

# 行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

## 醫療組織間知識技術轉移成效因素探討

計畫類別  個別型計畫     整合型計畫

計畫編號 NSC 90 2416 H 002 044 SSS - - - -

執行期間 89年 8月 1日至 90年 7月 31日

計畫主持人 陳端容 :

計劃參與人員:嚴秋霞

本成果報告包括以下應繳交之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

執行單位 國立台灣大學醫療機構管理研究所

中 華 民 國 92 年 1 月 31 日

# 醫療組織間知識技術轉移成效因素探討

計畫編號 NSC 90 2416 H 002 044 SSS - - - -

執行期間 90年 8月 1日至 92年 10月 31日

主持人 陳端容 國立台灣大學醫療機構管理研究所

## 研究目的

創新的推廣、移轉與學習

?

近年來醫療機構大多力圖改革 以適應外在環境。然而 如何進行組織的創新與改革 一方面創造組織的核心技術 一方面亦能提昇醫院營運的管理效能 即變成醫療組織所必須面臨的重大問題。組織進行創新與學習的途徑之一即是透過組織間的合作關係來達成知識技術的轉移 即一個組織的經驗可以轉移至另一個組織的脈絡 醫療組織亦不例外 然而 組織間如何發展出可長可久的合作關係即屬相當困難 要能在合作關係中不僅只是利益分享 還可以透過合作關係而學習與創新 又會面臨何種的問題與障礙 在面臨醫療環境的競爭與資源的變少 組織間是如何在進行

本研究之目的在於藉由瞭解醫療組織間的知識轉移所關涉的種種問題

1) 醫療組織間的關係特質如何影響

知識移轉的可能 2)進行醫療組織間

知識移轉成功的組織或是失敗的組織

各具有何種特性 3)醫療組織間轉移

知識的特性 4)醫療組織間知轉轉移與

學習的成效 以及 5)阻礙醫療組織間;

知識技術轉移的障礙。

研究方法,

(一)資料來源

1.研究工具 問卷的設計

? 本研究以自行設計之結構式問卷進

, 行資料蒐集 調查醫院自 1995 年健保實

施以來所進行的醫院間合作關係之現況。我們就人力訓練方案來詢問受訪醫院與哪家醫院進行合作、建立合作關係途徑、合作關係之內容、對合作關係的控管規範、合作過程中利益分配、投入貢獻分配的情形 以及雙方在合作事項上決策權力的分配 最後則要求受訪醫院對個別合作關係所感受到的主觀效益做評估。

我們要求受訪醫院就其所提及的合作對象所進行的最近一次合作案來加以說明。問卷的格式採矩陣式的設計 請受訪醫院填答自全民健保制度推行後至今 (1995-1999) 與醫院有實質的醫事人力訓練合作關係之醫院 至多六家 並就最近一次的合作案 來進行訪談與問卷填寫。在完成問卷設計後 進行三位專家效度評估。本研究採預先郵寄問卷 然後再進行面對面訪談兩種方式進

行。

## 2.問卷寄發與回收

本研究以「行政院衛生署八十五至八十八年度醫院評鑑及教學醫院評鑑合格名單」為標準 選取地區教學醫院以上層級之醫院為研究調查對象。經剔除已結束營業之醫院 共計有 128 家醫院符合研究條件。我們先行寄發研究問卷至研究對象醫院之院長 請求協助填答 完成 若院長本人無法填答則再請求指派其他主管協助填答。

## 結果與討論

在有關醫事人力訓練的部分 主要指醫院間相互提供人力訓練或輔導有關臨床與醫療行政的事務 計有 263 件人力訓練的合作案。接受問卷調查願意回答此項問題者有 81 家地區教學醫院以上 佔調查時間的 128 家地區教學醫院

層級以上者為 63.3%(四捨五入), 由此 81 家醫院提出 263 家合作醫院, 除開 25 家未在訪查名單中的醫院, 其中多為專科醫院或為地區非教學醫院(50 至 100 床之間), 其餘 75 家為本調查訪問名單。

在 263 件合作關係中, 屬於單向合作關係者佔大多數, 為 95.5%, 其餘 4.6% 為雙方皆提供對方有關醫事人力技術訓練。在單向式的合作關係中, 屬於僅提供他者人力訓練技術者, 佔 33.4%(87 件), 屬於僅是接受他方提供人力技術訓練者佔較高的比例, 佔 62.4%(164 件)。

由於人力訓練的問題關涉將人力送出去接受訓練, 及提供訓練方案將人力訓練好。就送出去醫事人力尋求他方技術轉移的角度來分析, 以受訓的合作關係來看(n=164), 合作醫院對受訓合作關係的評價與成效, 大抵是持正面評價, 指陳合作關係是滿意的、過程是順利的與

愉快者, 佔總合作案的百分之五十以上, 是否反映受訪者對合作關係之評估受社會可欲性的影響需進一步分析。有趣的是, 這些將醫事人力送往大型且層級高的醫院接受訓練的醫院, 也有 26.7% 的比例認為在這個合作關係中是屬於相關資源付出較多的一方。談到有關是因此合作關係而受惠, 則認為是自己受惠或雙方受惠的比例幾佔全部。對於將人力送往其他高層級的醫院接受訓練的最主要行為動機為何, 根據結果, 以提昇醫院本身的醫療水準(96%)居首, 其次則為提昇本院的聲望(44.9%)。就合作案本身決策權力的運作上, 是以接受人力訓練的醫院在決策上佔較有優勢。在送出人力接受其他高層級的醫院進行訓練, 主要遭遇什麼樣的問題, 結果指出, 主要是在人力調度上會發生較大的問題(36.9%), 其次為地王與交通的問題

(26.1%) 再來即是有關人力薪資的問題

(18.2%) 因為多數將醫事人力送往其他

醫院受訓的醫院對合作關係多指出 合

作案會增加接受人力訓練醫院在人力上

的使用與調度(31.3%) 因此 由此所衍

生的人力薪資問題也成為影響人力訓練

進行的因素之一。

由於本研究進行時 因為問卷設計

的限制 同時在收集資料上亦遭到許多

阻力 以故沒有採取設定某一項高科技

技術轉移作為討論的依據 而是就一般

醫事人力 特別是醫師人力的人力訓練

方案進行討論。因此 受訪醫院是就整

體的運作進行評估 雖然獲得整體的圖

象 卻失去對細節的掌握 也可說是量

性研究的一個很大的限制。未來研究應

將更就醫療技術多做瞭解 以掌握醫療

組織間知識技術轉移的機制。