

綜觀今日台灣各大主要醫學中心的主治醫師大部分都是由在自己醫院訓練出來的住院醫師升任的。時常可以看到整個部科的主治醫師都是同門師兄弟。造成這樣的狀況可能有以下幾點原因及優點：

1. 醫界有門派門戶之見
2. 大家常認為自己訓練出來的人是最好的。
3. 如果有主治醫師職缺要先照顧自己人。
4. 同門師徒師兄弟共事較有默契、感情較好。
5. 自己的學生比較會聽老師的話

從前我把這樣的狀況視為理所當然，但自從我來到 Stanford 進修之後，發現他們耳鼻喉部近二十位主治醫師竟然沒有一位是 Stanford 自己訓練的。發現這個狀況之後不禁讓我想到高中生物課本中的一個名詞 "Hybrid Vigor"。Hybrid Vigor 代表雜交之後的基因有機會給動物或植物更好的基因。對於一個部門來說或許也是一樣。如果能引進外來優秀的人才，就像引進外來優秀的基因一樣。加入了外來優秀的觀念和技術如此教出來的住院醫師就像有 Hybrid vigor 的新生動植物一般，更有機會比原生物種更強更能適應新的環境。換句話說更有機會超越老師們的成就，給整個部門未來有機會更快速進步。

前一陣子我和三十年的好友政治大學政治系的俞教授聊到這個現象，他說他在美國哥倫比亞大學唸博士班及在史丹佛大學擔任研究員時也觀察到相同的現象。俞教授是政治大學政治系畢業的校友，因此在學成歸國之後，母校延攬他回校任教好像是理所當然。就算他是台灣當代年輕一輩選舉民調的翹楚，台大也不會挖角他去服務。這就代表台灣與美國學界觀念的不同。或許整個台灣學界要更進步，要打破純種的觀念，加入 Hybrid vigor 的觀念將會是重要的一步。

對於我們台北榮總耳鼻喉部來說，或許我們可以先從招收別的醫學中心完成住院醫師訓練的年輕醫師來我們這裡做 Fellow 開始做起。如果遇到真正優秀的人才可以留任為主治醫師，沒有留任主治醫師的人出去發展之後一樣是順風耳之友，如此本部可以加入 Hybrid vigor 的好處，也可以擴大順風耳之友的範圍及影響力。