

為何要有傳統——成大醫學中心的傳統為何？

沈廷盛／外科

當白明奇醫師向我遞稿且指定題目是有關成大醫學中心的傳統時，個人直覺反應是成大醫學中心有傳統嗎？成大醫學中心不過是剛屆弱冠之年，又不是像台大醫學院般的百年老店，具有悠遠的歷史，崇高的聲望，足以令人甘於緊衣縮食，只為擁有方寸之地於名校。難道誠如白醫師文中台大歷史系教師所言，傳統是習慣，是人為刻意安排的，是為了某種目的而建立的。我想這不是成大醫學中心的傳統。成大醫學中心的傳統為何？似乎摸不著又說不出來。

不變是傳統，改變是創新。從這一句話看來，「傳統」似乎不是好的字眼，等同於食古不化，落伍。守著傳統不放的人，好像就必須被淘汰。企業管理的理論很多，最近有一本書提出「重新想像」——即企業必須發揮想像力，反向思考，找出新定位才可能在未來的競爭鋒途上存活下去。亦就是必須具備創意思考，改變既有習慣，似乎墨守傳統就會被淘汰出局。

2000年底，惠普的總經理卡莉·菲奧莉娜（電視上所看到的她是多麼精明幹練）被炒魷魚了，我注意到一則消息曰，這位經理是敗於企業文化，因為惠普這間公司具備強烈的工程師文化（傳統），即團隊協作重於晉級節制，工作自主勝過督導，創新不是浮誇，保持低調而非引人側目。當然，敗軍之將不言勇，總是會被拿來和勝者做一比較，相對的成功者即是全錄公司總經理長安·穆卡西。穆卡西是同一企業中拔擢出來的，是圈內人，熟知全錄的價值觀與企業文化，他所有的改革步驟均獲得員工的支持而績效著注。原因無它，穆卡西掌握著全錄公司的「傳統」，從上而知，創新是不一定會成功的，如同白醫師文中所言，創新必

須植基於傳統之上，才能孕育下一代優良的人才。

有一日，李政昌主任向我敘及台大醫院楊廷飛教授60歲退休時，在他過去四十年所教導的學生均回台大醫院敬賀，因為台大的老教授無懼風雨，諄諄教誨醫學生及住院醫師。而我敬重的台大物理治療系黃麗麗老師（也是該系第一屆畢業生，本人是第十五屆畢業生），學生無怨無尤地創建該系課程制度，培育人才。這種高風亮節的風範就是台大醫院的傳統。那麼成大醫學中心的傳統為何？是汲汲於60的文章，還是優渥的收入呢？記得黃崑巖前院長為鼓勵教學，要我們學生成立勸人獎選投努力教學的師長，為培養醫學生研究的興趣，成立暑期研究獎助金（本人曾連續參加三屆），為培養全能的醫師，在圖書館設立武田書房。這些都已成為指標活動，但似乎略顯式微，其原因值得深思。但是這三項都不具「傳統」的真義。

傳統不是空談就可以建立的，不是人為與刻意的，傳統是無形中眾人的共同價值感所形塑的，它是一種公認卻又無所名言的準則，為眾人所追隨遵行，成大醫學中心雖僅及弱冠，真的就無法建立傳統嗎？而創新真的就可以在一日之間改變企業文化登上高峰嗎？其實不然，創新和傳統是可以並存的，創新不是革命，不是破壞一切，創新是手段，是生存策略。而傳統是本能，是企業體的中心思想，是生存之鑰，誠如白醫師文中所言，創新是植根於一個永續經營，可以修正的，但不可偏廢的理念，近乎病態的理想。這個理想，即是傳統，會讓成大醫學中心的成員願貢獻心力，使得成大醫學中心日益成長茁壯，因此，成大醫學中心的傳統為何？本文僅是龍統的論述，供大眾於茶餘飯後討論。