

《心靈卓越的第四波》取之於學生 更要用之於學生

專題報導

□大傳系助理教授魏玟

適當組織策略的採用，以及塑造組織和創新的文化，確實是一個組織活化與發展的重要關鍵。然而，所有再精巧周全的策略，還是要回歸到組織目標，還是要從組織目標的扣合程度以及達成與否，來做最初和最終的驗證。這對於大學這種特殊的組織，尤其重要。如果只是著重聚焦於策略，往往會忽略到更根本的目標，策略也許能夠成就組織本身的生存和發展，卻不一定達到預期中的目標和使命。而所謂的目標，當然也有抽象長遠與具體現實之別，本文從後者切入。

客觀來說，淡江大學的學生，平均資質也許不是頂尖，但是有許多學生的實力和潛力，遠比在大學排行中，淡江所顯示出的位置還要來得高。他們可能因為種種原因而未能進入最頂尖的學校，或許是原生家庭的資源不足，或許是個性比較活潑或不穩定，或許是因為有些能力還沒有被啟發。他們來到淡江大學，認可淡江大學是私立大學中的佼佼者，並且每年繳交超過十萬元的學費，淡江大學因此有義務和責任，提供充分的資源和環境，讓他們能夠發揮應有的能力、提升既有的能力，並激發潛在的能力。

依照社會結構化的常態，淡江學生應該有相當比例，其原生家庭的社會位置並不特別高，也因此，如果學校能夠發揮、提升和激發他們的能力，他們也就比較可能在未來的社會生活中，與國立大學學生競爭，並有效往上流動，甚至改善他們原生家庭的地位。必須強調的是，學生既然繳交較高的學費，淡江有義務幫助他們完成這個目標。

另一方面，激發學生能力，不僅僅是淡江對於學生們的責任，也是淡江對社會的責任。一般來說，跟國立大學學生比較起來，淡江學生更為活潑、熱情，有創意，他們可以為企業和社會注入更多的動力和改變。另一方面，他們也應該對社會現實有更多的體察和經驗，而培養更敏銳的發現問題和處理問題的能力，這對於社會的進步也有很重要的意義。

因此，淡江的組織策略，不能只是為了組織而定，而是要將學生繳交的學費真正用在

學生身上。淡江學生經常在企業滿意的大學畢業生調查中，名列前茅，但這並不等於他們確實在企業中扮演重要角色，也不代表這就符合學生們的期待，校方有必要更仔細地檢驗和檢討這個數據的意義。