

主編的話

2016 立法會議已經落幕了，而這次會議通過的法案確實是國際扶輪有史以來，對於扶輪治理條款最為寬鬆，最具彈性的一次。正如扶輪領導人在這屆國際年會提起 2016 年立法會議獲致歷來極大的進展，立法會議代表與國際扶輪理事會給予扶輪社更多的彈性與自主權。扶輪社領導人在收到國際扶輪經過整理的正式立法會議決議報告及 2016 年程序手冊（僅黃頁部分），仔細審慎地閱讀並充分瞭解後，即可召開理事會，依照個別扶輪社傳統，社員情況，環境背景，未來發展與願景等，在遵照新的立法會議之決議範圍內，採用施行最適合各自扶輪社之治理條款。譬如扶輪社的例會次數可繼續維持每週一次，但至少必須每月兩次；例會方式可以實體 (In-person) 例會或網路資訊 (On-line) 例會。實質上，今年七月一日開始，已無傳統扶輪社與網路扶輪社的區別。又如社員資格這一項，幾乎可說完全由扶輪社自己作主，各社的標準與要求可能會有南轅北轍的現象。換言之，大幅鬆綁以前採用的扶輪治理條款，以利增加扶輪社員的用意至為明顯，而是否產生正面或負面的結果，大部分取決於各社領導人的智慧與遠見。

增加扶輪社員是這十幾年來最為重要的課題。前國際扶輪社長印度籍的 Rajendra K. Saboo 拉珍德雷·薩寶在他的著作「Look Beyond Yourself」如此這般說：「為了帶給這個世界和平與提供更好的生活品質而承擔奉獻於這項具有挑戰性的工作，我們需要成長…需要更多的人手，更多的善心。然而，當我們想到成長，我們並不需要更多的社員。我們需要有品質的人，他們能夠提升扶輪的目標，接觸到扶輪，而他們的本能更可精進。讓我們在扶輪社員的內心與雙手，激勵扶輪品質的提升。同時，在增加社員及擴展新社，我們要認識注重品質的重大意義。我們要消除選擇『質與量』的迷思。就扶輪而言，我們有能耐可以兼顧……為了使得扶輪值得世界的尊崇，我們在舉行扶輪社例會，動員我們的資源，執行我們的計畫，擴展增加扶輪社以及選擇我們的領導人時，務必想到以品質為考量的方式。」從這段話，可知上世紀的扶輪領導人的高瞻遠矚，英明睿智。但願扶輪社領導人在被賦予質量決策權時，將品質的因素考慮在內，質量並重，導入良性循環，扶輪得以保持備受社會尊崇的地位。

最近參加「跨地區扶輪知識圓桌會議」，會議中首次聽到「大老文化」這個名詞。覺得新奇有趣，再稍為思索，其實它老早就普遍存在許多扶輪社的「問題」。它一方面是指後輩或新進社員對於前輩或資深社友，尤其是 CP 或 PP，認為他們有一種倚老賣老，甚至操控扶輪社的運作之感覺或看法。另一方面資深社友對於資淺社員的所作所為，不以為然，或認為不知扶輪傳統倫理與規矩而有愛深責切的情懷，並有「干政攬權」之嫌。大概如此詮釋所謂的「大老文化」。其實這種現象主要的是一般社員心態的問題。如果大家都以正面的心態面對，扶輪核心價值之一是多元性 (Diversity)，扶輪的精神是寬容 (Tolerance)。不論資深資淺，都可以表示意見或想法，對於不同意見或想法，要有正向與寬容的心態。資深社友多年累積的扶輪知識與經驗是扶輪社寶貴的資產卻能謙和友善，提攜後進；新進社員的新思想，新創意，新活力能為扶輪社帶來新朝氣與新發展而又懂得尊重禮讓，虛心請益。老幹新枝，兼容並蓄，經驗傳承，世代接棒，「大老文化」豈不值得珍惜的一種文化？心態決定言行表現，言行產生反應效果。互相寬容，和諧相處，而成為扶輪社一股堅強團結的力量。