

# ĐỀ NHẬN DIỆN “ĐIÀ” TRONG CƠ QUAN

*“Riêng tặng HMD.  
là người mà nếu Chúa đẹp ý  
thì sẽ phải tiếp tục gánh nặng trên vai Anh hiện nay.”*

Những khủng hoảng trầm trọng nhất trong một cơ quan luôn luôn là những khủng hoảng khiến tiêu hao sức sống dẫn đến sự cạn kiệt về đời sống cơ quan. Loại khủng hoảng này thường xảy ra do cơ quan có “địa” trong phân hệ chịu lãnh đạo, tức giữa vòng những người chịu sự lãnh đạo của hệ lãnh đạo của cơ quan. Đây là một biến tướng của chứng xuất huyết nội. Căn bệnh mất máu do cơ quan có “địa” hút máu từ bên trong này chỉ có thể điều trị được nếu “địa” được gỡ bỏ ra khỏi cơ quan cách triệt để. Thế nhưng điều kiện đầu tiên để có thể gỡ bỏ “địa” là nhà lãnh đạo phải nhận diện cho được “địa”. “Địa” khá đa dạng nhưng điều may mắn là “địa” luôn có các đặc điểm đặc thù của chúng khiến cho việc nhận diện chúng không quá khó.

## Đặc Điểm Thứ Nhất: “ĐIÀ” LUÔN LUÔN ĐÒI HỎI

Đây chính là loại người mà càng được cho nhiều thì lại càng đòi nhiều thêm. Kinh nghiệm từ thực tiễn lãnh đạo cơ quan cho thấy “địa” không bao giờ thỏa lòng với những gì mà nhà lãnh đạo đã làm cho nó. Trong cuộc tương liên thường ngày người ta thấy “địa” thường lảm lì và hay rên rỉ. Phần lớn các trường hợp tương liên với “địa” kết thúc bằng việc “địa” đổ lỗi cho nhà lãnh đạo là đã không hoàn thành được phận sự phải chăm sóc “địa” theo sự đòi hỏi vô tận của “địa”, là “thiếu yêu thương”, là “không có đời sống”... “Địa” thường nhân danh “tập thể” để buộc tội nhà lãnh đạo là vô trách nhiệm. “Địa” cũng thường công kích sự cương trực của nhà lãnh đạo bằng chiêu bài hiệp một vô nguyên tắc.

“Địa” không bao giờ có tinh thần “bánh ít trao đi bánh quy trao lại”. Vì “địa” chỉ biết nhận lãnh chứ không bao giờ biết ban cho cho nên việc một nhà lãnh đạo cứ mãi đáp ứng các sự đòi hỏi trong chuỗi đòi hỏi vô tận của “địa” thì ấy là lỗi của nhà lãnh đạo.

## Đặc Điểm Thứ Hai: “ĐIÀ” LUÔN TRÚT ĐỒ SỰ THỊNH NỘ ĐIÊN DẠI CỦA MÌNH LÊN NGƯỜI KHÁC KHI SỰ ĐÒI HỎI CỦA “ĐIÀ” KHÔNG ĐƯỢC ĐÁP ỨNG

Trong thực tiễn lãnh đạo, các nhà lãnh đạo không biết nhìn xa trông rộng vẫn thường hay chịu ý của bọn “địa” hí hớ, mong rằng chúng sẽ bớt nhỏ nhắn. Có những nhà lãnh đạo dám xem đó là cách xử sự khôn ngoan, thích hợp. Chẳng hạn, khi có người bày tỏ sự quan ngại đối với vấn đề thì họ bảo: “Phải làm như vậy thôi, chẳng còn cách nào hay hơn đâu. Không chịu chúng, chúng sẽ quậy nát hết!”

Quậy phá cho đến hư nát là đặc điểm của “địa cơ quan”: Chúng “quậy” cho được những điều chúng muốn và chúng “quậy” nhiều hơn khi không được những điều chúng muốn; và mối quan hệ với các “địa” luôn luôn kết thúc bằng một sự đổ lỗi hoàn toàn cho nhà lãnh đạo, mong rằng nhờ đó mà chúng sẽ có được những điều chúng muốn.

Thật ra thì vấn đề cho mối quan hệ giữa một nhà lãnh đạo với “địa” không phải là “liệu nó có bị đổ vỡ hay không” mà là “khi nào thì nó sẽ đổ vỡ”. “Địa” thì biết nhưng cố tình làm ra không biết vì không có lợi cho chúng nhưng nhất thiết nhà lãnh đạo phải biết điều này: Chỉ có “địa” mới chung chạ với “địa” để kiểm soát chứ còn những người khác trong cơ quan ai cũng đều không muốn sống chung với “địa” cả vì họ không muốn bị hút máu đến kiệt sức, sức của họ cũng như sức của cả cơ quan. Ai trong cơ quan cũng đều biết về xu hướng quậy phá không tưởng tượng nổi của “địa” nhưng không ai chịu nổi sự quậy phá của “địa”, họ không chấp nhận, họ muốn thấy một sự xử lý rốt ráo nhất và sớm nhất đối với vấn đề.

Địa thì sợ nhưng nhà lãnh đạo phải nhất thiết không được sợ điều này: Vận dụng mọi tình huống và, nếu có thể được, tạo cơ hội để đặt “địa” trước các sự mời gọi, thách thức để họ tự nhận diện mình. Để đạt được các mục đích ích kỷ của mình các “địa” thường xuyên dùng các thủ thuật lôi kéo để lợi dụng. Các “địa” quen dối gạt người khác cho nên cũng dần dần bị rơi vào trạng thái tự lừa dối mình. Các “địa” thường bị rơi vào một tâm thế ảo: Họ bị khinh nhẽ lại nghĩ rằng mình được tôn vinh, họ tưởng mình được nể nang trong khi họ bị chê chán, họ cho rằng những gì họ có là xứng đáng nhưng thật ra dưới mắt của mọi người thì ấy chỉ là của nhờ cướp mà có. Việc đem đến cho “địa” cơ hội để nhìn lại chính mình không luôn luôn bảo đảm được về một sự ăn năn ở “địa” nhưng lại là điều mà nhà lãnh đạo phải làm trước khi ra quyết định cuối cùng để gỡ bỏ “địa”.

**Đặc Điểm Thứ Ba:**  
**“ĐỊA” RẤT THÀNH THẠO**  
**THỦ ĐOẠN GIẢ BỌ HẠ MÌNH ĐỂ ĐÓNG VAI NÔ TÀI**

Nếu một người quang minh chính đại mà phải ở giữa một đám vô lại thì, chẳng chóng thì chầy, người ấy cũng sẽ bị đám người kia hãm hại. Khi bám được một sinh vật có máu để hút thì địa luôn thít chặt cả hai vòi vào da nạn nhân, tiết ra chất chống đông

máu tại vết hút, và sẽ hút máu của nạn nhân một cách rất chuyên nghiệp và chuyên cần. Nếu một người đứng trong một vũng nước dày đặc những đĩa và bị chúng bu bám ngày càng nhiều hơn thì không thể nói rằng người ấy đang ở trong trạng thái an toàn vì đĩa bám không phải để hôn hít mà là để hút hít máu của người ấy, và đĩa không bao giờ biết no. Các nhà khoa học cho biết rằng khi cơ thể không còn khả năng dung nạp máu được hút nữa thì nó cũng đồng thời mất năng lực hút tạm thời chứ không hề có một cơ chế no máu khiến cho đĩa chủ động ngưng hút. Khi một con đĩa căng máu bị rơi ra từ vết hút thì miệng nó (ở hai đầu vòi) vẫn cứ còn tiếp tục tiết ra chất chống đông máu!

Các “đĩa” trong cơ quan cũng có chất chống đông máu để việc hút máu của chúng được tự nhiên, thuận tiện: Đó chính là thủ đoạn giả bộ hạ mình để, nếu cần, đóng vai nô tài đắc lực mà tiếp cận nhà lãnh đạo nhanh nhất, sát nhất. Sự bám sát lãnh đạo của “đĩa cơ quan” là để chúng cài đặt một hệ thống hút máu cơ quan càng tự nhiên càng hay, càng thuận tiện càng tốt. Đĩa thít thật chặt các vòi hút của mình vào da nạn nhân, “đĩa cơ quan” cũng thít chặt các vòi hút của mình vào cơ quan bằng mọi thủ đoạn có thể đối với chúng và có lợi cho chúng.

Đối với “đĩa cơ quan” thì nhà lãnh đạo cơ quan luôn bị chúng bu bám mà các thủ đoạn của chúng thì thiên hình vạn trạng cho nên sự nhận thức của nhà lãnh đạo đối với thực tiễn khách quan dễ trở nên rối loạn khiến ảnh hưởng sâu sắc đến kế hoạch hành động cũng như các quyết định được đưa ra. Trong một tình hình như vậy thì điều kiện tiên quyết để nhà lãnh đạo giữ vững được chức phận lãnh đạo của mình là họ phải biết rằng cơ quan mà mình đang lãnh đạo có “đĩa”, và họ phải tin rằng mối tương tác giữa nhà lãnh đạo với “đĩa” không bao giờ là mối tương tác hợp tác thực sự. Mối tương tác giữa nhà lãnh đạo cơ quan với “đĩa cơ quan” thật ra là mối tương tác có bản chất đấu tranh (chứ không phải là cạnh tranh), có mục tiêu giành thắng lợi (chứ không phải hai bên cùng có lợi), và có mục đích phát triển cơ quan vững mạnh (chứ không bị mất máu, kiệt sức). Một khi cơ quan có “đĩa” thì lập tức nhà lãnh đạo phải kiên định về đấu tranh, kiên quyết về thắng lợi, và kiên trì về phát triển tiến lên. Tất cả những điều vừa nói không phải chỉ để nói cho kêu mà là để làm cương lĩnh hành động cho nhà lãnh đạo cơ quan, bất kể đó là cơ quan ngoài đời hay trong đạo.

Đối với một nhà lãnh đạo thì việc gỡ bỏ các loại “đĩa” trong cơ quan mình là một trong những việc khó nhất mà họ phải đối diện vì các đặc điểm đặc thù trong phản ứng của “đĩa cơ quan”. Đó là chúng rất hung hãn và dai dẳng trong việc chống phá và trả thù. Mọi sự đều có nguyên tắc và phương pháp riêng cho mình, và việc gỡ bỏ “đĩa cơ quan” cũng đòi hỏi nhà lãnh đạo phải có các bước đi đầy đủ và thỏa đáng mà bước đầu tiên là phải biết nhận diện cho được “đĩa cơ quan” trong cơ quan của mình.

(Rev. Đoàn Nhật Tân, PhD)