

ĐỀ DIỆT TRỪ “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.”*

Trong khoa học về lãnh đạo cũng cần nên có sự nghiên cứu về “địa cơ quan”, tức về một loại đối tượng trong phân hệ chịu lãnh đạo mà đặc điểm của họ là “tồn tại không phải để ban cho mà là để nhận lãnh”, là “cướp giết và hủy diệt” bằng con đường hút đến cạn kiệt máu sống của một cơ quan, cơ quan hiểu theo nghĩa rộng, khiến cho cơ quan phải gặp sự rối loạn, biến loạn, thậm chí là sự tan vỡ.

Tất cả những ai đã từng kinh qua chức phận lãnh đạo cơ quan đều có kinh nghiệm về “địa cơ quan” mặc dầu lắm lúc và lắm người đã không thể có được một sự nhận thức về nó như đáng ra phải có. Sự phát sinh, tồn tại, và phát triển của “địa cơ quan” gắn chặt với một qui luật khách quan mang tính tất yếu, đó là “Luật Về Địa Cơ Quan”. Luật về “địa cơ quan” có thể được hiểu một cách khái quát như sau: Con đỉa là một sinh vật chỉ sống bám vào sự sống của các sinh vật khác cho nên, tương tự như vậy, “địa cơ quan” hút đến cạn sức sống của người khác trong cơ quan khiến cho cơ quan phải lâm vào cảnh ngày càng khó hơn.

Tương tự với việc có các đặc điểm tâm lý học đặc thù, “địa cơ quan” cũng có cho mình các đặc điểm hành vi học đặc thù. Chúng ta phải sáng suốt, cẩn thận trong việc tự mình tra xét mình vì rất có thể các đặc điểm tâm lý học và hành vi học đặc thù của “địa cơ quan” lại nghiệm đúng trên chính bản thân chúng ta ở một mức độ nào đó! Bất kể chúng ta là ai và chúng ta tự cho mình là gì, nếu các đặc điểm tâm lý học và hành vi học đặc thù của “địa cơ quan” có ở con người chúng ta thì đó là một sự tố giác về bản chất “địa” ở chúng ta! Dưới đây là bốn dấu hiệu hành vi học căn bản của “địa cơ quan”:

Dấu Hiệu Thứ Nhất:

“Hay Kẻ Vạch Đối Với Khuyết Nhược Điểm Của Người Khác”

Khi nhắc đến tên của một người nào đó thì điều đầu tiên hiện ra trong tâm trí của “địa cơ quan” là các nhược điểm, thất bại, vi phạm, tội lỗi,... của người ấy. “Địa cơ quan” chỉ biết chê bỏ người khác, họ không bao giờ biết thưởng thức nhân cách và các giá trị nhân bản của người khác. Đối với các “địa cơ quan”, mọi người đều kém hơn họ, đều không xứng đáng được tôn trọng, đều có các khuyết, nhược điểm không thể dung thứ được.

Dấu Hiệu Thứ Hai:
“Không Thành Thọ, Giỏi Giang Về Bất Cứ Việc Gì”

Địa sống bằng cách hút máu của các sinh vật khác, nó không cần phải làm việc để sống cho nên nó cũng không biết làm bất cứ việc gì ngoài việc hút máu. “Địa cơ quan” cũng có một nếp sống tương tự như vậy: Họ không thành thọ, giỏi giang về bất cứ việc gì, việc duy nhất mà họ quan tâm và rắp tâm là bòn rút từ lãnh đạo và, nếu có thể, từ đồng sự trong cơ quan. Thật ra, khi nhìn sâu vào đời sống gia đình và bè bạn của các “địa cơ quan” người ta cũng thấy được dấu hiệu của triết lý sống bám của họ; họ là một loại người khá vô dụng nhưng rất có máu lợi dụng. Nhìn bề ngoài thì có vẻ như họ quý trọng thân thuộc, bằng hữu mình nhưng kỳ thật thì ấy chỉ là thủ đoạn ràng buộc mọi người cho lợi ích ích kỷ của họ mà thôi.

Dấu Hiệu Thứ Ba:
“Chuyên Từ Chối Và Tự Biện Hộ”

Lãnh đạo cơ quan không thể kỳ vọng được mấy vào việc phân công cho các “địa cơ quan” vì họ không bao giờ có đủ năng lực để hoàn thành công việc được giao. Từ trong bản chất “địa cơ quan” không hề sẵn sàng trên phương diện năng lực cho bất cứ nhiệm vụ nào. Trên phương diện ý thức, “địa cơ quan” rất quan tâm đến những “nhiệm vụ” nào giúp củng cố cho địa vị, tính hiệu quả, và sự an toàn cho việc hút máu của họ. Cách quan tâm này của họ cũng không có tính chất lãnh mạnh vì họ không nhắm đến việc hoàn thành công tác của cơ quan. Từ sâu thẳm của đáy lòng, “nhiệm vụ” trong tâm thức của của “địa cơ quan” chỉ là “phi vụ” thu xếp sao cho họ hoặc được thăng tiến, hoặc được an toàn mà thôi. Nếu một nhiệm vụ nào đó của cơ quan có thể ảnh hưởng bất lợi cho các “địa cơ quan” thì họ sẽ thực hiện một hoặc nhiều “phi vụ” sẵn sàng dập tắt với những sự biện hộ để khiến cho những người hời hợt tin là hữu lý.

Dấu Hiệu Thứ Tư:
“Tự Cho Mình Là Biết Hết Và Giỏi Nhất”

Các “địa cơ quan” luôn luôn tỏ ra họ là những người “biết hết” và “giỏi nhất”. Tại sao? Ấy là vì họ phải sống triền miên trong một nỗi lo sợ thường xuyên: Lo sợ về việc họ sẽ bị hoán vị. Một khi cơ quan “có địa” thì nỗi sợ vừa nói là nỗi sợ không phải chỉ có bên phía “địa” mà cũng còn là mối bận tâm của nhà lãnh đạo nữa. Sau khi nhận thức được đâu là “địa” và nó đang chiếm lĩnh vị trí, vai trò nào trong cơ quan thì các nhà lãnh đạo đều phải đối diện với một câu hỏi lăm lăm khi không có câu trả lời: Làm thế nào hoán vị cho “địa” mất ưu thế để cơ quan thôi bị mất máu, khỏi phải cạn kiệt sức sống. Về phía “địa”, nỗi sợ bị “hất chân” là nỗi ám ảnh lớn nhất cho nên đối với các “địa cơ quan” thì mối bận tâm lớn nhất là viễn cảnh bị thay thế. Chính đó là động cơ sâu xa của việc “địa cơ quan” luôn muốn làm cho ai nấy đều tin rằng chỉ có họ mới là những người “biết hết” và “giỏi nhất” mà không ai khác trong cơ quan có thể thay thế họ được.

Trong thực tiễn, các đặc điểm đặc thù về tâm lý học phối hợp với các đặc điểm đặc thù về hành vi học khiến hình thành trong cơ quan các loại “địa cơ quan” khác nhau. Thật ra, theo bản chất của qui luật hình thành con người trong xã hội, mỗi “địa” đều thường có các dấu hiệu của các “địa” khác. Điều khiến cho chúng ta có thể phân biệt các “địa cơ quan” theo loại được ấy là nhờ có sự ưu thế của một tính chất nào đó trong nhân cách mà các “địa” có trong một cơ quan. Người ta thường thấy...

Loại Thứ Nhất: “Địa Căm Hận”

Tính chất nổi trội trong tính cách của loại “địa” này là lòng căm hận của nó rất lớn khiến cho đời sống của nó có đặc điểm của một đời sống trả thù. “Địa căm hận” cư mang lòng căm hận đối với mọi sự chống nghịch các tham muốn ích kỷ của nó hoặc không ủng hộ các tham muốn ích kỷ của nó cả trong quá khứ, hiện tại, và tương lai. Về sự trả thù, các mối căm hận quá khứ luôn “mới tinh” trong ký ức của các “địa căm hận”, còn đối với các oán cừu của hiện tại hay các oán cừu tiềm năng cho tương lai thì không cần phải nói. Trong tấm lòng của các “địa căm hận” chỉ có sự cưu oán chứ không có sự hàm ân: Họ nhất quyết báo phục đối với oán cừu quá khứ, trừng trị đối với oán cừu hiện tại, và ngăm đe đối với oán cừu tương lai bất chấp người mà họ báo phục có thi ân cho họ đến mức nào cũng mặc. Đối với các “địa căm hận” thì oán cừu giống như chất dung môi cho tấm lòng của họ. Bước vào mối tương giao với “địa căm hận” là bước vào sự trả giá cho lòng căm hận của họ.

Loại Thứ Hai: “Địa Bất An”

Tính chất nổi trội trong tính cách của “địa bất an” là cảm thức thiếu an toàn đối với “sự nghiệp” hút máu của họ trong cơ quan. Trong một cách như thế nào đó và trong một chừng mực như thế nào đấy các “địa bất an” luôn cảm thấy thiếu an toàn về địa vị, về phương thức, và về tương lai. Về địa vị “hút máu”, họ cảm thấy nó quá lộ liễu và đang bị lung lay, rất dễ bị thay thế, hắt đổ, hay trừ diệt và vì vậy mà họ trở nên bất an. Về phương thức “hút máu”, họ có cảm giác như chung quanh ai cũng thấy, ai cũng biết, và ai cũng ghét họ cả và vì vậy mà họ lo sợ. Về tương lai, các “địa bất an” không dám tin chắc là nó sẽ ra thế nào cho nên họ hoang mang. Bất an, lo sợ, hoang mang là những trạng thái có thật trong các “địa bất an” và chính những điều này sẽ có thể biến họ thành ra một loại “địa” khác: Họ có thể trở thành “địa trả thù” hay “địa phản trắc” tùy theo hoàn cảnh cụ thể.

Loại Thứ Ba: “Địa Phản Trắc”

Tính chất nổi trội trong tính cách của “địa phản trắc” là do việc thiếu lòng trung thành đem lại. Trên phương diện đặc điểm đặc thù tâm lý học thì “địa cơ quan” có đặc điểm giả bộ: Trong quan hệ liên thân vị họ không thật thà mà chỉ là giả dối, lòng trung thành là điều không hề có ở họ. Chính đó là điều khiến cho trên phương diện đặc điểm đặc thù hành vi học các “địa phản trắc” sẵn sàng có hành vi phản trắc trong mọi mối quan

hệ liên thân vị. Những người theo đuổi triết lý “sống bám” luôn luôn là những con người bạc nghĩa vì vốn họ là những kẻ vô ơn xem người khác chỉ là phương tiện sống cho mình. Mong có được lòng trung thành ở các “địa phản trắc” cũng giống với việc mong múc được một cốc nước trong trên một dòng sông đục. Trên phương diện thực tiễn thì sự phản trắc của các “địa phản trắc” diễn ra theo một sự nhận thức nào đó để cải thiện tình hình của họ và cho họ: Hoặc để trả thù, hoặc để được an toàn hơn.

Việc các nhà lãnh đạo cơ quan gặp khó với các “địa cơ quan” là một sự tất yếu khách quan, muốn hay không muốn họ cũng phải đối diện với một nhu yếu thực tiễn là loại bỏ cho được các “địa” đang hút máu để cứu cơ quan khỏi tình trạng bị mất máu, kiệt sức. Tùy tình hình cụ thể mà nhà lãnh đạo sẽ chọn lựa các phương pháp sao cho phù hợp nhất để đem lại hiệu quả cao nhất. Cũng có một số các nguyên tắc mà nhà lãnh đạo phải thủ đắc cho được tinh hoa của chúng và quán triệt chúng cách nhuần nhuyễn, tự nhiên...

Thứ nhất, phải nhận định rằng chỉ cần một con “địa” cũng đủ làm kiệt sức của cả một tập thể.

Thứ hai, phải nhận thức rằng phận sự của nhà lãnh đạo là phải bằng mọi cách giữ cho cơ quan không có “địa”.

Thứ ba, phải nhận chân cho được cơ quan có hay không có “địa” và đâu là “địa” hiện có, đã có, và có thể có.

Thứ tư, phải ngăn chặn sao cho “địa” không dễ dàng hoạt động được.

Thứ năm, phải mạnh dạn đối với việc ra các quyết định hay thực hiện các biện pháp khó để diệt trừ “địa”.

Thứ sáu, phải theo dõi sát sao về hiệu quả diệt “địa” và có biện pháp bổ sung, bổ cứu kịp thời, tránh không cho “địa” phân thân, tái tạo được.

Diệt “địa” trong cơ quan là khó khăn và lắm khi nhà lãnh đạo phải trả giá cho việc diệt “địa” của mình ở những hình thức và mức độ không thể nào lường trước được. “Địa cơ quan” là một sự ác trong cơ quan, làm ngơ đối với sự ác là dung dưỡng sự ác khiến cho nó ngày càng ác hơn; vô hình trung thì một nhà lãnh đạo như vậy là một nhà lãnh đạo trưởng ác. “Địa cơ quan” là một kẻ thù quá mức tai hại đối với cơ quan vì chúng dễ dàng làm cho cơ quan bị cạn sinh lực cách chắc chắn, nếu không chịu diệt địa đầy đủ và thỏa đáng thì nhà lãnh đạo chỉ còn là một kẻ đồng lõa với “địa”, nhiên hậu chỉ còn là một kẻ phản bội mà thôi!

(Rev. Đoàn Nhật Tân, PhD)