

Peter Drucker menulis, “ *One of the key tasks of the leader is to balance up the long range and the short range, the big picture and the pesky little details. Another is the balance between seeing only the big picture and forgetting the the individual who sits there – one lonely young man is need of help. This is one example. Another, which I think is harder to handle, is the balance between concentrating resources on one goal and diversification... ..The even more critical balance, and the toughest to handle, is between being too cautious and being too rash. Finally there is timing. You know the people who always expect results too soon and pull up the radishes to see whether they have set roots, and the ones who would not care a damn who never pull up the radishes because they are sure they are never ripe enough. Then there is a balance decision between opportunity and risk*”

Saya percaya bahawa itulah antara ujian-ujian yang dihadapi oleh Profesor Dato' Zohadie. Universiti dapat dianggap sebagai kapal titanik dan Profesor Dato' Zohadie sebagai kapten memerlukan ketajaman semua deria yang Allah turunkan – minda, mata, telinga, mulut, hidung dan hati – untuk *maneuver* rintangan-rintangan yang ada supaya ia sampai ke destinasiya. Krisis dan konflik wujud dalam minda setiap CEO baru kerana mindanya terperangkap dalam anggapan bahawa “CEO baru mesti membawa perubahan. Bak kata pepatah, sekali air bah, sekali pantai berubah”.

Warga organisasi akan sentiasa bertanya dan terus bertanya apakah perubahan yang dibawa oleh CEO baru. Terperangkap dalam acuan ini seorang CEO baru menghadapi krisis yang ia mesti membuat perubahan dan impaknya akan dinilai oleh anggota organisasinya dari segi perubahan yang diperkenalkannya.

Sesiapa sahaja yang baru dilantik untuk memegang jawatan CEO sentiasa berada dalam stat krisis dan konflik. Lima persoalan utama yang sentiasa bermain di kepalanya ialah:-

- Apa yang hendak diubah atau diperkukuhkan?
- Di mana?
- Bilakah masa yang paling afdal untuk membuat perubahan?
- Bagaimana hendak melaksanakan perubahan itu?
- Kenapakah perlu dibuat perubahan?

Dalam menerajui universiti, Naib Canselor akan menghadapi berbagai-bagai krisis di mana pengurusan krisis merupakan “acid test” bagi seorang CEO.

Kenneth Labich menulis, “*By demonstrating grace under pressure, the best leaders inspire those around him to stay calm and act intelligently.*” Beliau menyebut seorang CEO sebagai berkata, “*You deliberately try to work by committee, by consensus. But there are times when a leader simply has to take charge. I am willing to assume responsibility in a critical moment.*”

Kenneth Labich juga menyebut seorang lagi CEO sebagai berkata, “*I maintain that genuine leadership necessarily involves stepping forward in a crisis. You have to take a position, whether you like it or not. The natural inclination is to hide in a hole for a while. But if you don't talk about some of the problems, you create a credibility gap*”.

Dalam hal ini konsultasi dan perbincangan antara Naib Canselor dengan pegawai-pegawai tinggi dan rendah menjadi instrumen untuk mendapatkan gambaran keseluruhan sesuatu situasi bukan sahaja untuk mendapatkan alternatif yang sesuai dalam konteks tertentu, tetapi juga untuk menanamkan perasaan saling percaya-mempercayai dan saling hormat-menghormati serta suasana harmoni dan kesefahaman.

Ketulusan dan ketelusan pengurusan akan

mengukuhkan lagi kefahaman serta kerjasama antara ‘pemerintah dengan yang diperintah’.

Guru-guru pengurusan masa kini menekankan bahawa matlamat utama CEO ialah mencipta “high commitment workplaces”. yang berpaksikan kepercayaan (trust).

Tambahan pula dalam sebuah organisasi seperti universiti di mana komunitinya terdiri daripada berbagai golongan intelek yang kononnya beroperasi dengan sihat dalam suasana yang tidak mengongkong, serta fungsi universiti yang meliputi aktiviti dan disiplin yang luas dan hampir tidak terbatas maka universiti hendaklah berupa “a trust rather than a power culture”.

Kepercayaan mempunyai dua bahagian – iaitu mempercayai orang lain dan boleh dipercayai oleh orang lain. *Being trusting is the ability to believe in others while trustworthy is being worthy of other's belief in you.*

Kenneth Labich dalam rencananya *The Seven Keys to Business Leadership* (Fortune Oktober 24, 1988) menyatakan:- “Management experts say the key to making a high-commitment organization work is mutual trust. The ability to engender that trusting relationship has become the No. 1 leadership test.”

Salah satu ciri komuniti skolar ialah kecenderungannya untuk memberi ulasan dan pandangan mengenai sesuatu fenomena yang berlaku sama ada di peringkat formal (mesyuarat, dialog dan perbincangan yang diatur khas) atau di peringkat tidak formal (di bilik-bilik pejabat, di serambi, di tempat-tempat makan atau di tepi-tepi jalan).

Malah ini sudah menjadi lumrah komuniti skolar tetapi seorang pujangga Inggeris berkata: **IT IS EASY TO BE CRITICAL THAN TO BE RIGHT**. Maknanya adalah amat mudah untuk kritik sesuatu yang sudah wujud tetapi amatlah sukar untuk membina sesuatu dari kosong hingga ke realiti.

Mungkin Profesor Dato' Zohadie meletakkan dalam kamar pejabatnya satu poster yang berbunyi:- **DON'T COME WITH YOUR PROBLEMS, COME WITH YOUR SOLUTIONS**”.

Keindahan dan keharmonian muzik orkestra simfoni menggabungkan pemain-pemain muzik yang mempunyai kepakaran, kecekapan dan kemahiran yang berbeda-beda, tetapi mempunyai misi, matlamat, minat, nilai, norma, sikap, halatuju, serta dedikasi dan keiltizaman yang sama.

Tonggak persembahan mereka berasaskan kepada keiltizaman untuk mencipta muzik yang menyusuk hati serta dapat mengwujudkan kedamaian dan ketenangan jiwa sesiapa sahaja yang menghayatinya.

Tugas dan tanggungjawab Profesor Dato' Zohadie, sebagai Naib Canselor baru, adalah seperti pemimpin orkestra simfoni yang akan mengerakkan minda, hati dan tangan untuk memimpin komuniti universiti mencapai misi dan matlamat dalam suasana kampus yang harmoni dan tenang.

Perjalanan ke puncak Everest lalu lurah dan jurang yang dalam, hutan belantara yang tebal serta jalan berliku-liku, begitulah dibaratkan perjalanan universiti ke arah puncak kecemerlangan.

Tetapi apabila Edmund Hillary sampai dipuncaknya – menjadi orang pertama mencecah kaki di puncak Everest – ia dapat melihat hasil kejayaannya dengan megah dan bangga. Itulah hadiah yang paling istimewa baginya.

Bagi Profesor Dato' Zohadie, kecemerlangan bukan sesuatu yang baru baginya. Sebagai seorang pelajar di Kolej Pertanian Malaya, di University California dan di Cornell, beliau menonjol sebagai seorang pelajar cemerlang yang memenangi berbagai hadiah dan pengiktirafan.

Motivasi intrinsik (Internal motivation) yang

mendorong beliau mencapai kejayaan sebagai pelajar telah juga mendorong beliau menjadi seorang pengajar, saintis dan penyelidik yang cemerlang.

Komuniti kampus juga berharap motivasi intrinsik ini juga akan mendorong beliau menerajui Universiti Putra Malaysia ke mercu kecemerlangan dalam pengajaran, penyelidikan, khidmat profesional dan masyarakat serta pengurusan.

Universiti Putra Malaysia akan membuka lambaran baru dengan perlantikan Profesor Dato' Zohadie dan dalam masa-masa akan datang ini beliau akan mencorakkan senario baru universiti.

Beliau akan meniupkan semangat dan angin baru supaya senario dan panorama kampus akan bercahaya menuju ke kecemerlangan dan kegemilangan.

Bagi Profesor Dato' Dr. Zohadie Bardaie, perjalanannya baharu sahaja bermula. Komuniti universiti sedang menunggu dengan penuh prihatin dan harapan.....