

تجمع البحوث و الدراسات ان هناك مجموعة أنواع من المسيرين و هم :

المدير المتسلط

هو الذي يستخدم جميع الأنظمة واللوائح والتعليمات والتوجيهات القديمة والحديثة الناسخة منها والمنسوخة لفرض إرادته عليك سواء كنت مخطئًا أو مصيبًا. ولا يتردد في استخدام أساليبه الشخصية ورؤيته الخاصة للأمور في كبح جماح آرائك ومقترحاتك. كما أنه يعتقد بأن تجاهل الموظف أفضل طريقة لانقياده وترويضه وإذا لم يستجب فإن الإبعاد والنفي عن موقعه إلى موقع آخر لا يقل سوءا عن موقعه الحالي هي الطريقة المثلى لتأديب هذا الموظف. ويرى هذا المدير أن استشارة الموظف أو إشراكه في عملية اتخاذ القرارات هي انتقاص لشخصه الكريم أو إعطاء الموظف حقًا لا يستحقه في كل الحالات.

إن لهذا المسير استراتيجية مفضلة تتمثل في حجب المعلومات عن الموظفين وتعامله مع كل واحد على حدة على طريقة فرق تسد. ويرى أن ثورة المعلومات في هذا العصر أسوأ ما فيه لأنها بدأت تهدد استراتيجيته العتيدة في حجب المعلومات. ولا يقبل هذا المدير أن تصحح خطأ وقع فيه حتى وإن كان خطأ إملائيًا أو نحويًا وإن تجرأت على ذلك فسوف يحرف الموضوع إلى موضوع آخر يتهمك فيه بالوقوع بخطأ جسيم.

إن هذا المسير يريد أن يعفيك من التفكير والتقدير فهو الذي يحدد إجازتك السنوية ويعرف الموعد المناسب لها أكثر منك ويعلم متى يرشحك للتدريب إذا سنحت الظروف التي غالبًا لن تسنح. أما تقويم الأداء فهو يبغس الناس أشياءهم لاعتقاده أن إعطاء الموظف درجات عالية - وإن كان يستحقها - ترفع روحه المعنوية التي يريد لها أن تكون منخفضة كدرجات الحرارة في سيبيريا في فصل الشتاء. كما أنها تساهم في ترقيته ونموه الوظيفي فيصبح في يوم من الأيام منافسًا له.

ويسود اعتقاد خاطئ عند كثير من الموظفين بأن المدير المتسلط يتمتع بشخصية قوية والحقيقة أن المدير المتسلط شخصيته ضعيفة وإنما يلجأ إلى التسلط ك محاولة منه للتعويض نتيجة شعوره بالنقص. ويمكن التأكد من هذه الحقيقة بأن تسأل أقرانه قبل أن يصبح مديرًا أو ملاحظته بعد أن يجبر على ترك كرسيه فيظهر على حقيقته دون رتوش.

أما مواقف هذا المدير مع الموظف فهي سلبية: لا يفرح لفرحه ولا يحزن لحزنه ولا يقدر ظروفه ولا يحاول مساعدته. بل لا يسوؤه أن يجد جميع الموظفين في إدارته يعانون من الأمراض النفسية والجسمية والمشكلات الشخصية والاجتماعية والمالية لاعتقاده بأن ذلك سوف يضعف موقف الموظف ومن ثم يسهل ممارسة تسلطه عليه. إنه يبحث دائمًا عن عدم رضائك ومخالفتك الرأي فإذا قلت لشيء نعم قال لا ولو قلت للشيء نفسه لا قال نعم. لذا فهو من أكثر المديرين المستخدمين لـ«لا» الناهية والنافية.

المدير المركزي:

هو الذي يتدخل في كل شاردة وواردة خلال العملية الإدارية. ولا يؤمن بنظرية اللامركزية في العمل بل يعتبرها نوعًا من الإهمال وعدم تحمل المسؤولية. يريد أن تؤدي الأعمال حسب رؤيته الشخصية سواء كانت هذه الأعمال صغيرة أو كبيرة. يعمل وقتًا أطول لملاحقة جميع الأوراق والبت فيها. ويحاول أن يجعل مكتبه خاليًا من الأوراق لإتاحة الفرصة للأوراق التي في طريقها إليه من بقية الموظفين. يطلب من موظفيه أن يضعوه دائمًا في الصورة. ولا يتردد في لومهم أو توبيخهم متى ما نما إلى علمه أنهم حجبا عنه معلومة. لا يفوض صلاحياته لكائن من كان بل يريد أن يأخذ صلاحيات غيره سواء رضوا أم أبوا.

يحب العمل بإفراط ويكره أخذ الإجازات حتى أنه يرى أن إجازة نهاية الأسبوع طويلة ويرغب أن تكون يومًا بدلًا من يومين. وإذا ذهب في مهمة خارج البلاد أو قدر أنه أخطأ وأخذ إجازة ليست طويلة فإنه يضع خطأ هاتفيًا ساخنًا بينه وبين موظفيه، حيث إنه مؤمن بنظرية الإدارة عن بعد. لذا تجده يعطي التوجيهات ويسدي التعليمات ويتخذ القرارات وكأنه يمارس مهامه الوظيفية في مكتبه العامر. يضع هذا المدير خطوطًا حمراء لبعض الأعمال التي يجب ألا يبت فيها خلال غيابه وإذا تجرأ أحدهم وتصرف فإن هذا الموظف قد وضع أول مسمار في نعشه الوظيفي لأن هذا المدير سوف يتخذ ضده جميع الأساليب والطرق الممكنة لتهميشه.

أما مواقف هذا المدير مع موظفيه فهي متدنية فلا يريد لهم أن يكونوا نسخة منه لاعتقاده بأن هذا شرف لا يستحقونه. بل يريد لهم أن ينزلوا أنفسهم منزلة لا تليق ويعملوا مثل ما يريد. يعمل على جعل الموظفين يقومون بأعمال السكرتارية مهما كانت مؤهلاتهم العلمية أو مواقعهم العملية. لذا فإن بعض الكفاءات الجيدة تتركه وهذا ما يريد حتى يكون متميزًا بين الباقين ولا يجد حرجًا في التلاعب بهم. تجد إنتاجية معظم الموظفين منخفضة والسبب في ذلك هذا المدير العتيد، حيث يريد لهم أن يبقوا منتظرين حتى يبت في أعمالهم ومن ثم يطلعوا على ملاحظاته وتوجيهاته لهم.

المدير المراوغ:

هو الذي يستطيع أن يأخذ منك ما يريد دون أن تأخذ منه ما تريد. يتلون كيفما يشاء ويغير جلده كيفما يريد. يتظاهر بصدقتك عند الحاجة وهو ليس كذلك. وعندما تسأله عن موضوع معين فإن إجاباته تكون قصيرة وغير محددة. كما أنه يغير آراءه بسرعة شديدة وحسب الظروف. أما مهاراته وقدراته في العمل فهي ضعيفة. لذا فإن قوته تكمن في قدرته الفائقة على المراوغة وسرعة التخلص. لا يحب الخوض في التفاصيل لكي لا يقع في الأخطاء ومن ثم ينكشف أمره. تراه إذا أراد معلومة من موظف فإنه لا يسأله سؤالًا مباشرًا عن هذه المعلومة تدل على جهله بها لكنه يتحاور معه حول هذه المعلومة حتى يستوعبها فإذا استوعبها منه باعها عليه وكأنه هو الذي كان يعرفها.

إن هذا المسير قناص للفرص ويستطيع استغلالها أحسن استغلال. كما أنه بارع في جعل الكرة دائمة في ملعب الموظف. ومع أن الموظف لا يستطيع أن يأخذ من هذا المدير حقًا ولا باطلاً إلا أن الإحباطات والضغوط التي يسببها هذا المدير أقل بكثير من المدير المتسلط حيث يتحلى بالمرونة والبشاشة وعدم المواجهة.

أما مواقف هذا المسير مع الموظف فهي مأكرة ولا تبتعد كثيرًا عن سلوكياته. فعند الحاجة إليك في عمل مهم أو صعب تجده يكيل لك الوعود بمساعدتك بالترقية. وإذا طلب منك أن تتنازل عن حَقِّك في أخذ إجازتك السنوية لأحد زملائك أشار عليك بأن هذا الموقف سوف يأخذه بعين الاعتبار. وإذا طلب منك أن تقوم بعمل زميلك الذي تأخر هذا اليوم أو أنه لن يأتي طلب منك القيام به مع شيء من الإطراء. لكنك في المقابل لا تجد هذه المواقف والتضحيات قد دخلت في حساباته عند مناقشته لاحقًا فتجده يذكرك بأن الوظائف شحيحة هذه الأيام وأن التعاون بين الزملاء في بيئة العمل مطلب أساسي لا يستحقون عليه مكافآت أو حوافز.

المدير المعرقل:

هو الذي يضع العراقيل أمام آراء ومقترحات وطلبات الموظف. يخشى الفشل ويخاف النقد ويتوجس من النتائج. يؤجل حل المشكلات ويتباطأ في اتخاذ القرارات. لا يحب التغيير ولا يرغب في التطوير حيث يلجأ إلى تبريرات تنظيمية يجعلها شماعة يستتر بها من إحداث التغيير والتطوير المطلوب في البيئة التنظيمية التي يعمل بها مثل تعقيد الإجراءات وشح البنود والروتين والبيروقراطية وغيرها. لذا فهو يرى أن الوضع الحالي في العمل يعتبر في أفضل حالاته وأن ليس بالإمكان أفضل مما كان.

يتميز هذا المدير بقدرته الفائقة على إيجاد المبررات تجاه الآراء والمقترحات بقصد عرقلتها وتوقيفها عند حدها. وفي حالة كانت هذه المقترحات وجمية أو كانت مطلبًا جماعيًا ولا يستطيع ردها في الحال فإن هذا المدير يقبلها ويثني عليها لكنه يبدأ في البحث عن العراقيل الممكنة والمناسبة لهذه المقترحات لعرقلتها ووأدها قبل أن ترى النور. لذا يضع عددًا من البدائل بغرض دراسة أفضلها لتكون عائقًا منيعًا وسدًا عتيدًا لهذه المقترحات التي استطاعت أن تخترق خطوطه الدفاعية الأولى. ومن جهة أخرى تكون درسًا جيدًا لأصحابها بعدم تكرارها وردعًا لغيرهم بعدم التفكير بمثلها.

أما مواقف هذا المدير مع موظفيه فهي غير مشجعة حيث يريدونهم أن يسمعوا ويطيعوا ويتركوا الآراء والمقترحات والملاحظات عن العمل جانبًا ويتجهوا إلى أداء المهام المكلفين بها لعدم إضاعة الوقت من غير طائل. وسوف يقوم شخصيًا بين فترة وأخرى بتذكيرهم بالعراقيل المختلفة التي تعترض سبيله في إجراء التغيير والتطوير في بيئة العمل.

وباختصار شديد فإن المدير المعرقل هو مدير تقليدي يريد أن يبقى مديرًا وتبقى معه أساليبه وطرقه دون تغيير أو تعديل.