



Führungsmerkmale von Enneagramm-Charakteren

Prof. Dr. Abdullah Demir

ANKA Academic Research Institute, abdullahdemir2755@gmail.com

Zusammenfassung

Der Kern dieser Arbeit ist die Aussage des Symposiums mit dem Titel "Führungsmerkmale von Enneagramm-Charakteren". Das Thema dieses Papers ist die theoretische Untersuchung der Führungsmerkmale von Enneagramm-Charakteren. Zu diesem Zweck wurden zunächst die Führungsstile der neun Charaktere im Enneagramm allgemein diskutiert und dann einzeln beleuchtet. In dieser Studie werden die potentielle Führungspersönlichkeiten des Enneagramms (8, 9, 1) sowie Unterschiede in den Führungsstilen anderer Charaktere hervorgehoben.

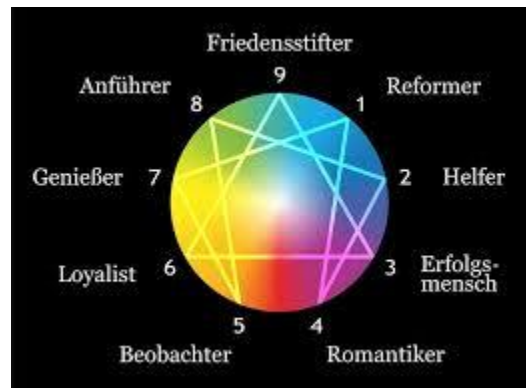
Schlüsselwörter: Enneagramm, Führung, Charakter, Persönlichkeit

Einleitung

In einer Hinsicht ist der Charakter, ähnlich wie das Universum, ebenfalls sehr komplex. Im Laufe der Geschichte wurden verschiedene Methoden entwickelt, um diesen vielschichtigen Charakter des Menschen zu untersuchen (Clark, 506). Eine dieser Methoden ist das Enneagramm.

Persönlichkeit, menschliches Verhalten und Einstellungen sowie Faktoren, die sie beeinflussen (Goodwin & Jamison, 1990; Atkinson et al., 1999). Das Enneagramm ist eine alte esoterische Lehre und eine Methode zur Persönlichkeitsuntersuchung, die auf neun Persönlichkeitstypen basiert (Daniels und Price, 2004: 13). Gurdjieff verwendete das Enneagramm um die Wende zum 20. Jahrhundert im Westen (Palmer, 1988). Die erste Person, die das Enneagramm als

Persönlichkeitsmodell untersuchte, war Oscar Ichazo (Randall, 18). Naranjo integrierte das Enneagramm in die moderne Psychologie (Almaas, 1998).



Das Enneagramm hat neun Grundtypen, die von eins bis neun nummeriert sind (Daniels und Price, 117) und auch nach ihren vorherrschenden Charaktereigenschaften benannt werden (Riso und Hudson, 2000, 32). Das Enneagramm wird als Kreis mit neun verschiedenen Punkten und Linien als Symbol dargestellt. Der Kreis steht für Ganzheit, die Linien symbolisieren die Energiebewegung innerhalb des gesamten Enneagramms (Rhodes, 2009, 12).

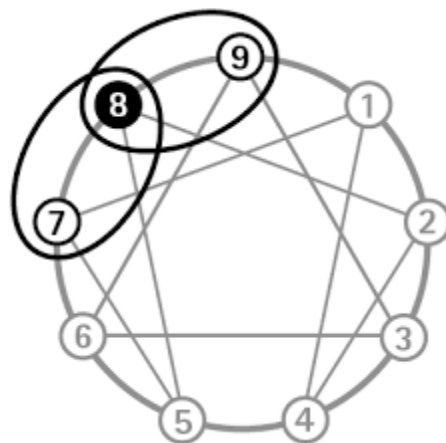
Die Triaden des Enneagramms

Die neun grundlegenden Charaktere im Enneagramm sind in drei Gruppen unterteilt, basierend auf Körper, Emotionen und Verstand. Die Charaktere 8, 9 und 1 sind im Zentrum der Physik oder im Körperzentrum enthalten. Die Charaktere 2, 3 und 4 befinden sich im Zentrum der Emotionen oder im Herz-Zentrum. Das Verstandeszentrum umfasst die Charaktere 5, 6 und 7 (Riso und Hudson, 2000, S. 47). Diese drei Zentren - Kopf, Herz oder Bauch - führen, um den Menschen durch die Welt zu leiten (Hampson, 2005, S. 14).



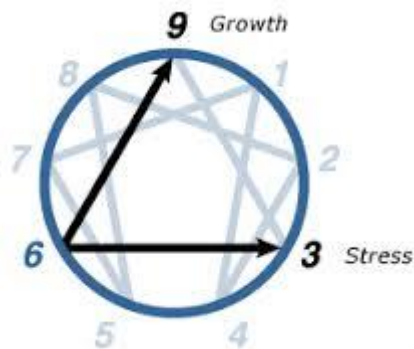
Flügel

Im Enneagramm hat jedes Zeichen zwei Flügel. Im Enneagramm-Symbol sind die vorherigen und nächsten Nachbarn einer Figur die Flügel dieser Figur. Wenn ein Charakter Flügel hat, zeigt er 20 % der Eigenschaften der Charaktere auf diesen Flügeln. Beispielsweise sind die Flügel von Typ 1 Typ 9 und Typ 2, und Typ 1 weist 20 % dieser Flügeleigenschaften auf. (www.enneagraminstitute.com)



Entwicklungsstadien

Im Enneagramm hat jedes Zeichen drei Ebenen: gesund, durchschnittlich und ungesund. Obwohl er die Merkmale eines durchschnittlichen menschlichen Charakters aufweist, verhält er sich in gesunden und ungesunden Situationen wie andere Charaktere. Beispielsweise zeigt Typ 5, einer der Geistesgruppencharaktere, die Eigenschaften seiner Charaktere auf einem durchschnittlichen Niveau. Im Gegensatz dazu verhalten sich Menschen vom Typ 5 genauso gesund wie Menschen vom Typ 7, wenn sie glücklich sind. Auch hier gilt: Wenn Typ 5 gestresst ist, zeigt er ungesunde Verhaltensweisen wie Typ 8. (www.enneagramminstitute.com)

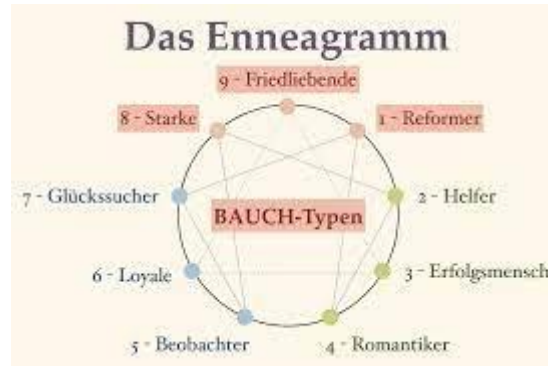


Anleitung und Enneagramm

Das Enneagramm kann nicht nur zur Selbstfindung, spirituellen Entwicklung, Teambildung, Motivation, Charakterstärkung und Bildung eingesetzt werden, sondern auch zur Führung (Kale & Shrivastava, 2003). Nachfolgend werden die Führungsqualitäten von Enneagramm-Gruppen und -Charakteren besprochen.

Körperorientierte Charaktere

Das Hauptmerkmal körperzentrierter Charaktere ist, dass sie von Natur aus Anführer sind, wütend sind und gerne körperliche Arbeit verrichten. Die Hauptmerkmale emotionszentrierter Charaktere sind ihre potenziellen Führungsqualitäten und emotionalen Zustände. Das Hauptmerkmal gedankenzentrierter Charaktere besteht darin, dass sie ihr Leben auf der Achse von Wissen und Lernen leben und gleichzeitig über potenzielle Führungseigenschaften verfügen (Riso & Hudson, 2000, S. 47).



Die natürlichen Anführer im Enneagramm sind 8, 9 und 1 in der körperzentrierten Kategorie. Sie verfügen über dominante Führungseigenschaften. Diese Charaktere fallen in der Umgebung, in die sie eintreten, zwangsläufig auf. Achten übernehmen mit ihren riesigen Körpern, lauten Stimmen und Initiative sofort die Führung in ihrer aktuellen Umgebung. Neuner zeichnen sich durch ihr sympathisches Wesen, ihre anmutigen Körper und ihre Empathiefähigkeiten aus. Typ 1 erweist sich aufgrund der Einhaltung von Regeln und Disziplin in kurzer Zeit als Führungskraft. Die Führungsstile dieser Gruppe unterscheiden sich jedoch. Während die Achten durch Kraft und Autorität führen, werden die Neunen von Zusammenarbeit und Empathie geleitet. Die Einsen führen, indem sie sich an Regeln halten.

Emotionszentrierte Charaktere

Emotionszentrierte Charaktere und gedankenzentrierte Charaktere haben potenzielle Führungseigenschaften. Mit anderen Worten: Obwohl ihre Führungsqualitäten schwach sind, können sie ihre Führungsqualitäten durch harte Arbeit verbessern. Durch die Entwicklung ihrer Führungsqualitäten können sie bessere Führungskräfte als natürliche Führungskräfte werden. Wenn natürliche Führungskräfte jedoch keine ausgeprägten Führungsmerkmale in ihrem Charakter entwickeln, können sie zu schlechten Managern oder einfachen Menschen werden.

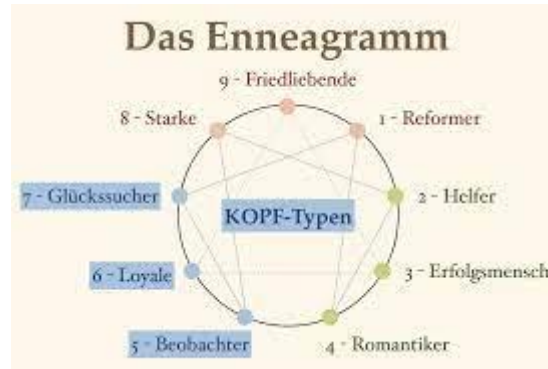
Emotionszentrierte Charaktere nutzen überwiegend ihre Emotionen als Leitfaden für ihre Führung. Ob es ihnen gefällt oder nicht, diese Charaktere können nicht anders, als eine emotionale Verbindung zu den Menschen aufzubauen.

Emotionszentrierte Charaktere werden in ihrer Führung scheitern, wenn sie ihre geistigen und körperlichen Eigenschaften nicht nutzen. Daher sollten diese Charaktere die Merkmale ihres Denkens und ihrer physischen Zentren entwickeln.

Geisteszentrierte Charaktere

Geistzentrierte Charaktere zeigen eine gedankenzentrierte Führung. Sie erwarten von den Menschen, die sie leiten, Leistung, die auf Wissen und Denken basiert. Diese Charaktere bleiben schwache Anführer, es sei denn, sie entwickeln ihre physische und emotionale Seite.

Nach dieser allgemeinen Einführung können wir die Führungseigenschaften jedes Charakters im Enneagramm separat betrachten. Jedes Zeichen im Enneagramm hat grundsätzlich drei Zustände: gesund, normal, ungesund. Wenn das Ego eines Menschen stärker wird, gerät er in einen ungesunden Zustand. Wenn andererseits ein Mensch tugendhaft und moralisch ist, ist er normal und gesund.



Typ 8 (trotzig)

Menschen vom Typ 8 in der körperzentrierten Gruppe sind natürliche Anführer und haben keine Angst davor, Macht und Autorität auszuüben. Menschen vom Typ 8 sind gesund, wenn sie tugendhaft sind, und werden zu wohlwollenden Anführern, die ihre Freunde beschützen. Im Normalzustand behalten Typ-8-Gewehre ein mäßiges Gleichgewicht bei und sind nicht übermäßig destruktiv. Befinden sie sich hingegen in einer ungesunden Situation, zeigen sie eine diktatorische Führung.

Typ 9 (friedlich)

Typ-9-Menschen in der Gruppe der natürlichen Führungskräfte im physischen Bereich zeigen einfühlsame und gesprächige Führung. Wenn sie tugendhaft sind, führen sie Menschen in einer angenehmen und friedlichen Umgebung. In einer durchschnittlichen Situation versuchen Menschen vom Typ 9, durch Ausgeglichenheit Frieden und Ruhe zu bewahren. In einem ungesunden Zustand versuchen sie, ihren inneren Frieden nicht zu verlieren, indem sie sich in ihrer eigenen Welt verschließen.

Typ 1 (Reformer)

Typ-1-Menschen sind die natürlichen Anführer der körperzentrierten Gruppe. Sie führen durch strikte Einhaltung der Regeln. Wenn sie tugendhaft sind, sind sie vernünftig und schaffen ein geordnetes Arbeitsumfeld, in dem sich jeder an die Regeln hält. Im Durchschnitt sind Einsen sensibel für das Gleichgewicht und versuchen, Ordnung und Regeln nicht zu gefährden. Sie geraten auf der Ego-Ebene in einen ungesunden Zustand und werden zu Managern, die sich ständig über alles und jeden beschweren.

Typ 2 (hilfreich)

Typ 2, die ersten Mitglieder der Emotionsgruppe, führen Menschen mit Wohlwollen. Wenn sie tugendhaft sind, sind sie vernünftig und helfen und führen Menschen, ohne eine Gegenleistung zu erwarten. Im Durchschnitt versuchen sie, ihre Erwartungen an Wohlwollen und Liebe in Einklang zu bringen. Sie befinden sich auf der Ego-Ebene in einem ungesunden Zustand und zögern nicht, die Mitarbeiter zu bestrafen, denen sie Undankbarkeit vorwerfen. Sie können bessere Manager werden, indem sie andere stärken und die Organisation weniger von ihnen abhängig machen.

Typ 3 (erfolgreich)

Typ 3, die anderen Mitglieder der emotionalen Gruppe, zeigen eine leistungsorientierte Führung. Typ 3 sind bemerkenswerte, erfolgreiche, fleißige und kluge Manager. Wenn sich Typ 3 auf einem gesunden Niveau befindet, ist er bestrebt, den Erfolg seiner Mitarbeiter in einer friedlichen Umgebung sicherzustellen. Wenn es durchschnittlich ist, versucht es, Wettbewerbscharakter mit Frieden in Einklang zu bringen. Er befindet sich auf der Ego-Ebene in einem ungesunden Zustand und scheut sich nicht, das Personal zu bestrafen, das er für erfolglos hält.

Typ 4 (Originalzeichen)

Typ 4, ein weiteres Mitglied der Emotionsgruppe, versucht, eine einzigartige Managementstruktur zu schaffen, sie zeigen ein originelles Management gegenüber Elite-Leuten. Sie senken rational ihre Standards und versuchen, die Menschen zu verstehen und ihnen zu helfen. Im Durchschnitt versuchen Vieren, ein Gleichgewicht zwischen ihren hohen Ansprüchen und den Wünschen der Menschen zu finden. Sie werden auf der Ego-Ebene ungesund und werden zu Managern, die sich ständig über die Mittelmäßigkeit der Menschen beschweren.

Typ 5 (Forscher)

Typ 5, das erste Mitglied der Denkgruppe, zeigt wissenszentrierte Führung. Typ-5-Mitarbeiter sind gute Manager in Informations- und Technologieorganisationen. In einem gesunden Zustand zeigen sie eine zukunftsorientierte Führung, die den Horizont von Mensch und Gesellschaft öffnet. Sie tolerieren den Mangel an Wissen der Menschen, indem sie das Gleichgewicht auf einem durchschnittlichen Niveau halten. Auf der Ego-Ebene befinden sie sich in einem ungesunden Zustand, halten sich von Menschen fern und leben in ihrer eigenen Welt.

Typ 6 (vertrauensorientiert)

Typ 6, das andere Mitglied der Denkgruppe, zeigt eine auf Loyalität ausgerichtete Führung. Sie erwarten von denen, die sie verwalten, absolute Loyalität und versuchen, Menschen, denen sie nicht vertrauen, von sich fernzuhalten. Sie sind erfolgreiche Manager in Einheiten, die Qualitätskontrolle und perfektes Serviceverständnis erfordern. In einem gesunden Zustand zeigen sie Führung ohne Diskriminierung, akribisch, mit völliger Sicherheit und Solidität. Sie versuchen,

ein Gleichgewicht zwischen durchschnittlicher Loyalität und Unparteilichkeit zu finden. Auf der Ego-Ebene bilden sie eine Führungsstruktur, die Menschen in die Feindkategorie einbezieht, denen sie nicht völlig vertrauen.

Typ 7 (Abenteuerlich)

Typ 7, die anderen Mitglieder der Denkgruppe, zeigen eine Führung, die auf kontinuierliche Innovation und Veränderung ausgerichtet ist. Sie werden zu erfolgreichen Managern in Branchen, die Innovation erfordern. Sie führen eine regelmäßige und stabile Führung durch, die sich ihrer Verantwortung bewusst ist und in einem gesunden Zustand ist. Sie versuchen, ein durchschnittliches Maß an ausgewogenem Verantwortungsbewusstsein an den Tag zu legen. Auf der Ego-Ebene verhalten sie sich wie ein Manager, der sich der Verantwortung entzieht und von Zweig zu Zweig geschickt wird.

Abschluss

Es ist ersichtlich, dass die Charaktere im Enneagramm zwar dominante Merkmale aufweisen, diese jedoch nicht ausreichen, um erfolgreich zu sein. Tatsächlich beginnen die Charaktere, die nur ihr dominantes Merkmal nutzen, nach einer Weile zu stinken, leben ein Leben auf der Ego-Ebene und zeigen ungesunde Merkmale. Andererseits sind Charaktere, die sowohl ihre schwachen Fähigkeiten als auch ihre dominanten Eigenschaften entwickeln, erfolgreicher im Leben. Sie werden die Ego-Ebene los, werden zu einem tugendhaften Charakter und zeigen die gesunden Eigenschaften ihres Charakters.

Das Gleiche gilt für die Führungseigenschaften von Enneagramm-Charakteren. Natürliche Anführer, acht, neun und eins, können nur dann erfolgreiche Anführer sein, wenn sie ihre schwachen Fähigkeiten entwickeln können. Sie werden zu kranken Herrschern, die nur ungesunde Charakterzüge aufweisen. Wenn sie neben ihren natürlichen Führungsqualitäten auch ihre

schwachen Fähigkeiten entwickeln, werden sie zu hervorragenden Führungskräften. Mit anderen Worten: Sie zeigen den gesunden Zustand der Anführercharaktere.

Ebenso bleiben andere Enneagramm-Charaktere mit potenziellen Führungsfähigkeiten in ihren dominanten Merkmalen eingebettet und führen ein Leben auf der Ego-Ebene, wenn sie ihre schwachen Führungsfähigkeiten nicht entwickeln. Sie leben als egoistische Menschen, die ungesunde Charakterzüge aufweisen. Wenn sie andererseits ihre schwachen Führungsqualitäten entwickeln und diese mit ihren dominanten Eigenschaften kombinieren, werden sie zu einer erfolgreichen Führungskraft.

Ressourcen

Hudson, Russ and Riso, Don. *The Wisdom of the Enneagram: The Complete Guide to Psychological and Spiritual Growth for the Nine Personality Types*, New York, Bantam Books, 2000.

Daniels, David N. Price, Virginia. Çev. Çiftçi, Seda. (2004). *Enneagram Kendini Bilme Sanatı*. İstanbul: Kaknüs Publishing.

Palmer, H., 1988, *The Enneagram: Understanding yourself and the others in your life*. New York: HarperCollins.

Almass, A., 1998, *Facets of unity: The Enneagram of holy ideas*. Berkeley, CA: Diamond Books.

Clark, L. A. (2005). Temperament as a Unifying Basis for Personality and Psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*, 114(4), 505-521. doi:10.1037/0021-843X.114.4.505

Randall, S. (1979). *The Development of an Inventory to Assess Enneagram Personality Type*, PhD Dissertation California Institute of Asian Studies.

Daniels D. N. and Price V. A., (2000) *The essential Enneagram: The Definitive Personality Test and Self Discovery Guide*. New York: Harper One.

Rhodes, Susan. (2009). *The Positive Enneagram: A New approach to the nine personality types*. Seattle, Washington: Geranium Press.

Hampson, Michael. (2005). Head versus Heart and our Gut Reactions: The 21st Century Enneagram. OBE, U.K.: O Books.

Goodwin, F. K., Jamison K. R. (1990). Manic-depressive illness. New York: Oxford University Press.

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E.E., Bem, D. J., Hoeksema, S.N. (1999). Psikolojiye Giriş. (çev: Yavuz, A.). İstanbul.

Kale, Sudhir H. and Samir Shrivastava. (2003). "The Enneagram System for Enhancing Workplace Spirituality." The Journal of Management Development, 22 (4), 308-328.

www.enneagraminstitute.com