

İdari Göreve Sahip Spor Bilimleri Akademisyenlerinin Enneagram Kişilik Tipleri ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Gamze DURMUŞ¹, Pınar KARACAN DOĞAN², Serdar CEYHUN³

DOI: <https://doi.org/10.38021/asbid.1374289>

ORJİNAL ARAŞTIRMA

¹Gazi Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri
Enstitüsü, Spor
Yöneticiliği Anabilim
Dalı, Ankara/Türkiye

²Gazi Üniversitesi, Spor
Bilimleri Fakültesi,
Ankara/Türkiye

³Bartın Üniversitesi,
Spor Bilimleri Fakültesi
Bartın/Türkiye

Sorumlu Yazar:
Gamze DURMUŞ
gamzeacka6706@gmail.com

Öz

Bu çalışmada, Türkiye’de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında idari göreve sahip akademisyenlerin enneagram kişilik tipleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak; araştırmacılar tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, Subaş ve Çetin (2017) tarafından geliştirilen “Enneagram Kişilik Ölçeği (EKÖ)” ve Dursun ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen “Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Ölçeği (ÇYLYÖ)” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında idari göreve sahip akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu akademisyenler içerisinde seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 34 kadın 110 erkek olmak üzere toplam 144 kişi oluşturmaktadır. Verilerin analizinde; değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesinde t-Testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma verilerinden elde edilen sonuçlara göre, akademisyenlerin EKÖ, Mükemmeliyetçi ve Reis alt boyutlarının en yüksek, Yardımcı alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. ÇYLYÖ’nde ise yapısal liderlik alt boyutunun en yüksek, politik liderlik alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre, akademik alandaki idari görevlerin ve bireylerin kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri arasında belirgin ilişkiler olduğu ortaya konulmaktadır. Özellikle, belli idari görevlere sahip akademisyenlerin belirli enneagram kişilik tipleri ve liderlik yönelimleri alt boyutlarıyla daha yüksek uyum gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, cinsiyet, bölüm ve gelir düzeyi gibi değişkenlerin de bu ilişkilerde belirleyici olabildiği gözlemlenmiştir. Son olarak, idari göreve sahip akademisyenlerin, çok yönlü liderlik yönelimleri arttıkça enneagram kişilik özelliklerinin de artış gösterdiği söylenilebilir.

Anahtar kelimeler: Kişilik, Enneagram Kişilik, Liderlik, Çok Yönlü Liderlik.

Examination of the Relationship Between the Enneagram Personality Types and Multifaceted Leadership Orientations of Administrative Sports Sciences Academics

Abstract

This research aims to examine the relationship between the Enneagram personality types and multifaceted leadership orientations of academicians in administrative positions at higher education institutions providing sports education in Turkey, with respect to certain variables. The study employs a quantitative research method, specifically the relational survey model. Data collection tools include a "Personal Information Form" prepared by the researchers, the "Enneagram Personality Scale (EPS)" developed by Subaş and Çetin (2017), and the "Multifaceted Leadership Orientation Scale (MLOS)" developed by Dursun and colleagues (2019). The population of the study consists of academicians in administrative positions at higher education institutions providing sports education in Turkey. The sample comprises 144 individuals selected through random sampling. Data analysis involves t-Tests, ANOVA and Pearson Correlation analysis. The research findings indicate that academicians have the highest average scores in the EPS for the "Perfectionist" and "Leader" sub-dimensions, while the "Helper" sub-dimension has the lowest average score. In the MLOS, the "Structural Leadership" sub-dimension has the highest average score, and the "Political Leadership" sub-dimension has the lowest. The results suggest significant relationships between administrative roles in academia, individual personality traits, and leadership orientations. Specifically, it is observed that academicians in specific administrative roles exhibit higher compatibility with certain Enneagram personality types and leadership orientation sub-dimensions. Furthermore, variables such as gender, department, and income level are observed to be determinants in these relationships. Finally, it can be stated that as academicians in administrative roles exhibit higher multifaceted leadership orientations, their Enneagram personality traits also tend to increase.

Keywords: Personality, Enneagram Personality, Leadership, Multifaceted Leadership.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
11.09.2023

Kabul Tarihi:
23.11.2023

Online Yayın Tarihi:
28.03.2024

Giriş

Tarih süresince, kişilik, insan davranışını derinlemesine anlamak için bilim insanlarının ve düşünürlerin odak noktası olmuştur. Hipokrat'tan itibaren çeşitli kişilik teorileri ve sınıflandırmaları oluşturulmuştur. Bu çalışmalara dayanarak, farklı kişilik tipleri belirli modellerle ifade edilmiştir. Enneagram, insanın üç merkezi enerjisi üzerinden dokuz ana kişilik tipini tanımlar. Örgütsel perspektiften, bu kişiliklerin iş hedeflerine nasıl bir katkıda bulunduğu büyük bir öneme sahiptir. Enneagram'ın tanımladığı kişilik tipleriyle çok yönlü liderlik yaklaşımları arasındaki bağlantı, liderlerin kişiliklerini tanıyarak daha verimli ve uyum sağlayabilen liderlik yaklaşımları benimsemelerine yardımcı olabilmektedir. Bu anlayış, bireyin liderlik kapasitesini geliştirmede ve ekipleri etkili bir şekilde yönlendirmede merkezi bir öneme sahiptir. İdari görevlere sahip spor bilimleri akademisyenlerinin, bu dinamik ortamda etkili liderlik sergileyebilmeleri, hem kendi kişilik yapılarına hem de liderlik yaklaşımlarına derinlemesine hakim olmaları gerekliliği söz konusudur.

Kişilik teorileri, kişiliğin nasıl geliştiğini, nasıl ölçüleceğini ve bireysel farklılıkların nasıl anlaşılacağını açıklamaya çalışır. Freud'un psikanalitik kuramı, Cattell ve Norton'un özellikler kuramı, Maslow ve Rogers'ın benlik kuramı, Erikson ve Jung'un sosyo-psikolojik kuramı gibi birçok farklı kişilik teorisi vardır. Bu teoriler, kişiliğin karmaşıklığına farklı yaklaşımlar sunar. Her teorinin bireysel davranışları ve motivasyonları anlama konusundaki benzersiz perspektifleri vardır (İnanç ve Yerlikaya, 2002; Pervin ve ark., 2005). Kişilik modelleri ise, insanların düşünme, hissetme ve davranma biçimlerini sınıflandırmak ve anlamak için psikolojik teorilere dayanarak geliştirilen yapısal kavramlardır. Costa ve McCrae'nin 1990'da geliştirdiği Beş Faktör Kişilik Modeli (BFM) ve Cloninger'in 1993'te ortaya koyduğu yedi faktörlü Psikobiyolojik Kişilik Modeli (PKM) kişiliği sürekli bir ölçekte ele alır. Diğer yandan, kategorik yaklaşımlar içeren modellere örnek olarak Akiskal'ın 1987'de tanımladığı beş kategorili Afektif Mizaç Modeli (AMM), Myers-Briggs'in Kişilik Yaklaşımı, Schutz'un 1998'de sunduğu Temel Kişilerarası İlişkiler Modeli (FİRO) ve Gurdjieff'in Enneagram teorisi verilebilir. Bu modellerin çoğu tümevarım yöntemini benimserken, Gurdjieff'in Enneagram teorisi tümdengelim yöntemiyle öne çıkar.

Enneagram kelimesi, Yunancada "dokuz" anlamına gelen "ennea" ve "nokta" anlamına gelen "grammos" terimlerinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Bu metodolojinin kökleri antik zamanlara kadar uzanmaktadır (Palmer, 1991). Enneagram, bireylerin kişilik özelliklerini ve davranışlarını bir bütün olarak değerlendiren bir modeldir. Bu modelde, insanın üç merkezi (duygu, zihin ve içgüdü) olduğu ileri sürülmüş olup, her merkezde üretilen üçer kişilik tipi ile toplamda dokuz temel kişilik tipi olduğu ortaya koyulmuştur. Enneagram, bireylere kendi iç dünyalarını daha iyi anlama ve diğerleriyle daha verimli bir iletişim kurma fırsatı sunmaktadır (Palmer, 1991; Riso

ve Hudson, 1996; Subaş, 2017). Hissetme fonksiyonuna sahip duygu merkezinde Yardımcı, Başaran, Özgün; düşünme fonksiyonuna sahip zihin merkezinde Gözlemci, Sorgulayan, Maceracı ve varlığını koruma fonksiyonuna sahip içgüdü merkezinde Reis, Uzlaşmacı ve Mükemmeliyetçi tipleri bulunmaktadır (Maitri, 2018). Enneagram, ortaya çıkan davranış şeklinin arka planında yatan başlıca güdülenmenin açıklanmasında temel korku ve arzuları kullanmaktadır (Alexander ve Schnipke, 2020).

Enneagram kişilik modelindeki bu tipler, liderler için bireysel farkındalık, takım dinamiklerini kavrama, esnek liderlik stratejileri ve etkili iletişim oluşturma konularında kritik bir öneme sahiptir. Mükemmeliyetçi tipindeki birey, sürekli olarak başkalarının hatalarına ve kendi hatalarına odaklanır ve eleştirilerde bulunabilir. Yardımcı tip, başkaları tarafından kabul görmek ve onaylanmak için sürekli bir çaba içerisindedir. Başaran tip, başarıları aracılığıyla sevgi ve takdir kazanmayı hedefler. Özgün tip, farklılık ve ulaşılmazlıkla dikkat çekerken; gözlemci tip, dış dünyadan uzak durarak, çevresini sakin bir gözlemci olarak inceler. Sorgulayan tip, sürekli bir sorgulama ve şüphe içerisinde, işine odaklı bir yapıya sahiptir. Maceracı tip hayatta aldığı zevklere odaklanırken, reis tipi, liderlik vasıflarını ortaya koyarak, çevresini korumaya alır. Uzlaşmacı tip ise çeşitli bakış açılarını değerlendirmeye açık olduğu için karar vermede zorlanabilir (Bass ve Avolio, 1994; Riso ve Hudson, 1996; Daniels ve Price, 2000; Chestnut, 2013). Enneagram modeli, bireylerin temel kişilik özelliklerini ana tip olarak tanımlar. Ancak, bir bireyin sadece ana kişilik tipinin özelliklerini yansıttığını iddia etmek doğru değildir. Bir kişi, ana kişilik tipinin yanı sıra yanındaki kişilik tiplerinden de etkilenir. Bu yan tiplere Enneagram'da "kanatlar" adı verilir. Mesela, Tip 7'ye sahip bir kişi, Tip 6 ve Tip 8'in özelliklerini de gösterebilir (Bati, 2019).

Liderlik, belirlenen hedeflere ve niyetlere uygun olarak diğerlerini etkileme ve onları harekete geçirme yeteneğidir (Turan, 2014; Yetim vd., 2015). Bu yetkinin değil, etkinin kullanılması ile gerçekleştirilir (Cemaloğlu, 2019). Bu tanımlamalar ışığında, liderlikte her durum için tek bir ideal yaklaşımın olmadığı kabul edilmektedir (Yenel, 2018). Liderin çeşitli belirtilerinin anlamlı bir veriye dönüştürülmesi süreci, onların karşılaştıkları sorunları daha iyi anlamalarını ve çeşitli faaliyetlerde bulunmalarını desteklemek için Yapısal, İnsan Kaynağı, Politik ve Karizmatik olmak üzere dört farklı liderlik perspektifiyle ifade edilmiştir (Bolman ve Deal, 1991). Bu dört perspektif, liderlerin karşılaştığı zorlukları ve fırsatları anlamalarına ve etkili stratejiler oluşturmalarına yardımcı olabilir. Aynı zamanda, liderlerin farklı durumlar için hangi çerçevenin en uygun olduğunu değerlendirmelerine yardımcı olabilir. Bolman ve Deal'ın (1991) liderlik modeline göre, yapısal perspektif liderliğin düzenleme ve planlama boyutunu ifade ederken, insan kaynakları perspektifi örgütteki bireylerin, yani çalışanların önemini vurgular. Politik perspektif, güç ilişkilerini, çatışma ve uzlaşma taktiklerini yansıtır. Karizmatik perspektif ise işin anlamını ve örgüt

kültürünün önemini ele alır. Başarılı bir lider, bu perspektifleri etkin bir şekilde entegre ederek kullanabilen kişidir (Dereli, 2003; Garipağaoğlu ve Şimşek, 2016; Gülşen ve Yıldız, 2022).

İdari görevlerde bulunan akademisyenler, eğitim kurumlarının stratejik hedeflerini belirleyen, yönlendiren ve bu hedeflere ulaşmada anahtar rol oynayan bireylerdir. Bu liderlik rollerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri, akademik başarı, kurumsal etkinlik ve genel öğrenci memnuniyeti için kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, Türkiye’de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında idari göreve sahip akademisyenlerin enneagram kişilik tipleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesidir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, ilişkisel tarama modeli adı verilen bir nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Tarama modeli, mevcut ya da geçmişteki bir durumu olduğu gibi tasvir etmeye yöneliktir ve öğrenme süreçleri ile bireyin istenen davranışları kazanmasına yönelik uygulamaları kapsar. Genel tarama yöntemi, geniş bir evrende bulunan çok sayıdaki öğeyi inceleyerek bu evren hakkında genel bir kanaate varmaya çalışır. Bunun için ya evrenin tamamı ya da bu evrenden alınan bir örneklem incelenir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki eşzamanlı değişimleri araştırır. Bu modelde, değişkenler arasında bir değişimin olup olmadığı ve eğer varsa bu değişimin nasıl gerçekleştiği üzerinde durulur (Karasar, 2005).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında idari göreve sahip akademisyenler oluşturmaktadır. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi’nin verilerine göre Türkiye’de spor eğitimi veren üniversitelerde idari göreve sahip 510 akademisyen bulunmaktadır. Tüm evrene ulaşmak zaman ve imkanlar açısından mümkün olmadığı için araştırma evrenini temsil edebilecek örneklem sayısına ulaşmak için istatistiki formülden yararlanılarak, araştırmanın örneklemini bu akademisyenler içerisinde seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 34 kadın 110 erkek olmak üzere toplam 144 kişi oluşturmaktadır.

Tablo 1

Akademisyenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	34	23,6
	Erkek	110	76,4
Bölüm	Antrenörlük eğitimi	42	29,2
	BES öğretmenliği	46	31,9

İdari Görev	Spor yöneticiliği	44	30,6
	Rekreasyon	12	8,3
	Dekan/Müdür	36	25,0
	Dekan/Müdür Yardımcısı	36	25,0
	Bölüm Başkanı	50	34,7
	Bölüm Başkan Yardımcısı	22	15,3
	Kendini tanımladığı gelir düzeyi aralığı	Orta	82
	Üst	62	43,1
Toplam		144	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %23,6'sının kadın, %76,4'ünün erkek olduğu; %29,2'sinin antrenörlük eğitimi, %31,9'unun beden eğitimi ve spor öğretmenliği, %30,6'sının spor yöneticiliği bölümü, %8,3'ünün rekreasyon bölümünde okuduğu; %25,0'inin dekan/müdür, %25,0'inin dekan/müdür yardımcısı, %34,7'sinin bölüm başkanı, %15,7'sinin bölüm başkan yardımcısı olduğu; %56,9'unun orta, %43,1'inin orta-üst gelir seviyesinde kendini tanımladığı cevabını vermiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmacılar tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmış olup, katılımcıların cinsiyet, bölüm, idari görev, kendini tanımladığı gelir düzeyi bilgileri toplanmıştır.

Enneagram Kişilik Ölçeği

Subaş ve Çetin (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 27 madde ve 9 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; Tip 1=Mükemmeliyetçi, Tip 2=Yardımcı, Tip 3=Başaran, Tip 4=Özgün, Tip 5=Gözlemci, Tip 6=Sorgulayan, Tip 7=Maceracı, Tip 8=Reis, Tip 9=Uzlaşmacı'dır. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada 'Cronbach's alfa değeri 0,901', 'Guttman güvenirlik katsayısı 0,915' olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin KMO katsayısı 0,844 olduğu, yapı geçerliliğini tespit etmek için yapılan 'AFA sonucunda 9 faktörle toplam varyansın %73,899'unu açıkladığı belirtilmiştir.

Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Ölçeği

Dursun ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin geneli ve alt boyutlarına yönelik Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonucunda ölçme aracının Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı, "Politik Liderlik" alt boyutunda bu değer 0.80, "İnsan Kaynaklı Liderlik" alt boyutunda 0.73, "Karizmatik Liderlik" alt boyutunda 0.74 ve "Yapısal Liderlik" alt boyutunda ise 0,72 olarak tespit edilmiştir. Güvenirlik Analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular, ölçeğin geneli ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan tüm analizlerden elde edilen bulgular ÇYLYÖ'nin, ölçmeye çalıştığı özelliği başka özelliklerle

karıştırmadan doğru şekilde ölçebildiğini ve ölçmeden ölçmeye duyarlı ve tutarlı ölçümler gerçekleştirebildiğini göstermektedir. Ölçek alt boyutlar kapsamında değerlendirilmektedir. Ölçeğin alt boyutlarından elde edilen puanların yüksek oluşu bireyin o liderlik yönelimine eğiliminin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımına ilişkin yapılan çarpıklık ve basıklık testleri sonrası, verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüş ve uç değer sorunu yaratacak bir veriye rastlanmamıştır. Tablo 2’de normallik varsayımının test edilmesi için incelenen çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında değiştiği görülmektedir. Verilerin analizinde frekans, yüzde dağılımı, ortalama değerleri, bağımsız örneklem t-Testi, tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyansların eşitliği için hesaplanan anlamlılık değeri ($p<0.05$) olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2021).

Tablo 2

Ölçeklerin Betimsel İstatistikleri

	Ölçekler	N	\bar{X}	S	Min.	Max.	Skw.	Kurt.
EKÖ	TİP 1 (Mükemmeliyetçi)	144	11,45 (3,81)	2,16	6,00	15,00	,540	,306
	TİP 2 (Yardımcı)	144	9,52 (3,17)	2,30	4,00	15,00	,033	,486
	TİP 3 (Başaran)	144	10,09 (3,36)	2,30	5,00	15,00	,127	,549
	TİP 4 (Özgün)	144	11,15 (3,71)	2,04	6,00	15,00	,279	,396
	TİP 5 (Gözlemci)	144	10,26 (3,42)	1,96	7,00	15,00	,466	,282
	TİP 6 (Sorgulayıcı)	144	10,65 (3,55)	2,20	4,00	15,00	,563	,264
	TİP 7 (Maceracı)	144	10,29 (3,43)	2,40	5,00	15,00	,163	,414
	TİP 8 (Reis)	144	11,44 (3,81)	2,25	5,00	15,00	,516	,210
	TİP 9 (Uzlaşmacı)	144	10,79 (3,59)	2,31	5,00	15,00	,447	,091
ÇYLYÖ	Politik Liderlik	144	20,05 (4,01)	2,44	15,00	25,00	,100	,448
	İnsan Kaynaklı Liderlik	144	21,34 (4,26)	1,79	17,00	25,00	,137	,409
	Karizmatik Liderlik	144	20,51 (4,10)	2,36	16,00	25,00	,262	,946
	Yapısal Liderlik	144	17,77 (4,44)	1,52	16,00	20,00	,239	1,434

Aralıklar/Kriter: 1,00-1,79=Çok Düşük; 1,80-2,59=Düşük; 2,60-3,39=Orta; 3,40-4,19=Yüksek; 4,20-5,00=Çok Yüksek

Katılımcılardan elde edilen tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre enneagram kişilik ölçeği TİP 1 (Mükemmeliyetçi) (3,81) ve TİP 8 (Reis) (3,81) alt boyutlarının en yüksek, TİP 2 (Yardımcı) (3,17) alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği yapısal liderlik (4,44) alt boyutunun en yüksek, politik liderlik (4,01) alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Enneagram kişilik ölçeği alt boyutlarının ve çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde -1,5 ile +1,5 aralığında ve normallik varsayımını sağladığı söylenebilir.

Araştırmanın Etiği

Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir. Bu makalede araştırma sürecinde, dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir. E-77082166-604.01.02-622661 sayı ve 21/03/2023 tarihli Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu onayı alınmıştır.

Bulgular

Tablo 3

Ölçekler Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

N=144		TİP 1	TİP 2	TİP 3	TİP 4	TİP 5	TİP 6	TİP 7	TİP 8	TİP 9
Politik Liderlik	r	,23*	,36*	,47*	,53*	,17*	,30*	,23*	,54*	,25*
	p	,006	,000	,000	,000	,033	,000	,004	,000	,002
İnsan Kaynaklı Liderlik	r	,15	,27*	,14	,24*	,22*	,26*	,01	,08	,48*
	p	,067	,001	,85	,002	,018	,002	,826	,325	,000
Karizmatik Liderlik	r	,34*	,46*	,50*	,64*	,19*	,39*	,28*	,55*	,14
	p	,000	,000	,000	,000	,018	,000	,001	,000	,084
Yapısal Liderlik	r	,45*	,19*	,18*	,37*	,38*	,40*	,10	,33*	,20*
	p	,000	,021	,030	,000	,000	,000	,215	,000	,016

*p<,05 Kategoriler: 0-0,30=Düşük ilişki; 0,40-0,60= Orta düzeyde ilişki; 0,70-1,00= Yüksek düzeyde ilişki

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği ile enneagram kişilik ölçeği arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon analizi ile bakılmıştır. Çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği politik liderlik alt boyutu ile enneagram kişilik ölçeği alt boyutları; TİP 1 (Mükemmeliyetçi), TİP 2 (Yardımcı), TİP 5 (Gözlemci), TİP 6 (Sorgulayıcı), TİP 7 (Maceracı) ve TİP 9 (Uzlaşmacı) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki; TİP 3 (Başaran), TİP 4 (Özgün) ve TİP 8 (Reis) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. İnsan kaynaklı liderlik alt boyutu ile enneagram kişilik ölçeği alt boyutları; TİP 2 (Yardımcı), TİP 4 (Özgün), TİP 5 (Gözlemci) ve TİP 6 (Sorgulayıcı) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki; TİP 9 (Uzlaşmacı) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken; TİP 1 (Mükemmeliyetçi), TİP 3 (Başaran), TİP 7 (Maceracı) ve TİP 8 (Reis) arasında bir ilişki bulunmamıştır. Karizmatik liderlik alt boyutu ile enneagram kişilik ölçeği alt boyutları; TİP 1 (Mükemmeliyetçi), TİP 5 (Gözlemci), TİP 6 (Sorgulayıcı) ve TİP 7 (Maceracı) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki; TİP 2 (Yardımcı), TİP 3 (Başaran), TİP 4 (Özgün) ve TİP 8 (Reis) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken; TİP 9 (Uzlaşmacı) arasında bir ilişki bulunmamıştır. Yapısal liderlik alt boyutu ile enneagram kişilik ölçeği alt boyutları; TİP 2 (Yardımcı), TİP 3 (Başaran), TİP 4 (Özgün), TİP 5 (Gözlemci), TİP 8 (Reis) ve TİP 9 (Uzlaşmacı)

arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki; TİP 1 (Mükemmeliyetçi) ve TİP 6 (Sorgulayıcı) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken; TİP 7 (Maceracı) arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 4

Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p	
EKÖ	TİP 1 (Mükemmeliyetçi)	Kadın	34	11,47	2,56	0,38	142	,970
		Erkek	110	11,45	2,04			
	TİP 2 (Yardımcı)	Kadın	34	9,17	2,49	1,01	142	,311
		Erkek	110	9,63	2,24			
	TİP 3 (Başaran)	Kadın	34	10,05	1,75	0,11	142	,912
		Erkek	110	10,10	2,45			
	TİP 4 (Özgün)	Kadın	34	11,64	1,55	1,62	142	,107
		Erkek	110	11,00	2,15			
	TİP 5 (Gözlemci)	Kadın	34	9,58	1,84	2,33	142	,021*
		Erkek	110	10,47	1,96			
	TİP 6 (Sorgulayıcı)	Kadın	34	10,64	2,41	0,01	142	,986
		Erkek	110	10,65	2,15			
	TİP 7 (Maceracı)	Kadın	34	10,00	2,41	0,80	142	,421
		Erkek	110	10,38	2,41			
	TİP 8 (Reis)	Kadın	34	11,94	2,13	1,47	142	,142
		Erkek	110	11,29	2,28			
	TİP 9 (Uzlaşmacı)	Kadın	34	9,94	2,77	2,49	142	,014*
		Erkek	110	11,05	2,10			
ÇYLYÖ	Politik Liderlik	Kadın	34	20,29	2,19	0,64	142	,517
		Erkek	110	19,98	2,52			
	İnsan Kaynaklı Liderlik	Kadın	34	20,76	1,49	2,19	142	,030*
		Erkek	110	21,52	1,84			
	Karizmatik Liderlik	Kadın	34	20,76	2,59	0,70	142	,481
		Erkek	110	20,43	2,29			
	Yapısal Liderlik	Kadın	34	17,35	1,51	1,87	142	,063
		Erkek	110	17,90	1,51			

*p<,05

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkeni ile enneagram kişilik ölçeği alt boyutlarından TİP 5 (Gözlemci) $t=2,33$, $p=,021<,05$, TİP 9 (Uzlaşmacı) arasında $t=2,49$, $p=,014<,05$ 'e göre erkeklerin lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutlarından insan kaynaklı liderlik arasında $t=2,19$, $p=,030<,05$ 'e göre erkeklerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 5

Katılımcıların Kendini Tanımladıkları Gelir Düzeyi Değişkeni ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa İlişkin t-Testi Sonuçları

		Gelir	N	\bar{X}	S	t	sd	p
EKÖ	TİP 1 (Mükemmeliyetçi)	Orta	82	11,48	2,43	0,18	142	,852
		Üst	62	11,41	1,76			
	TİP 2 (Yardımcı)	Orta	82	9,75	2,32	1,37	142	,173
		Üst	62	9,22	2,25			
	TİP 3 (Başaran)	Orta	82	10,19	2,19	0,58	142	,560
		Üst	62	9,96	2,46			
	TİP 4 (Özgün)	Orta	82	11,43	2,00	1,95	142	,053
		Üst	62	10,77	2,05			
	TİP 5 (Gözlemci)	Orta	82	10,46	1,98	1,41	142	,162
		Üst	62	10,00	1,91			
	TİP 6 (Sorgulayıcı)	Orta	82	10,60	2,29	0,27	142	,789
		Üst	62	10,70	2,09			
	TİP 7 (Maceracı)	Orta	82	10,43	2,26	0,84	142	,843
		Üst	62	10,09	2,59			
	TİP 8 (Reis)	Orta	82	11,70	1,92	1,61	142	,108
		Üst	62	11,09	2,60			
	TİP 9 (Uzlaşmacı)	Orta	82	10,90	2,15	0,65	142	,511
		Üst	62	10,64	2,52			
ÇYLYÖ	Politik Liderlik	Orta	82	20,00	2,15	0,05	142	,755
		Üst	62	20,12	2,80			
	İnsan Kaynaklı Liderlik	Orta	82	21,34	1,85	0,54	142	,965
		Üst	62	21,35	1,72			
	Karizmatik Liderlik	Orta	82	20,92	2,46	0,04	142	,013*
		Üst	62	19,96	2,11			
	Yapısal Liderlik	Orta	82	17,75	1,51	0,99	142	,845
		Üst	62	17,80	1,54			

*p<,05

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların kendini tanımladıkları gelir düzeyi değişkeni ile enneagram kişilik ölçeği alt boyutları arasında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Katılımcıların kendini tanımladıkları gelir düzeyi değişkeni ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutlarından karizmatik liderlik arasında $t=0,04$, $p=,013<,05$ 'e göre orta düzeyde gelir elde edenlerin lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Tablo 6

Katılımcıların Bölüm Değişkeni ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

		Bölüm	N	\bar{X}	S	F	p	Post Hoc (Tukey)
EKÖ	TİP 1 (Mükemmeliyetçi)	Ant. Eğt.	42	11,28	2,12	0,63	,558	---
		BES Öğr.	46	11,60	2,10			
		Spor Yön.	44	11,27	2,53			
		Rekr.	12	12,16	0,38			
	TİP 2 (Yardımcı)	Ant. Eğt.	42	8,76	1,73	3,83	,011*	1-4
		BES Öğr.	46	9,91	2,68			
		Spor Yön.	44	9,45	2,29			
		Rekr.	12	11,00	1,59			
	TİP 3 (Başaran)	Ant. Eğt.	42	9,61	2,21	2,25	,085	---
		BES Öğr.	46	10,52	2,38			
		Spor Yön.	44	9,81	2,33			
		Rekr.	12	11,16	1,74			

		ÇYLYÖ					
		Ant. Eğt.	BES Öğr.	Spor Yön.			
TİP 4 (Özgün)	Ant. Eğt.	42	9,95	1,96	8,83	,000*	1-3
	BES Öğr.	46	11,34	1,82			
	Spor Yön.	44	12,00	2,00			
	Rekr.	12	11,50	1,44			
TİP 5 (Gözlemci)	Ant. Eğt.	42	9,47	1,58	5,63	,001*	1-4
	BES Öğr.	46	10,17	1,62			
	Spor Yön.	44	10,72	2,38			
	Rekr.	12	11,66	1,55			
TİP 6 (Sorgulayıcı)	Ant. Eğt.	42	10,14	1,82	2,05	,109	---
	BES Öğr.	46	10,47	2,24			
	Spor Yön.	44	11,09	2,51			
	Rekr.	12	11,50	1,67			
TİP 7 (Maceracı)	Ant. Eğt.	42	9,71	2,31	1,46	,227	---
	BES Öğr.	46	10,30	2,62			
	Spor Yön.	44	10,63	2,31			
	Rekr.	12	11,00	2,00			
TİP 8 (Reis)	Ant. Eğt.	42	10,57	2,80	4,52	,005*	1-3
	BES Öğr.	46	11,82	1,80			
	Spor Yön.	44	12,09	1,85			
	Rekr.	12	10,66	2,05			
TİP 9 (Uzlaşmacı)	Ant. Eğt.	42	10,47	2,53	5,26	,002*	2-4
	BES Öğr.	46	10,04	2,24			
	Spor Yön.	44	11,45	1,89			
	Rekr.	12	12,33	2,05			
Politik Liderlik	Ant. Eğt.	42	19,42	2,39	4,94	,003*	1-3
	BES Öğr.	46	19,69	2,48			
	Spor Yön.	44	21,18	2,29			
	Rekr.	12	19,50	1,78			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Ant. Eğt.	42	20,76	1,84	2,95	,035*	1-3
	BES Öğr.	46	21,30	1,84			
	Spor Yön.	44	21,86	1,62			
	Rekr.	12	21,66	1,55			
Karizmatik Liderlik	Ant. Eğt.	42	19,47	2,26	4,77	,003*	1-3
	BES Öğr.	46	20,78	2,52			
	Spor Yön.	44	21,27	1,78			
	Rekr.	12	20,33	2,87			
Yapısal Liderlik	Ant. Eğt.	42	17,33	1,54	2,89	,038*	1-3
	BES Öğr.	46	17,69	1,44			
	Spor Yön.	44	18,27	1,53			
	Rekr.	12	17,83	1,40			

*p<,05, Kategoriler: Antrenörlük eğitimi=1; BES Öğretmenliği=2; Spor yöneticiliği=3; Rekreasyon=4.

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların bölüm değişkeni ile enneagram kişilik ölçeği alt boyutlarından TİP 2 (Yardımcı) F=3,83, p=,011<,05, TİP 5 (Gözlemci) F=5,63, p=,001<,05 TİP 9 (Uzlaşmacı) F=5,26, p=,002<,05'e göre rekreasyon bölümünde görev yapan idari göreve sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. TİP 4 (Özgün) F=8,83, p=,001<,05 ve TİP 8 (Reis) arasında F=4,52, p=,005<,05'e göre spor yöneticiliği bölümünde görev yapan idari göreve sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların bölüm değişkeni ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutlarından politik liderlik F=4,94, p=,003<,05, insan kaynaklı liderlik F=2,95, p=,035<,05, karizmatik liderlik F=4,77, p=,003<,05 ve yapısal liderlik F=2,89, p=,038<,05'e göre spor

yöneticiliği bölümünde görev yapan idari göreve sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 7

Katılımcıların İdari Görev Değişkeni ile Ölçekler Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

	Görev	N	\bar{X}	S	F	p	Post Hoc (Tukey)	
EKÖ	TİP 1 (Mükemmeliyetçi)	Dekan/Müdür	36	11,61	2,32	4,31	,006*	3-2
		Dekan/Müdür Yr.	36	12,16	2,14			
		Bölüm Başk.	50	10,64	2,21			
		Bölüm Başk. Yard.	22	11,90	1,10			
	TİP 2 (Yardımcı)	Dekan/Müdür	36	9,83	2,32	1,56	,200	---
		Dekan/Müdür Yr.	36	9,50	2,09			
		Bölüm Başk.	50	9,04	2,34			
	TİP 3 (Başaran)	Bölüm Başk. Yard.	22	10,18	2,42	1,46	,228	---
		Dekan/Müdür	36	10,11	2,10			
		Dekan/Müdür Yr.	36	10,44	2,51			
	TİP 4 (Özgün)	Bölüm Başk.	50	9,60	2,30	4,20	,007*	3-2
		Bölüm Başk. Yard.	22	10,63	2,19			
		Dekan/Müdür	36	11,11	2,05			
		Dekan/Müdür Yr.	36	12,05	2,06			
	TİP 5 (Gözlemci)	Bölüm Başk.	50	10,52	1,96	6,09	,001*	3-4
		Bölüm Başk. Yard.	22	11,18	1,73			
		Dekan/Müdür	36	10,00	1,65			
		Dekan/Müdür Yr.	36	10,88	2,61			
	TİP 6 (Sorgulayıcı)	Bölüm Başk.	50	9,56	1,40	6,95	,000*	3-4
		Bölüm Başk. Yard.	22	11,27	1,63			
		Dekan/Müdür	36	10,55	1,59			
		Dekan/Müdür Yr.	36	11,33	2,34			
	TİP 7 (Maceracı)	Bölüm Başk.	50	9,72	2,41	4,97	,003*	1-4
		Bölüm Başk. Yard.	22	11,81	1,36			
Dekan/Müdür		36	9,38	2,62				
Dekan/Müdür Yr.		36	10,94	2,20				
TİP 8 (Reis)	Bölüm Başk.	50	9,96	2,02	2,32	,077	--	
	Bölüm Başk. Yard.	22	12,09	2,02				
	Dekan/Müdür	36	11,33	1,69				
	Dekan/Müdür Yr.	36	11,94	2,51				
TİP 9 (Uzlaşmacı)	Bölüm Başk.	50	10,88	2,41	1,96	,122	---	
	Bölüm Başk. Yard.	22	11,27	2,27				
	Dekan/Müdür	36	10,55	2,66				
	Dekan/Müdür Yr.	36	11,38	2,48				
Politik Liderlik	Bölüm Başk.	50	10,32	1,82	3,08	,029*	1-2	
	Bölüm Başk. Yard.	22	11,27	2,27				
	Dekan/Müdür	36	19,88	1,90				
	Dekan/Müdür Yr.	36	20,94	2,93				
ÇİLYÖ	Bölüm Başk.	50	19,40	2,32	1,20	,311	---	
	Bölüm Başk. Yard.	22	20,36	2,27				
	Dekan/Müdür	36	21,77	2,04				
	Dekan/Müdür Yr.	36	21,38	1,85				
Karizmatik Liderlik	Bölüm Başk.	50	21,04	1,67	4,39	,005*	3-4	
	Bölüm Başk. Yard.	22	21,27	1,45				
	Dekan/Müdür	36	20,44	1,55				
	Dekan/Müdür Yr.	36	21,22	2,49				
	Bölüm Başk.	50	19,68	2,36				
	Bölüm Başk. Yard.	22	21,36	2,70				

Yapısal Liderlik	Dekan/Müdür	36	17,83	1,36	6,07	,001*	3-2
	Dekan/Müdür Yr.	36	18,50	1,63			
	Bölüm Başk.	50	17,16	1,39			
	Bölüm Başk. Yard.	22	17,90	1,41			

*p<,05, Kategoriler: Dekan/Müdür=1; Dekan/Müdür Yardımcısı=2; Bölüm Başkanı=3; Bölüm Başkan Yardımcısı=4

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların idari görev değişkeni ile enneagram kişilik ölçeği alt boyutlarından TİP 1 (Mükemmeliyetçi) $F=4,31$, $p=,006<,05$, TİP 4 (Özgün) $F=4,20$, $p=,007<,05$ 'e göre dekan/müdür yardımcılığı idari görevine sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. TİP 5 (Gözlemci) $F=6,09$, $p=,001<,05$, TİP 6 (Sorgulayıcı) $F=6,95$, $p=,000<,05$ ve TİP 7 (Maceracı) arasında $F=4,97$, $p=,003<,05$ 'e göre bölüm başkan yardımcılığı idari görevine sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların idari görev değişkeni ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutlarından politik liderlik $F=3,08$, $p=,029<,05$ ve yapısal liderlik $F=6,07$, $p=,001<,05$ 'e göre göre dekan/müdür yardımcılığı idari görevine sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Karizmatik liderlik alt boyutu arasında $F=4,39$, $p=,005<,05$ 'e göre bölüm başkan yardımcılığı idari görevine sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç, Öneriler

Bu araştırmada, Türkiye'deki spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında İdari göreve sahip akademisyenlerin enneagram kişilik tipleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaç edinilmiştir. Bu amaç kapsamında, tablo 2'deki betimsel istatistiklere bakıldığında akademisyenlerin enneagram kişilik ölçeği TİP 1 (Mükemmeliyetçi) ve TİP 8 (Reis) alt boyutlarının en yüksek, TİP 2 (Yardımcı) alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde ise yapısal liderlik alt boyunun en yüksek, politik liderlik alt boyunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Akademik çerçevede, bireylerin detaylara olan hassasiyeti, istikrarlı ve öz disiplinli çalışma biçimleri ve kendilerini durmaksızın nasıl geliştirdikleri ön plana çıkmaktadır. İdari görevlerdeyse, bu özelliklere dayalı süreçlerin hatasız ve eksiksiz bir şekilde ilerletilmesi esastır. Bu bağlamda, TİP 1'in yüksek olmasının ardında, sürekli mükemmeliyet arayışının yattığı düşünülebilir. Diğer taraftan TİP 8'in yüksek puan alması, akademisyenlerin sıklıkla kararlılık, yönlendiricilik ve hatta otoriterlik özelliklerini sergileyebileceğini ifade edebilir. Literatürde bu sonuçları destekleyen farklı çalışmalar da mevcuttur (Sutton vd., 2013; Kocabıyık, 2021; Fındıkcı ve Korucu Gümüšoğlu, 2022). Boz vd., (2021) yapmış olduğu çalışma sonuçları da iş

performansının TİP 1 yani mükemmeliyetçi kişilik tipinde yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, mevcut araştırma bulgusunun önemini de vurgular niteliktedir. Akademik yaşantı, bireylerden liderlik kapasitesini zaman zaman kullanmalarını, etkin karar alma becerilerini sergilemelerini ve zorlayıcı, rekabetçi koşullarda dayanıklı olmalarını talep eder. Öte yandan, TİP 2 boyutunun düşük ortalamaya sahip olması, akademi dünyasının bireysel başarıya ve bağımsız çalışmaya daha fazla değer veriyor olabileceği izlenimini uyandırabilir. Ancak bu, akademisyenlerin işbirliği ve yardımseverlikten yoksun olduğu anlamına gelmemektedir. TİP 2'nin nispeten düşük puanlarının arkasında, akademik çevrenin bireyleri kendi başarısına daha fazla yöneltme eğiliminde olan rekabetçi bir yapıya sahip olması yatabilir.

Tablo 3'te yer alan pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutları ile enneagram kişilik ölçeği alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, katılımcıların çok yönlü liderlik yönelimleri arttıkça enneagram kişilik özelliklerinin de artış gösterdiği söylenebilir. İdari görevlerde bulunan akademisyenlerde görülen bu anlamlı artış düzeyi, bireyin kendi kişilik özelliklerine daha derin bir farkındalık kazanmasından kaynaklanabilir. İdari görevlerin getirdiği sorumluluklar, karar alma ve yönetim becerilerini geliştirirken, aynı zamanda bireyin hedef odaklı olmasını ve başkalarıyla etkili bir şekilde iletişim kurma yeteneğini geliştirmesini gerektirir. Bu, bazı enneagram kişilik tiplerini daha belirgin hale getirebilir. Ayrıca, idari görevler sürekli kişisel gelişim ve öğrenmeye olan ihtiyacı vurgular, bu da bireyin enneagram kişilik özelliklerini geniş bir yelpazede sergilemesini teşvik eder. Bu bağlamda, yönetici akademisyenlerin liderlik yönelimleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin karmaşık ve çok boyutlu olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların cinsiyet değişkeni ile enneagram kişilik ölçeği; TİP 5 (Gözlemci) ve TİP 9 (Uzlaşmacı) alt boyutları arasında erkeklerin lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguyu açıklarken, sosyo-kültürel dinamiklerin ve toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi göz ardı edilmemelidir. Yani, erkeklerin belirli toplumsal rolleri üstlenmeleri ve bu rollerin beklentileri, onların bu tür kişilik özelliklerini daha belirgin bir şekilde sergilemelerine neden olabilir. Toplumsal beklentiler, erkekleri genellikle gözlemci ve analitik olmaları için teşvik edebilir. Bu, erkeklerin detaylara daha fazla dikkat etmelerini, soyut düşüncelerini ve daha objektif olmalarını sağlayabilir, bu da TİP 5 (Gözlemci) özelliklerini destekleyebilir. Öte yandan, TİP 9 (Uzlaşmacı) alt boyutuyla ilgili olarak, erkeklerin potansiyel olarak çatışma durumlarında daha uzlaşmacı bir tutum sergileyebileceği düşünülmektedir. Bu, sosyal beklentilerin erkeklerden daha dengeli ve sakin bir tutum beklemesiyle ilişkilendirilebilir. Ayrıca Türk kültüründe de olduğu gibi bazı kültürlerde erkeklerin aile reisi ya da topluluk lideri olarak otoriter bir rol alması beklenir. Bu roller, bireyin topluluk içinde huzuru ve dengeyi koruma sorumluluğuna sahip olmasını gerektirir.

Bu nedenle erkekler, çatışmaları çözme ve fikir ayrılıklarını giderme konusunda daha fazla sorumluluk alabilir. Yapılan bazı çalışmalar da bu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Boz vd., 2021; Karaalp ve Kimter, 2023).

Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği insan kaynaklı liderlik alt boyutu arasında erkeklerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun temelinde, toplumsal ve kültürel normlar yatabilir. Bazı toplumlarda, erkeklerin insan ilişkileri üzerine daha fazla odaklanarak, iş birliği ve motivasyon gibi liderlik becerilerini öne çıkarmaları beklenir. Bununla birlikte, insan kaynaklı liderlik, empati, bireysel tanıma ve açık iletişim gibi özelliklere vurgu yapar (Ramli ve Saleh, 2020). Bu bağlamda, eğitim sürecinde ya da profesyonel yaşantıları boyunca erkekler, takım çalışması, delegasyon ve motivasyon gibi insan kaynaklı liderlik becerilerini geliştirme konusunda daha fazla teşvik edilmiş olabilirler.

Araştırma bulguları doğrultusunda, idari göreve sahip akademisyenlerin kendilerini tanımladıkları gelir düzeyine bağlı olarak enneagram kişilik ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu, kişilik özelliklerinin gelir düzeyinden bağımsız, bireysel deneyimler, genetik, eğitim ve çevresel faktörler tarafından şekillendirildiğine işaret edebilir. Enneagram, bireyin iç motivasyonlarını, korkularını ve arzularını değerlendirir ve bu tür derin kişilik yapılarının genellikle maddi durumdan bağımsız olarak geliştiği ifade edilebilir (Riso ve Hudson, 2003).

Katılımcıların, kendilerini tanımladıkları gelir düzeyi ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin karizmatik liderlik alt boyutu arasında, orta gelir düzeyindeki bireyler lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durum, orta gelir düzeyindeki idarecilerin hem üst hem de alt gelir gruplarına kıyasla daha dengeli bir motivasyona ve daha geniş bir deneyim yelpazesine sahip olabileceğini düşündürülebilir. Bu denge ve geniş deneyim yelpazesi, orta gelirli yöneticilerin karizmatik liderlik özelliklerini daha etkili bir şekilde sergilemelerine olanak tanıyabilir. Karizmatik liderlik genellikle bireyin etrafındaki insanları etkileme, motive etme ve ilham verme yeteneği ile ilişkilidir (Conger ve Kanungo, 1998). Orta gelir seviyesindeki bireyler, farklı sosyo-ekonomik katmanlarla etkileşimde bulunarak bu yeteneklerini daha iyi geliştirmiş olabilirler. Diğer taraftan, bu grubun, organizasyon içerisinde daha çok etkileşimde bulunarak ve daha fazla sorumluluk alarak kariyerlerinde ilerlemiş olmaları da bu sonucun altında yatan nedenlerden biri olabilir.

Katılımcıların bölüm değişkeni ile enneagram kişilik ölçeği; TİP 2 (Yardımcı), TİP 5 (Gözlemci) ve TİP 9 (Uzlaşmacı) alt boyutları arasında rekreasyon bölümünde görev yapan idari göreve sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. TİP 4 (Özgün) ve TİP 8 (Reis) alt boyutları arasında ise spor yöneticiliği bölümünde görev yapan idari göreve sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bu sonuçlar, rekreasyon bölümündeki

çalışmanın yardımseverlik, gözlemlene ve uzlaşmacılık özelliklerini ön plana çıkardığını gösterebilir. Rekreasyon bölümlerinde genellikle, uygulamaya yönelik takım çalışması, etkin gözlem yapabilme ve insanlar arasında denge kurma yeteneği esastır. Rekreasyon liderinden de beklenen, grup üyelerine üyelik hazzını yaşatmak, o grupta olmaktan doyum sağlamalarına yardımcı olmak, üyeleri belirli etkinliklere yönlendirmek, yol göstermek ve etkilemektir (Karaküçük ve Yetim, 1996). Diğer yandan, spor yöneticiliği bölümünde görev yapan akademisyenlerde TİP 4 (Özgün) ve TİP 8 (Reis) alt boyutlarının daha belirgin olduğu görülmektedir. Spor yöneticiliğinde, yönetim biliminin genel karakteristiğine bağlı olarak, yöneticiler tarafından özgün kararlar almak ve otoriter bir şekilde liderlik yapmak gerekebilir. Bu iki bölümde görev yapan akademisyenlerin, bölümlerinin gereksinimlerini yansıtan kişilik özelliklerine sahip olma eğiliminde olması oldukça anlamlıdır. Bu durum, bölüm seçiminin bireylerin kişilik özelliklerine göre şekillenebileceğini veya bölümde uzun süre çalışmanın bireylerin kişilik özelliklerini etkileyebileceğini düşündürülebilir.

Araştırma sonuçları, spor yöneticiliği bölümünde görev yapan idari göreve sahip akademisyenlerin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin alt boyutları olan politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlikte diğer bölümlere kıyasla daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğunu göstermektedir. Spor yöneticiliğinin, dinamik ve sürekli değişen bir yapıya sahip olması, yöneticilerin farklı liderlik stil ve yeteneklerini ortaya koymalarını gerektirir. Özellikle, sporun rekabetçi doğası, yöneticilerin stratejik kararlar alarak (politik liderlik) takımlarını ya da organizasyonlarını yönlendirmelerini, çalışanları motive etme (karizmatik liderlik) ve onlara kaynak sağlama (insan kaynaklı liderlik) yeteneklerini geliştirmelerini gerektirir. Ayrıca, spor organizasyonlarının kompleks yapısı, yöneticilerin yapısal süreçleri ve kuralları etkili bir şekilde yönetmelerini (yapısal liderlik) zorunlu kılar. Bu nedenle, spor yöneticiliği bölümünde görev yapan akademisyenlerin, bu liderlik boyutlarında diğer bölümlere göre daha etkin oldukları söylenebilir. Bu durum, spor yöneticiliğinin liderlik yeteneklerini geliştiren ve bu yetenekleri ön plana çıkaran bir disiplin olduğunu gösteriyor olabilir.

Katılımcıların idari görev değişkeni ile enneagram kişilik ölçeği TİP 1 (Mükemmeliyetçi), TİP 4 (Özgün) alt boyutları arasında dekan/müdür yardımcılığı idari görevine sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu, dekan ya da müdür yardımcılığı gibi üst düzey idari görevlerde bulunan bireylerin, sorumluluklarının gerektirdiği mükemmeliyetçilik ve özgünlüğe daha yatkın olduklarını gösterebilir. Bu pozisyonlar, stratejik planlama, yenilikçi uygulamalar ve hedefe yönelik mükemmel bir performans gerektirir, bu da mükemmeliyetçi ve özgün yaklaşımların bu roller için ideal olduğunu gösterebilir. TİP 5 (Gözlemci), TİP 6 (Sorgulayıcı) ve TİP 7 (Maceracı) alt boyutları arasında bölüm başkan yardımcılığı idari görevine

sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum ise, bölüm başkan yardımcılarının, gözlemci, sorgulayıcı ve maceracı özellikleri daha fazla sergilediklerini göstermektedir. Bölüm başkan yardımcılığı gibi görevler, akademik birimlerin günlük işleyişi ve süreçlerinin gözlemlenmesi, karşılaşılan sorunların sorgulanması ve alternatif çözüm yollarının araştırılması gibi dinamik ve çok yönlü becerileri gerektirir. Bu durum, bu tür idari görevleri üstlenen akademisyenlerin belirtilen enneagram kişilik tiplerinin özelliklerini daha belirgin bir şekilde yansıttığını gösteriyor olabilir. Kocabıyık (2021) ile Subaş ve Çetin (2017)'in okul yöneticilerinde enneagram kişilik tipleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarda da benzer bulgular elde etmiştir.

Katılımcıların idari görev değişkeni ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği; politik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutları arasında dekan/müdür yardımcılığı idari görevine sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu, bu tür pozisyonların, kurumsal politikaların uygulanması ve kurumsal yapıların yönetimi ile ilgili kararlar almayı gerektiren roller olduğu için, bu liderlik özelliklerini öne çıkarıyor olabileceğini düşünebilir. Karizmatik liderlik alt boyutu arasında ise bölüm başkan yardımcılığı idari görevine sahip akademisyenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bölüm başkan yardımcılarının, öğretim üyeleri ve öğrencilerle doğrudan iletişimde buldukları ve bu nedenle ilham verici, motive edici ve ikna edici liderlik özelliklerine sahip olmalarının beklendiği düşünülebilir. Son olarak, farklı idari görevlerin, belirli liderlik özelliklerinin ortaya çıkmasını destekleyen yapısal görev ve sorumluluklara sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, çalışma bulguları, akademik alandaki idari görevlerin ve bireylerin kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri arasında belirgin ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, belli idari görevlere sahip akademisyenlerin belirli enneagram kişilik tipleri ve liderlik yönelimleri alt boyutlarıyla daha yüksek uyum gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, cinsiyet, bölüm ve gelir düzeyi gibi değişkenlerin de bu ilişkilerde belirleyici olabildiği gözlemlenmiştir. Bu, akademik idari görevlerin belirli kişilik özellikleri ve liderlik yeteneklerini öne çıkarabileceği ya da bu yeteneklerin belirli görevler için daha uygun olduğu yönündeki kavramsal varsayımları desteklemektedir. Son olarak, akademik alanda liderlik eğilimleri ve kişilik özellikleri arasındaki bu tespit edilen ilişkiler, akademik yöneticilerin seçimi, eğitimi ve gelişimine yönelik stratejilerin oluşturulmasında dikkate alınabilecek kritik bilgiler sunmaktadır.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 21.03.2023

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: E-77082166-604.01.02-622661

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın tüm aşamalarında üç yazar da eşit katkıda bulunmuştur.

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Alexander, M., ve Schnipke, B. (2020). The Enneagram: A primer for psychiatry residents. *American Journal of Psychiatry Residents*, 15(3), 1-8. Doi: <https://doi.org/10.1176/appi.ajp-rj.2020.150301>
- Bass, B. M., ve Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. U.K: Sage Publications.
- Batı, U. (2019). *Enneagram ile kişilik analizi* (5. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Boz, D., Duran, C., ve Meral, H. (2021). Enneagram kişilik tiplerinin iş performansı üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1248-1261. Doi: <https://doi.org/10.17755/esosder.727441>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2021). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2019). *Yönetimin pin kodu*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Chestnut, B. (2013). *The complete Enneagram: 27 paths to greater self-knowledge*. USA: She Writes Press.
- Conger, J. A., ve Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications, California: Thousand Oaks.
- Daniels, D., ve Price, V. A. (2000). *The essential enneagram: The definitive test and personality guide*. San Francisco, CA: Harper San Francisco.
- Dereli, M. (2003). *A survey research of leadership styles of elementary school principles*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Dursun, M., Günay, M., ve Yenel, İ. F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347. Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.596370>
- Fındıkcı, İ., ve Korucu Gümüşoğlu, N. (2022). Yöneticilerin kişilik ve demografik özellikleri arasındaki ilişki: Türkiye’de aile şirketlerine DKT uygulaması. *Sosyolojik Bağlam Dergisi*, 3(1), 36-58. Doi:<https://doi.org/10.52108/2757-5942.3.1.3>
- Garipağaoğlu, B. ve Şimşek, E. (2016). Bolman ve Deal’in dört çerçeve modeline göre akademik liderlerin liderlik yaklaşımlarının incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 81-94. Doi: <https://doi.org/10.17679/iuefd.17126525>
- Gülşen, D. B. A., ve Yıldız, A. B. (2022). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel girişimcilik ve liderlik davranışlarına ilişkin öz algılarının incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 231-244. Doi: <https://doi.org/10.17155/omuspd.1193189>
- Karaalp, Ö., ve Kımtar, N. (2023). Enneagram kişilik tipleri ve dinî tutum üzerine bir araştırma. *Premium e-Journal of Social Science (PEJOSS)*, 7(28), 222-239. Doi: <https://doi.org/10.37242/pejoss.4369>
- Karaküçük, S., ve Yetim, A. (1996). Rekreasyon etkinliklerinde liderlik ve fonksiyonları. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 64-76.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (15. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kocabıyık, T. (2021). *Okul yöneticilerinin enneagram kişilik tipleri ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Maitri, S. (2018). *Enneagramın spiritüel boyutu*. İstanbul: Omega Yayınları.

- Palmer, H. (1991). *Ruhun aynası enneagrama yansıyan insan manzaraları* (Çev. Orhan Gündüz). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Pervin, L. A., Cervone, D., ve John, O. P. (2005). *Persönlichkeitstheorien*. München: Reinhardt.
- Ramli, M., ve Saleh, S. P. (2020). Humanity-based leadership model in the government of south sulawesi province (integration of modern leadership with local wisdom). *Journal of Islam and Science*, 7(2), 116-123. Doi: <https://doi.org/10.24252/jis.v7i2.18835>
- Riso, D. R., ve Hudson, R. (2003). *Discovering your personality type: The essential introduction to the Enneagram*. New York: Houghton Mifflin Harcourt.
- Subaş, A., ve Çetin, M., (2017). Enneagram kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *SOBİDER: Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 160-181. Doi: <http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.3478>
- Sutton, A., Allinson, C., ve Williams, H. (2013). Personality type and work-related outcomes: An exploratory application of the Enneagram model. *European Management Journal*, 31(3), 234-249. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2012.12.004>
- Turan, S. (2014). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Yenel, İ. F. (2018). *Liderlik, yönetim ve spor*. İçinde A. A. Yetim (Ed.), Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.
- Yetim, A., Tolukan, E., ve Şahin, M. Y. (2015). Spor tesisi yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranış özelliklerinin incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 10, 147-133. <https://doi.org/10.14486/IJSCS269>



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.

‘Bu makale 7. Uluslararası Akademik Spor Araştırmaları Kongresi’nde özet bildiri olarak sunulmuştur.