

Organizational and Social Factors Affecting The Formation of Managerial Values of Airport Operations in Turkey

8th International Conference on Air Transport – INAIR 2019



Hilal Tugce BAL

*Research Assistant, PHD Candidate, Anadolu University,
Eskisehir, Turkey*

Corresponding author: hilaltugcebal@anadolu.edu.tr

Ayşe KUCUK YILMAZ

*Associate Professor Doctor, Vice Dean & Airport Business Manager,
Eskisehir Technical University, Eskisehir, Turkey*

A Brief Overview

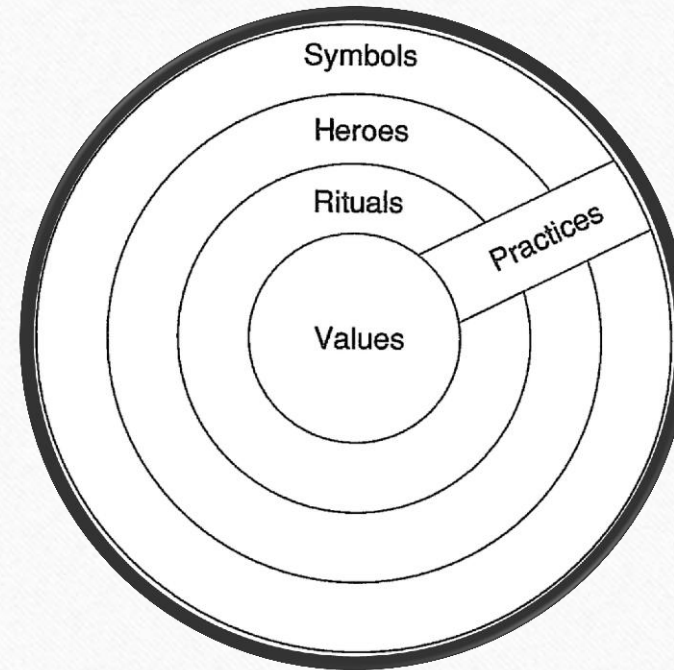
- Introduction
- Literature
- Method
- Findings
- Conclusion
- References

Why studied managerial values?

- We have value hierarchy.
- Our values affect ourselves and our decisions.

ONION MODEL

- Hofstede, Hofstede & Minkov (2010, p. 8) defines culture as onion metaphor which demonstrates intertwining layers. Internal layers compose of non-hand and intangible part of culture. External layers consist of visible and tangible layers.



Definition of value

- Values act as guides in decision-making (Desson & Clouthier, 2010, p.2).
- There are several factors which affect managerial values. The educational process that envisions and provides the equipment begins with the birth of the person and lasts throughout his life (Sargut, 2001, p.91).
 - Age,
 - gender,
 - educational level,
 - the city spent their first fifteen years
 - parent's educational level
 - total duration of working time,
 - working time in institution
 - working time in his/her own occupation affect our managerial values.



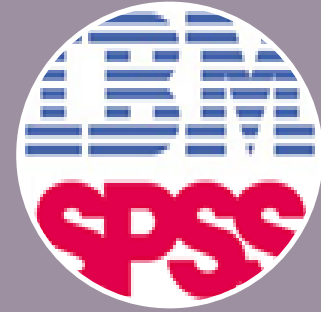
Research Method
Quantitative
Research Methods



Data Collection
Technique
Survey



Sample: Private
Airport
Operations
Managers in
Turkey



Data Analysis:
IBM SPSS 22V



TÜRKİYE'DE İŞ GÖRME ANLAYIŞINI ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA:

Lütfen aşağıdaki hususların yönünüz, çalıştığınız kurumun ve kendi iş görme anlayışınız ne ölçüde temsil ettiğini 1-5 arasında puanlayarak değerlendiriniz.

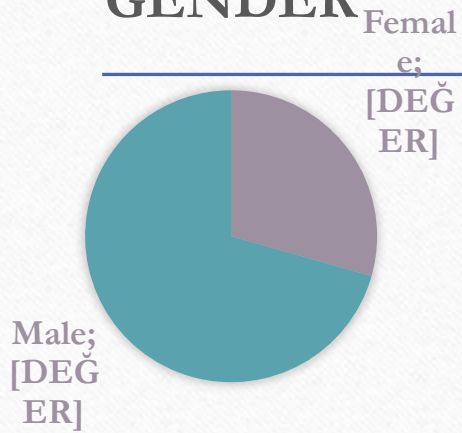
1	Adil olmak: İş görürken hak ve hukuka uymak, hakkı gözetmek, doğrulukla hareket etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Aile bağları: İş görürken aile üyelerin arzu ve isteklerini ön planda tutmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Akılcılık: İş görürken akla ve akıl yoluyla varılan yargılara inanmak, akla aykırı veya akıl dışı hiçbir şeyi yapmamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Ayrıntılara önem vermek: İş görürken bir bütünün önemce ikinci derece öğelerini de dikkate almak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Bağımlılık: İş görürken herhangi bir kişi, grup veya kurumun gücüne veya yardımına bağımlı olmak, tek başına hareket edememek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Baskıcılık: İş görürken başkaları üzerinde baskı kurmak, hükmetmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Başarı: İş görürken belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmak isteği içinde olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bilgi paylaşımı: İş görürken bilgiyi bölüşmek, bilgiyi saklamamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Bilimsellik: İş görürken bilimsel yöntem ve kurallara öncelik, önem vermek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Bireyin hak ve özgürlükleri ne önem vermek: İş görürken yapılan işin bireylerin hak ve özgürlüklerine ters düşmemesine özen göstermek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Bugünü yaşamak: İş görürken günlük konulara yoğunlaşmak, geleceği düşünmemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Çalışkanlık: İş görürken çok çalışmak, çalışmayı sevmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Çıkarıcılık: İş görürken yalnız kendi çıkarlarını düşünmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Disiplin: İş görürken, sistematik, programlı ve zamanlı olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Dostluk: İş görürken dostluk (arkadaşlık) ilişkilerini dikkate almak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Duygusalılık: İş görürken iş görme davranışını etkileyecek biçimde duyguların etkisi altında kalmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Din: İş görürken bağlı olunan inanç sisteminin kurallarını dikkate almak, bunlara öncelik vermek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Dürüstlük: İş görürken sözünde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Gelenekçilik: Geçmişten süregeldikleri için benimsenen, önemsenen, desteklenen kültürel alışkanlıklar, bilgi ve töreleri dikkate alarak iş görmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Girişimcilik: İş görürken yeni işlere girişmekten kaçınmamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Girişkenlik: Bir işe çekinmeden girebilmek, insanlarla kolaylıkla ilişki kurabilmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Gösteriş: İş görürken başkalarını etkilemek için gerçekleştirilen yapay(suni) davranış ve düzenlemelere önem vermek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Güven: Kişi, grup ve kurumlarla korku, çekinme ve kuşku duymadan inanarak iş görmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Haddini bilmek: İş görürken kendi konum, değer, bilgi ve yeteneğini olduğundan üstün görmemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Himayecilik: İş görürken belli kişi, grup veya kurumları korumak, gözetmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Hizipçilik: İş görürken, topluluk içinde inan ve düşünce bakımından ayrılık gösteren, bütünlüğü bozan gruplara dağıl olmak, grup oluşturmamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Hosgörü: İş görürken her şeyi anlayışla karşılamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	İli yüzölçü: İş görürken özü sözü bir olmak, duygusal olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	İleri görüşlülük: İş görürken ileride olabilecekleri önceden düşünebilmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	İsraf: İş görürken gereksiz yere para, zaman emek vb. harcamak ve savurganlık yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	İşini iyi ve düzgün yapmak: İş görürken işi gereği gibi yerine getirmek için çaba harcamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

32	İtaatkarlık: İş görürken söz dinlemek, buyruğa uymak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	İradeçilik: İş görürken bir şey yapmaya karar verme gücüne sahip olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	İşbirliği: İş görürken amaçları bir olan kişi, grup veya kurumlarla çalışma ortaklığı yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	Kaderçilik: İş görürken alın yazısına inanmak ve bu doğrultuda hareket etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	Kanaatkârlık: İş görürken azla, elindeki ile yetinmek, daha fazlasını istememek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	Katılık: İş görürken belli ilkelere sıkı sıkıya bağlı olmak, hoşgörüsüz olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38	Kayırmaçılık: İş görürken belli kişileri, grupları veya kurumları başkalarının veya işin zarar pahasına tutmak, kolaylıklar sağlamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39	Kurallara uymak: İş görürken yazılı veya yazısız kurallara titizlik ve özenle uymak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40	Kuşkuçuluk: İş görürken başkalarının amaç ve niyetlerinden şüphe duymak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41	Maddiyatçılık: İş görürken para, mal ve bunun g b şeylere önem vermek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42	Merkeziyetçilik: İş görürken otoritenin ve işin tek bir merkezde toplanmasından yana olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43	Milliyetçilik: İş görürken maddi ve manevi açıardan millet ve ülke çıkarlarını her şeyin önünde tutmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44	Rekabet: İş görürken, aynı amacı güden kişi, grup ve kurumlarla yarış içinde olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45	Risk almak: İş görürken gerektiğinde zarara uğrama tehlikesini göze alabilmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46	Rütbe ve makama önem vermek: İş görürken rütbe veya makam sahibi olmayı ve olanları önemsemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47	Sadakat: İş görürken, belli kişi, grup ve kurumlara içten bağlılık duymak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48	Saygınlık: İş görürken saygı görme, güvenilir olma çabası içinde olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49	Sezgisellik: İş görürken sezgilerinize önem vermek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50	Sorumluluk: İş görürken gerçekleştirilen davranışların veya yetki alanı kapsamındaki bir olayın sonuçlarını üstlenebilmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51	Sorumculuk: İş görürken kişi, kurum ve otoriteler sorgulamaktan çekinmemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52	Süreklilik: İş görürken mevcut düzenin üstünlüğüne inanmak, onu koruma gayret içinde olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53	Tembellik: İş görürken çalışmayı sevmemek, çaba göstermekten kaçınmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54	Tevazu: İş görürken alçak gönüllü olmak, gösterişe önem vermemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55	Uzlaşmacılık: İş görürken çıkar ve düşüncelerden ödün vererek uzlaşma- uyuma siyaseti gütmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56	Vefasızlık: Kişi, grup veya kurumlara içten ve sürekli bağlılık duymadan iş görmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57	Yenililere açık olmak: İş görürken o güne kadar uygulanmamış, değişik iş görme tarzlarına açık olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58	Yetkinlik: İş görürken bilgi, beceri ve yeteneğe önem vermek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

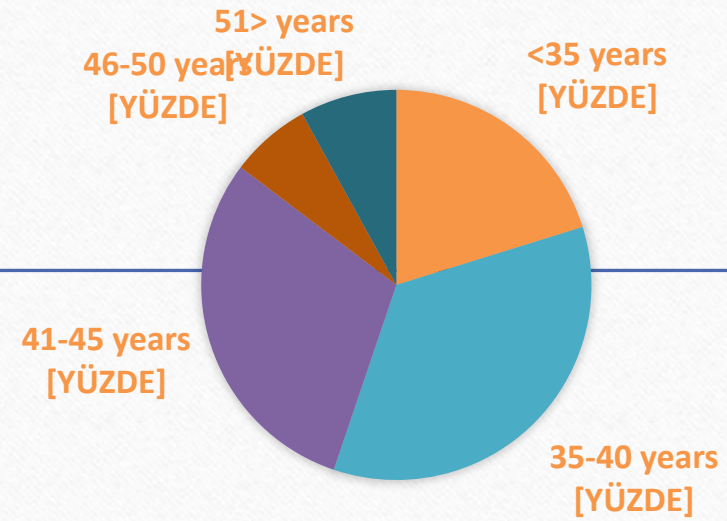
Local values
Family ties
dependency
Restrictive Mobbing
Being in the moment
Self-seeking
Friendship
Sensuality
Religion
Righteousness Goodwill
Traditionalism
Trust
Scope of authority
Protectionism
factionalism
hypocrisy
Waste
Work engagement
Duteousness
Predestinarianism
Austerity
Hardness
Favoritism
Centralization
Nationalism
Focus on job title
Loyalty
Continuity
Laziness
modesty
Disloyalty

Western values
Equity
Rationalism
Giving importance to details
Success
Information exchange
Scientificness
Freedom
Diligence
Discipline
Entrepreneurship
Initiative
Tolerance
Foreseeing
Voluntarism
Collaboration
Obedience
Materialism
Competition
Risk taking
Intuitivism
Responsibility
Critical Thinking
Consociationalism
Innovative
Competence

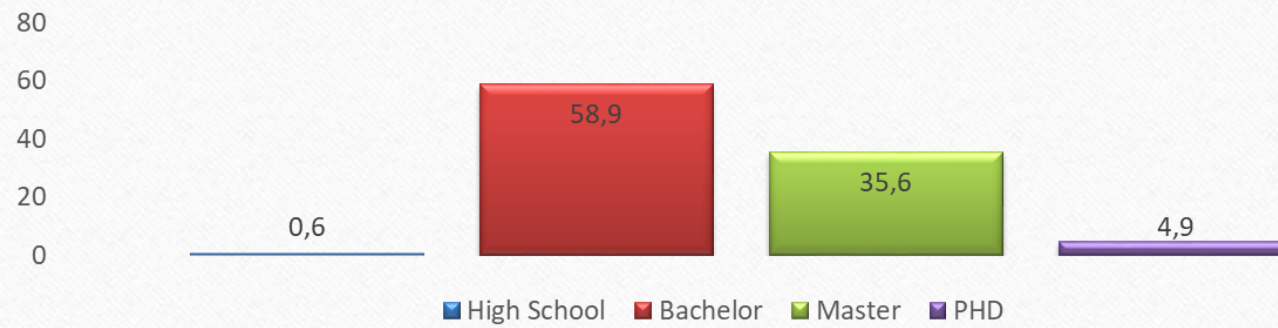
GENDER



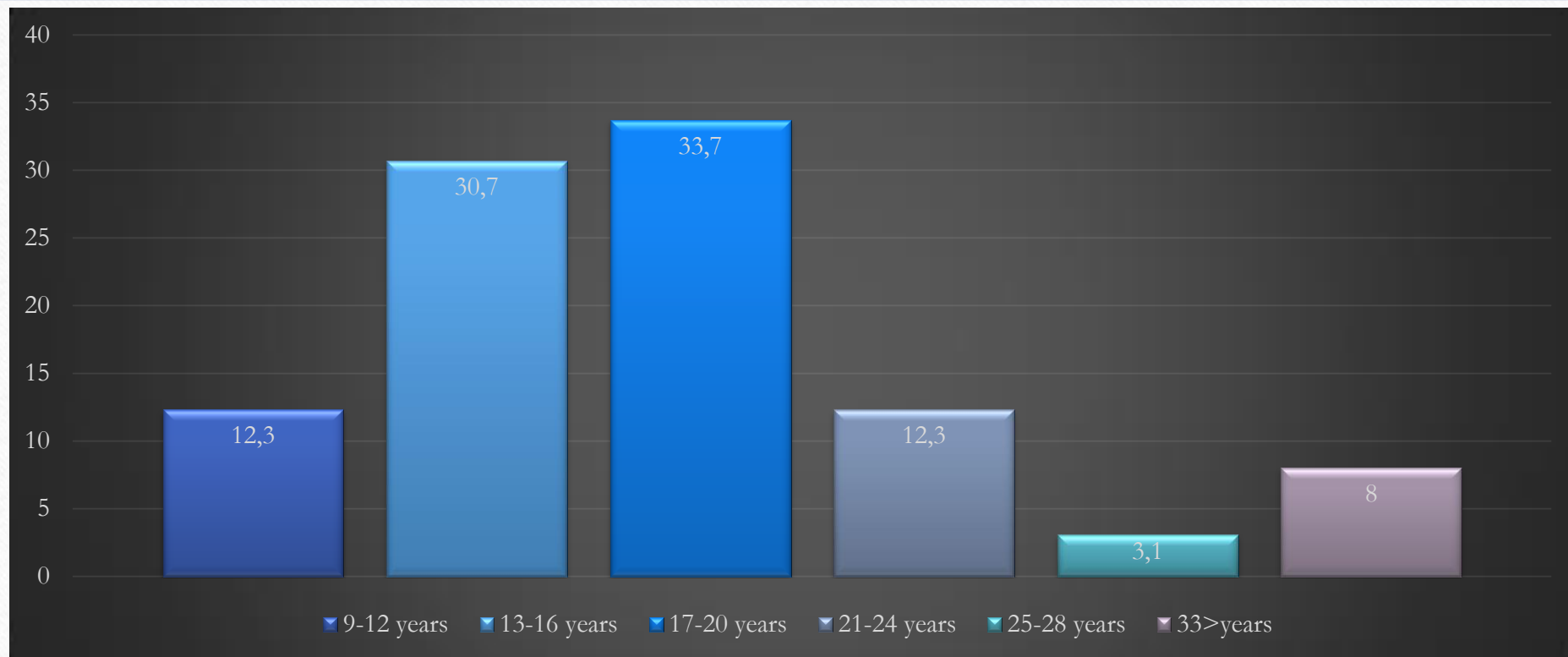
AGE



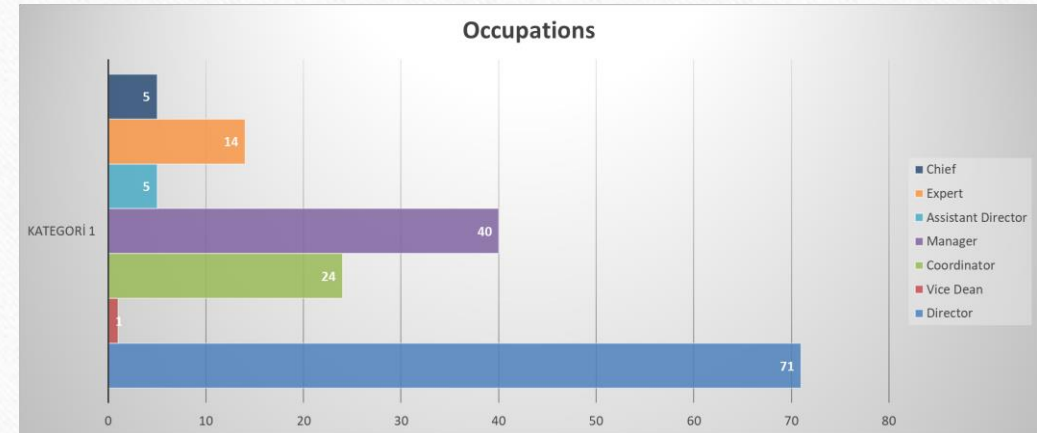
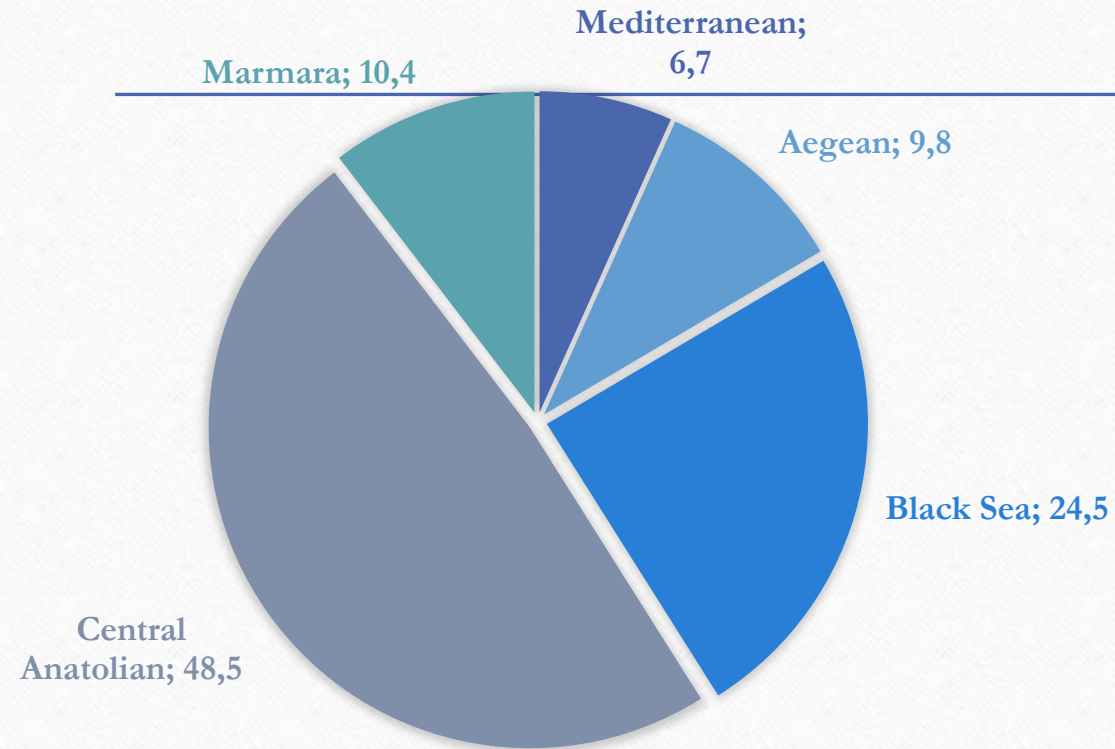
EDUCATION



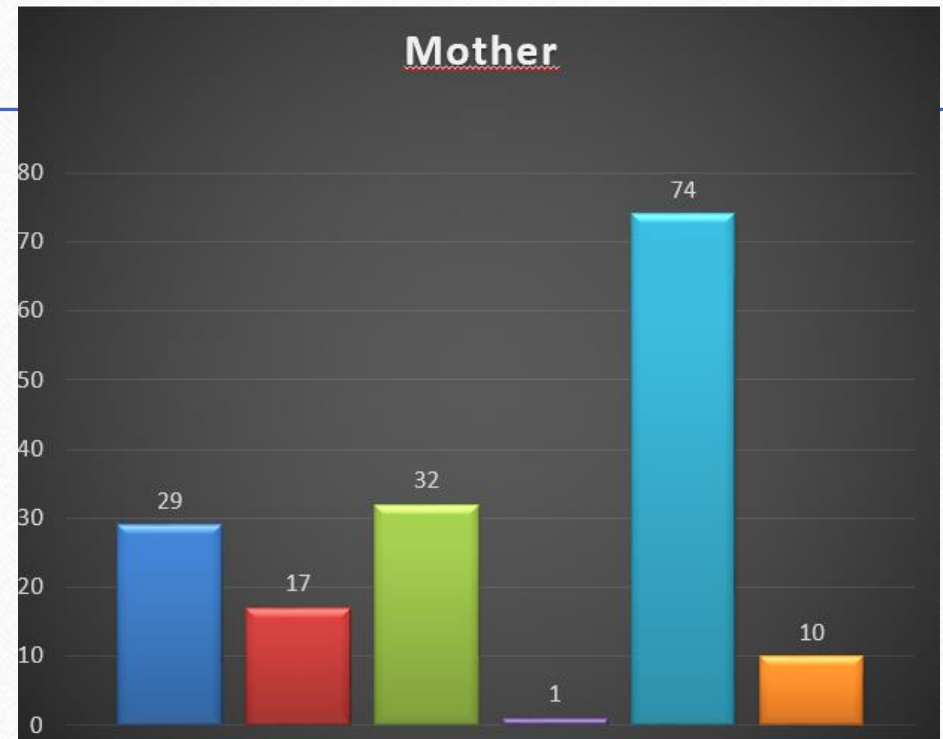
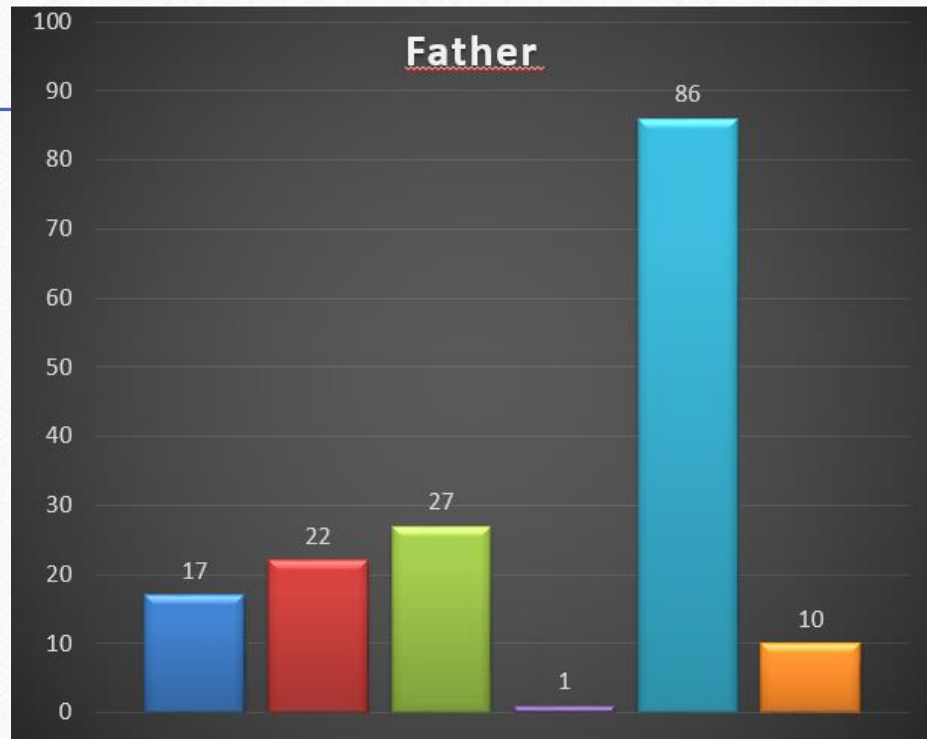
Total Duration of Working Time



WHERE THEY LIVE IN



Parents



Primary School Secondary School High School
Associate Degree Bachelor Master-PHD

Findings

Local values

Western
originated
values



Variables	Local Values	Western Originated Values
Age	No*	No*
Gender	No*	No*
Educational Level	Yes**	Yes**
The city spent their 15 years	Yes**	No*
Parent's educational level	Yes**	Yes**
Total duration of working time	Yes**	Yes**
Working time in institution	Yes**	Yes**
Working time in occupation	Yes**	Yes**

*There is no significant difference

**There is significant difference

References

- Aldemir, C. (2016). California Institute of Technology Neden bir Türk Üniversitesi Değildir? Kültürlerarası bir Analiz. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 17(2), 255-270.
- Aldemir, C. M., Arbak, Y., & Özmen, Ö. (2003). Türkiye'de iş görme anlayışı: Tanımı ve boyutları. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 5-28.
- Bal, H. T. (2017). *Yönetimsel Değerlerin Belirlenmesine Yönelik Türkiye'deki Özel Havalimanı Terminal İşletme Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*. Eskisehir: Anadolu University.
- Baubakary. (2015). The influence of the personal values of the leader on the growth of SME's in Cameroon. *International Strategic Management Review*, 3(1-2), 15-23.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Spss Uygulamalı* (8. ed.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Danışman, A., & Özgen, H. (2008). Örgütsel alt kültürler ve kaynakları: Bir sanayi firmasında görgül bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35(Aralık), 277-304.
- Desson, K., & Clouthier, J. (2010). Organizational Culture-What Does It Matter? *Symposium on International Safeguards International Atomic energy Agency*, (pp. 1-9). Vienne.
- Doğan, B., Aşkun, O. B., & Yozgat, U. (2007). *Türkiye'de yönetimsel değerler ve yönetici profili üzerine bir araştırma*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Drucker, P. F. (2006). *Klasik Drucker*. (Z. Dicleli, Trans.) İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları.
- Ekiz, D. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Elizur, D., & Sagie, A. (1999). Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 73-87.
- Ellahie, A., Tahoun, A., & Tuna, İ. (2017). Do common inherited beliefs and values influence CEO pay? *Journal of Accounting and Economics*, 64(2017), 346-367.
- Güriş, S., & Astar, M. (2015). *Bilimsel Araştırmalarda Spss ile İstatistik* (2. ed.). İstanbul: Der Yayınları.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind: intercultural cooperation and its importance for survival* (3. ed.). New York: McGrawHill Companies.
- Kara, H. (2011). *Yönetimsel ve örgütsel değerler*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kubat, U., & Kuruözüm, A. (2010). İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir yapısal denklem modelleme yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 487-505.
- Li, W., Liu, X., & Wan, W. (2008). Demographic effects of work values and their management implications. *Journal of Business Ethics*, 2008(81), 875-885.
- Özgener, Ş. (2000). Değer yönetimi: İmalat sanayiindeki Türk yöneticilerinin yükselen değerlerine ilişkin bir araştırma. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 173-189.
- Ralston, D. A., Holt, D. H., Terpstra, R. H., & Kai-Cheng, Y. (2008). The impact of national culture and economic ideology on managerial work values: A study of the United States, Russia, Japan, and China. *Journal of International Business Studies*, 39(1), 8-26.
- Ralston, D. A., Thang, N. V., & Napier, N. K. (1999). A Comparative Study of the Work Values of North and South Vietnamese Managers. *Journal of International Business Studies*, 30(4), 655-672.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Sabuncuoğlu, Z., & Vergili Tüz, M. (2013). *Örgütsel davranış*. Bursa: Aktüel Yayınları.
- Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 1996(17), 503-514.
- Saleh, S. D., & Lalljee, M. (1969). Sex and job orientation. *Personal Psychology*, 22(4), 465-471.
- Sargut, S. A. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim* (2. ed.). Ankara: İmge Kitabevi.
- Sverko, B. (1999). The Work Importance Study: Recent Changes of Values in Croatia. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 89-102.
- Şişman, M. (1996). Yönetim Kuramı ve Kültürlerarası Farklılaşma Açısından Yönetim Uygulamaları. *Eğitim Yönetimi*, 2(2), 295-308.
- Tuulik, K., Öunapuu, T., Kuimet, K., & Titov, E. (2016). Rokeach's instrumental and terminal values as descriptors of modern organisation values. *International Journal of Organizational Leadership*, 5(2), 151-161.
- Wils, T., Saba, T., Waxin, M. F., & Labelle, C. (2011). Intergenerational and intercultural differences in work values in Quebec and the United Arab Emirates. *Industrial Relations Quarterly Review*, 445-457.
- Yüksel, Y., & Durna, T. (2015). The Adaptability of management models across cultures. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14), 295-316.