

Gönderilme Tarihi : 29.03.2019
Kabul Tarihi : 01.04.2019
DOI : 10.32705/yorumyönetim.546959

Araştırma Makalesi/Research Article

LOKAL BİLİMSEL ÇALIŞMALAR BAĞLAMINDA ÜNİVERSİTE-SANAYİ İŞ BİRLİĞİNİN İŞLETME PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ROLÜ¹

Bilal TORKUL

Yüksek Lisans Öğrencisi, *Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü,*

bilaltorkul@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7391-5661>

ÖZ

Bu çalışmanın amacı lokal bilimsel çalışmaların aynı lokasyonda yer alan aile işletmelerinin performanslarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda araştırmanın birinci odak noktası, lokal bilimsel çalışmaların aile işletmelerinin örgütsel performanslarını nasıl etkilediğine ilişkin somut tespitler yapmaktır. Araştırmanın ikinci odak noktası ise Türkiye’de akademik alan ile iş hayatı arasındaki makasın açıklık derecesine yönelik bir tespitte bulunmaya yöneliktir. Çalışmanın örneklemini, Sakarya ilinde faaliyet gösteren aile işletmelerinin yönetim kurulu üyeleri oluşturmaktadır. Örnekleme yer alacak katılımcıların belirlenmesinde ise olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden Kasti (Amaçlı) Örnekleme Tekniği benimsenmiştir. Bu kapsamda, araştırmanın verileri yarı biçimsel mülakat ile Sakarya ilinde faaliyet gösteren dokuz (9) aile işletmesinin yönetim kurulu üyesinden toplanmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, aile işletmelerinin üniversitelerden kaynak elde edebildiklerini, akademik bilgi elde edebildiklerini ancak durumdan da memnun olmadıklarına işaret etmektedir. Aile işletmelerinin belirlenen performans ölçütlerindeki başarı değerlendirmesine ait sonuçlar ise yoğunluklu olarak üretim ve ar-ge ölçütlerine katkı sağladığını, bunun yanında pazarlama ölçütünün diğer ölçütlere görece ön plana çıktığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Performans, İşletme Performansı, Üniversite-Sanayi İş birliği, Lokal Bilimsel Çalışma

ROLE OF UNIVERSITY-INDUSTRY CO-OPERATION ON THE PERFORMANCE OF BUSINESS IN THE CONTEXT OF LOCAL SCIENTIFIC STUDIES

ABSTRACT

The main target of this study is revealing the impact of local scientific studies on the performance of family businesses that share same location. In this context, the first focus point of the study is reaching to concrete detections regarding the impact of scientific studies on the performance of family businesses organizational performance. The second focus point of the study is showing the distance between academy and business life in Turkey. The sample of the study is formed by the board of members of the family businesses in Sakarya. Non-probability intended sampling was used to detect the participants of the study. Therefore, dataset of the study has been collected from nine (9) family businesses board of members via semi-structured interview. The results of the study demonstrate that family businesses can get sources and academic information from universities but are not pleased with this situation. The results that belong to success evaluation at the performance criteria of family businesses show the contribution to production and R&D criteria and marketing criteria come into prominence than other criteria.

Keywords: Performance, Business Performance, University-Industry Co-operation, Local Scientific Study

¹ Bu makale, Bilal TORKUL’un Sakarya Üniversitesi-Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı’nda hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Giriş

Organizasyonel performans yönetimi konusundaki çalışmaların birçoğu performansın yönetimi konusunda bir çerçeve sunmakta ise de bu çerçevenin işletmelerde nasıl uygulanacağına ilişkin yeterli ve tatmin edici açıklamalarda bulunamamaktadır. Sektörlere göre hangi performans modelinin daha verimli kullanılabileceği, performansın ölçülmesinde işletmelerin özelliklerine göre hangi performans ölçütlerinin tercih edilebileceği, bu performans ölçütleri arasında bağlantının nasıl kurulabileceği gibi konular üzerinde yeni çalışmaların yapılması gerekmektedir. Performans yönetimi konusu doğası gereği interdisipliner bir konudur. Konunun doğası gereği bu çalışmaların hayata geçirilmesinde muhasebe, insan kaynakları yönetimi, stratejik yönetim gibi farklı alanlarda çalışan akademisyenlerin birlikte çalışması gerekmektedir.

Lokal bilimsel çalışmaların firmalar üzerindeki etkilerinin anlaşılabilmesi için, üretim sürecinin önemli bir girdisi olan teknolojik bilgi üretiminin yoğunlaştığı üniversitelerin sanayiye katkılarının incelenmesi gerekmektedir. Özellikle de sanayi devrimi sonrası uzunca bir süre mucitler tarafından gerçekleştirilen Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerinin 20. Yüzyıldan itibaren kişisel faaliyetlerden profesyonel laboratuvarlara kaymasıyla, üniversiteler Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerinin merkezi konumuna gelmişlerdir. Bu bağlamda üniversite-sanayi işbirliğinin firmaların örgütsel performansa etkilerinin de incelenmesi gereklilik arz etmektedir.

Ülkemizdeki üniversite-sanayi işbirliği hedefi ilkin 1963 yılında ilan edilen birinci beş yıllık kalkınma planı ile gündeme gelmiştir. Birinci ve ikinci beş yıllık kalkınma planları ile Ar-Ge faaliyetleri ve Ar-Ge göstergelerine ilişkin ilk çalışmalar yapılmış, TÜBİTAK'ın milli bir araştırma merkezi olarak organizasyonu gerçekleştirilmiştir. Altıncı beş yıllık kalkınma planı ile de üniversite – sanayi işbirliğinin yanında bir üçüncü unsur olan “kamu” modele dahil edilmiş, bu üç unsurun bütüncül bir yapı içerisinde ele alınması gerektiği fikri gündeme gelmiştir. Son yıllarda ülkemizde hedeflenen hızlı ekonomik dönüşüm ve yapısal reformların yanında 2023 vizyon amaçları doğrultusunda ihracatın geliştirilmesi programı büyük ölçüde sınai üretimin artırılmasına bağlıdır. Bu bağlamda çalışmamda ülkemizde münferit lokasyonlarda gerçekleştirilen sınai üretime yerel üniversitelerce verilen Ar-Ge desteklerinin etkinliğinin Sakarya ili özelinde ortaya koyması önem arz etmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Performans ve İşletme Performansı Kavramları

Performans kavramı farklı disiplinlerce ele alınmış bir kavramdır (Amaratunga ve Baldry, 2002, s.217) çünkü performans, ele alındığı kavram bağlamında incelenebilir (Carton ve Charles, 2006, s.3). İşletmelerde performans kavramı örgütsel ve bireysel bağlamda ele alınabilmektedir (Aktan, 2009, s.26). Bu çalışmada ise performans kavramı örgütsel performans bağlamında ele alınacaktır.

Performans kavramı amaçlanmış ve planlanmış bir faaliyet neticesinde ulaşılan sonucu, nicel ve/veya nitel olarak ifade eder (Özer, 2009, s.4-5). Daha yalın bir ifadeyle bir hedefe ulaşma seviyesi (Dwight, 1999, s.258) ya da herhangi bir eylemin sonucunda ulaşılan başarı seviyesi (Okur, 2007, s.53) olarak ta ifade edilebilir. Bu yüzden performans kelimesi genellikle yüksek performans, düşük performans, iyi performans, kötü performans gibi nitelendirici kelimelerle birlikte kullanılan nötr bir ifadedir. Performans kavramının gün geçtikçe farklı anlamlar içeren başarı, etkenlik, etkililik, yetenek ve memnuniyet bir şekilde kullanılmaya da başlanmıştır.

Yapılan tanımların çoğunluğunda ise işletme performansının tanımından ziyade işletme performansını oluşturan boyutlar ve işletme performansının nasıl ölçülebileceği üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Golden, 1992; Cronin ve Page: 1988; Caruana ve Pitt, 1997, Neely, Gregory, ve Platts 1995; Walkier ve Ruckert, 1987, Philips, 1999, Reiner 2004). Yine işletme performansı kavramının örgütsel başarı ve örgütsel etkinlik kavramlarıyla aynı anlamda kullanıldığı da görülmektedir.

Çevik, Göksu, Bilgiç, Karakaya, Seyhan ve Gül (2008) yaptıkları çalışmada performans yönetim sürecini örgütsel amaçların belirlenmesi, bütünsel örgütsel amaçların dönemsel performans hedeflerine dönüştürülmesi, performans kriterlerinin belirlenmesi, performansın ölçülmesi, performans sonuçlarının

analizi ve bu sonuçlara göre karar verme faaliyetinin gerçekleştirilmesi şeklinde açıklamışlardır. Kırılmaz (2012, s.89) tarafından yapılan doktora çalışmasında performans yönetim süreci performans planlama, performans ölçümü, performans değerlendirme, performans denetimi, performans geliştirme şeklinde beş aşamalı bir süreç olarak ele alınmıştır. Mesci (2011, s.88) tarafından yapılan çalışmada ise performans yönetim süreci hedef belirleme, uygulama ve değerlendirme şeklinde üç aşamada ele alınmıştır.

Bu çalışmaların bir sentezi yapılarak bu çalışmaya esas olmak üzere performans yönetim süreci;

- 1) Performans yönetiminin planlanması ve uygulamaya hazırlık,
- 2) Performansın ölçülmesi,
- 3) Performans ölçüm sonuçlarının değerlendirilmesi ve yönetsel süreçlerde kullanılması şeklinde ele alınacaktır.

1.1.1. Performans Yönetiminin Planlanması ve Uygulamaya Hazırlık

Performans Yönetimine hazırlık olarak da değerlendirilebilecek bu aşamada amaç etkin bir performans yönetim sistemine temel olacak adımların netleştirilmesidir. Performans yönetim sürecine temel teşkil edecek bu adımlar sırayla şu şekilde tasarlanabilir;

- İşletme amaçlarının belirlenmesi,
- Bu amaçlara ilişkin temel performans kriterlerinin belirlenmesi,
- Performans ölçüm yöntemlerinin belirlenmesi,
- Etkin bir performans yönetimini destekleyecek yönetim bilgi sistemlerinin oluşturulması,
- Performans yönetim sürecinin tüm işletmeye yayılımının sağlanması.

1.1.2. Performansın Ölçülmesi

Performans ölçümü performans yönetimi sürecinin ikinci aşamasıdır. Performans yönetim sürecinin etkililiği performans ölçümüne dayanmaktadır ve performans yönetimi literatüründe performans ölçümü, muhasebe, stratejik yönetim, üretim yönetimi, pazarlama, insan kaynakları yönetimi gibi farklı disiplinlerden araştırmacılarca farklı şekillerde ele alınmış ve hepsinde iki temel soruya cevap aranmıştır. Bu sorular işletme performansının belirleyicilerinin ne olduğuyla ve performansın nasıl ölçülebileceği ile alakalıdır (Neely, 1999, s.221).

Performans ölçümü; yönetimin kontrol fonksiyonu içinde yer alan bir faaliyet olarak işletmelerin amaçlarına ulaşip ulaşmadığının birtakım araç ve yöntemler kullanılarak izlenmesidir (Başpınar, 2016, s. 10). Performans ölçümü faaliyeti bir işletmenin amaçlarının ne kadarına ulaştığını anlamak için gerçekleştirilen sistematik bilgi toplama faaliyetidir (Marr, 2006, s.97). Performans ölçümü işletmelerde ölçüm sonuçları neticesinde oluşan raporlarla paydaşlara hesap verme sorumluluğunu da yerine getiren yönetsel bir araçtır (Elitaş ve Ağca, 2006, s.349).

Performans ölçümü, işletmelerde hataların bulunup ortaya çıkartılmasından çok işletme içindeki faaliyetlerin daha verimli bir şekilde yapılmasına ve sadece az kaynak kullanılmasına değil kaynakların daha etkin alanlarda kullanılmasına odaklanmış (Karaman, 2009, s.415) bir sistemle gerçekleştirilebilir. Performans ölçme sistemi adı verilen bu sistem, bir işletme içerisinde karar alınması, bu kararların uygulamaya geçirilmesi, koordine edilmesi ve uygulama neticelerinin stratejik amaçlara uygunluğunun belirlenmesi için kullanılan bilgi toplama sistemidir (Şimşek ve Nursoy, 2002, s.43-44).

1.2. İşletmelerde Performansı Oluşturan Boyutlar

Birbirinden ayrı özelliklere sahip olan performans göstergeleri/kriterleri basit bir tanımla örgütün performansının ölçülmesi için işletme tarafından koyulan hedeflere varılıp varılmadığının ya da örgüt (işletme) tarafından koyulan hedeflerin ne kadarına yaklaşıldığının ölçülebilmesi için kullanılan analiz yöntemleridir (www.sgb.gov.tr, 2004) Aynı zamanda temel performans göstergeleri, örgütün karşılaştığı

sorunları çözüme kavuşturulmasında yöneticilerin kullandığı kaynakların bir kısmını oluşturmaktadır (Cingöz, 201, s.151).

Günümüze kadar örgütsel performansın geliştiği ve değişime uğradığı bir süreç yaşanmaktadır. Performans anlayışı bu süreç zarfında zaman zaman yeniden oluşturulmuş zaman zaman önemini yitirmiş ve zaman zaman da önem kazanan performans kavramıyla farklı performans parametreleri oluşmuştur. Örgütsel performans konusunda birçok disiplin ve bilimsel alan için çok karmaşık ve çok boyutluluk konusu tartışılmaktadır, bu nedenle performans ile ilgili literatürün bütünlükten yoksun olduğu iddia edilmektedir (Başat, 2009, s.12-13). Günümüze kadar gelen süreçte örgütsel performans ölçümü için çeşitli ölçüm göstergeleri kullanılmış ise de örgütlerin performanslarının bütün taraflarıyla ölçülebilmesi adına etkenlik, etkililik, verimlilik, kalite, yenilik, çalışma yaşamının kalitesi, karlılık ve bütçeye uygunluk günümüzde örgütsel performansın yeni boyutları olarak performans ölçüm göstergelerine nitel kavramlar olarak dâhil edilmiştir (Akal, 1994).

İşletme performansının izlenmesinde kullanılan etkililik, etkenlik, verimlilik, kalite, yenilik, karlılık ve bütçeye uygunluk, çalışma yaşamının kalitesi gibi göstergeler/kriterler aşağıda kısaca açıklanacaktır.

Etkililik: Sayısal ölçütler bir işletmenin parça ve ürün maliyetlerini tahmin edebilmeyi, ardışık dönemlerde (periyotlarda) performans takibi, performans problemleri ve tercihli metotların karşılaştırılmasını sağlar. Performans ölçütleri içinde üç temel kavram; verimlilik, etkinlik ve etkililik günlük hayatta ve literatür de zaman zaman birbirleri yerine kullanılmaktadır. Ancak bunlar farklı tanımlara sahip kavramlardır (Yükçü ve Atağan, 2009, s.2).

Etkililik, ikinci dünya savaşından sonra kullanılmaya başlanan ekonomik bir kavramdır. Daha sonraları imalat başta olmak üzere çeşitli bilim dallarında da kullanılmaya başlamıştır. Kavram olarak etkililik (Horngren, Foster, Data, 2000, s.229) tarafından örgütlerin işlerini gerçekleştirirken amaçlara ne kadar ulaştıklarını gösteren bir ölçüttür. Örgütsel etkililik bir yönetim görevi olarak ifade edilebilir. Yöneticiler içinde buldukları şartlara göre her bir durum için etkililik ölçütü belirleyebilirler (Yükçü ve Atağan, 2009, s.2).

Etkenlik: Etkililikten kapsam açısından daha dardır. İşletme planlama dönemi başındaki planladığı üretim miktarı dönem sonunda fiili olarak gerçekleştiği takdir de etkililik oluşur. İşletmenin pazarda ki rakipleri daha çok üretim yaptığı takdir de bu işletme etkin bir işletme değildir (Bayer ve Tüfekçi, 2007, s.24).

Etkenlik için işletme doğru standartları koyup bunları gerçekleştirmek durumundadır (Akdemir, 2004, s.84-85).

Verimlilik: Literatür de çok sayıda verimlilik kavramının tanımını bulmak mümkündür. Tanımların hemen hepsi birbirine çok yakın anlamlar ifade eder. En yaygın kullanılan tanımda ise verimlilik bir imalat veya hizmet sisteminin elde ettiği çıktı ile bu çıktıyı elde etmek için harcanan girdi arasındaki ilişkinin oransal ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Prokopenko, 2005, s.19). Bu oran verimlilik=çıkıtı/girdi şeklinde ifade edilmektedir.

Verimlilik, kısmi verimlilik ve çoklu faktör verimliliği olarak ikiye ayrılabilir. Bu verimlilik ölçümlerinden ölçüm sebebine göre kısmi ya da çoklu faktör verimliliği kullanılabilir. Örgütler tarafından iş gücü ve makine verimliliği kısmi verimlilik ölçümleri olarak kullanılabilir. Kısmi verimlilik girdileri ortalama verimliliğini ifade eder. Çoklu faktör verimliliği ise birden fazla üretim girdisinin verimliliğinin hesaplanmasıdır. Verimlilik miktar ve değer açısından iki farklı şekilde ölçülebilir. Miktar açısından ölçümün çeşitli zorlukları vardır. İki veya daha fazla fiziksel girdi varsa sağlıklı bir ölçüm yapabilmek zordur bu nedenle miktar ölçümü kısmi verimlilik ölçümü dışında yararlı bir ölçüm olarak görülmemektedir (Yükçü ve Atağan, 2009, s.4).

Kalite: Kalite kavramı çok önemli olmakla birlikte literatürde kabul görmüş tek bir tanımdan bahsedilememektedir (Sarıkaya, 2002, s.7). Literatürde araştırmacıların ve endüstri raporlarındaki uygulamacıların oldukça değişik ve geniş bir alanda tanımlamalarını görmek mümkündür. Krajewski,

Larry, Ritzman ve Manoj, (2013, s.178) bu tanımlar içinde en evrensel olanını “*müşteriler tarafından bir hizmete veya ürüne ilişkin genel memnuniyeti tanımlamada kullanılan terim*” şeklinde ifade etmektedir.

Yenilik: Kavramsal olarak yenilik; değişim, gelişim, esneklik, girişimcilik gibi kavramların bütününe ifade etmektedir. Yeni ürün ve hizmetler bunların üretim süreçlerinde veya yöntemlerinde yapılan iyileştirme ve yeniliklerle pazar yenilikleri ve kullanım yenilikleri gibi mevcut şartların performansını arttırmaya yönelik faaliyetlerdir.

Fayda, maliyet oranı işletmenin büyüme ve karlılığına etki gibi yeniliğin ölçülmesinde kullanılan performans göstergeleri önemli yenilik ölçütleridir (Coşkun, 2005, s.27). Kamu, özel sektör, küçük, büyük işletmeler ve tüm kuruluşlar açısından yenilik ilkesinin evrensel olduğu kabul edilmektedir.

Karlılık Ve Bütçeye Uygunluk: Karlılık işletmelerin uygulamaları ve kararlarının doğruluğunu gösteren, işletmelerin toplam gelirleri, giderleri ve yatırımları arasındaki ilişkileri ölçen önemli bir göstergedir. İşletmenin gelirlerini hangi oranda arttırıp arttırmadığı, gelirleri etkilemeden giderlerini azaltıp azaltmadığı ve karla elde edilen artışların yatırıma aktarılıp aktarılmadığına ilişkin göstergeler işletme performansı açısından önemli göstergelerdir (Sarıkaya, 2002, s.94).

Çalışma Yaşamının Kalitesi: Çalışma yaşamının kalitesi, iş ortamındaki atmosferin örgüt üyeleri üzerinde dolaylı veya doğrudan oluşan pozitif veya negatif etkilerin bütünlüğünün göstergesi olarak tanımlanmaktadır. Aynı zaman da iş ortamının fiziksel çalışma koşulları; gürültü, ortam ışığı seviyesi, ortam sıcaklık ve soğukluk seviyesi, havalandırma ve toz gibi fiziksel çalışma koşulları da çalışma yaşamının kalitesini ölçen göstergelerdir. (Tunçer, 2006, s.31).

1.3. İşletme Performansı Ölçümü İle İlgili Yaklaşımlar

Örgütsel düzeyde performans ölçümüne yönelik olarak yapılan çalışmalar ilk olarak ABD, Avustralya, İngiltere ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde başlamıştır. Benimsenen ölçüm sistemlerinde genellikle çıktılara, nihai etkilere ve elde edilen sonuçlara, finansal çıktılara yönelik belirlenen ölçütlere, hizmet kalitesine ve müşteri memnuniyetine ağırlık verilmektedir (Tekin, 2000, s.31-33).

Performans ölçümü ve yönetiminin tarih içindeki seyri değerlendirildiğinde genel itibarıyla performans ölçümünün, süreçlerin tek başlarına incelendiği yaklaşımdan sistem yaklaşımına, sadece finansal olan ölçütlerin kullanıldığı yaklaşımdan da de finansal olmayan ölçütlerinde kullanıldığı yaklaşımlara doğru bir ilerleme görüldüğü anlaşılmaktadır (Yüreğir ve Nakıboğlu, 2007, s.546).

1960'lı yıllarda performans ölçümleri geleneksel finansal ölçütlere göre yapılırken 1980'li yıllardan itibaren yönetim anlayışlarındaki gelişmeye paralel olarak geleneksel yaklaşımın kısa vadeli hedeflere odaklandığı ve geniş bir bakış açısı sunmadığı savunulmaya başlanmıştır. Çünkü bu dönemde 1990'larda finansal olmayan performans ölçütlerinin de, sayısallaştırılıp anlamlı hale getirilmesiyle beraber daha geniş bir bakış açısıyla performans ölçümü yapılmaya başlanmıştır (Coşkun, 2005, s.7).

İşletmelerde performansın ölçümüne yönelik yaklaşımları üç kategoriye ayırmak mümkündür. Bunlar; finansal olan yöntemler, finansal olmayan yöntemler ile finansal olan ve finansal olmayan yöntemlerin birlikte kullanıldığı birleşik yöntemlerdir (Çanakçıoğlu ve Demirtaş, 2010, s.217).

Finansal olan yöntemler geleneksel (klasik) ya da nicel yöntemler olarak adlandırılmaktadır. Geleneksel performans ölçüm yaklaşımlarında işletme performansı karlılık, satışlar ve büyüme gibi finansal (niceliksel) ölçütler kullanılmaktadır. Finansal olan performans ölçümleri, ar-ge harcamaları, bütçeye uygunluk, büyüme, ihracat artışı, döküm miktarı, finansal kaynaklara sahip olma, likidite olanağı, karlılık, mal dönüşü, nakit akışı, nispi büyüklük, nispi maliyet, para dönüşü, satış büyümesi, uzun vade karlılığı, uzun vadeli kar artışı, gelecekteki büyüme gibi bir takım ölçütlere göre yapılmaktadır (Turunç, Erkuş ve Polat, 2007, s.764). Finansal performans ölçütlerinin yaygın şekilde kullanılmasının en önemli nedeni, kesin ve objektif olmalarıdır (Coşkun, 2005, s.21). Finansal göstergeler işletme performansını ölçmek için uzunca bir zaman temel ölçütler olarak kullanılmışlardır (Çalhan, 2015, s.125).

Finansal performans ölçüm yöntemleri 1980'li yılların sonuna doğru eleştirilmeye başlanmıştır. Geleneksel yöntemlerde finansal ölçütlere dayalı olarak yapılan ölçümler bu yönüyle tek boyutlu kalmakta ve sınırlı olmaktadır. Yani müşteri memnuniyeti, ürün ve hizmet kalitesi, çalışan motivasyonu gibi faktörler bu tür performans ölçütleri kullanıldığında ihmal edilen unsurlar haline gelmektedir. Eğer bir işletme kar elde ediyor ve satışlarında da bir artış söz konusuysa işletme için bir sorunun varlığı ortaya çıkmamakta örneğin müşteriler dikkate alınmamaktadır. Geleneksel ölçüm yaklaşımları işletmenin tüm bölümlerinde esneklikten yoksun bir şekilde standart bir formatta uygulanmakta ve her bölümün kendine ait özelliklerinin/farklılıklarının ortaya çıkmasını engellemektedir. Finansal ölçütlerin sayısının fazla oluşu bunlardan hangisinin kullanılacağına belirlenmesinde de güçlük oluşturmaktadır. Yine ölçüm ve raporlamaların ortaklara yönelik yapılıyor olması işletme paydaşlarının dikkate alınmaması gibi bir durumu ortaya çıkartmaktadır (Ağca ve Tunçer, 2006, s.176-177). Diğer taraftan veri toplama ve raporlama süreci uzun bir zaman almaktadır. Kısa vadeli hedeflerin ölçümüne yönelik olması, içe dönük olması, geçmişe dönük olması ve gelecekle ilgili bir değerlendirme yapma imkânının sınırlı olması bu ölçüm yöntemine yönelik olarak eleştirilerin doğmasına sebep olmaktadır (Coşkun, 2005, s.21).

Performans ölçümünde finansal olan yöntemlere yönelik eleştiriler bir işletmenin değerlendirilmesinde finansal olmayan performans boyutlarının ölçümünü gündeme getirmiştir. Sadece finansal ölçütlere dayanan geleneksel performans ölçüm sistemleri yetersiz kabul edilmekte ve finansal olmayan ölçümlere daha fazla önem verilmektedir (Paranjape, Rossiter ve Pantano 2006).

Finansal olmayan (nitel) ölçümlere dayalı performans ölçümlerinde daha çok işletmenin iç çevresinde bulunan ve sayısal olarak ölçülemeyen (mutlak değerle ifade edilemeyen) faktörler değerlendirilmektedir. Bu tür ölçütler algıyı ve davranışı ölçmeye yönelik olarak da kullanılmaktadır. Finansal olmayan performans ölçümlerinde verilerin toplanmasındaki, ölçülmesindeki, sınıflandırılmasındaki ve analizindeki zorluklar, zaman alıcı olması ve bazen de objektif bir değerlendirme yapma konusunda sınırlayıcı olması gibi hususlarda eleştiriler bulunmaktadır (Balci, 2011, s.181-182). Diğer taraftan finansal olmayan ölçümlerin sonuçları parasal olarak ifade edilemez (Yüreğir ve Nakıboğlu, 2007, s.549).

Geçmiş verilerine dayanan, finansal göstergelerle yapılmış işletme performansı ölçümleri gelecekle ilgili karar verme konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu noktada yöneticilerin işletmeleri yönetirken geçmiş durumu gösteren finansal göstergelerle beraber geleceğe dönük olan; kalite, esneklik, müşteri tatmini, müşteri memnuniyeti, yenilik, hız, müşteri ve ortakların beklentileri, iç etkinlik, yönetime katılım ve insan kaynağının gelişimi gibi finansal olmayan faktörleri de dikkate almaları gerekmektedir (Yıldız vd., 2010: 2). Pek çok yazar finansal olmayan performans ölçümlerinin faydalarını kabul etmektedir. Ama yine de operasyonel ölçümlerin kullanımı için finansal ölçümlere başvurmak gerektiğini ya da daha iyi finansal ölçümlerin kullanılması gerektiği konularını tartışmaktadır (Başat, 201, s.37).

1980'li yılların sonlarından ve 1990'lı yılların başlarından itibaren hem finansal performans ölçüm yöntemlerinin hem de finansal olmayan performans ölçüm yöntemlerinin kullanılmasında ortaya çıkan eksiklikler her iki bakış açısının da beraber kullanıldığı çok boyutlu performans değerlendirme yaklaşımlarını ortaya çıkarmıştır (Bourne, Mills, Wilcox, Neely ve Platts, 2000, s.754). Günümüze işletmelerin büyük bir kısmı finansal ve finansal olmayan performans ölçümlerinin her ikisini de birlikte kullanmaktadır (Kalkan, 2005, s.59).

Çalışmanın bundan sonraki başlıklarında işletmelerin performanslarının ölçümünde hem finansal hem de finansal olmayan performans ölçüm yaklaşımlarının bir bileşimi olan çok boyutlu performans değerlendirme yaklaşımlarına yönelik açıklamalarda bulunulacaktır.

1.4. İşletmelerde Çok Boyutlu Performans Ölçüm Yöntemleri

Çok boyutlu (bütünleşik) performans ölçüm yöntemleri, stratejiler, müşteri memnuniyeti, paydaşların tatmini, çalışan memnuniyeti, yönetime katılım, kalite, mali verimlilik, iç etkinlik, yenilik ve esneklik gibi birçok boyutta işletmeyi tüm yönleriyle bütünleşik bir anlayışla değerlendirmeyi sağlayan modellerdir. (Ağca ve Tuncer, 2006, s.2; Yıldız, Karagöz ve Mesci, 2010, s.2). Çok boyutlu performans

ölçümü işletmelerin amaçlarını yansıtacak, işletme açısından uygun performans göstergelerini kullanarak performans ölçmeyi amaçlamaktadır (Başat, 2009, s.64). Çok boyutlu performans ölçüm sistemlerinin kullanılmasıyla beraber geleneksel performans ölçüm yöntemlerinin yetersizliklerine yönelik eleştiriler aşılmaya başlamıştır (Tangen, 2004, s.736) ve çok boyutlu performans ölçüm yaklaşımları artarak önem kazanmakta ve daha fazla işletme tarafından kullanılmaktadır (Başat, 2009, s.57).

İşletme performansı bütüncül bir bakış açısıyla değerlemeye yönelik olarak geçmişten bugüne kadar gelişen ve değişen çok boyutlu performans ölçüm yöntemleri söz konusudur (Elitaş ve Ağca, 2006, s.350). Bir işletmenin çok boyutlu bir yaklaşımla performansının ölçülmesine yönelik ve yaygın olarak kabul edilen yaklaşımlardan bazıları şunlardır; Cross ve Lynch (1992) tarafından geliştirilen “performans piramidi” yaklaşımı, Kaplan ve Norton (1992) tarafından geliştirilen ve yaygın olarak “Dengeli Performans Değerleme Tablosu” olarak Türkçeleştirilen Balanced Scorecard yöntemi, Atkinson, Waterhouse ve Wells (1997) geliştirdiği işletmenin paydaşları temelinden hareketle işletme performansını değerlendiren “Paydaş Temelli Yaklaşım” yöntemi, Neely, Adams, ve Crowe, (2001) tarafından işletmede paydaşların tatmini ve işletmeye katkıları üzerinden işletme performansını ölçmeye yönelik olarak “Performans Prizması” adını verdikleri yöntemdir.

Bunların dışında Avrupa kalite yönetim vakfı modeli, Malcolm Baldrige ulusal kalite ödülü modeli, Deming ödülü modeli, Skandia kılavuzu modeli, Değer tabanlı yönetim modeli, Kanji işletme skor kartı modeli, Kuantum performans ölçümü modeli, Maddi olmayan varlıkların izlenmesi modeli, Sonuçlar ve determinantlar modeli, Kontrol tablosu modeli gibi modellerde çok boyutlu performansın ölçülmesine yönelik olarak geliştirilmiş yöntemlerdir.

2. Üniversite-Sanayi İş Birliği

Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerinin 20. Yüzyıldan itibaren kişisel faaliyetlerden profesyonel laboratuvarlara kaymasıyla, üniversiteler Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerinin merkezi konumuna geldiler. Freeman ve Soete (2003, s.231) 20. Yüzyılda üniversitelerin artan sınai etkinliğini şu şekilde ifade etmektedirler; “Üniversiteli bilim adamları veya mucitler çok kez yenilikçi firmaların Ar-Ge birimlerinde danışman olarak yakın işbirliği içindeydiler (Ziegler, Natta, Haber, Fleming, Michels, Staudinger, VonNeumann). Başka durumlarda da özel savaş programları, çok seçkin üniversite hocalarını, devletlerin desteklediği yeniliklerde (atom bombası, radar gibi) çalıştırmıştır. Teorik bilim temeli ve ilkeleri olmadan gelişmesi mümkün olmayan bilim temelli teknolojilere sahip bu sanayilerde, şu veya bu şekilde temel bilimlerle sıkı ilişki içinde olmak normaldir. Bilimsel bilgi tabanı, el zanaatı becerisiyle ya da mevcut üretim sistemlerindeki deneme yanılma usulleri ve tesadüfi gözlemlerle oluşturulamaz.”

Üniversitelerin sınai üretime katkısı zaman içerisinde ekonomik, politik ve sosyolojik faktörlerin devinimi doğrultusunda form değiştirmiştir. Başlangıçta yalnızca teoloji eğitime sağlayacağı düşünsel katkı ekseninde bir değer biçilen üniversiteler, sancılı ve provakatif süreçlerden geçerek üretimin lokomotif haline gelmişlerdir. Günümüzde gelinen noktada üniversitelerin misyonu sektöre eleman yetiştirme fonksiyonundan sektöre pratik teknolojik bilgi sağlamaya evrilmiştir. Bu aşamada üniversitelerin teknolojik bilgi sağlama misyonu yerel, ulusal ve uluslararası ölçeklerde değerlendirilebilir. Doğaldır ki her kurumun öncelikle var olduğu lokasyona katkı sağlaması beklenir. Ayrıca bulunduğu mekan, üniversite için eşsiz bir laboratuvardır. Her üniversite için ulusal ölçekte bir katma değer oluşturmanın ön koşulu öncelikle kendi çevresindeki olay ve olguları anlama, yorumlama ve ilişki kurabilmesine bağlıdır.

Üniversiteler tarihsel süreç içerisinde bilgi üretme ve üretilen bilginin yayılması ve paylaşımı bakımından çeşitli aşamalar geçirmişler ve bu aşamalarda çeşitli araştırmacılar tarafından üniversitelerin tarihsel gelişimini sınıflandırma amacıyla kullanılmıştır. Örneğin; Saklı ve Akbulut (2017, s.9) bu bağlamda üniversiteleri;

- Üniversite Öncesi Yükseköğretim
- Ortaçağın Üniversiteleri; Birinci Kuşak Üniversiteleri,

- Humboldt'un Modern Üniversitesi; İkinci Kuşak Üniversiteler,
- Toplumsal Hizmet Üniversiteleri; Üçüncü Kuşak ve Girişimci Üniversiteler,
- Dördüncü Kuşak Üniversiteler

olarak sınıflandırırken, Üçler (2014, s.37) yine bu bağlamda üniversiteleri;

- 1. Kuşak Üniversite (Geleneksel Üniversite - Ortaçağa Özgü - Kilise Merkezli Üniversiteler)
- Modern Üniversite - 2. Kuşak Üniversite
- Post Modern Üniversite 3. Kuşak Üniversite biçiminde sınıflandırmıştır.

Avrupa merkezli ortaçağ üniversitesi olarak ifade edebileceğimiz 1. Kuşak üniversiteler bilimsel bilgi üretmeyi değil dogmatik kilise öğretisinin genç beyinlere mutlak doğru olarak yerleştirilmesini hedefliyordu. Wissema (2009, s.13) ya göre, Birinci kuşak üniversitelerin ana hedefi yeni bilgilere ulaşmak değil, geçmişin var olan bilgisini korumak ve kilise öğretilerine itaati öğrencilerine öğretmekti. Ortaçağ üniversitelerinin hocaları; yorumladılar, tartıştılar, küçük farklılıklar oluşturmak için ömürlerini harcadılar, ama hiçbir şey icat etmediler.

17. yüzyıl, Bacon, Boyle, Newton gibi bilim adamlarının katkılarıyla akıl yürütme yerine deneyin kullanılmaya başlanması nedeni ile modern anlamıyla bilimin başlangıcı olarak kabul edilebilir. Bu tarih aynı zamanda yukarıdaki sınıflandırma itibari ile 2. Kuşak üniversitelerin ortaya çıkış ve yaygınlaşma zamanını göstermektedir. Wissema (2009, s.13-14) nın da altını çizdiği gibi, bu tarihlerde bilim adamlarının önemli bir kısmı hala üniversitelerden bağımsız, üniversitelerin dışında faaliyet göstermekteydiler, o nedenle 17. Yüzyıldan itibaren "bilimin büyük uyanışı" üniversitelerin dışında gerçekleşmiştir demek yanlış olmayacaktır. Özellikle Fransa'da pratik teknolojik araştırmaya dayalı ve politeknik olarak ifade edilen yükseköğretim kurumlarıyla bu tarihlerde akademinin sanayi ile olan bağı güçlenmeye başlamıştır. Bütün bu gelişmelere rağmen 19. Yüzyıla gelinceye kadar üniversiteler sanayi ile tam anlamıyla bir işbirliği içerisine girememişlerdir. Böyle bir ilişkinin sağlam bir platformda tesis edilebilmesi için sanayi devrimini beklemek gerekecekti.

19 yüzyıl başında mesleki eğitim ve araştırmanın birlikte yürütülmesi ilkesine dayalı üniversite modeli ilk kez Alman düşünür ve devlet adamı Wilhelm VonHumboldt tarafından ortaya atılmıştır. Bu ilkeye dayalı olarak kurulan ilk üniversite Berlin Üniversitesi'dir ve bu üniversite modeli Humboldt Üniversitesi olarak anılagelmiştir. Humboldt Üniversitesi Almanya'da modern fen bilimleri ve sosyal bilimlerin temellerini atmış, 19. yüzyıl sonu ile 20. Yüzyıl başı dönemde meydana gelen bilimsel ilerlemelerin kaynağı olmuştur.

1900'lü yılların ortalarında üniversitelerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve öğrenci sayısındaki büyük artış üniversiteleri yeni ekonomik kaynaklar bulma konusunda harekete geçirdi. Bu tarihlerden itibaren Humboldt Üniversitesi modeli yükseköğretim kurumlarının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmaya başlamıştı. Ayrıca İngilizcenin bilimin genel dili haline gelmesi, akademisyenlerin üniversitelerarası hareketliliği ve bilgiye erişimin kolaylaşması gibi unsurlar üniversitelerarasındaki işbirliğini olduğu kadar rekabeti de arttırmıştır. Ayrıca üniversitelerarasındaki etkileşimin artması interdisipliner çalışmalarında artmasına sebep olmuş bu da teknolojik bilgi üretiminin gelişimini etkileyen önemli bir faktör olmuştur. Ayrıca yakın geçmişte üniversitelerin içerisinde veya üniversitelerin dahil olduğu platformlarda oluşturulan özgün teknoloji üretim merkezleri de üniversite temelli sinai üretim bağlamında önemli bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Wissema (2009, s.21-28) ya göre, teknopark, bilişim vadisi gibi yapılar, üniversitelerin ekonomik etkinliğin beşiği olarak görülmeye başlaması üniversitelerin yeni bir modele yönelmesinde önemli bir ivme oluşturmuştur. Wissema (2009) bu yönelimi "üçüncü kuşak üniversite" olarak nitelemektedir. Etzkowitz (2004) ise, bu modeli "girişimci üniversite" olarak adlandırmayı tercih etmiştir. Saklı (2017, s.20) girişimci üniversiteyi "bir girişim gibi hareket eden ve dış araştırma fonları için rekabet eden, işletme gibi etkinliğe önem veren bir kurumdur" şeklinde tanımlamaktadır.

Günümüzde üçüncü kuşak veya girişimci üniversite modellerinin de misyonunu tamamladığı, artık akademide dördüncü kuşak bir dönüşümün zamanın geldiğini ifade eden yaygın bir görüş söz konusudur. Pawlowski (2009) dördüncü kuşak üniversite kavramının içeriği tam olarak şekillendirilmemiş olsa da, “daha dikkate değer stratejik yaklaşımları” ve “çevresini proaktif biçimde şekillendirmeleri” ile farklılaşan üniversiteleri ifade ettiğini belirtmektedir.

Dura (1994, s.101) üniversite-sanayi işbirliği kavramını “üniversitelerin mevcut kaynakları (bilgi, eleman, ekipman) ile sanayinin mevcut kaynaklarının (deneyim, eleman, finansal güç) her iki tarafa ve topluma fayda sağlamak üzere bir metod ve sistem dahilinde birleştirilerek yapılan eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve diğer faaliyetlerin tümü” şeklinde ifade etmektedir. Akdoğan (2007, s.86) ise üniversite-sanayi işbirliğinin, bilgiyi üreten kurum olarak üniversite ile bunu uygulamaya dönüştüren kurum olarak sanayinin karşılıklı bağımlılıklarından meydana geldiğini ifade etmektedir.

Ülkemizde üniversite-sanayi işbirliği hedefi ilk olarak 1963 yılında ilan edilen birinci beş yıllık kalkınma planı ile gündeme gelmiştir. Birinci ve ikinci beş yıllık kalkınma planları ile Ar-Ge faaliyetleri ve Ar-Ge göstergelerine ilişkin ilk çalışmalar yapılmış, TÜBİTAK’ın milli bir araştırma merkezi olarak organizasyonu gerçekleştirilmiştir. Altıncı beş yıllık kalkınma planı ile de üniversite – sanayi işbirliğinin yanında bir üçüncü unsur olan “kamu” modele dahil edilmiş, bu üç unsurun bütüncül bir yapı içerisinde ele alınması gerektiği fikri gündeme gelmiştir. Son yıllarda ülkemizde hedeflenen hızlı ekonomik dönüşüm ve yapısal reformların yanında 2023 vizyon amaçları doğrultusunda ihracatın geliştirilmesi programı büyük ölçüde sınıai üretimin arttırılmasına bağlıdır.

3. Yöntem

3.1.Araştırmanın Sorunsalı ve Amacı

Bu araştırmanın ana sorunsalı “*lokasyon spesifik bilim kuruluşların teorik ve pratik katkılarının aile işletmelerine yansımaları*”dır. Lokasyon spesifik bilim kuruluşların teorik ve pratik katkılarının aynı lokasyonda var olan aile işletmelerini örgütsel performans bağlamında etkileyip etkilemediği, etkiliyorsa ne yönde etkilediği tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın amacı, *lokal bilimsel çalışmaların aynı lokasyonda yer alan aile işletmelerinin performanslarını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmaktır*. Bu çerçevede araştırmanın iki temel odak noktası bulunmaktadır. Araştırmanın birinci odak noktası, lokal bilimsel çalışmaların aile işletmelerinin örgütsel performanslarını nasıl etkilediğine ilişkin somut tespitler yapmaktır. Araştırmanın ikinci odak noktası ise Türkiye’de akademik alan ile iş hayatı arasındaki makasın açıklık derecesine yönelik bir tespitle bulunmaya yöneliktir.

3.2.Araştırmanın Önemi

Çalışmamız makro ekonomik performansın önemli ölçütlerinden biri olan sınıai üretimin beslendiği önemli kaynaklardan biri olan üniversitelerin, sanayiye sağladığı teknolojik bilgi ve Ar-Ge süreçlerine ilişkin etkinliğinin araştırılmasına dayanmaktadır. Bu amaçla lokal sınıai üretim makro sanayi sisteminin bir elemanı olarak düşünülmüş, lokal sınıai üretim performansının makro üretim performansını dolaysız olarak etkileyeceği öngörülmüştür.

Bu bağlamda, çalışmamız lokal olarak Sakarya ilini referans olarak almış ve Sakarya ili sınıai üretimi üzerinde lokal bilimsel araştırma merkezi olarak ele alınan Sakarya Üniversitesi’nin lokal sanayiye Ar-Ge katkısının etkinliği ve boyutu araştırılmıştır. Bu kapsamda çalışmamızın önemi lokal bilimsel araştırmaların lokal sınıai üretime etkisinin ifadesi olacaktır. Lokalde yapılan bu çalışmanın gelecekte makro ölçekte yapılacak çalışmalara yol göstereceği düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Belirli bir evrendeki birimler arasından seçilen ve evreni temsil ettiği varsayılan daha küçük bir küme örnekleme olarak adlandırılır (Gürbüz ve Şahin, 2016, s.127). Örneklemin genel özelliği seçildiği evreni temsil etme yeterliliğine sahip olmasıdır. Bu bağlamda bu araştırmanın örnekleme, Sakarya ilinde faaliyet gösteren aile işletmelerinin yönetim kurulu üyeleri oluşturmaktadır. Örnekleme yer alacak katılımcıların belirlenmesinde ise olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden Kasti (Amaçlı)

Örneklem Tekniği benimsenmiştir. Kasti örneklemede araştırmanın amacı ön planda tutularak en uygun birimlerin örnekleme dahil edilmesi söz konusudur. Buradan hareketle araştırma sorularına cevap bulmak amacıyla, yeterli sayıda yönetim kurulu üyesiyle mülakat gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda, Sakarya ilinde faaliyet gösteren dokuz (9) aile işletmesinin yönetim kurulu üyesiyle mülakat gerçekleştirilmiştir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Yukarıda da belirtildiği üzere bu çalışma örnek olay çalışması deseni ile yürütülmüştür. Bu nedenle bu çalışmada nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan veri toplama aracı olan mülakat (görüşme) tekniğinden yararlanılmıştır. Diğer yöntemlerde olduğu gibi mülakat tekniğinde de amaç araştırma sorusuna yönelik veri toplamaktır.

Lokal bilimsel çalışmaların aynı lokasyonda yer alan aile işletmelerinin performanslarını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak amacıyla yürütülen bu çalışmada önem arz eden birincil veriler, mülakat çalışmalarının yapıldığı zaman zarfında araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş olan doğal gözlemlerle toplanmıştır. Çalışmada yarı biçimsel mülakat benimsenmiş ve yukarıda da belirtildiği üzere verilerin toplanması aşamasında, mülakat yapılacak işletmeler ve kişilerin belirlenmesinde kasti örneklem tekniği kullanılmıştır.

Bu bağlamda araştırma; Sakarya ili sınırları içerisinde bulunan 9 farklı aile işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri söz konusu aile işletmelerinin yönetim kurulunda bulunan 9 kişi (yönetici) ile yarı biçimsel mülakat ile toplanmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler, ortalama 25 dakika ile 50 dakika gibi bir zaman aralığında sürmüştür. Söz konusu katılımcılarla gerçekleştirilen mülakatlardan önce uygun zaman belirlenerek telefonla randevu alınmış, belirtilen yer ve saatte görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin gerçekleştirilmesinden önce katılımcılara süreç, konu ve kapsam hakkında yeniden bilgilendirme yapılmıştır. Mülakatların hem sesli hem de yazılı olarak kayıt altına alınması konusunda katılımcılar ile anlaşılması, elde edilen verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı konusunda güvence verilmiştir.

3.5. Mülakat Sorularının Hazırlanması

Merriam (2015, s.69)'a göre; *alandaki gözlemlediğimiz şeyler, katılımcılara sorduğumuz sorular ve incelediğimiz dokümanlar çalışmanın teorik çerçevesiyle belirlenmektedir* (Orhan, 2018, s.52). Lokal bilimsel çalışmaların aynı lokasyonda yer alan aile işletmelerinin performanslarını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak amacıyla yürütülen bu çalışmada da mülakat soruları belli bir teorik çerçeveye bağlı olarak hazırlanmıştır.

Teorik çerçeve, araştırmacının mantıksal bir bağlamda mülakat sorularını hazırlaması açısından oldukça önemlidir. Merriam'a (2015, s.69) göre teorik çerçeve aynı zamanda *"görmediğimiz, sormadığımız ve ilgilenmediklerimizi de belirlemektedir* (Orhan, 2018, s.52). Bu çalışmada araştırmacı, yarı yapılandırılmış ve esnek biçimde hazırlanmış mülakat soruları kullandığından gözden kaçıracağı şeyleri en aza indirmek amacıyla hareket etmiştir. Bunun nedeni yarı yapılandırılmış görüşmelerde belli bir görüşme formu olsa da yöneltilecek sorular görece esnek bir yapıdadır. Dolayısıyla da görüşmenin gerçekleştirildiği her katılımcıdan spesifik veriler toplanmasına imkan sağlamaktadır. Ayrıca yarı yapılandırılmış mülakatlar araştırmacıya, katılımcının algıladığı dünyayı kendi düşünceleriyle anlatma imkanını da sunmaktadır (Merriam, 2015, s.87-88).

3.6. Mülakat Yapılacak Kişilerin Belirlenmesi

Araştırmanın verilerinin mülakat ya da görüşme aracılığıyla toplanması, kimler ile görüşüleceği konusunun belirlenmesi ise başlamaktadır. Yapılacak bu belirleme, araştırmacının neyi kimin bakış açısından öğrenmek isteğiyle doğrudan ilişkilidir. Burada önemli olan ise araştırmacının, araştırma konusuna katkı sağlayacağını düşündüğü katılımcıları tercih ederek, teoriye ve amaca uygun olan örnekleri incelemesidir. Bu nedenle nitel araştırmalarda önem arz eden durum ise katılımcıların sayısının değil; olay, olgu ya da fenomeni anlaması ve algılarını başarılı bir şekilde araştırmacı ile paylaşmasıdır

(Merriam, 2015, s.101-102). Buradan hareketle araştırma sorularına cevap bulmak amacıyla, Sakarya ilinde faaliyet gösteren dokuz (9) aile işletmesinin yönetim kurulu üyesiyle mülakat gerçekleştirilmiştir.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular izleyen kısımda yer almaktadır.

3.7.1.Katılımcılara Yönelik Bilgiler

Tablo 1’de araştırma kapsamında yer alan katılımcılara ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Katılımcılar	Kuruluş Tarihi	Sektör	Faaliyet Gösterilen Ölçek	Çalışma Süresi (Yıl)	Öğrenim Durumu
K1	1976	Tuğla, Seramik, Otomotiv	Ulusal	20	Lisans
K2	1950	Tekstil	Ulusal & Uluslararası	3	Yüksek Lisans
K3	1958	Gıda, Makine İmalatı	Ulusal & Uluslararası	30	Lisans
K4	1960	Makine İmalatı	Ulusal & Uluslararası	10	Yüksek Lisans
K5	1997	Makine İmalatı	Ulusal & Uluslararası	22	Lisans
K6	1976	Otomotiv, Makine İmalatı, Savunma Sanayi	Ulusal & Uluslararası	50	İlkokul
K7	1976	Gıda, Turizm, İnşaat	Ulusal	20	Önlisans
K8	1995	Makine İmalatı	Ulusal & Uluslararası	4	Lisans
K9	1970	Makine İmalatı	Ulusal & Uluslararası	11	Lisans

Tablo 1’deki bulgular incelendiğinde, aile şirketi olarak en genç şirketlerin 1995 ve 1997 yılında kurulduğu, diğer şirketlerin ise 40 yıldan fazla bir süredir faaliyette buldukları görülmektedir. Araştırma kapsamında ele alınan firmaların faaliyette buldukları alanlar değerlendirildiğinde, büyük oranda makine ve makine imalatı alanında oldukları ayrıca gıda, tekstil, turizm, inşaat ve otomotiv gibi alanlarda faaliyet gösteren firmalarında örneklemde yer aldığı görülmektedir. Aile şirketi olan söz konusu firmaların faaliyette buldukları ölçek incelendiğinde sadece K1 ve K7 firmalarının ulusal ölçekte faaliyet gösterdikleri, diğer firmaların ise hem ulusal hem de uluslararası ölçekte faaliyette buldukları görülmektedir. Mülakatların gerçekleştirildiği katılımcıların aile işletmelerinde çalışma sürelerine ilişkin veriler K2 ve K8 katılımcıları dışındaki katılımcıların 10 yıl ve üzeri bir çalışma sürelerine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde büyük çoğunluğunun üniversite ve üzerinde bir eğitime sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

3.7.2.Üniversite- Sanayi İş Birliğine Yönelik Bilgiler

Katılımcıların Üniversite- Sanayi İşbirliği vizyonundan haberdar olup olmadıklarına yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2: Üniversite- Sanayi İş Birliğine Yönelik Bilgiler

Katılımcılar	Üniversite- Sanayi İş Birliği Vizyonundan Haberdar Olma Durumu	Projede Bulunma	Yer Alınan Projeler
K1	Haberdar	Hayır	-
K2	Haberdar	Hayır	-

K3	Haberdar	Evet	-
K4	Haberdar	Evet	TÜBİTAK
K5	Haberdar	Evet	-
K6	Haberdar	Evet	-
K7	Haberdar	Hayır	-
K8	Haberdar	Evet	UMDE, UPEP
K9	Haberdar	Hayır	-

Üniversite-sanayi iş birliğine yönelik bilgilerin yer aldığı Tablo 2'deki bulgular tüm katılımcıların üniversite-sanayi iş birliğinin vizyonundan haberdar olduklarını; K1, K2, K7 ve K9 katılımcılarının bu kapsamda herhangi bir projede yer almadıklarını göstermektedir. Yer alınan projeler incelendiğinde TÜBİTAK, UMDE ve UPEP projelerinin ön plana çıktığı görülmektedir.

Üniversite-sanayi iş birliği vizyonundan haberdar olan katılımcıların bir takım teknik faaliyetler mi yoksa firma performansına yönelik kurumsal politikaların geliştirilmesi maksadıysa yönetsel süreçlerle ilgili faaliyetler konusunda mı iş birliğinde bulduklarına yönelik elde edilen veriler katılımcıların hem yönetsel hem de teknik yönden destek aldıklarını göstermektedir. Katılımcıların ifadeleri aşağıda sunulmaktadır.

"Üniversite-iş birliği vizyonundan haberdarım ve her iki süreçte de destek aldım." (K3)

"TÜBİTAK projeleri ve danışmanlık amaçlı hem yönetsel hem teknik olarak iki konuda da çalıştık."(K4)

"Önce yönetsel ağırlıklıydı ancak teknik faaliyetleri giderek çoğaltıyoruz." (K5)

"Her ikisinde de bulduk. Biz geçmişte teknik destek de aldık TÜBİTAK projesinden. Diğer taraftan ilk olarak 2003 yılında ERP'ye geçiş sürecinde destek almıştık. 2007 yılında da kurumsallaşmayla ilgili Sakarya Üniversitesi'nden destek aldık. Sakarya Üniversitesi endüstri mühendisliği bölümündeki akademisyenlerle çalıştık ve bu çalışmamız ara ara devam ediyor." (K6)

"Sakarya Üniversitesi'nden yararlandığım 2 projem vardı. Şu zamana kadar biri UMDE'den endüstri mühendisliği son sınıf öğrencileri, ondan 2 öğrenci almıştım memnun kalmıştık. Uluslararası proje elçiliği projesinden de bir Rus öğrenci çalışıyor, şu anda işçi desteğine yönelik yönetsel faaliyette destek aldık." (K8)

Üniversite-sanayi iş birliğine giren katılımcılara, bu iş birliğine iten sebeplerin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcıların cevapları aşağıda sunulmaktadır.

"Sektörün ve teknolojinin son zamanda çok hızlı gelişmesinden dolayı böyle bir ihtiyaç duydum." (K3)

"Öncelikle teknik donanım için işleyle ilgili. Evet manuel bilgimiz vardı ama teknik anlamda destek almamız gerekiyordu. Bu da bizi 1 değil 2-3 adım ileri götürdü." (K4)

"Tabii biz de kendimiz sosyal aktifiz. Bulduğumuz ortamlarda bunlar sürekli gündeme geliyordu. Biz de yeniliği ve hayata vizyonlu yaklaşmayı düşündüğümüz için bilhassa mevcut yerimizde değil de daha farklı boyutlarda neler yapabiliriz kısmında daha bilgili ve akademisyenlerle de çalışalım istediğimizden kaynaklanıyor. Artı şu var. Tabii bizim işletmelerimizin içinde ister istemez normal hayatın akışında bakar körlüğümüz oluşuyor. Bu bakar körlüklerimizi ikinci, üçüncü gözlerle de gözlemleyip onların da fikirlerini alıp burada mantıklı yolu seçebilmemiz için bilhassa seçtik bu yolu. Şunu da söyleyebilirim, biz iç huzurumuzda ve kurumun yapı ve teknik gelişmesinde buradan ciddi bir şekilde faydalandık." (K5)

“Kurumsallaşma ve şirketi ileri kuşaklara doğru düzgün aktarabilme isteği. 2003’te başlayan bu süreçte amaç ileriki kuşağa aktarabilmek. Tabii ki sonrasında 100-300-500 yıllık şirket haline getirebilmek.” (K6)

“Ekonomik olduğunu düşünüyorum ve tecrübe kazandırmak.” (K8)

Diğer taraftan üniversite-sanayi iş birliğine girmeyen katılımcıların böyle bir iş birliğine girmeme nedenlerine yönelik cevaplar incelendiğinde üniversitenin bilgilendirme konusundaki eksiklerine vurgu yapıldığı ve üniversitenin bu konuya daha fazla eğilmesi gerektiği görülmüştür. Ayrıca akademisyenlerden danışmanlık hizmeti olarak ihtiyaçların karşıladığı da belirtilmektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekildedir:

“Haberimiz vardı ama faydalanmadık. Burada Sakarya Üniversitesi’nin de hatası var. Bize gelen olmadı, kendilerini pazarlamaları gerekirdi. Üniversite ile ilgili hiçbir şeyden haberdar değilim. Üniversitenin kendini pazarlaması lazım, benim ne kalkıp da onları araştıracağ vaktim var ne de oralara gidecek vaktim.” (K1)

“Bir nedeni yok. Biz firma olarak çok açığız bu projelere girme açısından. Bize bir şey de önerilmedi, biz sadece ihtiyacımızı söyledik.” (K2)

“Doğrudan üniversite değil ama üniversitede ki akademisyenlerle bireysel olarak işbirliği içindeyiz.” (K7)

“Bu tür ihtiyaçlarımız daha çok danışmanlık olarak karşılıyor.” (K9)

Üniversite-Sanayi işbirliği kapsamında yeni teknolojik trendlerden haberdar olma ya da kullanma eğiliminin artıp artmadığına yönelik katılımcıların cevaplarında oluşan bulgular aşağıda yer almaktadır.

“Üniversiteden de önce bu trendleri takip ediyordum.” (K3)

“Eğilimlerimiz arttı sıkı sıkıya da takip ediyoruz ve yönlendiriliyoruz. Fuar gibi alanlarda da oldukça aktifiz.” (K4)

“Evet, arttı.” (K5)

“Yani biz yeni teknolojileri kullanalım diyoruz da bu üniversite-sanayi işbirliği katkısı ne biraz zayıf faydalandık ve yönlendirildik ama olması gereken seviye bu değil tabii.” (K6)

“Çok olduğunu düşünmüyorum. Zaten teknolojiyi takip etmek zorundayız. Üniversite-sanayi işbirliği ile alakası yok bu durumun.” (K8)

Katılımcılara ayrıca Üniversite-Sanayi İşbirliği sonrasında profesyonel yönetici istihdam etme eğilimi ile ilgili bir soruda yöneltilmiştir. Katılımcıların cevapları aşağıda yer almaktadır.

“Evet, son 6 aydır profesyonel bir genel müdür istihdamı gerçekleştirdik.” (K3)

“Hayır, böyle bir eğilim ortaya çıkmadı. Genelde dışarıdan danışmanlık alıyoruz.” (K4)

“Gündemimize alıyoruz ama biz de şöyle tabii bizim kurumumuza has 3 tane direkt yönetici olduğu için ayrıca bir de yönetici olursa burada bize iş kalmayacak bu sefer kendimizi saf dışı bırakmak istemiyoruz.” (K5)

Profesyonel yöneticimiz zaten vardı, halen de var.” (K6)

“Daha sonrasında olması gereken de bu. Çünkü aksi takdirde küçülmeye gidebilirsiniz. Başka bir yönetici tarafında yönetiliyor olmanız lazım. Ben ikinci kuşağım, benden sonra gelecek kardeşim var. İkimizde burada olduğumuz zaman dışarıdan yönetilmemizin çok daha doğru olacağına inanıyorum.” (K8)

3.7.3.Üniversite-Sanayi İşbirliği Kapsamı Dışında Herhangi Bir Akademisyen İle Teknik Veya Yönetimsel Süreçlerle İlgili Çalışmalara Yönelik Bilgiler

Katılımcıların üniversite-sanayi işbirliği kapsamı dışında herhangi bir akademisyen ile teknik veya yönetsel süreçlerle ilgili bir çalışma gerçekleştirip gerçekleştirmediğine yönelik cevapları incelendiğinde K1, K6, K8 katılımcılarının herhangi bir danışmanlık almadığı, K2 katılımcısının ise zorunlu bir şekilde akademisyen ile çalıştığını belirttiği bulgularına ulaşılmıştır. Diğer katılımcıların ise teknik süreç yoğunlukta olmak üzere yönetsel süreçlerle ilgili olarak da danışmanlık aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların cevapları aşağıda yer almaktadır.

“Üniversite ile alakalı biz çalışmamız olmadı.” (K1)

“Akademisyenlerden değil şirketlerden alıyoruz. Fakat akademisyen olarak Ar-Ge için İstanbul Teknik Üniversitesi’nden tekstil bölümünden bir akademisyen geliyor danışmanlık için. Ancak bu devletin şart koştuğu bir şey bizim isteğimiz bir şey değil. Biz süreçlerde akademisyenlerden değil bu işi yapan danışmanlık şirketleriyle çalışıyoruz ama danışmanlık şirketlerinin havuzunda akademisyen varsa onu bilemem.” (K2)

“Zaman zaman Sakarya Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümündeki hocalarla çalışmamız oldu.” (K3)

“Evet, ERP ve maliyetleme konularında endüstri mühendisliği bölümüyle çalışmalarımız oldu.” (K4)

“Üretim aşamaları, üretim süreçleri ile ilgili çalışmamız oldu. Bir de yönetim süreci kalitesi ile ilgili çalışmamız oldu. Kısmen de muhasebe ve finansman konularında da çalışmalarımız oldu.” (K5)

“Evet, paket programların yazılımı konusunda ve danışmanlık olarak akademisyenlerle hem yönetsel hem teknik açıdan çalışmalarımız oluyor.” (K7)

“Hayır, çalışmam olmadı.” (K8)

“Zaman zaman her iki süreçte de alıyoruz.” (K9)

3.7.4. Ar-Ge/İnovasyon Projesi Kapsamında Alınan Desteğin Etkisine Yönelik Bilgiler

Katılımcıların Ar-Ge/İnovasyon Projesi kapsamında bir destek alıp almadıkları, destek alan firmaların performansını (performans göstergelerini) olumlu yönde etkileyip etkilemediğine yönelik bulgular Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Ar-Ge/İnovasyon Projesi Kapsamında Alınan Desteğin Etkisine Yönelik Bilgiler

Katılımcılar	Ar-Ge/İnovasyon Projesi Kapsamında Destek Alma Durumu	Firma Performansına Etki	En Çok Katkı Sağlanan Alan(lar)
K1	-	-	-
K2	-	-	-
K3	Evet	Olumlu	Ar-Ge, Finans
K4	Evet	Olumlu	Üretim
K5	Evet	Olumlu	Ar-Ge, Üretim
K6	Evet	Olumlu	Üretim
K7	-	-	-
K8	Evet	Olumlu	Üretim
K9	-	-	-

Tablo 4’te yer alan ve ar-ge/inovasyon projesi kapsamında alınan desteğin etkisine yönelik bulgular incelendiğinde söz konusu desteğin firma performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Ar-ge/inovasyon projesi kapsamında alınan desteğin en çok katkı sağladığı alanlara yönelik bulgular ise üretim ve ar-ge alanının ön plana çıktığını, bunun yanında da finans alanına katkı sağladığı görülmektedir.

Ar-Ge/İnovasyon Projesi kapsamında destek alan firmaların performansını (performans göstergelerini) etkileri açısından verilen cevaplar aşağıda yer almaktadır.

“Ar-ge ve finans alanında katkı sağladı.” (K3)

“Kesinlikle olumlu etkiledi. Özellikle de ERP yönünden maliyetlerin çıkarılması gibi destekler aldık. Ağır olarak üretime katkı sağladı.” (K4)

“Etkiledi tabii. Orada şu var, mevcut Sakarya yerel KOBİ’mizin bilhassa zayıf olduğundan bazı şeyleri hayata geçiremeyişimiz birazda ondan kaynaklanıyor bizim açımızdan. Ar-ge ve üretim kısmına destek sağladı.” (K5)

“Farklı dönemlerde farklı destekler oldu. Yararlı çalışmalar tabii oldu ama olmayan da oldu. Genel olarak baktığımızda yararlı oldu. Üretim ve üretim planlama üzerine yönetsel destekler aldık. Pazarlamadan almadık, maliyet analizleri olsun bunların hepsi Sakarya Üniversitesi’nden aldığımız desteklerdi. Üretim kısmına daha fazla destek sağladı.” (K6)

“Evet, olumlu bir şekilde etkiledi. UMDE’ de ürün ağaçları oluşturuldu güzel bir çalışma oldu ve katkı sağladı ikinci proje de ise rus arkadaşın Rusçasından faydalanıyoruz.” (K8)

Katılımcılara belirlenen performans ölçütlerindeki başarı değerlendirmesinde her bir ölçüte 100 üzerinden kaç puan verdikleri sorulmuş ve verdikleri cevaplar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Ölçütlere İlişkin Puan Dağılımı (100 Puan)

Katılımcılar	Ar-Ge	Pazarlama	Üretim	Muhasebe- Finans	Yönetim
K3	60	10	10	10	10
K4	15	15	50	10	10
K5	30	10	40	10	10
K6	-	-	100	-	-
K8	10	30	50	10	-

Katılımcılara belirlenen performans ölçütlerindeki başarı değerlendirmesinde ölçütlere ilişkin puan dağılımlarını içeren Tablo 4’teki bulgular en yüksek puanların yoğunluklu olarak üretim ve ar-ge ölçütlerine verildiği, bunun yanında pazarlama ölçütünün diğer ölçütlere görece ön plana çıktığını göstermektedir.

Katılımcılara gerçekleştirdikleri bu faaliyetler sonucunda sektörde bir rekabet üstünlüğü sağlayıp sağlamadıkları sorusu yöneltilmiştir. Eğer herhangi bir rekabet üstünlüğü sağladılarsa bu üstünlüğün ne olduğunu da belirtmeleri de istenmiştir. Katılımcıların cevapları şu şekildedir:

“Rekabet üstünlüğü sağlamak çok kolay olmuyor sektörde ki birçok firma gelişmeleri çok sıkı takip ediyor ama yavaş yavaş sağlayacağımıza inanıyorum.” (K3)

“Kesinlikle rekabet üstünlüğü sağladık. Bir kere Ar-Ge projesiyle ilgili tamamen farklı ürün çıkardık. Bununla birlikte sektörümüzde rakibimiz yok. Diğer kısımda üretim ve maliyet farkındalığımız var. Maliyetlerimizi biliyoruz, bildiğimiz için de buna göre satış rakamı veriyoruz.” (K4)

“Rekabet üstünlüğü terimi çok doğru değil rekabetin içinde olmayı sağlayabildik.” (K5)

“Sağladık. Şu an sektörde Türkiye’de 8-9 tane üretici var. Biz bunların arasında en fazla ihracata sahibiz. Fiyat olarak değil, ürün kalitesi ve marka bilinirliği kurmaya çalışıyoruz. Bu yönde katkısı oldu. Diğer firmalar bizim gerimizde kaldı. Benim burada olduğum 10 senelik süreçten bahsediyorum ve bu süreçte uluslararası rekabette öne çıktık.” (K6)

“Onu değerlendirmek çok zor. Şu an olmadı ama gelecekte olmasını öngörüyoruz.” (K8)

SONUÇ

Bu çalışmanın amacını, lokal bilimsel çalışmaların aynı lokasyonda yer alan aile işletmelerinin performanslarını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmada iki temel odak noktası belirlenmiştir. Araştırmanın birinci odak noktasında, lokal bilimsel çalışmaların aile işletmelerinin örgütsel performanslarını nasıl etkilediğine ilişkin somut tespitler yer almaktadır. Araştırmanın ikinci odak noktasını ise Türkiye’de akademik alan ile iş hayatı arasındaki makasın açıklık derecesine yönelik bir tespitler oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın ikinci odak noktası, ifade edilen birinci odak noktaya göre şekillenmiştir. Lokal bilimsel çalışmaların araştırma kapsamında ele alınan bölgedeki işletmelerin örgütsel performans üzerinde önemli rekabet unsuru oluşturucu bir etkisi sonucu ortaya çıkaran firmaya ve bilim kurumlarına özgü mekanizmalar üzerinde durulmuştur. Diğer taraftan lokal bilimsel çalışmaların araştırma kapsamında yer alan lokasyondaki firmaların performansı üzerinde çarpıcı bir takım etkileri olmadığı durumunda bilim kurumları ile firmalar arasındaki uzaklığı-boşluğu oluşturan nedenlerin neler olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde bu çalışmada, üniversite ile aile işletmeleri arasındaki iş birliği düzeyini ortaya çıkarmak, üniversite ile aile işletmeleri arasındaki ilişkinin her iki kurum açısından üretkenlik ve yararlılık derecesine yönelik tespitlerde bulunmak ve üniversitenin çıktılarını aile işletmelerinin örgütsel performansına katkılarının ne düzeyde olduğuna dair somut tespitlerde bulunmak çalışmanın temel odağında yer almıştır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan aile işletmeleri büyük oranda makine ve makine imalatı alanında yer alırken ayrıca gıda, tekstil, turizm, inşaat ve otomotiv gibi alanlarda faaliyet gösteren firmalarda bulunmaktadır. Söz konusu firmaların sadece iki tanesi (K1 ve K7) ulusal ölçekte faaliyet gösterirken diğer yedi firman ise hem ulusal hem de uluslararası ölçekte faaliyette bulunmaktadır. Diğer taraftan Mülakatların gerçekleştirildiği yöneticilerin aile işletmelerinde çalışma sürelerine ilişkin sonuçlar iki aile işletmesinin yöneticileri (K2 ve K8) dışındaki katılımcıların 10 yıl ve üzeri bir çalışma tecrübesine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin sonuçlar büyük çoğunluğunun üniversite ve üzerinde bir eğitime sahip olduklarını göstermiştir.

Üniversite-sanayi işbirliği vizyonuna yönelik sonuçlar, tüm katılımcıların üniversite-sanayi iş birliğinin vizyonundan haberdar olduklarını; K1, K2, K7 ve K9 katılımcılarının bu kapsamda herhangi bir projede yer almadıklarını göstermektedir. Yer alınan projeleri ise TÜBİTAK, UMDE ve UPEP projeleri olarak ön plana çıkmıştır. Üniversite ile aile işletmeleri arasındaki iş birliği düzeyini, diğer bir ifade ile üniversite ile aile sanayi-iş birliği düzeyini ortaya çıkarmada, üniversite-sanayi iş birliği vizyonundan haberdar olan katılımcıların bir takım teknik faaliyetler mi yoksa firma performansına yönelik kurumsal politikaların geliştirilmesi maksadıysa yönetsel süreçlerle ilgili faaliyetler konusunda mı iş birliğinde bulduklarına yönelik elde edilen sonuçlar aile işletmelerinin hem yönetsel hem de teknik yönden destek aldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan üniversite-sanayi iş birliğine katılmayan aile işletmelerinin böyle bir iş birliğine girmeme nedenlerinin başında üniversitenin bilgilendirme konusundaki eksiklerine vurgu yapılmış ve üniversitenin bu konuya daha fazla eğilmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Ayrıca aile işletmeleri akademisyenlerden danışmanlık hizmeti alarak ihtiyaçlarını karşılama yolunu da seçebilmektedirler.

Aile işletmelerinin ar-ge/inovasyon projesi kapsamında alınan desteğin etkisine yönelik sonuçlar, söz konusu desteğin firma performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu göstermiştir. Ar-ge/inovasyon projesi kapsamında alınan desteğin en çok katkı sağladığı alanlarda ise üretim ve ar-ge alanının ön plana çıkarken, bunun yanında da finans alanına katkı sağladığı görülmüştür.

Aile işletmelerinin belirlenen performans ölçütlerindeki başarı değerlendirmesine ait sonuçlar yoğunluklu olarak üretim ve ar-ge ölçütlerine katkı sağladığını, bunun yanında pazarlama ölçütünün diğer ölçütlere görece ön plana çıktığını göstermiştir.

Bir örnek olay araştırması kapsamında yürütülen bu çalışmada, gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış mülakat sonuçlarını genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmanın örnekleminde yer alan aile işletmelerinin neredeyse tamamının üniversiteyle olan münasebetlerin de yetersiz oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar aile işletmelerinin üniversitelerden böyle bir kaynak elde

edebildiklerini, akademik bilgi elde edebildiklerini ancak durumdan da memnun olmadıklarına işaret etmektedir. Genel olarak bir ölçüde aile işletmelerinin üniversiteden beslenmek istediğini ancak bunlarla ilgili çıkarımsal bazı problemlerin var olduğu görülmüştür. Bu problemler şu şekilde sıralanabilir.

Birincisi, üniversiteyle akademisyeni birbirinden farklı olarak değerlendirmektedirler. Münferit akademisyenlerden, aldıkları çalışmayı üniversiteye mal etmemekte bununla birlikte üniversiteyi farklı bir kişilik, akademisyeni de farklı bir kişilik olarak düşünmektedirler. Dolayısıyla burada bir problemin olduğu görülmektedir.

İkincisi, üniversitenin kendilerine ulaşmadıklarından bahsetmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Üniversiteyle alakalı böyle bir beklentilerimin olduğu aşıkardır. Bu nedenle üniversitenin aile işletmelerine bu konuyla alakalı bilgilendirme yapması gerektiğini düşünmektedirler. Ancak durum aile işletmeleri tarafından ele alındığında kendilerinin böyle üniversiteden faydalanma konusunda pek fazla bir gayret içerisinde olmadıkları sonucu da ortaya çıkmıştır.

Üçüncüsü, aile işletmelerinin üniversite kavramına bakış açıları değerlendirildiğinde “üniversite” deyince akıllarına daha çok teknik bir takım özelliklerin geldiği görülmüştür. Finans, pazarlama, yönetim gibi konuları ise işin içine katmadıkları daha çok teknik destek alma konusunda istekli oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Alınmak istenen bu teknik desteğin de maliyetsiz elde edilmesinin amaçlanması bir başka problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKLAR

- Ağca, V. ve Tunçer, E. (2006). Çok Boyutlu Performans Değerleme Modelleri ve Bir Balanced Scorecard Uygulaması, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:8, Sayı: 1, s.173- 193.
- Akal, Z. (1994). İmalatçı Kamu Kuruluşlarında İşletmeler Arası Toplam Performans, Verimlilik, Karlılık ve Maliyet Karşılaştırmaları, MPM yayınları, Ankara.
- Akdemir, A. (2004). İşletmeciliğin Temel Bilgileri, Çanakkale.
- Akdoğan, Asuman (2007). Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Tarafların Beklentileri ve Beklentileri Etkileyen Bir Faktör Olarak Yenilik Kültürü. Rifat Yıldız ve Hayriye Atik (Editör). Üniversitelerdeki Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin İşlevselliği: Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Yeniden Yapılandırılmasının Gereklikleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aktan, C. (2009). Performans Yönetimi: Organizasyonlarda Performans Değerlendirme Ve Ölçme. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1 (1), 25-33. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/oybd/issue/16333/333504>.
- Amaratunga, D. ve Baldry, D. (2002). Moving from Performance Measurement to Performance Management. Facilities, Vol. 20, No. 5/6.
- Atkinson, A. A., Waterhouse, J. H. ve Wells, R. B. (1997). A Stakeholder Approach to Strategic Performance Measurement, Sloan Management Review, 38 (3).
- Balcı, F. İ., (2011). Kültürel Sinerji Yönetiminin İşletme Performansı Üzerindeki Etkisi: Çin Ve Türkiye Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başat, H. T. (2011). Çok Boyutlu Bir Performans Ölçüm Modeli Olarak Performans Prizması Ve "The London Youth" Örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(1), 13-37.
- Başat, H.T. (2009). Örgütsel Performansın Ölçülmesinde Çok Boyutlu Ölçüm Yaklaşımları Ve Performans Prizmasına İlişkin Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Başpınar, N. (2016). Stratejik Yönetimde Performans Ölçümü Ve Dengeli Sonuç Kartı'nın Uygulanabilirliği: İstanbul Büyükşehir ve İlçe Belediyeleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Bayer, E. ve Tüfekçi, Ö. K. (2007). Genel İşletme, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Eğirdir Meslek Yüksekokulu.
- Bourne, M., Mills, J., Wilcox, M., Neely, ve Platts, K. (2000). Designing, Implementing and Updating Performance Measurement Systems", International Journal of Operations & Production Management, Vol. 20 Issue: 7, pp.754-771, <https://doi.org/10.1108/01443570010330739>.
- Carton Robert B. ve Hofer Charles W. (2006). Measuring Organizational Performance, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK.
- Caruana, A. ve Pitt, L. (1997). INTQUAL – an Internal Measure of Service Quality and the Link Between Service Quality and Business Performance, European Journal of Marketing, 31 (8): 604-616.
- Cingöz, A. (2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans Ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Coşkun, A. (2005). İşletmelerde Performans Yönetimi: Bir Yönetim Muhasebesi Aracı Olarak Performans Karnesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cronin, J. J. ve Page, T. J. (1988). An Examination of the Relative Impact of Growth Strategies on Profit Performance, European Journal of Marketing, 22 (1): 57-68.
- Cross, K. F. ve Lynch, R. L. (1992). For good measure. CMA magazine, 66(3), 20-23.
- Çalhan, H. (2015). İnovasyon, Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Ve İşletme Performansı İlişkisi: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Yiyecek Ve İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çanakçıoğlu, M. ve Demirbaş, M. (2010). Performans Ölçüm Yöntemleri İle Kurumsal Karne Yaklaşımı, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 59 (2), 213-238. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/iuifm/issue/795/8693>.
- Çevik, H., H., Göksu, T. ve Bilgiç, V. K., Karakaya, M., Seyhan K. ve Gül, K. (2008), Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Dura, C. (1994). Üniversite- Sanayi İşbirliği Üzerine Bir Deneme. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 49 (3-4).
- Dwight, R. (1999). Searching for real Maintenance Performance Measures, Journal of Quality in Maintenance Engineering, Vol. 5 Issue: 3, pp.258-275, <https://doi.org/10.1108/13552519910282728>.
- Elitaş, C. ve Ağca, V. (2006). Firmalarda Çok Boyutlu Performans Değerleme Yaklaşımları: Kavramsal Bir Çerçeve. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 343-370.
- Etzkowitz, H. (2004). The Evolution of the Entrepreneurial University. International Journal of Technology and Globalisation, Vol.1(1) pp.64-77.
- Freeman ve Soete, Yenilik İktisadı, Tübitak Yayınları, 2003, Ankara.
- Golden, B. R. (1992). SBU Strategy and Performance: the Moderating Effects of the Corporate – SBU Relationship, Strategy Management Journal, 13 (2): 145-158.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık

- Hornngren, T. C., Foster, G., Datar, M. S. (2000). *Cost Accounting A Managerial Emphasis*, Tenth Edition, Prentice Hall International, Inc., London.
- <https://www.sgb.gov.tr/Sayfalar/AramaSonuclari.aspx?k=KAYNAK&start1=361> (Erişim Tarihi: 25.06.2018).
- Kalkan, A. (2005). *Kobilere Sağlanan Desteklerin Örgütsel Performansa Etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze: Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Kaplan, R. S., ve Norton, D. P. (1992). *The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance*. Harvard Business Review, January.
- Karaman, R. (2009). İşletmelerde Performans Ölçümünün Önemi Ve Modern Bir Performans Ölçme Aracı Olarak Balanced Scorecard. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 410-427.
- Kırılmaz, H. (2012). *Sağlık Hizmetlerinde Performans Yönetimi: Sağlık Bakanlığına Bağlı Hastaneler Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Krajewski, L. J., Ritzman, L P. ve Malhotra, M. K. (2013)., *Üretim Yönetimi Süreçleri Ve Tedarik Zincirleri*, 9. Basım, Ankara: Kızılay.
- Marr, B. (2006). *Strategic Performance Management: Leveraging and Measuring Your Intangible Value Drivers*. Burlington: Elsevier.
- Merriam, S. (2015). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. 4th Edition, Jossey-Bass.
- Mesci, M. (2011). *Bilgi yönetimi, yenilik ve işletme performansı Arasındaki ilişkide ara değişkenlerin etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon bilim Dalı, Sakarya.
- Neely, A. D. (1999). *The Performance Measurement Revolution: Why Now And What New?*. *International Journal of Operations and Production Management*, 3(2), 205-228.
- Neely, A. D., Adams, C. ve Crowe, P. (2001). *The Performance Prism in Practice, Measuring Business Excellence*, 5(2), 6-13.
- Neely, A., Gregory, M. ve Platts, K. (1995). *Performance Measurement System Design: a Literature Review and Research Agenda*, *International Journal of Operations and Production Management*, 15 (4): 85-116.
- Okur, Y. (2007). *Türkiye'de Kamu Denetimi: Değişim Süreci ve Performans Denetimi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Orhan, U. (2018). *Kurumsal Uzaklık Temelli Sorunların Çözümünde Yerli Yöneticilerin Rolü: Türk Yöneticiler Ekseninde Nitel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Özer, A. M. (2009). *Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi*, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 73, Nisan-Haziran.
- Paranjape, B., Rossiter, M. ve Pantano, V. (2006) *Performance Measurement Systems: Successes, Failures and Future – A Review*, *Measuring Business Excellence*, Vol. 10 Issue: 3, pp.4-14, <https://doi.org/10.1108/13683040610685748>.
- Pawlowski, K. (2009). *The 'Fourth Generation University' as a Creator of the Local and Regional Development*. *Higher Education in Europe*. 34/1, pp.51-64.
- Phillips, P. A. (1999). *Performance Measurement Systems and Hotels: A New Conceptual Framework*. *Hospitality Management* (18): 171-182.

- Prokopenko, J. (2005). Verimlilik Yönetimi: Uygulamalı El Kitabı (Çev: O. Baykal , N. Atala y v e E. Fidan) (6.baskı), Ankara : Mill i Prodüktivite Merkez i Yayınları.
- Reiner, G. (2004). Customer-Oriented Improvement and Evaluation of Supply Chain Processes Supported by Simulation Models. *International Journal of Production Economics* (22): 381–395.
- Saklı, A. L. ve Akbulut, H. T. A. (2017). Dünyada ve Türkiye’de Üniversitelerin Tarihi Gelişimi. Ali Rıza Saklı (Editör) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Öğrenci Ve Akademisyenleri İle Rize Halkının Karşılıklı Algı Ve Beklentileri, Ankara.
- Sarıkaya, N. (2002). Kalite Faaliyetlerinin Algılanmasının İşletme Performansı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi Ve Türkiye Uygulaması, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M., ve Nursoy, M. (2002). Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçümü, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Tangen, S. (2004). Performance Measurement: From Philosophy To Practice, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 53 Issue: 8, pp.726-737.
- Tekin, A., (2000). Performans Ölçüm Kriterleri ve İngiltere Yerel Yönetimlerinde Uygulama Sonuçları", *Yerel Gündem*, Yıl 2, S 10.
- Tunçer, E. (2006). Çok Boyutlu Performans Değerleme Modelleri ve Bir Balanced Scorecard Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turunç, Ö., Erkuş, A. ve Polat, M. (2007). İşletmelerde Örgütsel Performansın Değerlemede Nicel-Nitel Kriterler: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, s.761- 768.
- Üçler, Y. T. (2014). Bölgesel Kalkınmada Üniversite - Sanayi İşbirliği: Konya Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Walker, O. C. Jr., ve Ruekert, R. W. (1987). Marketing’s Role in the Implementation of Business Strategies: a Critical Review and Conceptual Framework, *Journal of Marketing*, 51 (July): 15-33.
- Wissem, J. G. (2009). Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru; Geçiş Döneminde Üniversiteleri Yönetmek, Özyeğin Üniversitesi Yayını, 2.Baskı. İstanbul.
- Yıldız, M. S., Karagöz, Y. ve Mesci, M. (2010). Performans Değerlendirme Ve Süreç Yönetim Aracı Balanced Scorecard’ın Boyutlarına Katılım Düzeyi: Küçük Ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 3.
- Yükçü, S. ve Ataçan, G. (2009). Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 4.
- Yüreğir, O. H. ve Nakıboğlu, G. (2007). Performans Ölçümü ve Ölçüm Sistemleri: Genel Bir Bakış, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, s.545-562.