



DOI: 10.18039/ajesi.967954

Examining Faculty Members' Views on Organizational Forgetting Levels of Higher Education Institutions¹

Damla AYDUĞ², Esmahan AĞAOĞLU³

Date Submitted: 08.07.2021 **Date Accepted:** 24.12.2021 **Type⁴:** Research Article

Abstract

The purpose of this study is to examine faculty members' views on organizational forgetting levels of higher education institutions. Moreover, it was also examined whether faculty members' views on organizational forgetting levels of higher education institutions differ according to their gender, age, academic title and university. The research is a quantitative study designed by using survey model. Population of research consists of 3771 faculty members working at Anadolu, Eskisehir Osmangazi and Eskisehir Technical universities in fall semester of 2019-2020 academic year, and sample consists of 524 lecturers selected from universe by using stratified sampling method. Research data were collected with "Organizational Forgetting Scale" developed by the researchers and "Personal Information Form". Descriptive statistics, independent sample t-test and one-way ANOVA were used to analyze research data. Research results showed that faculty members evaluated higher education institutions' accidental forgetting level as high, and their purposeful forgetting level as medium. It was determined that there are significant differences between faculty members' views on organizational forgetting levels of higher education institutions and gender, age, academic title and university variables. According to these results, they were found that there are significant relationships between gender variable and purposeful forgetting, between age and academic title variables and accidental forgetting, and between university variable and both intentional and accidental forgetting dimensions. Based on research results, it is recommended that higher education institutions establish effective information management mechanisms and minimize high labor turnover rates in terms of appointments to managerial positions to prevent accidental forgetting. In addition, it should be ensured that institutions constantly review their organizational memories and renew them in line with up-to-date information so that higher education institutions can benefit more from purposeful forgetting.

Keywords: accidental forgetting, higher education institutions, organizational forgetting, purposeful forgetting.

Cite: Ayduğ, D., & Ağaoğlu, A. (2022). Examining faculty members' views on organizational forgetting levels of higher education institutions. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 192-219. <https://doi.org/10.18039/ajesi.967954>



¹ This article is derived from Damla Ayduğ's doctoral dissertation, completed at Anadolu University Graduate School of Educational Sciences under the supervision of Prof. Dr. Esmahan Ağaoğlu. This study was supported by Anadolu University Scientific Research Projects Commission under the Grant No. 1807E273.

² (Corresponding author) Asst. Prof. Dr., İstanbul Gedik University, Faculty of Sport Sciences, Physical Education and Sports Teaching Department, Turkey, daydu@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8348-5098>

³ Prof. Dr., Anadolu University, Faculty of Education, Educational Sciences Department, Turkey, esagaoglu@anadolu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5473-9554>

⁴ This research study was conducted with Research Ethics Committee approval of Anadolu University, dated 26.12.2018 and issue number 112384.



DOI: 10.18039/ajesi.967954

Öğretim Elemanlarının Yükseköğretim Kurumlarının Örgütsel Unutma Düzeyine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi¹

Damla AYDUĞ², Esmahan AĞAOĞLU³

Gönderim Tarihi: 08.07.2021 Kabul Tarihi: 24.12.2021 Türü⁴: Araştırma Makalesi

Öz

Araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. Ayrıca öğretim elemanlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, yaş, akademik unvan ve çalışılan üniversite değişkenlerine göre farklılaşım farklılaşmadığı da incelenmiştir. Nicel olan bu araştırma, tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın evreni, 2019-2020 eğitim-öğretim güz döneminde Anadolu, Eskişehir Osmangazi ve Eskişehir Teknik üniversitelerinde görev yapan 3771 öğretim elemanını kapsamaktadır. Örneklemi ise evrenden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 524 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen “Örgütsel Unutma Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” ile elde edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde betimleyici istatistikler, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeylerini yüksek, amaçlı düzeylerini orta olarak değerlendirdiklerini göstermiştir. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeylerine ilişkin görüşleri ile cinsiyet, yaş, akademik unvan ve çalışılan üniversite değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu saptanmıştır. Buna göre; cinsiyet değişkeni ile amaçlı unutma arasında, yaş ve akademik unvan değişkenleri ile kazara unutma arasında, çalışılan üniversite değişkeni ile hem amaçlı hem de kazara unutma boyutları arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçları doğrultusunda yükseköğretim kurumlarının kazara unutmaları önleyebilmek adına etkili bilgi yönetim mekanizmaları kurmaları ve birimlere yapılan atamalar bağlamında yüksek iş gücü devir hızlarını en aza indirmeleri önerilmektedir. Ayrıca yükseköğretim kurumlarının amaçlı unutmalarından daha fazla yararlanabilmesi için kurumların örgüt hafızalarını sürekli olarak gözden geçirmeleri ve güncel bilgiler doğrultusunda yenilemelerinin sağlanması da öneri olarak sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: amaçlı unutma, kazara unutma, örgütsel unutma, yükseköğretim kurumları

Atıf: Ayduğ, D. ve Ağaoğlu, A. (2022). Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 192-219. <https://doi.org/10.18039/ajesi.967954>

¹ Bu makale Prof. Dr. Esmahan Ağaoğlu'nun danışmanlığında Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yürütülen Damla Ayduğ'un doktora tezinden üretilmiştir. Araştırma Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonunca kabul edilen 1807E273 nolu proje kapsamında desteklenmiştir.

² (Sorumlu Yazar) Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü, Türkiye, daydug@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8348-5098>

³Prof. Dr, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Türkiye, esagaogl@anadolu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5473-9554>

⁴Bu çalışma Anadolu Üniversitesi'nin 26.12.2018 tarih ve 112384 sayılı Etik Kurul Onayı alınarak gerçekleştirilmiştir.

Giriş

Yařanan ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik gelişmeler küreselleşme ve bilgi toplumu gibi kavramları beraberinde getirmiştir. Kitle iletişim aralarındaki hızlı gelişmeler, iletişimin yoğunluğunun artması ve uluslararası iletişimin hız kazanması gibi etkenler dűnyanın küresel bir köy haline gelmesine yol açmıştır. Küreselleřme sürecinin sonucu olarak ise her alanda uluslararası rekabet artmış, dűnyadaki eğilimler doğrultusunda yenileşme hareketlerine gidilmesi kaçınılmaz olmuştur. Ayrıca günümüzde gelişmiş űlkelerde artık temel üretim faktörleri sermaye ve emek olmaktan çıkmış, bilgiye dönuşmüştür (North ve Kumta, 2014). Bilgi ağı olarak da adlandırılan 21. yüzyılda birçok űlke sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru evirilmüştir. Bu evrim beraberinde örgütlerin de çok yönlű ve hızlı değişimlerle karşı karşıya gelmesini ve bunlarla mücadele etme yeterlikleri geliştirmelerini gerektirmiştir.

Yükseköđretim kurumları da 1980'li yıllardan itibaren küreselleşme, yaşam boyu eğitime artan gereksinim ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelerden önemli ölçűde etkilendiği belirtilmektedir (Erçetin, 2001). Yükseköđretim kurumları, bilimsel yöntemlerle bilgi üretiminin gerçekleştirildiği ve űlkelerin kalkınmasında ihtiyaç duyulan teknoloji ile insan kaynağının yetiştirildiği eğitim kurumları olarak űlkelerin kalkınmasında başat kaynak konumunda olan kurumlardır (Gedikođlu, 1991). Yükseköđretim kurumlarının özellikle araştırma ve bilgi üretme yönündeki görevleri dikkate alındığında, birer eğitim kurumu olarak hızlı değişim ve dönuşümlere cevap verebilecek yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir. Yükseköđretim kurumlarının bu değişimlerle bařa çıkabilmeleri sahip oldukları bilgi kapasitesine dayanmaktadır. Örgütlerin bilgi kapasitesine sahip olabilmeleri için bilgiyi yaratma, edinme ve transfer edebilme kapasitesine sahip olmaları gerekmektedir (Garvin, 1993). Böyle bir örgüt ise sürekli olarak değişen, gelişen ve kendini yenileyen dinamik bir örgüt olarak (Senge, 2016) tanımlanan öğrenen örgüte işaret etmektedir.

Ancak örgütlerin değişimlere ayak uydurabilmeleri adına gerekli olan bilgi kapasitelerini yalnızca örgütsel öğrenme aracılığıyla geliştirilebilmeleri olası değildir. Ayrıca artık örgütlerin seçici bir bilgi donanımına sahip olmaları ve bunun için örgütteki bilgi stokunun zamanla azalmasını ifade eden örgütsel unutma olgusunu iyi bir biçimde yönetebilmeleri gerekmektedir. Alanyazında bir örgütün örgütsel unutma konusunda başarısız olmasının, örgütün bilgi dinamiklerinin iyi işletilmesi açısından engel teşkil edeceği vurgulanmaktadır. Ayrıca örgütsel unutmadaki başarısızlığın örgüt performansını azaltacağı da belirtilmektedir (Abbasi ve diğerleri, 2017). Ancak örgütsel unutma duruma veya bağlama bağlı bir olgudur. Bu nedenle örgütsel unutma koşullara bağlı olarak kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz sonuçlar üretebilmektedir (Martin de Holan, 2011). Bu nedenle örgütsel unutmanın farklı türlerine yönelik farklı yönetsel eylemlerde bulunulmasının önem taşıdığı belirtilmektedir (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004). Bu nedenle yükseköğretim kurumlarında örgütsel bilgi birikiminin azalması olarak nitelendirilen örgütsel unutma düzeylerinin incelenmeye değer olduğu düşünűlmektedir.

Örgütsel Unutma

Örgütlerin yalnızca öğrenmedikleri, bunun yanı sıra bazı bilgileri untabildikleri düşünçesi, örgütsel öğrenme ile ilgili örgütlerin biyolojik varlıklar olmasalar dahi öğrenebilme kapasitesine sahip oldukları varsayımına dayanmaktadır (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004; Martin de Holan ve Phillips, 2004a). Alanyazında örgütlerin birtakım bilgileri unutmaları durumu, örgütsel unutma olarak nitelendirilmektedir. Martin de Holan ve arkadaşları

(2004) örgütsel unutmamanın örgütler açısından oldukça önemli ve yaygın bir durum olduğunu ancak henüz tam olarak anlaşılamamış olduğunu belirtmektedirler. Bunun nedeni olarak ise unutmamanın da öğrenme gibi karmaşık bir olgu oluşu gösterilmektedir (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004).

Örgütsel unutmama, herhangi bir örgütsel kademedeki örgütsel bilginin kasıtlı olarak veya kasıtlı olmayarak unutulmasını ifade etmektedir (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004). Benkard'a (1998) göre örgütsel unutmama, bir örgütün üretim deneyimlerine ilişkin bilgi stokunun zamanla azalmasını ifade etmektedir. Örgütsel unutmama ile öğrenmemenin iç içe ancak farklı kavramlar olduğunu vurgulayan Easterby-Smith ve Lyles (2011) örgütsel unutmamayı planlanmış veya amaçlanmış olma zorunluluğu olmaksızın örgütsel bilginin kaybı şeklinde tanımlamaktadırlar. Ayrıca örgütsel unutmamanın örgütsel öğrenmeye paralel olarak birey, grup ve örgüt düzeyinde gerçekleşebileceğini belirtmektedirler. Örneğin bireyler teknik bilgilerini, deneyimlerini ya da pazar istihbaratı ile ilgili bilgileri unutabilirler. Gruplar ve takımlar kolektif yeteneklerini kaybedebilir, kuruluş nedenlerini unutabilir veya kolektif kimliklerini kaybedebilirler. Örgütler ise başlangıçta onları başarılı kılan stratejileri, belirli sistemleri ve rutinleri oluşturma nedenlerini unutabilirler (Easterby-Smith ve Lyles, 2011). Bu araştırmada örgütsel unutmama, unutulmuş bilginin türüne göre olumlu veya olumsuz çıktılar üreten örgütsel bilgi birikiminin azalması durumu olarak ele alınmıştır. Bu tanımın seçilmesinin nedeni ise bağımsız iki akım doğrultusunda gelişen örgütsel unutmama kavramının her iki yönüne de odaklanmak istenilmesidir.

Alanyazında örgütsel unutmama kavramının ilk olarak 1970'li yıllarda ortaya çıktığı (Fernandez ve Sun, 2009) ve ilgili alanyazının 1975-1985 yılları arasında gelişmeye başladığı belirtilmektedir (Eryılmaz, 2018). Ancak örgütsel unutmama olgusu birbirinden tamamen bağımsız iki akım doğrultusunda şekillenmiştir (Fernandez ve Sun, 2009). İlk akım, örgütsel unutmamayı engellenmesi gereken bir durum olarak nitelendiren akımdır. Örgütsel unutmamayı olumsuz bir nitelik olarak ele alan bu yaklaşım, örgütlerin öğrenme eğrilerinin incelenmesi sonucu bilgi stokunda azalma eğilimi tespit edilmesi sonucu gelişmiştir (Argote, 2013; Epple, Argote ve Devadas, 1991). Diğer bir akım ise öğrenmeme kavramı doğrultusunda gelişen ve örgütlerin güncel olmayan birtakım bilgilerden vazgeçerek örgüt hafızasında yeni öğrenmelere yer açmaları gerektiği varsayımına dayanan akımdır (Hedberg, 1981; Nystrom ve Starbuck, 1984). Bu akımın savunucularının örgütsel unutmamayı gerekli ve olumlu çıktılar sunan bir olgu olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Kısacası örgütsel unutmama kavramı alanyazında olumlu ve olumsuz sonuçlar üretmesi bağlamında farklı bakış açıları ile ele alınarak gelişmiş bir kavramdır. 2000'li yıllarda ise bu farklı bakış açıları örgütsel unutmama kavramı altında bütünleşmiş bir çerçeveye oturtulmuştur.

Örgütsel unutmamanın yönetiminin gerekliliği ise kavramın, örgüt üzerinde potansiyel olarak yararlı ya da zararlı etkileri olan karmaşık bir olgu oluşundan kaynaklanmaktadır (Feldman ve Feldman, 2006). Benzer şekilde Haunschild ve arkadaşları (2015) da örgütsel unutmamanın örgütler için olağan bir durum olduğunu vurgulamaktadırlar. Onlara göre; örgütler, öğrenme ve unutmama dönemleri arasında sürekli bir salınım içinde bulunmaktadır. Döngüsel bir bütün oluşturan bu iki kavram sonucunda örgütler öğrenmekte, daha sonra unutmakta, ardından tekrar öğrenmekte ve yine unutmaktadırlar. Bu nedenle örgütlerin yalnızca öğrenme süreçlerinin değil unutmama süreçlerinin de incelenmesi gerektiği düşünölmektedir.

Örgütsel Unutma Türleri

Örgütsel unutma sosyal bilimler alanındaki pek çok olguda olduğu gibi farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Azmi (2008) örgütsel unutmayı olumlu veya olumsuz sonuçlar üretmesine ve planlı veya plansız olmasına göre dörde ayırmaktadır. Planlı unutma, eski verileri ve bilgileri ortadan kaldırmak adına yapılan aktif ve kasıtlı bir örgütsel eylem iken, plansız unutma, hayati verilerin ve bilgilerin amaçlanmaksızın kaybedildiği, pasif ve genellikle kazara gerçekleşen bir eylemdir. Bu sınıflandırmaya göre olumlu sonuçlar üreten planlı unutmalar, öğrenmeme; olumlu sonuçlar üreten plansız unutmalar, çürüme; olumsuz sonuçlar üreten planlı unutmalar, sabotaj ve olumsuz sonuçlar üreten plansız unutmalar, ihmalkarlık olarak isimlendirilmektedir (Azmi, 2008). Fernandez ve Sun (2009) ise örgütsel unutmayı bilginin kodlanmış ve bilinçli (kasıtlı) olup olmamasına göre dört gruba ayırmaktadır. Alanyazında en fazla kabul gören örgütsel unutma sınıflandırması ise Martin de Holan, Phillips ve Lawrence (2004)'ın geliştirdikleri çerçevedir. Bu çerçeveye göre unutma türleri öncelikle bilginin kazara veya istendik bir biçimde unutulmasına göre kazara ve amaçlı unutma şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Kazara ve amaçlı unutmalarda unutilan bilgilerin örgüt hafızasına önceden gömülmüş veya yeni edinilmiş olmasına göre ikiye ayrılmaktadır (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004).

- **Kazara unutma:** Örgütte bilgiyi çıkarmaya yönelik açık bir istek bulunmaksızın bilgilerin kaybedilmesini ifade etmektedir (Martin de Holan ve Phillips, 2011). Değerli bilgilerinde istemsizce kaybedilmesi ile sonuçlanabilecek bir unutma türü olması nedeniyle bu tür unutma genellikle olumsuz sonuçlar ile ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle bu unutma türünün iyi bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Ahmadi, Shahbazi ve Jalili, 2014). Kazara unutma, unutilan bilginin örgüt hafızasına gömülmüş veya yeni edinilmiş olmasına göre hafıza aşınması ve bilgiyi yakalamada başarısızlık olarak ikiye ayrılmaktadır (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004). Örgütsel hafıza aşınması, örgütlerin olası yararlı geçmiş deneyimlerine erişme, bunlardan faydalanma yeteneği ve istekliliğinin azalması olarak tanımlanmaktadır (Pollitt, 2000). Bilgiyi yakalamada başarısızlık, örgüt hafızasına henüz yerleşmemiş olan bilgilerin kazara kaybedildiği türüne işaret etmektedir (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004).
- **Amaçlı unutma:** Örgütün sahip olduğu eski veya güncel olmayan bilgilerin çıkarılmasına yönelik bilinçli ve istendik bir süreci ifade etmektedir. Temel varsayımı, örgütün işleri yapmanın yeni ve daha uygun yollarını öğrenmek için eski rutinleri ve uygulamaları unutilmasının gerektiğidir (Martin de Holan ve Phillips, 2011). Amaçlı unutma da uzaklaştırılmak istenen bilginin türüne göre ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; öğrenmeme ve etkili olmayan alışkanlıklardan kaçınmadır (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004). Örgütsel öğrenmeme, bir örgütün yeni bilgi ve fırsatların benimsenmesini engelleyen yararsız ve eski bilgileri tanımladığı ve uzaklaştırdığı dinamik bir süreçtir (Cegarra-Navarro ve Moya, 2005). Etkili olmayan alışkanlıklardan kaçınma, örgüt hafızasına henüz yerleşmemiş olan bilgilerin bilinçli olarak uzaklaştırıldığı türüne işaret etmektedir. (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004).

Bu araştırmada örgütsel unutma olgusu, Martin de Holan ve diğerlerinin (2004) geliştirdiği dördü çerçeve yerine alanyazındaki iki temel akım olan amaçlı ve kazara unutma temel alınarak incelenmiştir. Bu durumun nedeni, uluslararası ve ulusal alanyazında Martin de Holan ve diğerlerinin (2004) geliştirdiği dördü çerçeveyi ölçmeye yönelik bir veri toplama aracının bulunmamasıdır. Bu nedenle araştırmacılar kurumların örgütsel unutma düzeyini

ölçmeye yönelik kendileri bir araç geliştirme yoluna gitmişlerdir. Bu yönde yapılan çalışmalar sonucunda Türkiye’de örgütsel unutmaya olgusunun ikili bir yapıya işaret ettiği görülmüştür.

Yükseköğretim Kurumlarında Örgütsel Unutma

Günümüzde örgütlerin küreselleşme ve rekabet artışı karşısında hayatta kalabilmeleri için bilgi yönetimi her zaman olduğundan daha önemli bir hale gelmiştir (Çelebi, 2020). Bilgi yönetimi, örgütün stratejik amaçlarına ulaşabilmesi için örgütteki bireysel, örgütsel, açık ve örgüt bilgilerin kullanımını, geliştirilmesini ve transferini geliştirmeye dayalı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Pircher ve Pausits, 2011). Yükseköğretim kurumlarında bilgi yönetimi ise üretilen bilginin keşfini, süzülmesini, saklanmasını ve örgütün ihtiyaçları ile eşleştirilmesi süreçlerini kapsamaktadır (Bhusry, Ranjan ve Nagar, 2012). Yükseköğretim kurumları da bilgi üretimi, bilginin yayılması ve öğrenme süreçlerinden sorumlu olduklarından bilgi örgütleri olarak anılmaktadırlar (Rowley, 2000). Bu anlamda yükseköğretim kurumlarında bilgi yönetiminin etkili bir şekilde yürütülmesi gereken bir süreç olduğu aşikardır (Laoufi ve diğerleri, 2011). Yükseköğretim kurumlarının bilgi yönetimi süreçlerinde başarılı olması takdirde karar verme yeteneklerinin gelişeceği, akademik ve yönetsel hizmetlerin iyileşeceği ve maliyetlerden tasarruf sağlanabileceği belirtilmektedir (Kidwell, Vander Linde ve Johnson, 2000). Yükseköğretim kurumlarının bilgi yönetiminde başarılı olabilmeleri ise bu süreçleri nasıl uygulayabildiklerine bağlıdır (Bhusry, Ranjan ve Nagar, 2012).

Alanyazında bilgi yönetim süreçleri ile ilişkili araştırmalar incelendiğinde, örgütsel unutmaya olgusunun bilgi yönetimindeki diğer kavramlara kıyasla ihmal edildiği belirtilmektedir (Fernandez ve Sun, 2009; Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004). Oysa ki örgütsel unutmaya yönetimi, örgütlerin rekabet edebilirliğinin anahtarı olarak değerlendirilmektedir (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004). Neoliberal eğitim politikalarının da etkisiyle yükseköğretim kurumlarının her geçen gün rekabet edebilirliklerini arttırabilmeleri daha önemli hale gelmektedir. Bunun için ise yükseköğretim kurumlarının rekabet avantajı sağlayan bilgi ile diğer entelektüel varlıklarının sistematik olarak yönetimini ifade eden bilgi yönetimi sürecini (Bergeron, 2003) bütüncül ve etkili bir şekilde hayata geçirmesi gerekmektedir. Dolayısıyla tüm örgütler gibi yükseköğretim kurumlarının da bilgi yönetim mekanizmalarını örgütsel unutmaya olgusunu da dahil edecek şekilde dizayn etmelerinin önem taşıdığı düşünülmektedir (Ahmadi, Shahbazi ve Jalili, 2014). Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarında örgütsel unutmaya kavramının araştırılması, yükseköğretim kurumlarında örgütsel unutmaya hangi türlerinin daha sık görüldüğüne ve bu unutmaya türleri karşısında ne tür yönetsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerektiğine ışık tutması bakımından değerli görülmüştür.

Örgütsel unutmaya ile ilgili yapılan uluslararası araştırmalar incelendiğinde, araştırmaların genellikle özel sektör üzerinde yürütüldüğü belirlenmiştir (Ahmadi, Shahbazi ve Jalili, 2014; Ardebili ve Feizi, 2015; Hezarkhani, 2014; Mohammadi ve Salavati, 2015). Örgütsel unutmaya eğitimi örgütlerinde incelendiği çalışma sayısının ise oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Uluslararası alanyazında eğitimi örgütlerinde örgütsel unutmaya kavramını ele alan çalışmalardan biri Jenaabadi ve Salmanzade (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmadır. Araştırmacılar, amaçlı örgütsel unutmaya ve boyutları ile örgütsel zeka ve boyutları arasında moral boyutu dışında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Adımsal regresyon analizi sonucunda amaçlı örgütsel unutmaya kötü alışkanlıklardan kaçınma boyutunun örgütsel zekayı yordadığı saptanmıştır.

Örgütsel unutmaya ile ilgili ulusal çalışmalar incelendiğinde de oldukça az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan ilki Eryılmaz'ın (2015) örgütlerin "unutmayı" isteseler bile çevrenin (yapının) beklentileri doğrultusunda uygulamayı devam ettirmek durumunda kalıp kalmadıklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Yurtiçinde örgütsel unutmaya ile ilgili yapılmış çalışmalardan biri de Yıldız ve Keskinliç'in (2015) alışmasıdır. Bu çalışmada iş zekâsı sistemlerinin örgütsel unutmayaın tüm boyutları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gerek uluslararası gerekse ulusal alanyazında yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutmaya düzeylerini inceleyen herhangi bir araştırma ile karşılaşılmamıştır. Ancak alanyazındaki bilgiler işığında, yükseköğretim kurumlarının olumlu çıktılar üreten örgütsel unutmaya türü olan amaçlı unutmaları içe koşmaları ve olumsuz çıktılar üreten kazara unutmayaından kaçınmaları gerektiği düşünölmektedir. Bu nedenle yükseköğretim kurumlarında örgütsel unutmaya olgusunun incelenmesinin, yükseköğretim kurumlarındaki bilgi yönetim mekanizmalarının durumunu göstermesi açısından önem taşıdığı öne sürölebilir.

Örgütsel unutmaya konusundaki çalışmalar incelendiğinde, örgütsel unutmayaın; örgütsel performans, örgütsel öğrenme, bilgi yönetim kapasitesi (Ahmedi, Shahbazi ve Jalili, 2014), örgütsel zeka, eviklik (Kavosi ve diğerleri, 2021), stratejik esneklik (Wang, Qi ve Zhao, 2019), örgütsel dayanıklılık (Orth ve Schuldis, 2021) örgütsel inovasyon (Mohammadi ve Salavati, 2015) gibi çeşitli örgütsel değişkenler ile olan ilişkileri bağlamında araştırıldığı görölmektedir. Oysa ki örgütsel unutmayaın örgütsel öğrenme ile yakından ilişkili kavramlar olduğu alanyazında sıkça belirtilmektedir (Easterby-Smith ve Lyles, 2011; Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004). Eğitim kurumlarında örgütsel öğrenme kavramına ilişkin katılımcıların görüşlerinin ise yaş (Banoğlu ve Peker, 2012; Kılıç, 2009; Kuru 2007), cinsiyet (Günbayı ve Akdeniz, 2007; Hiçyılmaz, 2021; Mentefe, 2013), unvan (Ergin, 2014; Tiltay, 2009), çalışılan kurum (Demirbaş ve Bostancı, 2020; Ünal, 2014) gibi değişkenlerden etkilenebilen bir kavram olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla katılımcıların örgütsel öğrenme ile yakından ilişkili bir kavram olan örgütsel unutmaya yönelik görüşlerinin, örgütsel öğrenme de olduğu gibi katılımcıların çeşitli demografik değişkenlerinden etkilenebileceği düşünölmüş ve incelenmeye değer görölmüştür.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutmaya düzeyine ilişkin görüşlerinin tespit edilmesidir. Araştırmanın alt amaçları şöyledir:

1. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutmaya düzeyine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutmaya düzeyine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutmaya düzeyine ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutmaya düzeyine ilişkin görüşleri akademik unvan değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutmaya düzeyine ilişkin görüşleri çalıştıkları üniversite değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma, tarama modelinde desenlenmiştir. Geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımları tarama modeli olarak nitelendirilmektedir (Karasar, 2005). Bu çalışmada öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutm düzeylerine ilişkin görüşleri betimleneceğinden, tarama modeli tercih edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim döneminde Anadolu, Eskişehir Osmangazi ve Eskişehir Teknik üniversitelerinde görev yapan 3771 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmada “tabakalı örnekleme” tekniği kullanılmıştır. Araştırmada, araştırmanın amaçlarına hizmet etmesi açısından tabakaların oluşturulmasında “üniversite ve unvan” değişkenleri ölçüt olarak kabul edilmiştir. 3 üniversiteden, 5 unvan belirlenmiş ve tabakaların her birinden seçkisiz örneklem yoluyla öğretim elemanı seçilmiştir. 3771 öğretim elemanından oluşan evrene yönelik genelleme yapabilmek için %95 güven oranı ve %5 hata marjı ile seçilmesi gereken en küçük örneklem sayısının 349 olduğu belirlenmiştir (Bartlett, Kotrlık ve Higgins, 2001). Bu çalışmada örnekleme dahil edilen öğretim elemanı sayısı ise 524’tür. Bu nedenle çalışmada kullanılan örneklem sayısının evrene genelleme yapabilmek açısından yeterli olduğuna karar verilmiştir. Araştırma örnekleminde yer alan öğretim elemanlarına ait demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Araştırma örnekleminde yer alan öğretim elemanlarına ait demografik bilgiler

Özellik	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kadın	259	49,4
	Erkek	265	50,6
Yaş	25-32 yaş	101	19,3
	33-40 yaş	157	30,0
	41-48 yaş	116	22,1
	49-56 yaş	92	17,6
	57 yaş ve üzeri	58	11,1
Unvan	Arş. Gör.	129	24,6
	Öğr. Gör.	110	21,0
	Dr. Öğr. Üyesi	90	17,2
	Doç. Dr.	99	18,9
	Prof. Dr.	96	18,3
Çalışılan Üniversite	Anadolu Üniversitesi	240	45,8
	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	196	37,4
	Eskişehir Teknik Üniversitesi	88	16,8
Toplam		524	100,00

Tablo 1 incelendiğinde, öğretim elemanlarının 259’unun (%49,4) kadın, 265’inin (%50,6) erkek olduğu görülmektedir. Öğretim elemanları unvanları açısından incelendiğinde, 129’unun (%24,6) araştırma görevlisi, 110’unun (%21,0) öğretim görevlisi, 90’ının (%17,2) doktor öğretim üyesi, 99’unun (%18,9) doçent doktor ve 96’sinin (%18,3) profesör doktor

unvanına sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversiteler incelendiğinde, 240'ının (%45,8) Anadolu Üniversitesi'nde, 196'sının (%37,4) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde, 88'inin (%16,8) Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde çalıştığı görölmektedir.

Veri Toplama Araçları

Örgütsel Unutma Ölçeği: Örgütsel unutma ölçeği araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin madde havuzunun oluşturulmasında öğretim elemanları ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden ve kavramın kuramsal yapısını geliştirmek adına alanyazın incelemesinden yararlanılmıştır. Madde havuzunun oluşturulmasının ardından oluşan 38 maddelik taslak ölçek formunun, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Örgütsel Unutma Ölçeği'nin geçerliliğini test etmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. AFA için veriler 2018-2019 bahar döneminde 12 devlet üniversitesinde görev yapan 314 öğretim elemanından elde edilmiştir. Ölçeğin AFA'ya uygunluğunu sınamak için öncelikle KMO ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değerinin (,917) ,90'ın üzerinde olduğu ve Bartlett küresellik testi Ki-kare değerinin ($\chi^2=4887,941$; $sd=325$; $p<,000$) anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ardından temel bileşenler analizinden çok değişkenli döndürme yöntemi kullanılarak AFA geerleştirilmiştir. AFA sonucunda ölçeğin 2 boyuttan (amaçlı unutma ve kazara unutma) ve 26 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. 2 faktörün toplam varyansı açıklama oranı %53,743'tür. Örgütsel unutma ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde, amaçlı unutma boyutunun toplam varyansın %27,576'sını, kazara unutma boyutunun ise toplam varyansın %26,167'sini açıkladığı belirlenmiştir. Örgütsel unutma ölçeğinin, amaçlı unutma ve kazara unutma boyutları 13'er maddeden oluşmaktadır. Amaçlı unutma faktöründe yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin ,521 ile ,836, kazara unutma faktöründe yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin ,572 ile ,785 arasında olduğu saptanmıştır. Örgütsel Unutma Ölçeği'nin güvenilirliğini sınamak amacıyla 314 öğretim elemanından elde edilen veriler kullanılarak Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin amaçlı unutma boyutuna ilişkin Cronbach Alfa katsayısı 0,930, kazara unutma boyutuna ilişkin Cronbach Alfa katsayısı ise 0,921 hesaplanmıştır. Ölçeğin AFA sonucu elde edilen iki faktörlü yapısını doğrulamak amacıyla DFA uygulanmıştır. Örgütsel Unutma Ölçeğinin doğrulama çalışması 200 öğretim elemanından elde edilen veriler ile geerleştirilmiştir. DFA sonucunda modelin uyum değerlerinden, χ^2/sd oranı 2,078, RMSEA=0,074, SRMR= 0,063, CFI = 0,912, TLI= 0,903 olarak bulunmuş ve ölçeğin uyum indekslerinin uygun olduğu ve iki faktörlü yapının doğrulandığı belirlenmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Öğretim elemanlarının demografik verilerini elde etmek amacıyla hazırlanan ve içerisinde cinsiyet, akademik unvan, çalıştıkları üniversite gibi özelliklerine ilişkin soruların yer aldığı formdur.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın ana uygulamasının verileri 2019-2020 eğitim-öğretim yılının güz döneminde toplanmıştır. Veri toplama süreci Ekim 2019-Aralık 2019 tarihleri arasında geerleştirilmiştir. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından çevrim içi veri toplama araçları (Google formlar) kullanılarak elde edilmiştir. Veri toplama araçları, tek bir form haline

getirilerek, öğretim elemanlarına gönderilmiştir. Çevrim içi veri toplama aracına katılım konusunda gönüllülük esas alınmıştır. Çevrim içi veri toplama aracının ilk bölümünde, araştırmanın önemi ve amacı hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca öğretim elemanlarının araştırmaya katılmayı kabul edip etmediğine ilişkin bir soru yöneltilmiştir. Verilerin toplu bir şekilde değerlendirileceği de belirtilmiştir. Araştırma sonuçlandıktan sonra isteyen öğretim elemanlarına araştırmanın sonuçları hakkında bilgi verilebileceği ifade edilmiştir.

Veri Analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde SPSS 24.0 programından yararlanılmıştır. Araştırma verileri çözümlenmeden önce veri çözümünde kullanılacak testlerin türüne karar verilmesi adına verilerin dağılımı incelenmiştir. Veri dağılımını incelemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca dal yaprak ve histogram grafikleri de incelenmiştir. Örgütsel Unutma Ölçeği kapsamında 524 öğretim elemanından toplanan araştırma verilerinin kazara unutma boyutu için çarpıklık değeri $-,378$, basıklık değeri ise $-,236$; amaçlı unutma boyutu için çarpıklık değeri $-,479$, basıklık değeri ise $,060$ olarak hesaplanmıştır. Verilerin normalliği için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ve $+1$ arasında değerler alması gerekmektedir (Huck, 2012). Bu anlamda araştırma verilerinin normale yakın dağıldığı belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma verilerinin analizlerinde parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Araştırmanın ilk alt amacı olan öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşlerini inceleyebilmek için öğretim elemanlarının Örgütsel Unutma Ölçeği'ne vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda betimsel istatistik değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testinden yararlanılmıştır. Bağımsız örneklem t testindeki farklılıklara sebep olan etkinin derecesini belirlemek amacıyla etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Alanyazında bağımsız örneklem t-testi için etki büyüklüğünün incelenmesinde Cohen's d değerinden yararlanılması önerilmektedir (Fritz, Morris ve Richler, 2012). Cohen's d değerinin $0-0,20$ değerleri arasında bir değer alması durumunda etkinin zayıf olduğu, $0,21-0,50$ değerleri arasında etkinin bir miktar olduğu, $0,51-1,00$ bir değer alması durumunda etkinin orta düzeyde olduğu ve $1,00$ ve üzeri bir değer alması durumunda güçlü bir etki olduğu belirtilmektedir (Cohen, Mainon ve Morrison, 2007). Bağımsız örneklem t-testi için hesaplanan etki büyüklüğü değerleri bu doğrultuda yorumlanmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri ile yaş, akademik unvan ve çalışılan üniversite değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği kullanılmıştır. Tek yönlü ANOVA bağlamında ilk olarak Levene istatistiğine bakılarak varyansların homojen olup olmadığı incelenmiştir. Tek yönlü ANOVA sonucunun önemli bulunduğu ve varyansların homojen olduğu durumlarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe testi kullanılmıştır. Gruplar arasında mümkün olan bütün doğrusal kombinasyonların karşılaştırması için geliştirmiş olan Scheffe metodunun tercih edilme nedeni ise gruplardaki gözlem sayılarının eşit olması varsayımını gerektirmemesidir (Scheffe, 1959).

Tek yönlü ANOVA sonucunda belirlenen farklılıklara sebep olan etkinin derecesini belirlemek amacıyla etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Alanyazında tek yönlü ANOVA için etki büyüklüğünün incelenmesinde eta kare (η^2) veya omega kare (ω^2) değerlerinden yararlanılması önerilmektedir (Olejnik ve Algina, 2003; Jalongo, 2016). Ancak omega kare

değerinin eta kare değerinden daha güvenilir sonuçlar ürettiği de belirtilmektedir (Albers ve Lakens, 2018; Okada, 2013). Bu nedenle bu araştırmada tek yönlü ANOVA testlerinin etki büyüklüğünün incelenmesinde omega kare değerlerinin hesaplanmasına karar verilmiştir. Omega kare değerinin yorumlanmasında 0 ile 0,01 arası çok küçük etki, 0,01-0,06 arası küçük etki, 0,06-0,14 arası orta etki ve 0,14 ve üzeri büyük etki olarak değerlendirilmiştir (Field, 2009).

Etik Konular

Araştırma Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 26.12.2018 tarih ve 112384 sayılı Etik Kurul Onayı alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri öğretim elemanlarından Google formlar aracılığıyla toplandığından, tamamen öğretim elemanlarının gönüllüğüne dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çevrim içi veri toplama aracında öğretim elemanlarından elde edilen bilgilerin gizliliğinin titizlikle korunacağı ve verilerin araştırma amaçları doğrultusunda toplu bir şekilde değerlendirileceği açıkça belirtilmiştir. Ayrıca araştırmacının sonuçları ile ilgili bilgi edinmek isteyen öğretim elemanlarına sonuçlar ile ilgili bilgilerin gönderileceği de vurgulanmıştır.

Bulgular

Öğretim Elemanlarının Yükseköğretim Kurumlarının Örgütsel Unutma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi

Araştırmanın ilk alt amacı "Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri nelerdir?" şeklinde belirlenmiştir. Bu amaca yönelik olarak öğretim elemanlarının betimsel istatistik değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretim Elemanlarının Yükseköğretim Kurumlarının Örgütsel Unutma Düzeyine İlişkin Görüşlerine Yönelik Betimsel İstatistik Değerleri

Değişken	n	\bar{X}	ss	En düşük puan	En yüksek puan
Amaçlı Unutma	524	3,16	0,82	1,00	5,00
Kazara Unutma	524	3,60	0,75	1,39	5,00

Tablo 2'deki Örgütsel Unutma Ölçeği'nden elde edilen bulgular incelendiğinde, öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının amaçlı unutma düzeylerine ilişkin "Orta Düzeyde Katılıyorum" (\bar{X} =3,16, ss=0,82) şeklinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu bulguya dayalı olarak, araştırmada yükseköğretim kurumlarındaki amaçlı unutma düzeyinin öğretim elemanları tarafından orta düzeyde değerlendirildiği söylenebilir. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeylerine ilişkin ise "Katılıyorum" (\bar{X} =3,60, ss=0,75) şeklinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Dolayısıyla öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeylerini yüksek olarak değerlendirdikleri ifade edilebilir.

Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Yükseköğretim Kurumlarının Örgütsel Unutma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi

Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri ile cinsiyet değişkeni arasında bir fark olup olmadığını incelemek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	T	sd	p	Etki Büyüklüğü
Amaçlı Unutma	Kadın	259	3,27	0,81	3,00	522	,003*	0,258
	Erkek	265	3,06	0,82				
Kazara Unutma	Kadın	259	3,57	0,76	-1,02	522	,310	-
	Erkek	265	3,63	0,73				

*p<0,05

Tablo 3'te sunulan t-testi sonuçları, öğretim elemanlarının amaçlı unutmaya ($t_{(522)} = 3,00$; ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Amaçlı unutma değişkenindeki bu farklılığın, kadın öğretim elemanlarının puan ortalamasının ($\bar{X} = 3,27$, $ss=0,81$), erkek öğretim elemanlarının puan ortalamasından ($\bar{X} = 3,06$, $ss=0,82$) daha yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Bu bulguya göre, kadın öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının amaçlı unutma düzeylerine ilişkin görüşlerinin erkek öğretim elemanlarından anlamlı olarak yüksek olduğu söylenebilir. Öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin, amaçlı unutmaya (Cohen's $d=0,258$) ilişkin görüşleri üzerindeki etkisinin bir miktar olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının kazara unutma ($t_{(522)} = -1,02$; $p>0,05$) değişkenine ilişkin görüşlerinin ise cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeylerinin cinsiyet değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Öğretim Elemanlarının Yaşlarına Göre Yükseköğretim Kurumlarının Örgütsel Unutma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi

Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA tekniğinden yararlanılmıştır. Öğretim elemanlarının yaş değişkeni ile örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki farklılıklara yönelik analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Değişken	Yaş Aralığı	n	\bar{X}	ss	sd	F	p	Etki büyüklüğü	Fark
Amaçlı Unutma	25-32	101	3,26	0,85	4-519	,612	,654	-	
	33-40	157	3,16	0,75					
	41-48	116	3,18	0,81					

Tablo 4

(Devam)

	49-56	92	3,09	0,91					
	57 ve üzeri	58	3,10	0,82					
	Toplam	524	3,17	0,82					
Kazara Unutma	25-32	101	3,40	0,77	4-519	5,572	,000*	0,034	1-4, 2-4, 2-5
	33-40	157	3,51	0,72					
	41-48	116	3,61	0,77					
	49-56	92	3,78	0,70					
	57 ve üzeri	58	3,86	0,67					
	Toplam	524	3,60	0,75					

*p<0,05

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde, amaçlı unutma değişkeni için en yüksek ortalamaya sahip öğretim elemanlarının yaş aralığı 25-32, en düşük ortalamaya sahip olanların yaş aralığı ise 49-56'dır. Kazara unutma değişkeni için öğretim elemanlarından en yüksek ortalamaya sahip yaş aralığı 57 yaş ve üzeri iken, en düşük ortalamaya sahip yaş aralığı 25-32'dir. Tablo 4'te görüldüğü gibi, ANOVA sonuçları öğretim elemanlarının yaşları ile amaçlı unutmaya ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığını göstermektedir. Öğretim elemanlarının yaşlarına göre kazara unutma değişkeni açısından ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ($F_{(4-519)}=5,572$; $p<,05$) olduğu gözlemlenmiştir.

Kazara unutma değişkenindeki anlamlı farkın kaynağını belirlemek için öncelikle Levene testi yapılmış ve varyansların homojenlik şartının sağlandığı belirlendiğinden post-hoc testi olarak Scheffe testinden yararlanılmıştır. Scheffe testi sonucunda anlamlı farklılığın, 25-32 yaş ($\bar{X}=3,40$, $ss=0,77$) aralığındaki öğretim elemanları ile 49-56 yaş ($\bar{X}=3,78$, $ss=0,70$) aralığındaki öğretim elemanlarının puan ortalamaları arasındaki farktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Ayrıca 33-40 yaş ($\bar{X}=3,51$, $ss=0,72$) aralığındaki öğretim elemanları ile 49-56 yaş ($\bar{X}=3,78$, $ss=0,70$) ve 57 yaş ve üzeri ($\bar{X}=3,86$, $ss=0,67$) yaş aralığındaki öğretim elemanlarının ortalamaları arasında da farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre 25-32 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeylerine ilişkin görüşlerinin 49-56 yaş aralığındaki öğretim elemanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca 33-40 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeylerine ilişkin görüşlerinin 49 yaş ve üzeri olan öğretim elemanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu söylenebilir. Öğretim elemanlarının kazara unutma düzeyine ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, öğretim elemanlarının yaşları arttıkça yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeyine ilişkin görüşlerinin de arttığı söylenebilir. Bu farklılığa sebep olan etkinin derecesini belirlemek amacıyla omega kare değeri hesaplanmıştır. Yaş değişkeninin kazara unutma değişkeni üzerindeki etki büyüklüğünün ($\omega^2=0,034$) küçük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretim Elemanlarının Akademik Unvanlarına Göre Yükseköğretim Kurumlarının Örgütsel Unutma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi

Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA tekniğinden yararlanılmıştır. Öğretim elemanlarının akademik unvan değişkeni ile örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki farklılıklara yönelik analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Öğretim Elemanlarının Akademik Unvan Değişkenine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Değişken	Unvan	n	\bar{X}	ss	sd	F	p	Etki büyüklüğü	Fark
Amaçlı Unutma	Arş. Gör.	129	3,17	0,81	4-519	,914	,455	-	
	Öğr. Gör.	110	3,26	0,79					
	Dr. Öğr. Üyesi	90	3,20	0,87					
	Doç. Dr.	99	3,11	0,78					
	Prof Dr.	96	3,07	0,85					
	Toplam	524	3,17	0,82					
Kazara Unutma	Arş. Gör.	129	3,47	0,73	4-519	4,049	,003*	0,023	5-1
	Öğr. Gör.	110	3,55	0,75					
	Dr. Öğr. Üyesi	90	3,62	0,73					
	Doç. Dr.	99	3,56	0,73					
	Prof Dr.	96	3,85	0,74					
	Toplam	524	3,60	0,75					

*p<0,05

Tablo 5'teki veriler incelendiğinde, amaçlı unutma değişkeni açısından en yüksek ortalamaya sahip öğretim elemanlarının öğretim görevlisi olanlar, en düşük ortalamaya sahip öğretim elemanlarının ise profesör doktor olanlar olduğu belirlenmiştir. Kazara unutma değişkeni için en yüksek ortalamaya sahip öğretim elemanlarının profesör doktor, en düşük ortalamaya sahip öğretim elemanlarının ise araştırma görevlisi unvanına sahip olanlar olduğu tespit edilmiştir. ANOVA sonuçları öğretim elemanlarının akademik unvanları ile amaçlı unutmaya ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığını göstermiştir. Öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre kazara unutma değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ($F_{(4-519)}=4,049$; $p<,05$) bulunduğu belirlenmiştir.

Kazara unutma değişkenindeki anlamlı farkın kaynağını belirlemeden önce Levene testi yapılarak varyansların homojen olup olmadığı incelenmiştir. Levene testi sonucunda varyansların homojenlik şartının sağlandığı belirlenmiştir. Scheffe testi sonucunda anlamlı farklılığın, profesör doktor ($\bar{X}=3,85$, $ss=0,74$) unvanına sahip öğretim elemanları ile araştırma görevlisi ($\bar{X}=3,47$, $ss=0,73$) unvanına sahip öğretim elemanlarının puan ortalamaları arasındaki farktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu bulguya göre profesör doktor unvanına sahip olan öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeylerine ilişkin görüşlerinin araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından istatistiksel

olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu farklılığa sebep olan etkinin derecesini belirlemek amacıyla omega kare değeri hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının akademik unvanlarının, kazara unutmaya ilişkin görüşleri üzerindeki etkisinin ($\omega^2=0,023$) ise küçük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretim Elemanlarının Çalıştıkları Üniversitelere Göre Yükseköğretim Kurumlarının Örgütsel Unutma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi

Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri ile çalıştıkları üniversite arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA tekniğinden yararlanılmıştır. Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversite değişkeni ile örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri arasındaki farklılıklara yönelik analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Öğretim Elemanlarının Çalıştıkları Üniversite Değişkenine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Değişken	Üniversite	n	\bar{X}	ss	Sd	F	p	Etki büyük lüğü	Fark
Amaçlı Unutma	Anadolu Üniversitesi	240	3,22	0,77	2-521	4,349	,013*	0,013	2-3
	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	196	3,03	0,83					
	Eskişehir Teknik Üniversitesi	88	3,30	0,91					
	Toplam	524	3,17	0,82					
Kazara Unutma	Anadolu Üniversitesi	240	3,59	0,70	2-521	6,175	,002*	0,019	1-3, 2-3
	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	196	3,50	0,76					
	Eskişehir Teknik Üniversitesi	88	3,83	0,78					
	Toplam	524	3,60	0,75					

*p<0,05

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde hem amaçlı unutma hem de kazara unutma değişkenleri bağlamında en yüksek ortalamaya sahip olan öğretim elemanlarının Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde çalışanlar, en düşük ortalamaya sahip öğretim elemanlarının ise Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde çalışanlar olduğu görülmektedir. ANOVA sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversite değişkeni ile her iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversite ile amaçlı unutma ($F_{(2-521)}=4,349$; $p<,05$) ve kazara unutma ($F_{(2-521)}=6,175$; $p<,05$) değişkenlerine ilişkin görüşleri arasındaki anlamlı farklılıkların kaynağını belirlemek için öncelikle Levene testi yapılmıştır. Levene testi sonucunda varyansların homojenlik şartının sağlandığı saptanmış ve post-hoc testi olarak Scheffe testi uygulanmıştır.

Scheffe testi sonucunda amaçlı unutmaya ile çalışılan üniversite değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın, Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,30$, $ss=0,91$) çalışan öğretim elemanları ile Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,03$, $ss=0,83$) çalışan öğretim elemanlarının puan ortalamaları arasındaki farktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu bulguya göre Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının amaçlı unutmaya düzeylerine ilişkin görüşlerinin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışılan üniversite değişkeninin amaçlı unutmaya değişkeni üzerindeki etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla omega-kare değeri hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitelerin, yükseköğretim kurumlarının amaçlı unutmaya düzeylerine ilişkin görüşleri üzerindeki etkisinin ($\omega^2=0,013$) küçük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Kazara unutmaya ile çalışılan üniversite değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın, Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,83$, $ss=0,78$) çalışan öğretim elemanları ile Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,50$, $ss=0,76$) ve Anadolu Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,59$, $ss=0,70$) çalışan öğretim elemanlarının puan ortalamaları arasındaki farktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu bulguya göre Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutmaya düzeylerine ilişkin görüşlerinin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışılan üniversite değişkeninin kazara unutmaya değişkeni üzerindeki etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla omega-kare değeri incelenmiştir. Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitelerin, yükseköğretim kurumlarının kazara unutmaya düzeylerine ilişkin görüşleri üzerindeki etkisinin ($\omega^2=0,019$) küçük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmanın ilk alt amacı öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutmaya düzeyine ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Bu amaca yönelik yapılan analizler sonucunda öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının amaçlı unutmaya düzeylerine ilişkin "Orta Düzeyde Katılıyorum" ve kazara unutmaya düzeylerine ilişkin ise "Katılıyorum" şeklinde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının amaçlı unutmaya düzeylerini orta seviyede, kazara unutmaya düzeylerini ise yüksek olarak değerlendirdikleri ifade edilebilir.

Örgütsel unutmaya amaçlı unutmaya alt boyutu, örgütlerin artık ihtiyaç duyulmayan örgütsel bilgiden kurtulmaya yönelik istemli çabalarını ifade eden bir kavramdır. Örgütlerin yeni şeyler öğrenmek ve işleri daha uygun yollarla yapabilmek için eski rutinleri ve uygulamaları bir şekilde unutmaları gerektiği varsayımına dayanan amaçlı unutmaya (Martin de Holan ve Phillips, 2011), örgütsel öğrenmenin tamamlayıcısı olarak değerlendirilmektedir (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004). Bu çalışmada amaçlı unutmaya, kurumun çağın gereklerine uygun olmayan uygulamalarını yenileri ile değiştirmesini, kurumun işleyişini aksatan güncel olmayan uygulamaları bırakmasını, daha önce başarısızlığa neden olan çalışma yöntemlerinden kaçınmasını, gerçekleştirilecek yeniliklerin gerekçelerinin çalışanlar ile paylaşılmasını, çalışanların yerleşik uygulamalar yerine yenilerini kullanmaya istekli olmalarını ifade etmektedir. Örgütlerin hayatta kalmaları ve rekabet avantajı elde edebilmeleri açısından örgütsel öğrenme kadar amaçlı unutmaya da etkin bir şekilde hayata geçirilmesi önem

taşımaktadır (Brunsson, 1998). Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarında amaçlı olarak birtakım bilgilerin unutulması konusunda orta seviyelerde bulunduğunu düşündükleri söylenebilir. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında daha etkili bir bilgi yönetim mekanizması sağlanabilmesi adına örgütsel unutmaya faaliyetlerinin daha etkin şekilde işletilmesi ve yönetilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabılır. Alanyazında farklı sektörlerde yapılmış olan araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı belirlenmiştir. Örneğin Nafei (2017) eczacılık çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmalarında katılımcıların amaçlı unutmaya ilişkin görüşlerinin orta seviyede olduğunu belirlemiştir. Amaçlı unutmaya türlerinden öğrenmemeye ilişkin yapılan çalışmalarda ise katılımcıların görüşlerinin yüksek düzeyde olduğu çalışmalara rastlanmıştır (Wang, Qi ve Zhao, 2019; Wang ve diğerleri, 2017). Türkiye’de örgütsel unutmaya nicel olarak ölçen tek bir araştırmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmada örgütsel unutmaya, eskiyen örgütsel bilginin ve iş yapma alışkanlıklarının ortadan kaldırıldığı bir eylem olarak tanımlanmış ve örgütsel unutmaya her iki boyutu ile değil, daha çok kasıtlılık, amaçlılık, bilinçlilik gerektiren amaçlı unutmaya boyutu açısından ele alınmıştır. İstanbul ilindeki kurumsal örgütlerde çalışan 268 katılımcı ile yürütülen bu çalışma sonucunda, çalışanların kurumlarının amaçlı unutmaya düzeylerine ilişkin görüşlerinin “Katılıyorum” yönünde olduğu belirlenmiştir (Yıldız, 2019). Bu farklılığın nedeninin öğretim elemanlarının çalıştıkları yükseköğretim kurumlarından eski alışkanlıklarından kaçınma ve öğrenmeme konusunda beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklandığı öne sürülebilir.

Örgütsel unutmaya kazara unutmaya alt boyutu, örgütteki bazı değerli bilgilerin bilinçsiz bir biçimde kaybedilmesini ifade etmektedir. Örgütlerin gelişimini, etkililiğini ve performansını olumsuz yönde etkileyen kazara unutmaya (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004), örgütlerin kaçınması gereken bir unutmaya türü olarak nitelendirilmektedir. Kazara unutmaya, personel değişiklikleri, elde edilen bilgilerin kurumsal hale getirilememesi, örgütsel amaçların çalışanlara yeterince aktarılamaması, kurum kültürünün zayıf olması, örgütte çok fazla ve art arda değişimlerin yaşanması gibi nedenlerle örgüt açısından önemli olan bilgilerin kaybını ifade etmektedir. Araştırmada öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarında kazara unutmaya yüksek oranda buldukları saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kazara unutmaya yüksek olarak değerlendirmelerinin, yükseköğretim kurumlarında çeşitli nedenlerden kaynaklı olarak değerli bilgilerin istem dışı bir biçimde kaybolduğunu düşündükleri söylenebilir. Alanyazında kazara unutmaya nedenleri arasında; örgütteki takımların dağılması, örgütteki işgören devir hızının yüksek olması (Eryılmaz, 2016), rutinlerin unutulması, yakın çalışma ilişkilerinin bozulması, önemli belgelerin kaybolması, örgütlerin küçülmeye gitmesi (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence (2004), örgütsel değişimlerin hızının artması (Pollitt, 2000) ve yeni elde edilen bilgilerin örgüt içinde yayılamaması (Othman ve Hashim, 2004) gibi nedenler sıralanmaktadır. Bu nedenler ışığında araştırmaya konu edilen yükseköğretim kurumlarının devlet üniversiteleri olmaları nedeniyle, öğretim elemanlarının kazara unutmaya düzeylerini yüksek değerlendirmelerinin temel nedenlerinin; kurumlarındaki bilgi kayıt sistemlerinin etkin olmamasından, sıklıkla örgütsel değişim faaliyetlerinin hayata geçirilmesinden ve yeni bilgilerin örgüt üyelerine yeterince yayılamamasından kaynaklandığı öne sürülebilir. Oysa ki yükseköğretim kurumlarının her alanda yaşanan değişimlerle başa çıkabilmek için olumsuz sonuçlar üreten unutmaları en az düzeyde tutması gerektiği düşünülmektedir. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarının değerli bilgilerin kaybını önlemek adına bilgi kaybına neden olan kaynakları araştırarak bu konuda önlemler almaları gerektiği sonucuna ulaşılabılır. Alanyazında Mısır’daki eczacılık sektörü çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırmada da katılımcıların kazara unutmaya ilişkin görüşlerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (Nafei, 2019). Bir başka çalışmada ise katılımcıların kazara unutmaya ilişkin görüşlerinin orta seviyede

olduğu görülmüştür (Nafei, 2017). Ancak yükseköğretim kurumları özelinde kazara unutma düzeyini inceleyen herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Genel olarak örgütsel unutmanın araştırmacıların ilgisini son yıllarda çekmeye başlayan ve bu nedenle görgül çalışmaların oldukça az olduğu bir konu olduğu görülmektedir (Klammer ve Gueldenberg, 2019). Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde, çalışmaların genellikle kuramsal (Azmi, 2008; Klammer ve Gueldenberg, 2019; Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004) veya nitel (Eryılmaz, 2015; Fernandez ve Sune, 2009; Martin de Holan ve Phillips, 2004b, Yıldız ve Keskinliç, 2015) ağırlıklı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle bu araştırmada kullanılan ölçeğin farklı araştırmacılar tarafından yürütülecek çalışmalarda kullanılarak sonuçların karşılaştırılması gerektiği söylenebilir.

Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri ile cinsiyet değişkeni arasında örgütsel unutmanın amaçlı unutma boyutu açısından anlamlı bir farklılık olduğu, kazara unutma boyutu açısından ise anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre kadın öğretim elemanlarının örgütsel unutmanın amaçlı unutma boyutuna yönelik görüşlerinin erkek öğretim elemanlarından daha olumlu olduğu söylenebilir. Alanyazında örgütsel unutma ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılıkları inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. Ancak bu durumun nedeninin, işgörenlerin örgüte karşı geliştirdikleri olumsuz inanç, tutum ve davranışlara işaret eden örgütsel sinizm kavramı (Kalağan ve Güzeller, 2010) ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar erkek işgörenlerin örgütlerine yönelik olumsuz inanç, tutum ve davranışlarının kadın işgörelere oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir (Mirvis ve Kanter, 1991). Dolayısıyla kadın işgörelerin örgütlerini daha olumlu değerlendirme eğiliminde oldukları, olumsuz duygu ve düşüncelerini erkeklere oranla daha az yansıttıkları belirtilmektedir. Amaçlı unutma değişkeni de örgütlerin gelişimi, öğrenmesi ve amaçlarına ulaşması bakımından olumlu bir değişken olması nedeniyle, kadın öğretim elemanlarının bu boyutta daha olumlu değerlendirmeler yapmalarının, onların daha olumlu ve yapıcı görüşler paylaşma eğilimlerinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca Bozkurt ve Ercan'ın (2017) kadın öğretim elemanlarının eğitim ve öğretim çalışmalarıyla ilgili olarak paydaşlara güvenmesini ve onlarla iş birliğinde bulunma istekliliğini vurgulayan bir kavram olan akademik iyimserlik düzeylerinin erkek öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu sonucunun da araştırmacının bulgusu ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyine ilişkin görüşleri ile yaş değişkeni arasında örgütsel unutmanın amaçlı unutma boyutu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı, kazara unutma boyutu açısından ise anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara dayalı olarak öğretim elemanlarının yaşları arttıkça yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeyine ilişkin görüşlerinin de arttığı ifade edilebilir. Ancak alanyazında örgütsel unutma ile yaş değişkeni arasındaki ilişkileri inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. Ayrıca bu araştırmadaki öğretim elemanlarının yaşlarının artması ile yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeyine ilişkin görüşlerinin de artması yönündeki bulgunun, yaşça büyük olan öğretim elemanlarının kurumlarında yaşadıkları deneyimlerin daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kurum içi deneyimi fazla olan öğretim elemanlarının kurum hafızasına daha fazla hâkim olmaları ve kurum hafızasından değerli bilgilerin kaybını ifade eden kazara unutmalara ilişkin farkındalıklarının da daha yüksek olmaları olası görünmektedir. Buna karşın daha genç öğretim elemanlarının kurumun geçmişinde var olan deneyim ve bilgilere sahip olma konusunda eksiklikleri olabileceği düşüncesi ile kazara unutmaya ilişkin farkındalıklarının düşük olabileceği değerlendirilmektedir.

Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutm düzeyine ilişkin görüşleri ile akademik unvan değişkeni ile örgütsel unutmmanın yalnızca kazara unutm alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın bulunduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre profesör doktorlar kurumlarının kazara unutm düzeylerini araştırma görevlilerden daha yüksek olarak değerlendirmektedirler. Alanyazında örgütsel unutm ile unvan değişkeni arasındaki ilişkileri inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının amaçlı ve kazara unutm düzeyine ilişkin görüşlerinin unvan değişkeni ile ilişkili olup olmadığının gelecekteki araştırmalarla da incelenmesi gerektiği söylenebilir. Ancak kazara unutm değişkenine ilişkin bu bulgu, araştırmanın yaşı değişkeni bulgusu ile örtüşmektedir. Bu bağlamda profesör doktor unvanına sahip olan öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutm düzeylerine ilişkin görüşlerinin araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından daha yüksek olması, yine deneyim faktörü ile açıklanabilir. Profesör doktorların araştırma görevlilerine oranla kurum ve kurum hafızasına ilişkin geçmiş bilgilerinin daha fazla olması olası görünmektedir. Dolayısıyla kurumdaki istemsizce kaybolan bilgileri daha iyi fark edebilmeleri nedeniyle kazara unutm boyutunu daha yüksek değerlendirmiş olabilecekleri söylenebilir.

Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutm düzeyine ilişkin görüşleri ile çalıştıkları üniversite değişkeni arasında örgütsel unutmmanın hem amaçlı unutm hem de kazara unutm alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu belirlenmiştir. Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının amaçlı unutm düzeylerine ilişkin görüşleri, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarından daha yüksektir. Bu durum, Eskişehir Teknik Üniversitesi'nin yeni kurulmuş bir üniversite olması nedeniyle kendine yeni bir kültür geliştirme ihtiyacından kaynaklanıyor olabilir. Eskişehir Teknik Üniversitesi (2020) 2018 yılında Anadolu Üniversitesi'nin fakültelerinden bazılarının ayrılması ile kurulmuş, teknik bölümlerin ağırlıklı olduğu bir üniversitedir. Bu bağlamda Eskişehir Teknik Üniversitesi'nin kendine özgü bir kültür geliştirebilmesi adına eski kurumdaki rutinleri, alışkanlıkları ve uygulamaları unutmı ifade eden amaçlı unutmalara (Martin de Holan ve Phillips, 2011) daha fazla başvurularının doğal bir durum olduğu düşünölmektedir.

Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutm düzeylerine ilişkin görüşlerinin ise hem Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde çalışan hem de Anadolu Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görölmüştür. Bu durumun nedeninin de yine Eskişehir Teknik Üniversitesi'nin yeni kurulmuş bir üniversite olması ile açıklanabileceği düşünölmektedir. Anadolu Üniversitesi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nin daha köklü yükseköğretim kurumları olmaları, kurumsal hafızalarının daha yerleşik ve bilgi yönetim mekanizmalarının daha oturmuş bir yapıda olduğunu düşündörmektedir. Eskişehir Teknik Üniversitesi ise yapılarını, süreçlerini, kültürünü, kurum hafızasını ve bilgi yönetim mekanizmalarını yeniden şekillendirmektedir. Bu durum Eskişehir Teknik Üniversitesi'nin örgütteki bazı değerli bilgilerin istemsizce kaybedilmesini ifade eden kazara unutmalara (Martin de Holan, Phillips ve Lawrence, 2004) karşı daha savunmasız olmasına yol açtığı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak yükseköğretim kurumlarının kazara unutmaları önleyebilmek adına etkili bilgi yönetim mekanizmaları kurmaları ve birimlere yapılan atamalar bağlamında yüksek iş gücü devir hızlarını en aza indirmeleri önerilebilir. Ayrıca yükseköğretim kurumlarında amaçlı unutmardan daha fazla yararlanılması adına örgütteki varlıklar ve teknolojiler, rutinler ve prosedürler, güç ve görev dağılımını sağlayan yapılar, örgüt

üyelerinin kolektif anlayışlarına ilişkin düzenli değerlendirmeler yapılarak, kurumların örgüt hafızalarını sürekli olarak gözden geçirmeleri ve güncel bilgiler doğrultusunda yenilemeleri sağlanabilir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan Örgütsel Unutma Ölçeği farklı araştırmacılar tarafından yürütülecek çalışmalarda kullanılarak yükseköğretim kurumlarının ve diğer eğitim örgütlerinin örgütsel unutma düzeylerine ilişkin sonuçlar karşılaştırılabilir. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının kazara unutma düzeylerini yüksek olarak değerlendirmelerinin nedeninin, bilgi kayıt sistemlerinin etkin olmaması, çok sayıda örgütsel değişim faaliyetinin yapılması, yeni bilgilerin kurumsal hale getirilememesi veya yakın çalışma ilişkilerinin bozulması gibi nedenlerin hangisinden kaynaklandığına yönelik araştırmalar yürütülebilir. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının amaçlı ve kazara unutma düzeyine ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni ile ilişkili olup olmadığının gelecekteki araştırmalarla da incelenmesi gerektiği söylenebilir. Öğretim elemanlarının yaşları arttıkça kazara unutmaya ilişkin görüşlerinin artış göstermesinin gerekçeleri nicel ve nitel araştırmalar ile incelenebilir. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarının amaçlı ve kazara unutma düzeyine ilişkin görüşlerinin akademik unvan değişkeni ile ilişkili olup olmadığı ileri araştırmalarla açıklığa kavuşturulabilir.

Araştırma, yükseköğretim kurumlarının rekabet gücünü arttıran bilgi yönetimi sürecinin bütüncül bir biçimde ele alınması açısından önemli bir değişken olan ve genellikle bilgi yönetiminde ihmal edilen bir olgu olan örgütsel unutma kavramına dikkat çekmesi bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca araştırmanın Türkiye’de yükseköğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeylerini ölçmeye yönelik nicel bir araştırma olması bakımından öncü bir çalışma olduğu ve bu yönde yapılacak araştırmalara kaynaklık etmesi öngörülmektedir. Ancak araştırmanın bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan ilki araştırma verilerinin genellenebilirliğinin veri toplanan üç yükseköğretim kurumu ile sınırlı olmasıdır. Bu sınırlılığın aşılabilmesi için Türkiye’nin farklı üniversitelerinden veriler toplanarak yüksek öğretim kurumlarının örgütsel unutma düzeyleri ile ilişkili genel bir profil çıkarılabilir. Ayrıca araştırma betimsel bir araştırma olduğundan, kurumların örgütsel unutma düzeylerinin nedenleri hakkında sonuçlar sunmamaktadır. Bu sınırlılığı gidermeye yönelik örgütsel unutma ile ilgili karma desenli araştırmalar tasarlanarak, sonuçlara ilişkin daha derin ve kapsamlı bilgiler edilebilir.

Kaynakça

- Abbasi, T., Hassanpoor, A., Sadaqatpour, F., Yamini, S. (2017). Identifying and prioritizing organizational forgetting barriers in public organizations. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(8), 395-403.
- Ahmadi, A. A., Shahbazi, M. & Jalili, A. (2014). Investigating the impact of organizational forgetting on improvement of organizational performance. *Arth Prabandh: A Journal of Economics and Management*, 3(2), 27-35.
- Albers, C. & Lakens, D. (2018). When power analyses based on pilot data are biased: inaccurate effect size estimators and follow-up bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 74, 187-195. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.09.004> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Ardebili, K.O. & Feizi, M. (2015). Surveying the impact of intentional organizational forgetting on technical innovations. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*, 3(1), 132-136. <https://platform.almanhal.com/Files/Articles/64768> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Argote, L. (2013). *Organizational learning: creating, retaining and transferring knowledge*. New York: Springer Science+Business Media. Anadolu University. <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-1-4614-5251-5> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Azmi, F. T. (2008). Mapping the learn-unlearn-relearn model: Imperatives for strategic management. *European Business Review*, 20(3), 240-259. <https://doi.org/10.1108/09555340810871437> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Balcı, A. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler* (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 8. Baskı). Pegem AkademiYayıncılık.
- Banoğlu, K. ve Peker, S. (2012). Öğrenen örgüt olma yolunda ilköğretim okul yöneticilerinin algı durumu. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43, 71-82. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/87306> adresinden 17.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Bartlett, J. E., Kotrlık, J. W. & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50. <https://www.opalco.com/wp-content/uploads/2014/10/Reading-Sample-Size1.pdf> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Bhursry, M., Ranjan, R. & Nagar, R. (2012). Implementing knowledge management in higher educational institutions in India: A conceptual framework. *Liceo Journal of Higher Education Research Education and Communication Section*, 7(1), 64-82. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.259.738&rep=rep1&type=pdf> adresinden 15.12.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Bozkurt, Ö. ve Ercan, A. (2017). Akademik iyimserlik ile performans arasındaki ilişkinin akademisyenler açısından değerlendirilmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 251-263. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijmeb/issue/54601/744463> adresinden 12.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Brunsson, K. (1998). Non-learning organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 14(4), 421-432. [https://doi.org/10.1016/S0956-5221\(98\)00002-5](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(98)00002-5) adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Cegarra-Navarro, J. G. C. & Moya, B. R. (2005). Business performance management and unlearning process. *Knowledge and Process Management*, 12(3), 161-170. <https://doi.org/10.1002/kpm.233> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6. Baskı). Routledge.
- Demirbaş, F. ve Bostancı, A. B. (2020). Okulların örgütsel öğrenmeleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1426-1439. <https://doi.org/10.33206/mjss.746835> adresinden 18.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Easterby-Smith, M. & Lyles, M. A. (2011). In praise of organizational forgetting. *Journal of Management Inquiry*, 20(3), 311-316. <https://doi.org/10.1177/1056492611408508> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.

- Epple, D., Argote, L. & Devadas, R. (1991). Organizational learning curves: a method for investigating intra-plant transfer of knowledge acquired through learning by doing. *Organization Science*, 2(1), 58-70. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.58> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Erçetin, Ş. (2001). Biz akademisyenler geleceğin yükseköğretim kurumlarını yaratmaya hazır mıyız? *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25, 75-86. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10371/126931> adresinden 12.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Ergin, B. (2014). *Türkiye’de yükseköğretim sisteminde kalite ve etkililik açısından kendi kendine liderlik yaklaşımının öğretim üyesi yetkinlikleri ve örgütsel öğrenme kapasitesi üzerine etkisi* (Yayın No. 372337) [Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi.] YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 17.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Eryılmaz, M. (6-7 Şubat 2015). Faillik-yapı tartışması ekseninde örgütsel unutmaya kavramını yeniden düşünmek: bir eğitim örgütünden iki vaka. *VI. Örgüt Kuramı Çalıştayı*, Muğla, Türkiye. <https://docplayer.biz.tr/59996738-Faillik-yapi-tartismasi-ekseninde-orgutsel-unutma-kavramini-yeniden-dusunmek-bir-egitim-orgutunden-iki-vaka.html> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Eryılmaz, M. (2016). A literature review on organizational forgetting. *Annals of the “Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Letter and Social Science Series*, November-December, No.4., s. 63-73. https://www.researchgate.net/profile/Mehmet-Eryilmaz-2/publication/312539029_A_Literature_Review_on_Organizational_Forgetting/links/58812de8aca272b7b44174af/A-Literature-Review-on-Organizational-Forgetting.pdf adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Eryılmaz, M. (1-2 Aralık 2018). Örgütlerde dijitalizasyon ve örgütsel unutmaya yeteneği ilişkisi üzerine bir tartışma. S. Erdoğan, D. Ç. Yıldırım ve A. Gedikli (Ed.). *Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi Tam Metin Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 754-762). İstanbul, Türkiye. https://www.researchgate.net/publication/330076133_Orgutlerde_Dijitalizasyon_ve_Orgutsel_Unutmaya_Yeteneği_Iliskisi_Uzerine_Bir_Tartisma adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Feldman, R. M. & Feldman, S. P. (2006). What links the chain: an essay on organizational remembering as practice. *Organization*, 13(6), 861-887. <https://doi.org/10.1177/1350508406068500> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Fernandez, V. & Sun, A. (2009). Organizational forgetting and its causes: an empirical research. *Journal of Organizational Change Management*, 22(6), 620-634. <https://doi.org/10.1108/09534810910997032> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics for SPSS* (3. Baskı). Sage.
- Fritz, C. O., Morris, P. E. & Richler, J. J. (2012). Effect size estimates: current use, calculations, and interpretation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 141(1), 2-18. <https://doi.org/10.1037/a0024338> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Garvin, A. D. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91. <https://hbr.org/1993/07/building-a-learning-organization> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Gedikoğlu, T. (1991). Çağdaş yükseköğretim: önemi, sorumlulukları, planlı değişim ve yönetim. *Eğitim ve Bilim*, 15(81), 20-28. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/6044/2202> adresinden 10.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Günbayı, İ. ve Akdeniz, C. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öğrenen örgüt yaklaşımına ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. *Milli Eğitim*, 35(173), 173-192. <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TmpZMU16TXo/ilkogretim-okulu-ogretmenlerinin-ogrenen-orgut-yaklasimina-iliskin-gorusleri-uzerine-bir-arastirma> adresinden 17.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Haunschild, P. R., Polidoro Jr, F. & Chandler, D. (2015). Organizational oscillation between learning and forgetting: the dual role of serious errors. *Organization Science*, 26(6), 1682-1701. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.1010> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.

- Hedberg, B. (1981). How organizations learn and unlearn. P. C. Nystrom and W. H. Starbuck (Ed.), *Handbook of organizational design* içinde (s.3-27). Oxford University Press.
- Hezarkhani, A. S. (2014). The relationship between knowledge management and organizational forgetting. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 3(10), 747-755.
- Hiçyılmaz, Y. (2021). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerinin okullarındaki yenilik yönetimine etkisinde öğrenen örgüt ve yetenek yönetiminin rolü* (Yayın No. 670664) [Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.] YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 17.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research*. (6. Baskı). Pearson Education, Inc.
- Ialongo, C. (2016). Understanding the effect size and its measures. *Biochemia medica: Biochemia medica*, 26(2), 150-163. <https://doi.org/10.11613/BM.2016.015> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Jenaabadi, H. & Salmanzade, S. (2014). Examining the relationship between intentional organizational forgetting and high school managers' organizational intelligence. *International Research Journal of Management Sciences*, 2(10), 305-311.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/114638> adresinden 10.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (15. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavosi, Z., Delavari, S., Kiani, M. M., Bastani, P., Vali, M., & Salehi, M. (2021). Modeling organizational intelligence, learning, forgetting and agility using structural equation model approaches in Shiraz University of Medical Sciences Hospitals. *BMC research notes*, 14(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s13104-021-05682-w> adresinden 12.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Kılıç, F. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin öğrenen örgüte ilişkin algı düzeyleri (Bolu Örneği)* (Yayın No. 241814) [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.] YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 17.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Kidwell, J. J., Vander Linde, K. & Johnson, S. L. (2000). Applying corporate knowledge management practices in higher education. *Educause Quarterly*, 23(4), 28-33.
- Klammer, A. & Gueldenberg, S. (2019). Unlearning and Forgetting in organizations: A systematic review of literature. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 860-888. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2018-0277> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Kransdorf, A. (1998). Corporate amnesia. *European Business Review*, 98(6). <https://doi.org/10.1108/ebv.1998.05498fab.008> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Kuru, S. (2007). *Muğla Üniversitesi'nin örgütsel öğrenme açısından incelenmesi* (Yayın No. 209051) [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi.] YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 17.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Martin De Holan, P. & Phillips, N. (2004a). Organizational forgetting as a strategy. *Strategic Organization*, 2, 423-433. <https://doi.org/10.1177/1476127004047620> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Martin De Holan, P. & Phillips, N. (2004b). Remembering of things past?: The dynamics of organizational forgetting. *Management Science*, 50(11), 1603-1613. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1040.0273> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Martin De Holan, P., Phillips, N. & Lawrence, T. (2004). Managing organizational forgetting. *Sloan Management Review*, 45(2), 45-51. <https://www.proquest.com/docview/224963188?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Martin De Holan, P. & Phillips, N. (2011). Organizational forgetting. Mark Easterby-Smith ve Marjorie E. Lyles (Ed.), *Handbook of organizational learning and knowledge management* içinde (s. 433-451, 2. Baskı). Wiley.

- Martin De Holan, P. (2011). Organizational forgetting, unlearning, and memory systems. *Journal of Management Inquiry*, 20(3), 302-304. <https://doi.org/10.1177/1056492611409651> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Menteşe, S. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin öğrenen öğgüte ilişkin görüşleri. *International Journal of Social Science*, 6(3), 451-478. https://web.archive.org/web/20201210040940id_/https://jasstudies.com/files/jass_makaleler/1186292710_23Mente%C5%9FeSabit_S-451-478.pdf adresinden 17.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Mirvis, P. H. & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300104> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Mohammadi, Z. & Salavati, A. (2015). The study of relationship between organization's forgetting and innovation in Keshavarzi and Tejarat bank branches in Sanadaj. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(4), 519-524. <http://www.cibtech.org/sp.ed/jls/2015/04/66-JLS-S4-67-Zhila-THE-SANADAJ.pdf> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Nafei, W. A. (2017). The impact of organizational forgetting on knowledge management: evidence from pharmaceutical industry in Egypt. *International Business Research*, 10(11), 193-205. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/70720> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Nafei, W. A. (2019). The influence of organizational forgetting on organizational performance: evidence from pharmaceutical industry in Egypt. *Case Studies Journal*, 8(2), 114-122. <http://www.casestudiesjournal.com/Volume%208%20Issue%20%20Paper%2010.pdf> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Newstrom, J.W. (1983). The management of unlearning: exploding the "Clean Slate" fallacy. *Training and Development Journal*, 37(8), 36-39. <https://eric.ed.gov/?id=EJ306251> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- North, K. & Kumta, G. (2014). *Knowledge management: value creation through organizational learning*. Springer International Publishing.
- Nystrom, P. C. & Starbuck, W. H. (1984). To avoid organizational crises, unlearn. *Organizational Dynamics*, 12, 53-65. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261684900111> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Okada, K. (2013). Is omega squared less biased? A comparison of three major effect size indices in one-way ANOVA. *Behaviormetrika*, 40(2), 129-147. <https://link.springer.com/article/10.2333/bhmk.40.129> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Olejnik, S. & Algina, J. (2003). Generalized eta and omega squared statistics: measures of effect size for some common research designs. *Psychological methods*, 8(4), 434-447. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.8.4.434> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Orth, D. & Schuldis, P. M. (2021). Organizational learning and unlearning capabilities for resilience during COVID-19. *The Learning Organization*, 28(6), 509-522. <https://doi.org/10.1108/TLO-07-2020-0130> adresinden 25.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Othman, R. & Hashim, A. N. (2004). Typologizing organizational amnesia. *The Learning Organization*, 11, 273-284. <https://doi.org/10.1108/09696470410533021> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Pircher, R. & Pausits, A. (2011). Information and knowledge management at higher education institutions. *Management Information Systems*, 6(2), 8-16. https://www.ef.uns.ac.rs/mis/archive-pdf/2011%20-%20No2/02_Pircher.%20Pausits.pdf adresinden 15.12.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Pollitt, C. (2000). Institutional amnesia: A paradox of the 'information age'?. *Prometheus*, 18(1), 5-16. <https://doi.org/10.1080/08109020050000627> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Rowley, J. (2000). Is higher education ready for knowledge management?. *International Journal of Educational Management*, 14(7), 325-333. <https://doi.org/10.1108/09513540010378978> adresinden 15.12.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Scheffe, H. (1959). *The analysis of variance*. John Wiley Press.

- Senge, P.M. (2016). *Beşinci disiplin: Öğrenen organizasyon sanatı ve uygulaması* (Çev: A. İldeniz, A. Doğukan, B. Pala) (17. Baskı). Yapı Kredi Yayınları.
- Tiltay, M. A. (2009). *Anadolu Üniversitesi'nin öğrenen örgüt olma özelliklerine ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri* (Yayın No. 228493) [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi.] YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 17.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Ünal, A. (2014). Örgütsel öğrenme mekanizmalarının okullarda kullanılması konusunda öğretmen görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 19-32. <https://doi.org/10.9779/PUJE551> adresinden 18.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Wang, X., Qi, Y. & Zhao, Y. (2019). Individual unlearning, organizational unlearning and strategic flexibility. *Baltic Journal of Management*, 14(1), 2-18. <https://doi.org/10.1108/BJM-10-2017-0324> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Wang, X., Xi, Y., Xie, J. & Zhao, Y. (2017). Organizational unlearning and knowledge transfer in cross-border M&A: the roles of routine and knowledge compatibility. *Journal of Knowledge Management*, 21(6), 1580-1595. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2017-0091> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Yıldız, B. (2019). *Örgütsel unutmanın örgütsel yenilikçiliğe etkisinde değişime yönelik tutumun ve sosyal desteğin rolü* (Yayın No. 605195) [Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Arel Üniversitesi.] YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Yıldız, İ., ve Keskinliç, M. (8- 10 Ekim 2015). İş zekası sistemlerinin örgütsel unutma üzerinde etkisi. *2. Ulusal Yönetim Bilişim Sistemleri Kongresi bildiri özetleri kitabı* içinde (ss. 966-976). Erzurum, Türkiye. <https://docplayer.biz.tr/755252-2-ulusal-yonetim-bilim-sistemleri-kongresi.html> adresinden 01.08.2021 tarihinde erişilmiştir.

Extended Abstract

Introduction

In the literature, it is stated that organizations do not only learn, but also forget some information. This is based on assumption that organizations have capacity to learn even if they are not biological entities. Organizations' forgetting some information is defined as organizational forgetting. It is stated that organizational forgetting is a very crucial and common situation for organizations, but it is a phenomenon that is not fully understood yet. Reason of this situation is that organizational forgetting is a complex phenomenon like organizational learning.

Organizational forgetting is defined as deliberate or accidental loss of organizational information. Organizational forgetting first mentioned in the 1970s in the literature. Then, related literature about organizational forgetting began to develop between 1975-1985. However, organizational forgetting phenomenon has been developed in line with two completely opposite views. The first view sees organizational forgetting as a situation that should be prevented. Another view developed in line with the concept of unlearning and is based on assumption that organizations should give up some outdated information and make room for new learning in the memory of the organization. In short, organizational forgetting has been considered with two different perspectives according to producing positive and negative results. The deliberate loss of organizational information is named purposeful forgetting, and the involuntary loss of organizational information is named accidental forgetting. Organizational forgetting is a concept closely related with organizational learning. Organizational learning is related to processes of increasing knowledge stocks of organizations and thereby developing their competencies, on the other hand organizational forgetting is related to loss of such knowledge as opposed to learning.

Higher education institutions should have competencies to respond to rapid changes and transformations as an educational institution, especially when considered their duties for research and knowledge generation. The ability of higher education institutions to cope with these changes depends on their being a learning organization. However, it is not enough for higher education institutions to be only learning organizations to keep up with these changes. They also need to have selective knowledge stocks and to manage organizational forgetting phenomenon, which means decrease in the knowledge stock in organization.

Accordingly, purpose of the study was determined as to examine faculty members' views on organizational forgetting levels of higher education institutions. In line with this main purpose, following sub-purposes were investigated:

- What are faculty members' views on organizational forgetting levels of higher education institutions?
- Do faculty members' views on organizational forgetting level of higher education institutions differ significantly according to gender variable?
- Do faculty members' views on organizational forgetting level of higher education institutions differ significantly according to age variable?
- Do faculty members' views on organizational forgetting level of higher education institutions differ significantly according to academic title variable?
- Do faculty members' views on organizational forgetting level of higher education institutions differ significantly according to university variable?

Method

The research is a quantitative study designed by using survey model. Population of research consists of 3771 faculty members working at Anadolu University, Eskisehir Osmangazi University and Eskisehir Technical University in fall semester of 2019-2020 academic year, and sample consists of 524 lecturers selected from universe by using stratified sampling method. Research data were collected with "Organizational Forgetting Scale" and "Personal Information Form". Organizational forgetting scale was developed by researchers. To form item pool of the scale, semi-structured interviews with lecturers were conducted and literature was reviewed to develop the theoretical structure of the concept. Then, validity and reliability of 38-item draft scale form were examined. Exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were performed to test validity of the scale. As a result of EFA, it was determined that scale consists of 2 dimensions (purposeful forgetting and accidental forgetting) and 26 items. Total variance of scale is 53.743%. To test reliability of "Organizational Forgetting Scale", Cronbach Alpha coefficients were calculated. Cronbach Alpha coefficient for purposeful forgetting dimension of the scale was calculated as 0.930, and Cronbach Alpha coefficient for accidental forgetting dimension was calculated as 0.921. CFA was applied to verify two-factor structure of the scale obtained as a result of EFA. CFA results showed that fit indices of the scale were appropriate and two-factor structure was confirmed. Descriptive statistics, independent sample t-test and one-way analysis of variance were used to analyze research data. To determine effect size of meaningful differences as a result of independent sample t test, Cohen's d values were calculated. Omega square were also calculated to determine effect size of meaningful differences as a result of ANOVA.

Findings

Research results showed that faculty members evaluated higher education institutions' accidental forgetting level as high, and their purposeful forgetting level as medium. According to independent sample t test results, it was found that there was a significant difference between gender and purposeful forgetting and there was not a significant difference between gender and accidental forgetting. With respect to this result, it was found that female faculty members' views about purposeful forgetting are more positive than male faculty members. According to ANOVA results, it was determined that there was not significant difference between age and purposeful forgetting and there were significant differences between age and accidental forgetting. Based on these results, it can be stated that as faculty members' ages increase, their views on accidental forgetting level of higher education institutions also increase. According to ANOVA results, it was determined that there was only significant difference between academic title and accidental forgetting. With respect to this result, it was found that professor doctors' views about accidental forgetting are more positive than research assistants' views. Lastly, ANOVA results showed that there were significant differences between university variable and both purposeful forgetting and accidental forgetting. In terms of purposeful forgetting, it was found that views of faculty members working at Eskisehir Technical University are higher than those working at Eskisehir Osmangazi University. In terms of accidental forgetting, it was determined that views of faculty members working at Eskisehir Technical University are higher than faculty members working both in Eskisehir Osmangazi University and Anadolu University.

Conclusion and Discussion

Based on research results, it is recommended that higher education institutions establish effective information management mechanisms and minimize high labor turnover rates in terms of appointments to managerial positions to prevent accidental forgetting. In addition, it should be ensured that institutions constantly review their organizational memories and renew them in line with up-to-date information so that higher education institutions can benefit more from purposeful forgetting. Developed organizational forgetting scale can be used in studies conducted by different researchers, so results obtained from organizational forgetting levels of higher education institutions and other educational organizations can be compared. Whether faculty members' views on purposeful and accidental forgetting level of higher education institutions are related to the academic title variable can be proved with further researches. However, the research has some limitations. The first of these is that the generalizability of the research data is limited to the three higher education institutions from which data were collected. In addition, since the research is a descriptive research, it does not provide results about the causes of organizational forgetting levels of institutions.

Contribution Rate of the Researchers

The research was produced from the doctoral thesis of the first and responsible author, conducted under the supervision of the second author. Therefore, researchers jointly designed the research design and process. However, the application of the research design, data collection and analysis processes were mainly carried out by the first author. Both researchers took an equal part in the writing and editing process of the article.

Support and Acknowledgment

We would like to thank Anadolu University for this research supported within the scope of the project no. 1807E273 accepted by Anadolu University Scientific Research Projects Commission.

Statement of Conflict of Interest

There is no potential conflict of interest in this study.