

Örgütleri Örgütleyen Örgütler: Meta-örgüt Yazını Üzerine Bir Derleme

Deniz ÖZTÜRK¹

Örgütleri Örgütleyen Örgütler: Meta-örgüt Yazını Üzerine Bir Derleme

Organizations Organizing Organizations: A Review of Meta-organizations

Öz

Bireyleri ortak bir amaç etrafında örgütleyen ve sayıları giderek artan örgütlerle birlikte; bu örgütler de aynı zamanda üyelerinin diğer biçimsel örgütler olduğu örgütler şeklinde tanımlanan meta-örgütler şeklinde örgütlenmektedir. Bu çalışmanın amacı, örgüt çalışmaları alanında 2005-2022 yılları arasında meta-örgütlenme yazınının nasıl evirildiğini ortaya koymaktır. Meta-örgütler ve meta-örgütlenme yazınındaki üretim dinamiklerinin incelendiği 59 çalışmadan yola çıkarak, ortaya konulan bilimsel bilgi birikiminde öne çıkan kriterler tanımlanmakta, amaç ve işlevler, meta-örgütlerin oluşumu ve dinamikleri ile çevre ilişkileri esas alınarak değerlendirilmektedir. Bulgularımız, mevcut yazının farklı ekollerin varlığı nedeniyle parçalı bir görünüm gösterdiğini vurgularken; meta-örgütlerin birbirinden farklılaşması, değişim ve dinamikleri, eylem ve sonuçları üzerine çalışmaların büyük zorluklar (*grand challenges*) bağlamında, örgüt kuramları yazını ile bütünleştirilerek önemli bir araştırma potansiyeli taşıdığı söylenebilir.

Abstract

As the number of organizations that organize individuals around common goals increases, these organizations are also organized into meta-organizations, defined as organizations whose members are other formal organizations. This study aims to reveal how the meta-organization literature has evolved from 2005 to 2022. By analyzing 59 studies on the production dynamics of meta-organizations in the relevant literature, we evaluate the classifying criteria in the scientific knowledge and discuss extant research regarding meta-organizations' purpose and functions, formation and dynamics and relations with the environment. Our findings hint the fragmented nature of the literature due to different schools of thought. We also draw attention to variations between meta-organizations, change and dynamics, and the actions and outcomes through integration with organization theories in the context of grand challenges that possess significant research potential.

Anahtar Kelimeler: Meta-Örgütler, Meta-Örgütlenme, Derleme

Keywords: Meta-Organizations, Meta-Organizing, Review

Makale Türü: Derleme

Paper Type: Review Article

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, deniz.ozturk@bakircay.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2053-454X

1. Giriş

Sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirlik, örgüt çalışmaları alanındaki araştırmalarda odağı iklim değişikliği, yoksulluk, göç ve cinsiyet eşitsizlikleri gibi büyük zorluklar (*grand challenges*) ile başa çıkmak için büyük ölçekli işbirlikçi yaklaşımlara giderek daha fazla yönlendirmektedir. Bu iş birlikleri ise genellikle üyelerinin biçimsel örgütler olduğu örgütler olan “meta-örgütler” şeklini almaktadır. Meta-örgüt kavramı ilk olarak Ahrne ve Brunsson (2005) tarafından ortaya atılmış ve daha sonra konuyla ilgili “*Meta-örgütler*” (Meta-organizations) başlıklı kitapta geliştirilmiştir (Ahrne ve Brunsson, 2008). Meta-örgütler üyelerinin bireyler değil, örgütler olduğu geleneksel olmayan örgütlerdir. Bir kavram olarak meta-örgütlenme; ticaret birlikleri, iş grupları, ittifaklar gibi işletme gruplarını (Ahrne ve Brunsson, 2008; Berkowitz ve Bor, 2018); devletler, belediyeler gibi kamu kuruluşlarını (Zyzak ve Jacobsen, 2020) ve bunun da ötesinde sektörler arası ortaklıklar ve çok paydaşlı girişimler (Berkowitz, Bucheli ve Dumez, 2017) gibi örgütlenme biçimlerini içerir. Böylelikle, meta-örgütlerin üyeleri yalnızca işletmelerden oluşabileceği gibi sivil toplum kuruluşlarını ve kamu kurumlarını da bir araya getiren çok paydaşlı karma örgütler olabilir.

Bireyleri örgütleyen örgütler, aynı zamanda kendilerini giderek artan sayıda meta-örgütler halinde örgütlemektedir. Meta-örgütler yazınında, Gulati vd. (2012) meta-örgütleri istihdam ilişkilerine dayalı otoriteye bağlı olmayan; ancak sistem düzeyinde bir hedefi olan firmalar ve birey ağlarından oluşan biçimsel ve/veya biçimsel olmayan yapılar olarak tanımlarken; Ahrne ve Brunsson (2008) ise sadece örgütlerin üye oldukları biçimsel yapılara vurgu yapar. Mevcut çalışmalar meta-örgüt kavramını, bu kavramın diğer kavramlardan farkını tartışırken bir yandan da meta-örgüte özgü ayrı bir teorisinin geliştirildiği çalışmalara gerek olup olmadığını sorgulamaktadır (Berkowitz ve Dumez, 2016; Berkowitz ve Bor, 2018). Ahrne ve Brunsson’un (2008) kavramsallaştırmasına göre, bir örgüt formunun meta-örgütlenme olarak adlandırılabilmesi için birtakım şartlar bulunur. Öncelikle, meta-örgütlerin tümü birlik (*association*) sayılır, örgüte üyelik isteğe bağlıdır ve üyeler istedikleri zaman üyelikten geri çekilebilir. Meta-örgütler üyelerinin örgüte katılım veya ayrılma kararlarında onları zorlamadığı için, özerk kuruluşlardır. Meta-örgütün amacı, tüm üyelerin eşit derecede değerinin olması ve üyeliğin üyeler arasında bir tür benzerliğe dayalı olarak tüm üyelerinin çıkarları doğrultusunda çalışmasıdır (Ahrne ve Brunsson, 2008, s.11). Her ne kadar bu anlamda meta-örgütler diğer birliklere benzetilse de meta-örgütleri diğer örgüt formlarından ayıran en önemli nokta üyelerin bireylerden değil örgütlerden oluşmasıdır.

Meta-örgütler örgütsel sınırların ötesindeki faaliyetleri koordine ederler, örgütsel kimlikler oluştururlar, politika kararlarını etkilemede aktif rol üstlenirler. Meta-örgütler, üye kuruluşlarının tüm endüstrileri (Berkowitz vd., 2017), örgütsel alanları, tedarik zincirlerini (Carmagnac ve Carbone, 2019) hatta küresel çapta sistem düzeyinde hedeflere aracılık etmesine, müzakere etmesine, izlemesine ve gerçekleştirmesine olanak tanıyan bir koordinasyon mekanizması oluştururlar. Meta-örgütler üyelerinin sürdürülebilirlik için kolektif kapasitelerini çeşitli şekillerde inşa edebilir. Bunlar, uygulamaları düzenlemeyi, yetenekler oluşturmayı, kaynakları bir araya toplamayı, bilgiyi paylaşmayı, çıkarlara aracılık etmeyi, dış paydaşlarla müzakere etmeyi, karar vericileri bir araya getirmeyi ve üyeleri için tek bir ses olarak hareket etmeyi içerebilir (Berkowitz vd., 2017; Valente ve Oliver, 2018). Buna karşın, üyelerin tabanlarına bağımlılıkları nedeniyle, meta-örgütlerin genellikle üye örgütlere hizmet etmeleri gerekir. Bu, bir meta-örgütün dönüştürücü potansiyelini sınırlayabileceği gibi, ilerlemesini de durdurabilir. Bir endüstri iş birliği, öncelikle üyelerin çıkarlarını korumaya çalışabilir ve böylece sistem değişikliğini teşvik etmek yerine değişime direnebilir.

Örgüt çalışmaları alanı çoğunlukla üyelerinin bireyler olduğu örgütlere odaklanırken, örgütlerin kendilerinin üye olduğu örgütler sayıca fazla olmalarına ve etkilerindeki önemli artışa rağmen büyük ölçüde göz ardı edilmiştir. Kolektif küresel eylem aracı olarak (Berkowitz ve Dumez, 2016) meta örgütlerin kararlaştırılmış düzen yaratma (Ahrne, Brunsson ve Kerwer, 2016) ve çevresel karmaşıklığı

azaltma yeteneğine sahip oldukları düşünülmektedir. Yaklaşık yirmi yıllık bir geçmişe sahip olan meta-örgüt ve örgütlenme yazını, farklı ekollerin etkisiyle çeşitlenme göstermektedir. Kuzey Amerika ve Avrupa ekollerinin meta-örgüt tanımı ve sınıflandırmasında gösterdikleri farklar, bu yazındaki bilgi birikiminin bütüncül bir şekilde ilerlemesini engellemiştir. Bu kapsamda, çalışmada, meta-örgütler ve meta-örgütlenme yazınının 2005-2022 yılları arasında nasıl evirildiğini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu derleme çalışması ile ilgili yazının durumunu sunarak hem yerel bağlamda konunun tanıtılması hem de mevcut bilgi birikiminin belirli temalar etrafında gruplandırılması sağlanmaktadır. Meta-örgüt çalışmalarının odaklandığı noktaların ele alındığı bu derleme, ilgili yazının sınırlarını ve kapsamını analiz ederken, parçalanmış görünümü de ortaya koymaktadır. Meta-örgütler ve örgütlenme yazınındaki üretim dinamiklerini inceleyen bu çalışmada, bilimsel bilgi birikiminde öne çıkan sınıflandırma kriterlerini tanımlama, örgüt çevresi, amaç ve işlevler ve meta-örgütlerin temel dinamiklerini esas alarak bütüncül bir değerlendirme sunulmaktadır. Bu doğrultuda, yönetim ve örgüt çalışmaları alanında yer alan bazı dergilerden 59 sayıda çalışmanın analizi ile meta-örgütlere ilişkin tanımları, oluşum süreçlerini, dinamiklerini ve çevre ile olan ilişkilerini içeren yazın incelenmiştir. Elde edilen bulgular, meta-örgüt alanında yapılan çalışmaların i)meta-örgütlerin sınıflandırılması, ii) meta-örgütlerin işlevleri ve dinamikleri, iii)meta-örgütlerin çevre ile olan ilişkileri boyutları etrafında şekillendiğini göstermektedir. Her bir boyut ve bu boyutlarla ilişkili olarak ayrı ayrı ele alacağımız çalışmaların temalarının ardından, sonuç bölümünde meta-örgüt alanında potansiyel araştırma soruları ve gelecek çalışmalar hakkında tartışma sunulacaktır.

2. Yöntem

Literatür incelemeleri amaçları ve yürütülme biçimleri boyutlarında önemli ölçüde farklılık gösterir. Hardy, Maguire, Power ve Tsoukas (2020) çalışmasıyla benzer şekilde, bu derleme çalışmada amaç iç görü geliştirmek için meta-örgütlenme ile ilgili yazını gözden geçirmek, yönetim ve örgüt çalışmaları alanında ve özellikle yerel bağlamda meta-örgütler üzerine ilgiyi artıracak potansiyel araştırma soruları önermektir. Buradan yola çıkarak, incelememiz konuyla ilgili yeni çerçeveler ve bakış açıları oluşturmayı hedeflerken, ilgili yazını gözden geçirme, eleştirme ve sentezleme amacıyla bütünleştirici olarak tanımlanabilir. Bu incelemeler mevcut fikirleri yeniden kavramsallaştırmak ve gelecekteki araştırmalara yol gösterici olmak hedefleriyle genel olarak tematik olarak düzenlenir (Hardy vd., 2020; Amis, Mair ve Munir, 2020).

Meta-örgütlenme üzerine yapılan kuramsal ve ampirik çalışmalar özellikle son yıllarda artış göstermiştir. Bu çalışmada konuyla ilgili ilk çalışma olan Ahrne ve Brunsson (2005) çalışmasından günümüze² meta-örgütler ve örgütlenme ile ilgili çalışmalar analiz kapsamına alınmıştır. İlk olarak alanda en saygın dergilerde yayımlanmış derleme çalışmalarla aynı doğrultuda (Ertug, Brennecke, Kovács ve Zou, 2022; Monteiro ve Adler, 2022) Web of Science (WOS) veri tabanında başlık, özet ve anahtar kelimelerinde meta-örgüt(ler) (*meta-organization(s)* ve *meta-organisation(s)*) ifadelerinin aratılmasıyla 100 makaleye ulaşılmıştır. Analize sadece makaleler dahil edilmiş; konferanslarda sunulan bildiriler, özel sayı tanıtımları, kitap bölümleri dışarıda tutulmuştur. Bunun yanı sıra, veri tabanında tam sürümlerine erişilemeyen ve İngilizce dilinle olmayan makaleler de çıkarılmıştır (Karhunen, Kankaanranta, Louhiala-Salminen ve Piekkari, 2018). Bu taramayı gerçekleştirirken, meta-örgüt konusunun görece yeni bir kavramsallaştırma olarak yönetim ve örgüt araştırmalarında yer alması nedeniyle, atfedilen çalışmaların aksine, analiz FT50 listesinde yer alan dergiler (Ertug vd., 2022) ve/veya ABS (*Chartered Association of Business Schools*) 2021 yılı listesinde 4 ve 4* olarak sınıflandırılan dergilerle sınırlandırılmamıştır (Castro, Phillips ve Ansari, 2020). Bu seçim ve filtreleme sürecinde,

² Web of Science veri tabanı üzerinden taranan makalelerin kapsamı Ekim 2022'ye kadardır.

meta-örgütler konusunda yönetim araştırmaları için etkili olabilecek fakat yönetim alanı dışında yer alan dergilerde yayımlanan çalışmalara da dikkat edilmiştir.

Bu 100 makale çalışmanın yazarı ile bir diğer araştırmacı tarafından; yazarları, yayın yılı, meta-örgüt kavramının makalede merkezi olarak yer alıp/almadığı, araştırma sorusu, metodolojisi, bağlamı, temel bulguları açısından kodlanmıştır. İkinci adımda, meta-örgüt kavramının bir örgüt formu olarak ele alınması konusunda uzlaşıya vardıktan sonra, makaleler daha ayrıntılı olarak gözden geçirilmiştir. Makalelerin birçoğunda geçen “meta-” kavramının üst bir analiz düzeyini kast ettiği (meta-örgütsel faktörler, meta-örgütsel söylemler, meta-örgütsel üretim) alışmalar ve temel bilimler ile ilgili olan araştırmalar (moleküler biyoloji, fizyoloji gibi), meta düzeyde istatistiksel analizde bir kontrol değişkeni olarak geçen çalışmalar kapsamdan çıkarılmıştır. Ayrıca, özetle meta-örgüt kavramının rastlantısal olarak geçtiği fakat içerikte ve çalışmanın kendini konumlandırmasında meta-örgüt yazınına atıf verilmeyen çalışmalar da ayrı tutulmuştur. Bu aşamanın sonucunda 59 çalışma analize dahil edilmiştir. Analiz kapsamına dahil edilen çalışmaların WOS kategorilerine göre 42’si yönetim ve işletmecilik kategorisi altında yer almaktadır.

Bu alışmada, Berkowitz ve Bor (2018) kavramsal çalışmasına benzer olarak, ele alınan makaleler “meta-örgütlerin oluşumu ve dinamikleri”, “meta-örgütlerin amaç ve işlevleri” ve “meta-örgütlerin evre ile ilişkileri” boyutlarına göre kodlanmıştır. Berkowitz ve Bor’dan (2018) farklı olarak ise, “meta-örgüt tanımı ve sınıflandırmalar” boyutu eklenmiş ve bununla ilgili çalışmalar ortaya konmuştur. Tablo 1’de analiz kapsamımıza giren çalışmaların bu boyutlara göre gruplandırılması yer almaktadır. Betimsel bulgular, özellikle alanın kavramsal ve kuramsal olarak gelişmesinde öncülük eden Berkowitz ve arkadaşlarının (2016, 2017, 2018) alışmalarını takiben, çalışmaların büyük bir oranının 2018-2022 yılları arasında yoğunlaştığını göstermektedir. İlerleyen bölümde bu farklı boyutlar altında çalışmalar belirli temalar etrafında tartışılacaktır.

Tablo 1. Analiz kapsamına giren çalışmaların temalara göre dağılımı

Meta-örgüt tanımı ve sınıflandırmalar	Meta-örgüt amaç ve işlevleri	Meta-örgüt oluşum ve dinamikleri	Meta-örgüt çevre ilişkisi
Ahrne & Brunsson (2005)	Reveley & Ville (2010)	Solansky, Beck, & Travis (2014)	Bonfils (2011)
Ahrne & Brunsson (2011)	Gawer (2014)	Vale, Branco, & Ribeiro (2016)	König, Schulte, & Enders (2012)
Gulati, Puranam, & Tushman (2012)	Rizzi & Frey (2014)	Vale, Riberio, & Branco (2017)	Karlberg & Jacobsson (2015)
Malcourant, Vas, & Zintz (2015)	Bosch-Sijtsema & Bosch (2015)	Matinheikki, Pesonen, Artto, & Peltokorpi (2017)	Radnejad, Vredenburg, & Woiceshyn (2017)
Ahrne, Brunsson, & Seidl (2016)	Ahrne, Brunsson, & Kerwer (2016)	Du, Pan, Zhou, & Ouyang (2018)	Berkowitz (2018)
Berkowitz & Dumez (2016)	Heine & Kerk (2017)	Frandsen & Johansen, (2018)	Berkowitz & Souchaud (2019)
Berkowitz, Bucheli, & Dumez (2017)	Barnett (2018)	Valente & Oliver (2018)	Roundy & Bayer (2019)
Brès, Raufflet, & Boghossian (2018)	Berkowitz & Bor (2018)	Furåker (2020)	Winand, Belot, Merten, & Kolyperas (2019)
Cropper & Bor (2018)	Spillman (2018)	Garaudel (2020)	Berkowitz, Crowder, & Brooks (2020)
Strezhneva (2020)	Carmagnac & Carbone, (2019)	Hyman & Gumbrell-McCormick (2020)	Warwick-Giles, McDermott, Checkland, & Moran (2020)
	Peixoto & Temmes (2019)	Laurent, Garaudel, Schmidt, & Eynaud (2020)	Battisti, Agarwal, & Brem (2022)
	Calabrese, La Sala, Fuller, & Laudando (2021)	Zyzak & Jacobsen (2020)	Roux & Lecocq (2022)
	Čada, Numerato, & Horeni (2021)	de Vasconcelos Gomes, Flechas, Facin, & Borini (2021)	
	Corazza, Cisi, & Dumay (2021)	Roundy (2021)	
	Kaplan (2021)	Zapp, Jungblut, & Ramirez (2021)	
	Chen, Tong, Tang, & Han (2022)	Bazzanella, Bichler, & Schnitzer (2022)	
	Kretschmer, Leiponen, Schilling, & Vasudeva (2022)	Saniossian, Lecocq, & Beaucourt (2022)	
	Laviolette, Arcand, Cloutier, & Renard (2022)		
	Megali (2022)		

3. Bulgular

3.1. Meta-örgüt Tanımı ve Sınıflandırmalar

Meta-örgütlenmeyi ele alan çalışmalarda ortaya çıkan ilk tema, meta-örgütlerin birey temelli örgütlerden nasıl farklılaştığı üzerine olmuştur. Özellikle 2019 yılında düzenlenen *European Group for Organization Studies (EGOS)* Kolokyumunda “*Meta-örgütlerin karmaşıklıkları*” başlıklı alt oturumda, meta-örgütlerin kavramsallaştırılmasının temelini oluşturmak ve güçlendirmek için meta-örgütlere dair yeni anlayışları bir araya getirmek amaçlanmış, çeşitli meta-örgütlerin birbirinden nasıl ve neden farklı olduğu veya çevreleriyle nasıl ilişkili oldukları hakkında yetersiz bilginin altı çizilmiştir. Meta-örgütün tanımı ve sınıflandırması tartışmalarında ilk olarak Ahrne ve Brunsson (2008) ve sonrasında da Berkowitz ve diğerlerinin (örneğin, Berkowitz ve Dumez, 2016; Berkowitz vd., 2017; Berkowitz ve Bor, 2018, 2022; Berkowitz ve Souchaud, 2019) güncel çalışmalarıyla geliştirdiği Avrupa ekolü, buna karşıt olarak ise Gulati vd.’in (2012) başını çektiği Amerikan ekolü ayırımından bahsedilir.

Ahrne ve Brunsson'un (2008) orijinal kavramsallaştırmasında meta-örgütler, örgütlerin üyeleri olduğu üst örgütler olarak tanımlanmış olsa da Gulati vd. (2012) çalışmasında örgütlerin ve/veya bireylerin üyeleri olduğu örgütler olarak ele alınmıştır. Meta-örgütler, "istihdam ilişkilerine dayalı otoriteye bağlı olmayan, ancak sistem düzeyinde bir hedef ile karakterize edilen firmalar veya bireylerden oluşan ağlardan oluşur" (Gulati vd., 2012, s. 573). Bu tür örgütlerin kendi ortak hedefleri olmasına rağmen, üyeleri bunu paylaşmayabilir ve her bir üyenin kendi bireysel motivasyonu olabilir. Üye olarak örgütler, oluşturulan bu ağa, içinde oynamayı seçtikleri roller aracılığıyla veya ağ içinde rolleri yerine getirirken diğerlerini desteklemek için altyapı ve kaynaklar sağlayarak hizmet edebilir (Vale vd., 2016).

Ahrne ve Brunsson ve onların düşüncelerini takip edenlerin yer aldığı Avrupa ekolü, meta-örgütlenme konusunda üç önemli unsurdan bahseder. İlk olarak, meta örgüt esasen bir örgüttür. Bu tür yapıların kurulması ortak bir karara dayanmaktadır. İkincisi, meta-örgütler birlik olarak sayıldıklarından, üyelerine birey temelli örgütlerden çok daha güçlü bir şekilde bağlıdır. Son olarak ise, meta-örgütler de dahil olmak üzere tüm örgütler, üzerinde kararlaştırılan sosyal düzenlerdir (*decided social order*). Kararlaştırılan bir sosyal düzen, sosyal etkileşimin devamı veya tekrarı için gerekli unsurların ortak kurumlar, normlar veya statü farklılıklarının sonucu olmaktan ziyade kararların sonucu olduğu anlamına gelir (Ahrne vd., 2016, s.95). Bu noktada, Ahrne ve Brunsson ve sonrasında Berkowitz ve arkadaşlarının devamını getirdiği Avrupa ekolüne dair çalışmalar; meta-örgütleri platformlardan ve örgütsel ağlardan farklı kılan en önemli özelliğin bunların kararlaştırılmış düzenler olduğunun, biçimsel olduklarının ve bireylerin tekil aktör olarak yer almadıklarının altını çizmişlerdir.

Örgütler olarak üye örgütler, bireylerden çok daha fazla kullanılabilir kaynağa sahiptir, bu da meta-örgütün işlemesi için yalnızca birkaç üyenin yeterli olduğu anlamına gelir. Bununla birlikte, örgütler arasında kaynakların kullanılabilirliğindeki farklılıklar potansiyel olarak bireyler arasındakinden çok daha yüksektir ve bu da üye kuruluşlar arasında eşitsizliklere neden olabilir. Bireylerden ziyade örgütlerin üye olarak yer almasının yaşanan gerilimleri arttırdığı ileri sürülmektedir. Bunun nedeni, kurucu örgütlerin kendi misyonlarına, örgütsel kimliklerine ve çoklu tercihlerin bir sonucu olarak içsel gerilimlere sahip olmalarıdır. Üyelerin özerkliği göz önüne alındığında, fikir birliğine ulaşmak daha zor hale gelebilir. Sonuç olarak, çalışmalar genellikle yaptırımlar ve kurallar yerine gönüllü standartlar ve tavsiyeler şeklini alan çıktılarının olduğunu ve meta-örgütlerin misyon ve hedeflerinde belirsizliğin önemine dikkat çekmektedir (Ahrne ve Brunsson, 2008).

Meta-örgütün bir birlik olması üyelerinin toplu olarak otoritenin merkezini oluşturduğu anlamına gelir. Meta-örgütlerin temel amacı kolektif eylemi organize etmektir. Meta-örgütler nispeten düşük bir maliyetle kolektif eylem oluşturmak isteyen üyeleri cezbeder. Meta-örgütlerin temel avantajları; biçimlerinin, formel örgütlerin araçlarını görece esnek bir örgütsel yapı ile birleştirerek örgütler arası iş birliğini kolaylaştırmasıdır (Berkowitz ve Dumez, 2016). Meta-örgütler, üyelerin kaynakları ve bilgileri bir araya getirmesine, daha geniş bir küresel ortamda hareket etmesine, üyelerin kapasitesini geliştirmesine veya lobicilik yoluyla çıkarlarını savunmasına olanak tanır. Üyeler çıkar ayrılıklarına düştüğüne, meta-örgütler, bu örgütlerin arasındaki iş birliklerini mümkün kılan sınır örgütleri gibi hareket eder.

Meta-örgütler aynı zamanda Ahrne ve Brunsson'ın (2011) tarafından kısmi örgütler (*partial organizations*) olarak ifade edilmiştir. Yazarlar eksiksiz (tam) bir örgütü çevreleyen beş kriterden bahseder: üyelik, hiyerarşi, kurallar, izleme ve yaptırım. Örneğin, firmalar çalışanlarını bireylerin işe alım süreçleri aracılığıyla seçerler. Bu örgütlerde daha sonra üyeler arasında hiyerarşi basamakları oluşturulur. Bazıları karar verme yetkisini kazanırken diğerlerinden de itaat etmesi beklenir. Komuta gücü veya hiyerarşi, sonunda üyelerin uyması gereken kuralların tanımlanmasına yol açar. Bu kuralların varlığı üyelerin kurallara uyumunu izleme ve yaptırım uygulama ihtiyaçlarını takip eder. Ancak meta-örgüt, bu unsurların hepsini her zaman bir arada kullanamadığından ötürü, kısmen örgütlenebilir

(Ahrne vd., 2016; Berkowitz ve Dumez, 2016). Örneğin, meta-örgütler genellikle görece zayıf bir merkezi ve yaptırım gücüne sahiptir. Örgütlerin varlıklarını meşrulaştırmak için bir dereceye kadar özerkliğe ihtiyaçları vardır. Hem üyeler hem de meta-örgütün kendisi bir örgüt olduğu için üyeler ve meta-örgütler kendi özerkliklerini, kimliklerini ve meşruiyetlerini korumak için rekabet edebilirler. Bağımsız aktörler olarak tanınmak için, meta-örgütlerin üyeleri özerkliklerini savunmak zorundadır ve katı örgütlenmeyi kabul etmekte isteksizdirler. Örneğin meta-örgütler genellikle bağlayıcı kurallar yerine standartlar oluşturmayı tercih edebilir. Ayrıca, üyelerin birbirini denetlemeleri üyelerin rıza göstermeye istekli oldukları düzeyle sınırlanır; yaptırımlar kullanmak daha zordur. Bu nedenle de meta-örgütler kısmi örgütler olarak tanımlanmaktadır (Berkowitz ve Dumez, 2016).

Örgütlerin çoğulculuk (*pluralism*) ile ilgili gerilimleri hangi geleneksel olmayan örgüt formlarıyla çözdüklerini ele aldıkları çalışmalarında, Brès vd. (2018) meta-örgüt formunu çoklu güçler (*multiplicity of powers*) ve çoklu tercihlerin (*multiplicity of preferences*) kesişim kümesine yerleştirmiştir. Meta-örgütler öncelikle tercihlerin çokluğu olarak kavramsallaştırılmıştır ve bireylerden ziyade örgütlerin üye olmalarının yaşanan gerilimleri artırabileceği ileri sürülmüştür. Kurucu örgütlerin de bireylerden daha çeşitli olması muhtemel olduğundan, üyelerin de özerkliği göz önüne alındığında, fikir birliğine ulaşmak her zamankinden daha zor hale gelebilir. Bu nedenle de direktifler yerine gönüllü tavsiyeler ve standartlar şeklini alan meta-örgütlerin çıktıkları, bu örgütlerin misyon ve hedeflerinde de belirsizliği beraberinde getirir (Ahrne ve Brunsson, 2008). Diğer bir boyut ise meta-örgütlerde çoklu güçlerin olmasıdır. Araştırmalar, meta-örgütün meşruiyet kazanması için üyeliğin çeşitli olmasının ve hem güçlü hem de görece zayıf aktörleri içermesi gerektiğini söylemektedir (Brès vd., 2018).

Meta-örgütleri sınıflandırmaya yönelik güncel tipoloji geliştirme çalışması olarak Berkowitz ve Bor (2022) iki boyut üzerinde ayrışmadan bahseder. Bunlardan ilki üyelik, hiyerarşi, kurallar, izleme ve yaptırımın farklı kombinasyonları ile ölçülen *yapısal örgütlenme derecesi*; ikincisi ise her bir örgütsel bileşenin kendisinin kararların nesnesi olması veya örgütsel unsurlar hakkında kararların alınma derecesi olarak ifade edilen *kararlılık derecesidir*. Böylelikle, meta-örgütlerde örgütlerin yapısal boyutlarını (*structural organizationality*) analiz etmek için bir çerçeve sunmaktadır.

Üyelik, meta-örgüte kimin ait olduğunu ve kimin katkıda bulunduğunu ifade eder. Meta-örgüt teorisi, meta-örgütün üyelerini, üye olarak kabul edilen örgütler olarak kabul eder. Üyelik genellikle gönüllüdür ve üye örgütlerin inisiyatifine bağlıdır; ancak meta-örgütün kendisi üyeleri kabul etme veya üyelik için başvuranları kabul etme konusunda karar verme yetkisine sahip olabilir. Meta-örgütün resmi bir yapıya ve üyelik üzerinde karar verme yetkisine sahip olup olmaması, örgütsel üyeliğin iki farklı yönü olarak kabul edilir.

Bazı meta-örgütler, üyelerin meta-örgütün faaliyetine katılabilmeleri için resmi olarak kabul edilmeleri gerektiğine hükmetse de durum her zaman böyle değildir. Örneğin, Cropper ve Bor (2018), üye olmayanların katıldığı ve katkıda buldukları bir sağlık ortaklığı vakasını ele aldığı çalışmalarında, üye olmayan örgütlerin de önemli kaynaklar sağlayabildiğini, çalışma programını etkileyebildiğini; ancak meta-örgüte resmi olarak katılmaya istekli olmadığını göstermiştir. Sonuç olarak, meta-örgütü yönetme anlamında üyelik genellikle daha sınırlıdır, ancak katılım veya katkı açısından üyelik daha az net bir şekilde tanımlanabilir ve bu nedenle sınırları bulanıklaştırır. Üyelik, resmi bir üyeliğin olup olmamasına, meta-organizasyonun üyelik hakkında karar verme kabiliyetine (veya kendi kendini belirlemesine), üyelik kategorilerine, üyelerin kabiliyetine bağlı olarak daha yüksek veya daha düşük bir karar derecesi sunabilir.

Bir meta-örgüt bağlamında hiyerarşi, yetkinin nasıl kazanıldığını açıklar. Ahrne vd.'nin (2016, s.9) belirttiği gibi özerkliklerini ve dolayısıyla üye örgütlerin geleceğini tehdit ettiği için meta-örgütlerde 'önemli kararların kapsamlı bir şekilde devredilmesi' zordur. Bununla birlikte, ne kadar sınırlı olursa olsun, karar verme yetkisi, en azından bazı kararlar alabilmesini sağlamak için meta-örgüte verilmiştir.

Berkowitz ve Bor (2022), meta-örgütlerdeki otoriteyi iş birliği veya koordinasyon otoritesi olarak sınıflandırır. İş birliği otoritesi “katkılar ve getiriler hakkında ortak bir anlayışa karşılık gelen bir şekilde üzerinde anlaşmaya varılan hedef(ler)in ortak takibi” hakkında yönetim sorularını içerir (Gulati vd., 2012 s. 533). Bir meta-örgüt, tam üyelerden oluşan bir topluluğa, bir yönetim kuruluna veya tüm tam üyelerin temsilcilerinin toplu kararlar alabildiği bir genel kurul toplantısına iş birliği yetkisi verebilir (Ahrne ve Brunsson, 2008). Koordinasyon otoritesi ise, “ortakların ortaklaşa belirlenen hedeflere ulaşmak için kasıtlı ve düzenli bir şekilde hizalanması veya ayarlanması” ile ilgilidir (Gulati vd., 2012, s. 537). Bir meta-örgüt, koordinasyon yetkisini tek bir gruba veya farklı gruplara (çeşitli koordinasyon amaçları için) verebilir ve bir koordinasyon kararları hiyerarşisi oluşturan alt gruplara ayrılabilir. Benzer şekilde, yetkinin meta-örgüte verilip verilmediğine ve nasıl verildiğine, iş birliği ve koordinasyon yetkisinin nasıl organize edildiğine bağlı olarak, karar verme hiyerarşide daha yüksek veya daha düşük bir yere yerleştirilebilir.

Kurallar, toplu eylemleri ve üyelerin davranışlarını çerçeveleyen resmi parametrelere atıfta bulunur. Kurallar, genelleştirilmiş davranış ve görev beklentileri, girdi (katkılar), çıktı (sonuçlar), prosedür veya süreç tarafından belirlenir. Bir organizasyonun tanımlanmış kuralları, çok sınırlı sayıda belirlenmiş kuralları veya resmi organizasyonlarda yaygın olduğu gibi birkaç kural seti olabilir. Ne kadar çok alan kurallarla kapsanırsa, örgüt o kadar organize (ve dolayısıyla daha öngörülebilir) olacaktır.

İzleme, davranış, çaba veya sonuçlarla ilgili bilgileri gözleme ve toplama, düzenleme ve paylaşma etrafında döner. İzlemenin düzenleyici etkisi birkaç boyuta bağlıdır. İzleme bilgisi çok çeşitli bireyler, gruplar veya kuruluşlar için mevcut olduğunda ve bu bilgileri temel alarak karar vermelerini sağladığında, izlemenin yönlendirici etkisi daha güçlüdür. Bununla birlikte, dış baskılar, meta-örgüt üyelerini davranışlarını, çabalarını veya sonuçlarını izlemeye ve izleme bilgilerini daha açık bir şekilde erişilebilir hale getirmeye ikna edebilir. Meta-örgütler ayrıca daha geniş çevrelerini etkilemeyi de amaçlayabilir, bu da üyelerin ve üye olmayanların izlendiği anlamına gelebilir.

Son olarak, yaptırım uygulamak, bir bireyin veya grubun davranışını etkilemeye çalışma kararı olarak tanımlanır. Meta-örgütlerin yaptırım kararları karmaşıktır ve olumsuz yaptırımlara ilişkin kararların özellikle zor olması muhtemeldir. Bununla birlikte, yaptırımlara ilişkin kararlar, yaptırımın kümülatif örgütlenme gücünün uygulanmasına izin verecek şekilde zamanla birikebilir. Berkowitz ve Bor (2022) çalışmasında yer alan meta-örgüte uygulanan örgütlenme çerçevesinin kriterleri ve soruları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Meta-örgüte uygulanan örgütlenme çerçevesinin temel kriterleri

Üyelik	Hiyerarşi	Kurallar	İzleme	Yaptırım
Üyelik (üye listesi) var mı?	Meta organizasyonda üyelere yetki devri kararı var mı?	Eylem ve davranış parametreleri hakkında alınan kararlar var mı?	Davranışları, çabaları veya sonuçları izlemek için meta-organizasyon tarafından bir karar var mı?	Yaptırımlarla ilgili alınan kararlar var mı (olumlu veya olumsuz)?
Kimlerin üye olabileceğini meta organizasyon belirliyor mu?	İş birliği yetkisi üyelere oluşan bir topluluğa mı ait?	Belirlenen kurallar yazılı mı?	Üye olmayanlar (ayrıca) izleniyor mu?	Üye olmayanlara (ayrıca) yaptırım uygulanıyor mu?
Üyeler adayların girişine mi yoksa diğer üyelerin çıkışına mı karar veriyor?	İş birliği yetkisi daha fazla (veya çeşitli) daha küçük dahili grup(lar)a mı verilmiştir?	Kararlaştırılan kurallar "kural kitaplarında" mı yoksa tüzüklerde mi toplanıyor?	Karar vericiler tarafından güvenilir olarak kabul edilen gözlem toplama süreci mi?	Tanımlanmış bir dizi kriter ve yaptırım için bir süreç var mı?
Farklı, önceden belirlenmiş üyelik kategorileri var mı?	Koordinasyon yetkisi komitelere/çalışma gruplarına (ve olası alt gruplara) ait mi?	Farklı önemli alanlar için farklı kurallar var mı?	Bulguların raporlanması erişilebilir mi, kolay anlaşılır mı?	Cezai yaptırımlar gerçekten uygulandı mı?
Meta-organizasyona katkılar ve faaliyetlerine katılım sadece üyelere mi sınırlı?	Koordinasyon yetkisi ofislerde mi (idari bir organizasyonda)?	Üyeler gönüllü olarak belirlenen kurallara uyuyor mu?	Raporlama, meta-organizasyon dışında kullanıma sunuluyor mu?	Yaptırımlar tutarlı bir şekilde kullanılıyor mu?

Kaynak: Berkowitz ve Bor (2022, s.27) çalışmasından tercüme edilmiştir.

Garaudel'in (2020) çalışması ise meta-örgütleri özellikle de küresel sendika federasyonları karşılaştırmalı bir perspektiften incelerken; meta-örgütler arasındaki farklılaşmanın iki ana boyutunu ortaya çıkarmıştır: i) meta örgütlerin sekretaryalarının amaçları ile üyeler tarafından izlenen hedefler arasındaki tutarlılık derecesi, ii) meta-örgütlerin kendisi ve üyeleri arasındaki asimetrik karşılıklı bağımlılığın derecesi ve yönü. Her iki boyutun da sekretaryanın faillik derecesini ve meta-örgütlerin özerk ve etkili örgütsel aktörler olarak hareket etme kapasitesini güçlü bir şekilde koşullandırıldığını iddia etmiştir. Meta-örgütler üzerine olan çalışmalardan yola çıkarak Garaudel (2020), meta-örgütlerin farklılaşmasında üç ana boyuttan bahseder. Birincisi, örgütsellik (*organizationality*), bir sosyal kolektifin örgütün üç özelliğini sergileme derecesi olarak tanımlanır: aktörlük (*actorhood*), birbirine bağlı karar verme örnekleri ve kimlik. Örgütsellik derecesi, bir örgütün hareket etme ve misyonunu etkin bir şekilde yerine getirme kapasitesini belirlediği için önemlidir. Meta-örgütler genellikle orta derece örgütselliğe sahiptir fakat kendi içlerinde de farklılaşma gözlemlenebilir.

Üyeler arasındaki benzerlik ve farklılık derecesi olan ikinci boyut kapsamında, meta-örgütlerin farklılık gösterdiği önemli bir diğer unsur ise, üyelik tabanlarıdır. Dört temel üyelik boyutu ayırt

edilebilir. Birincisi, özellikle aralarındaki benzerlik veya heterojenlik derecesi ve paylaştıkları ortak nitelikler veya amaçlar bakımından üyelerin özel kimliği ve doğasıdır. İkincisi, meta-örgütlerin sınırlarının açıklık derecesidir. Üçüncüsü, meta-örgütte önemli ve güçlü sayılabilecek üyelerin varlığıdır. Sonuncusu da alanda mevcut örgütlerden üyeliklerin de olduğu kapsama derecesidir.

Son olarak ise, meta-örgütlerin amaçlarının özgüllük derecesidir. Meta-örgütler genel amaçları boyutunda farklılaşabileceğinden tek boyutlu olarak amaçlardan bahsetmek güçtür. Meta-örgütlerin amaçlarındaki farklılaşmayı dile getirmenin bir yolu Berkowitz vd. (2017) çalışmasında yer alan meta-örgütün ilgi duyduğu konunun özgüllüğüne dair yaptıkları sınıflandırmadır. Örneğin, amacın özgüllük düzeyi, bir yanda bir örgüt grubunu toplu olarak temsil etmeyi ve onlar için hareket etmeyi amaçlayabilir veya daha spesifik amaçlara yönelik kurulmuş meta-örgütlerden de bahsetmek mümkün olabilir. İlk grupta federasyonlar, konfederasyonlar, ulusal/uluslararası kuruluşlar yer alırken; diğer grupta ise iş odaklı, çok paydaşlı, bölgesel, sürdürülebilirlik amaçlayan meta-örgütler ve hatta belirli görev odaklı uluslararası kuruluşlar yer alabilir.

Meta-örgüt yazınında çalışmaların bir kısmı ampirik olarak meta-örgüt örneklerini sunarken, bu örneklerin örgüt formu açısından meta-örgütlenme sınıflandırmasına uygunluğunu tartışır. Örneğin, Ahrne ve Brunsson (2008) FIFA'yu, Malcourant vd. (2015) ise Dünya Dopingle Mücadele Ajansı'nı, Bazzanella vd. (2022) Kış Olimpiyat Oyunları'nı meta-örgüt olarak ele alırken, meta-örgütün misyon ve kapsamı ile, hiyerarşik yapılanma ve karar verme süreçlerini analiz etmiştir. Aynı doğrultuda, Strezhneva (2020) çalışması da Avrupa Birliği'ni bir meta-örgüt olarak almaktadır.

3.2. Meta-örgütlerin Amaç ve İşlevleri

Meta-örgütlenmeyi ele alan çalışmalarda ortaya çıkan ikinci boyut ise meta örgütlerin amaçları ve işlevleriyle ilgili olmuştur. Berkowitz ve Bor (2018) meta-örgütün üç genel amacını ele alırken, meta-örgütlerin pratikte genellikle bu amaçların bir kombinasyonu olduğunu belirtir. Bu amaçlar; i) üyeler arasındaki etkileşim, ii) üyeler arasında kolektif eylem ve iii) kolektif kimliğin yaratılmasıdır. Meta-örgütlerin birincil amaçları kolektif çıkarları ve hedefleri temsil etmek ve savunmak olmasına rağmen; bilgi üretmek veya üyeleri düzenlemek (Berkowitz ve Bor, 2018; Spillman, 2018), üyelerin sosyal veya çevresel zorluklara toplu olarak yanıt geliştirmelerine izin vererek sürdürülebilirlik sorunlarıyla mücadele etmek de işlevleri arasında yer alır. Özellikle Birleşmiş Milletler'in belirlediği sürdürülebilir kalkınma amaçları doğrultusunda, meta-örgütler sürdürülebilir inovasyonun yönetimi ve petrol ve gaz sektöründe standartların düzenlenmesi (Berkowitz vd., 2017), iklim değişikliği (Chaudhury vd., 2016) veya küresel tedarik zincirleri (Carmagnac ve Carbone, 2019) gibi büyük zorlukları ele almaya başlamıştır.

İlk olarak Ahrne ve Brunsson (2008) meta-örgütlerin özerkliği nedeniyle katı yasalar oluşturma ve sürdürmede zorluk yaşadıklarını öne sürer. Bu nedenle meta-örgütler, toplu eylemleri ve etkileşimi mümkün kılmak veya geliştirmek için standartlar biçiminde gönüllü düzenlemeler üretir. Bu şekilde, meta-örgütler böylece endüstri normlarının şekillenmesine katkıda bulunur. Standartlar daha az kısıtlayıcıdır ve kolektif öğrenmeyi başarmak için bir dizi uygulamanın üye örgütler arasında yayılmasını kolaylaştırır. İkincisi, meta-örgütler, üyeler üzerinde otorite kurabilme yetilerindeki eksiklikten dolayı, oybirliği ile karar verme yoluyla tüm üyelerin üzerinde anlaşmaya vardığı ortak bir oyun alanı yaratmaya odaklanır. Böyle bir alanın yaratılması, firmalardan sivil toplum örgütlerine kadar çok çeşitli ve potansiyel olarak rekabet edebilen aktörler arasında diyalogu, müzakereyi ve hatta iş birliğini kolaylaştırır. Meta-örgütler böylece en iyi uygulamaların farklı örgütler arasında yayılabileceği çok paydaşlı bir yönetim aracı olarak hareket edebilir. Meta-örgütlerde biçimsel hiyerarşi eksikliği, iş birliği yapan kuruluş arasında ciddi çatışmalara yol açabilir, bu nedenle de özel bir yönetimi gerektirdiğini vurgulayan Heine ve Kerk (2017) çalışması, tahkim yoluyla meta-örgütlerin çatışmaları çözebileceğini belirtir.

Meslek odaları ve diğer sanayi birliklerin meta-örgüt olarak kavramsallaştırılabileceğini (Reveley ve Ville, 2010), özellikle de yönetimlerinin “meta-örgütsel” olması gerektiğini vurgulayan Barnett (2018), farklı odalar arasında farklı örgütsel yapılar, yönetim becerileri ve kapasiteleri, bazı odaların üye desteğini diğerlerinden daha iyi almasıyla farklı sonuçlara yol açabileceğini söylemektedir. Meslek odalarını araştıran görece az sayıda olan çalışmaya dikkat çeken Barnett (2018), bu meta-örgütlerin gündemlerini nasıl belirlediklerini, firmaları kısıtlayıcı faaliyetler üstlenmeye zorlarken aynı zamanda üye firmalara hizmet etme ihtiyaçlarını nasıl dengelediklerini ve meta-örgütlerde en etkili olan yönetsel uygulamaların ne olduğuna dair çalışmalarını teşvik etmektedir.

“Ortak malların trajedisini” önlemek için ortak eylemler yoluyla paylaşılan kaynakların yönetimi, yönetim çalışmalarında uzun zamandır tartışmalı bir konu olmuştur. Resmi organizasyon yapılarının eksikliği nedeniyle engellenen, yerel olarak yönetilen küçük müşterekler genellikle gayri resmi ağlar aracılığıyla yönetilir ve bu nedenle büyük ölçüde bu bağlamda incelenir. Bununla birlikte, İtalya’nın resmi ağ sözleşmeleri girişimini ele aldıkları çalışmalarında, Corazza vd. (2021) resmi bir meta-organizasyonun iş liderliğindeki kolektif eyleminin müştereklerin kullanımını nasıl etkilediğini incelemektedir. Belirli örgütsel özelliklerin, özellikle işbirlikçi ve sosyal öğrenmenin, resmi meta-organizasyonları olumlu sonuçlara yönlendirmede kritik bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır.

Meta-örgütlerin sürdürülebilirlik amacına ulaşmada ve bu sürecin karmaşıklığını yönetmede etkili bir yol olabileceğini gösteren, Valente ve Oliver (2018) çalışması Afrika’da ele aldıkları farklı firmaların bir kısmının sürdürülebilirliği meta-örgüt aracılığıyla diğer bir kısmının ise meta-örgüte başvurmadan gerçekleştirmeye çalıştığını ortaya koymuştur. Sonuçlar ayrıca meta-örgütlerin tipik olarak oldukça karmaşık ekonomik ve sosyal bağlamlar oluşturan kurumsal ve piyasa boşluklarını ele almak için özellikle uygun olabileceğini göstermiştir. Meta-örgütler aracılığıyla sürdürülebilirlik amacına ulaşmayı çalışan firmalarda ise bir takım ortak özellikler görülmüştür. Kolaylaştırıcı etmenler olarak adlandırılan bu özelliklerden biri yenilikçi iş birliğine açık olmasıdır. Kuruluşun, görevleri koordine etmek için denenmemiş yöntemleri tasavvur etmesi, uygulaması ve sorunları ele almak için yeni katılımcılar getirme eğilimi, onu meta-örgüte yönelmeye sevk eder. Benzer olarak yerel bağlamın zorluklarının birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkili ve tahmini öngörülemez olması karmaşık sistemler çerçeveleme ve bir aktörün problemlerin ilgili bağlamı içinde bilgi toplama eğilimi olan deneysel gömülülük düzeylerinin yüksek olması firmayı meta-örgüt aracılığıyla sürdürebilirliği ele almaya itebilir.

Çekya’da faaliyet gösteren STK’ların göç politikalarının ele alındığı çalışmada, Čada vd. (2021) STK’ların devlete olan güçlü bağımlılığı ile ilgili olarak, meta-örgütlerin bireysel örgütleri ile hükümet politikaları ve kurumlarıyla çatışmaları doğrudan koruyan kalkan bir görevi gördüğünü, böylelikle de işlem maliyetlerinin azalmasına katkıda bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Göç politikası gibi siyasileşmiş ve parçalanmış alanlarda, meta-örgütlerin hükümeti eleştirebilecek, hükümetle etkin bir şekilde müzakere edebilecek ve üyelerini koruyabilecek platformlar yarattığını göstermişlerdir. Peixoto ve Temmes (2019), meta-örgütler ve onların üye örgütlerinin, piyasa düzenleyicileri olarak önemli bir rol oynadıklarını göstermiştir. Bir meta-örgüt olan Avrupa Birliği (AB), örneğinde, üyeler, tümü AB tek pazarında piyasa düzenleyici rolünü oynayan devletlerdir. Meta-örgütler, yalnızca üyeler tarafından üretilmeyecek sonuçları kolaylaştırarak küresel kolektif eylemi zorlar ve koordine eder. Örneğin büyük toplumsal sorunlar, tek tek kuruluşların üstesinden gelemeyecekleri kadar karmaşık olabilir. Bu kavram sürdürülebilir inovasyonu (Berkowitz, 2018), iklim değişikliği ile mücadelede yönetim, kurumsal boşluklarda sürdürülebilirliği (Valente ve Oliver, 2018) incelemek için kullanılmıştır. Rizzi ve Frey (2014) bulguları, sürdürülebilir uygulamaların tanıtımıyla çevre düzenlemesinin evrimini eşleştirmede meta-organizasyonların önemli rolünü vurgulamaktadır.

Sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunan (Berkowitz ve Bor, 2018) meta-örgütler hakkında sınırlı çalışma bulunmasından yola çıkarak Lapoutte (2021), Fransa’da sürdürülebilir gıda alanındaki bir meta-

örgütün özümseme veya esneklik kapasitesine odaklanarak, meta-örgütsel esnekliğin özelliklerini tanımlar. Bir meta-örgütün dayanıklılığı ile sosyal dönüşüm arasındaki ilişkiyi tartıştığı çalışmada politika şekillendirici meta-örgütlerle ilgili öngörüler sunmaktadır. Meta-örgütün zaman içerisinde üyeleri arasındaki koordinasyonu kolaylaştırmak amacıyla kolektif kimliği inşa etmek için giriştiği faaliyetlere yönelik olarak Kanada’da elma şarabı üreticileri derneğinin ele alındığı çalışmada, Laviolette vd. (2022), meta-örgütün sürekli bir orkestra şefi rolünü oynadığı kolektif kimlik oluşumu sürecini ortaya çıkarmaktadır. Bir yandan, üyelerinin iç kimlik iddialarını hizalama ve farklılaşma yoluyla dengeleyen meta-örgüt; öte yandan, kurumsal aktörler arasında meşruiyeti bir araya getirerek ve konumlandırarak dışsal olarak tutarlı bir kimlik inşa eder.

Kaplan (2021), meta-örgütlenme ile kurumsal kuramın birlikte ele alındığı kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yerel işletme grupları tarafından benimsenmesi için Venezuela’da Amerikan petrol endüstrisi liderinin öncülüğünde kurulan meta-örgüt örneğinde, kurumsal değişim için meta-örgütün nasıl kullanıldığı göstermektedir. Yazar, kurumsal girişimcilerin bir iş pratiğinin örgütsel alan çapında kurumsallaşmasıyla ilgilendiklerinde, şirketler arası iş birliğine dayalı bir düzenleme – resmi bir organizasyon veya meta organizasyon – oluşturarak amaçlarını böylelikle de kurumsal değişimi gerçekleştirebileceğini gösterir.

Gawer (2014) çalışması platformları meta-örgütler olarak kavramsallaştırabileceğimizi ifade ederken, onların yenilik yapabilen ve rekabet edebilen kurucu ajanları birleştirdiğini ve koordine ettiğini; arz ve talepte kapsam ekonomileri yaratarak ve bunlardan yararlanarak değer yarattıklarını, bir merkezden ve çevreden oluşan modüler bir teknolojik mimariyi gerektirdiğini belirtir. Gulati vd. (2012) meta-örgüt tanımını benimseyen, Bosch-Sijtsema ve Bosch (2015) çalışması da benzer olarak meta-örgüt biçimi olarak bilişim teknolojileri ekosistemini ele almaktadır. Meta-örgütler bir dizi ilişki aracılığıyla iş birliği yapar, resmi bir gücün olmamasıyla karakterize edilen bu yapı daha çok itibar, ağ içerisindeki konum ve uzmanlık yoluyla kazanılan biçimsel olmayan güce odaklanır. Bu çalışmada firmaların çoklu ekosistemde faaliyet gösterirken, farklı rolleri yerine getirmelerine odaklanırken, birden çok meta-örgüt ile etkileşim haline girdiğini göstermişlerdir.

Meta-örgütlerin işlevlerine odaklanan diğer güncel çalışmalara bakıldığında, dijital platformlara yönelik çalışmaların olduğu görülmektedir (Chen vd., 2022). Dijital platformların başarılı olmak için birden fazla aktör ve çıkar arasında koordinasyon yapmaları gerektiğinden, firmalardan daha az hiyerarşik ancak pazarlardan daha sıkı bir şekilde birbirine bağlı olan meta organizasyonlar olarak da kavramsallaştırılabilirler. Calabrese vd. (2021) çalışmada bir dijital platform ekosisteminin sürdürülebilir bir meta-örgüt modeli neden ve nasıl yapılandırabileceğini açıklayan bir çerçeve sunmaktadır. Dijital platform ekosistemleri aracılığıyla ülkelerin, kurumların ve firmaların sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarına odaklanmıştır. Araştırma, özellikle, dijital platform ekosistemlerini, tüm sosyal aktörlerin çabalarını daha yüksek sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmaya yönlendirmelerini sağlayabilecek meta-örgütsel modeller olarak tanımlamayı amaçlamıştır.

Bir dijital platform ekosisteminin ana tasarım özelliği, modüler ve birbirine bağımlı olan, ortak kurallar ve kapsamlı bir değer önerisi ile bir arada tutulan merkezi ve tamamlayıcı bileşenlerin bir arada bulunmasıdır. Buna göre, başarılı olmak için dijital platformlar, birden fazla aktör ve mutlaka uyumlu olmayan çıkarlar arasında koordinasyon gerektirir. Bu nedenle, dijital platformlar, firmalardan daha az resmi ve daha az hiyerarşik, ancak geleneksel pazarlardan daha fazla bağlantılı olan meta-organizasyonlar olarak da kavramsallaştırılabilir (Kretschmer vd., 2022). Bu nedenle, sürdürülebilirliğe yönelik bir dijital platform ekosistemi, yenilikçi, hibrit teknolojileri pazar sorunlarına ve sürdürülebilir kalkınma güdülerine entegre eden sürdürülebilir bir meta-örgütsel model (Kretschmer vd, 2022) olarak tasarlanabilir. Kretschmer vd. (2022) platformları, firmalardan daha az resmi ve daha az hiyerarşiyeye sahip olan yapılar olarak kavramsallaştırırken, meta-örgütler olarak ele alır. Bununla birlikte, platformların başarılı bir şekilde çalışması için, tüm çıkarları aynı hizada olmayan birden fazla katılımcı

arasında koordinasyon gerekir. Platformların bu örgütsel özellikleri, birçok ilginç ve karmaşık stratejik zorluğu gündeme getirir ve platformların nasıl rekabet ettiği konusunda çıkarımlar içerir. Meta-örgütler olarak kavramsallaştırıldığında ise, yönetim ve koordinasyon yapıları nedeniyle platformların geleneksel örgütlerden nasıl ayrıldığına anlaşılmasına katkıda bulunmuşlar, ekosistemlerinde iş birliği ve rekabeti yönetmek için etkili stratejiler geliştirmeleri gerektiğinin altını çizmişlerdir.

Ampirik bir çalışma olan Megali (2022) çalışması, dijital platformların meta-örgütlere üye olmaktan ne kazandığını analiz etmiştir. Dijital platformlar, çevrimiçi endüstrilerde önemli kaynaklara ve merkezi konumlara sahip olmaktan yararlanırlar. Çıkarlarını özerk bir şekilde savunabilmelerine rağmen, özellikle çevrimiçi reklamcılık sektöründe, dijital platformlar meta-örgütler gibi toplu girişimlere dahil olmaya ve onlara fon sağlamaya devam etmektedirler. Bu makale çevrimiçi reklamcılığın son birkaç yılda uluslararası olarak reklam engelleme olgusuyla nasıl başa çıktığına dair bir örnek olay incelemesi sunmaktadır. Çevrimiçi reklamları engellemenin yükselişine karşı koymayı amaçlayan toplu bir girişim olan *Coalition for Better Ads*'e odaklanan bu çalışma, çevrimiçi reklamcılık pazarında ve web tarayıcıları olarak faaliyet gösteren dijital platformların meta-örgütlere önemli bir katkı sağladığını göstermektedir.

3.3. Meta-örgütün Oluşumu ve Dinamikleri

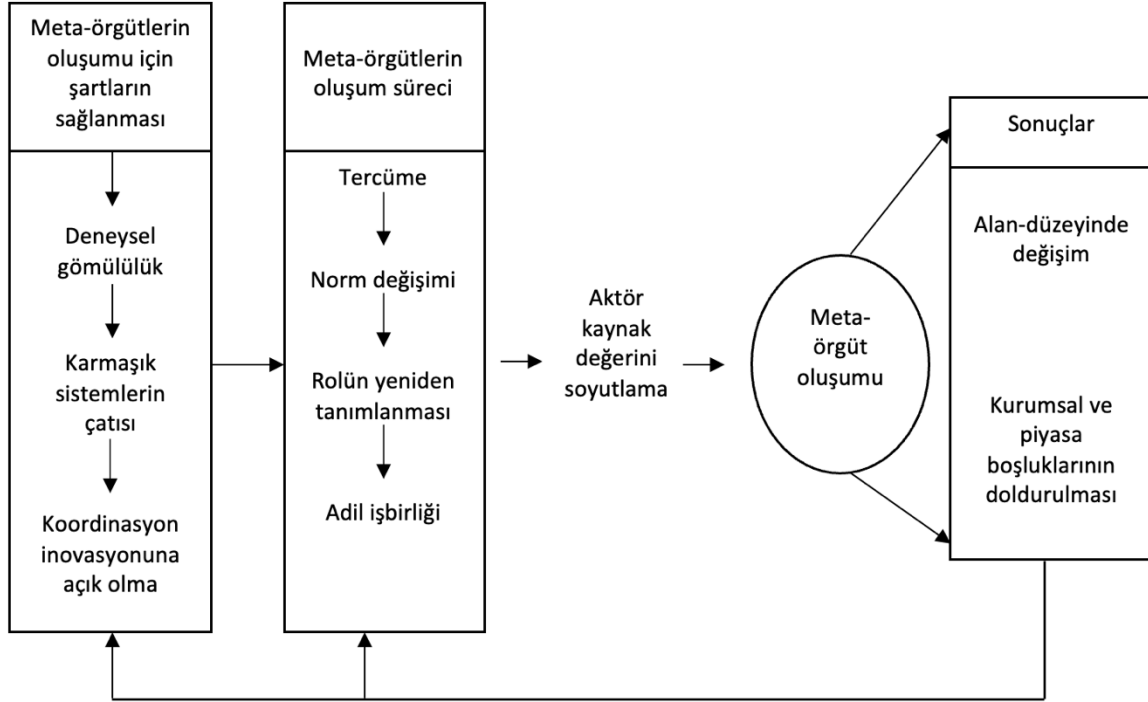
Meta-örgütlenmeyi ele alan çalışmalarda ortaya çıkan bir diğer boyut, meta-örgütlerin oluşumuna ve eylemlerinin sonuçlarına odaklanmıştır (Berkowitz ve Bor, 2018; Berkowitz ve Dumez, 2016; Valente ve Oliver, 2018). Bu bağlamda, kuruluşların ne zaman ve ne sebeple bir meta-örgüt biçiminde iş birliği yapmayı seçtikleri, bir meta-örgüte dahil olup olmama arasında oluşan farklar temalar olarak ele alınmıştır. Üyelerin meta-örgüt yaratma sürecindeki etkisi (Cropper ve Bor, 2018), bu süreçte başka üst düzenleyicilerin varlığı, çoklu paydaşların katılımı halinde meta-örgütün misyonunun nasıl farklılaşacağı üzerinde çalışmaların kısıtlı olduğu vurgulanmıştır (Saniossian vd., 2022). Meta-örgütlerin ilişkisel doğalarına odaklanan başka bir araştırma dizisi ise, meta-örgütlerin çeşitli paydaşlarla, özellikle kamu yetkilileriyle, ortak ilkeler oluşturmak ve yaymak (Berkowitz vd., 2017) ve meşruiyetlerini inşa etmek için nasıl etkileşime girdiğini araştırmıştır (Laurent vd., 2020).

Meta-örgütlenme yapısını teşvik eden önemli bir unsur resmi örgüt yapısından yararlanarak arzu edilen iş birliğini örgütler arasında tesis etmektir. Diğer bir neden ise, politika yapıcılara yönelik lobicilik faaliyetlerinin de yer aldığı dışsal etki elde etmektir. Bu etkiyi artırmak için, meta-örgütler çoğu zaman kendi kategorilerinde ve amaçlarına yönelik tekel yaratmayı çabalar; böylelikle olası üyeler iki alternatif arasında kalır: meta-örgüte katılmak veya tek başlarına kalmak (Ahrne ve Brunsson, 2005, s.438). Meta-örgüte katılmak üyeler için sosyal statü kazanma yolu da olabilir. Kazanımlara oranla maliyetlerin görece daha az olduğunu belirten yazın, üyelerin kendi özerklik seviyelerinde azalış, örgütsel kimliklerinin çözülmesi ve böylelikle de kendi bireysel örgütlerinde etki kapasitelerinin azalmasından bahseder.

Hem örgüte dair olan hem de ilişkisel boyuta odaklanan araştırmalar, meta-örgütleri resmi ama kısmi örgütler olarak çerçeveselendirilmenin hem de örgüt üyelerinin koordinasyonunu ve çeşitli paydaşlarla ilişkilerini yönetmenin önemini vurgulama eğilimindedir. Meta-örgüt, üyeler ve dış paydaşlar arasındaki arabuluculuk rolü ile ilişkileri koordine eden ve yöneten bir aracı görevi de görür (Frandsen ve Johansen, 2018). Bir meta-örgütün içsel faaliyetleri arasında üyelik tanımı merkezi öneme sahiptir. Üyeler, diğer üyelerle paylaştıkları bir dizi özelliğe göre dahil olurlar. Örgütler arası benzerlik önemli bir unsur olmasına rağmen, her bir örgüt üyesi de kendine has özellikleri ve özerkliği ile tanınmalıdır. Böyle bir ikili doğa, örgütlerde, özellikle de kurumsal kimliklerini şekillendirdikleri için görece genç girişimlerde daha yaygındır. Bir meta-örgüt, yeni üyelerini bünyesine katarken hem onların farklılıkların kabul etmeli hem de onları özümsemelidir. Bu tür stratejik denge aynı zamanda meta-örgütlerin meşruiyet oluşturmak için gerçekleştirdiği merkezi bir faaliyet gibi görünmektedir.

Ahrne ve Brunsson (2008) bu paradoksal işlevi üyeler arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların dengelenmesi olarak tanımlamaktadır. Bir meta-örgüt böyle bir işlevi yerine getirirken, gerilimler ve çatışmalar ortaya çıkabilir ve varlığını tehdit edebilecek ve güvenilirlik kaybına yol açabilecek bir kimlik krizine neden olabilir. Buna karşılık, bir meta-örgüt, fiilen, uyumsuz kimlik iddiaları olan üyeleri hariç tutabilecek üyelik standartlarını yeniden tanımlayabilir. Önceki çalışmalar, benzerlikleri ve farklılıkları dengeleme faaliyeti yoluyla meta-örgütler tarafından kimlik oluşumunun iç dinamiklerine odaklanmıştır (Ahrne ve Brunsson, 2008). Örgütün üyeleri, bu ikili kimlikler üzerinde oynayarak, bir kolektife ait olduklarının sinyalini verirken farklılıklarını da ortaya koyabilirler. Bununla birlikte, kolektif kimlik, özellikle yeni üyeler topluluğa katıldığında, standartlarının değişimine yol açabileceğinden, sürekli olarak değişikliklere tabidir (Berkowitz ve Dumez, 2016).

Meta-örgüt oluşumu sürecinde Valente ve Oliver (2018) ise *tercümeden* bahseder (Şekil 1). Meta-örgütler için önemli olan bu süreçte, çok çeşitli üyeler farklı mantıklara gömülü olduklarından, üye firmalar arasında her bir üyenin rolünü resmi olarak dile getiren ve onları belirli görevleri yerine getirmeye zorlayan hiçbir sözleşme mevcut değildir. Tercüme, anlamı, bilgiyi alan kişinin kurumsal mantığının sınırları içinde daha anlaşılır kılmak için, belirli bir bilgi bileşeninin yeniden bağlamlaştırılması olarak tanımlanmıştır. İkinci olarak *norm değişikliği* sürecinde, aktörlerin meta-örgüt üyesi olmadan önce koydukları hedeflere nasıl ulaştıklarıyla ilgili normlara meydan okunur ve yeni iş birliği normları geliştirilir. *Rollerin yeniden tanımlanması* sürecinde ise, lider bir organizasyonun veya katılımcıların kendilerini yeni veya alternatif bağımsız ve birbirine bağımlı rollerde görme yeteneğinin oluşturulması sağlanır. Sahada kurumsal normlara meydan okuyan çok sayıda aktörle, bu zorlukların tekrarının, kaynaklarının sistem düzeyinde bir hedefe nasıl katkıda bulunduğuna bağlı olarak aktörler için alternatif rollere izin verir. *Adil iş birliği*, sürecin mümkün olma olasılığını optimize etmek için tasarlanmış katılımcı kuruluşlar arasında karar verme ve eylemlerinin eşit olarak paylaşıldığı bir ilişkidir. Her ne kadar ağ oluşumunu koordine etmenin yeni bir yolu olmasa da bu iş birliği aynı anda kendileri için yeni bir dizi rol oynayan bir dizi katılımcı tarafından yönetildiği sürece, adil iş birliği özellikle meta-organizasyonlar için çok önemli hale gelir.



Şekil 1. Meta-örgüt oluşum diyagramı

Kaynak: Valente ve Oliver (2018, s.7) çalışmasından tercüme edilmiştir.

Meta-örgütler bu oluşum sürecinin sonucunda örgütsel alanda değişime neden olur ve kurumsal ve piyasa boşluklarını doldurur. Kurumsal boşluk, “ekonomik faaliyeti kolaylaştıran kurumların yokluğunun yanı sıra bu kuralları, normları ve inanç sistemlerini uygulamak için ilişkili bir dizi ödül ve yaptırımın yokluğunu ifade eder” (Tracey ve Phillips, 2011, s. 31). Valente ve Oliver (2018) bulguları meta-organizasyonların kurumsal ve piyasa boşluklarını ele almak ve doldurmak için özellikle uygun olabileceğini ve ağ üyeleri arasındaki hiyerarşik ve resmi istihdam ilişkilerinin belki de bir örgüt teknolojisi olarak uygunsuz olduğunu göstermektedir.

Meta-örgütlerin oluşumunda mikro bir perspektif geliştiren Solansky vd. (2014), bir meta-örgütteki ekibin nasıl çalıştığına dair dinamikleri ele almışlardır. Ekibin dinamiklerini açıklamak için karmaşıklık kuramından yola çıkan bu çalışmada, ekibin etkili olmasını sağlayan rakip gerilimlere maruz kaldığını ve bu gerilimlerin de istikrarsızlaştırıcı ve dengeleyici olduğunu ortaya koymuşlardır. İstikrarsızlaştırıcı gerilimleri, karmaşık bir sistemi, gevşek bir şekilde bağlanmış aktörlerin çeşitli hedefler peşinde koştuğu ve aktörler arasındaki sapmaları daha da artırarak sisteme geri bildirim sağlayan kaos doğru iten gerilimler olarak tanımlamışlardır. Dengeleyici gerilimler ise birbirine sıkı sıkıya bağlı aktörlerin ortak hedefler peşinde koştuğu ve sisteme ajanlar arasındaki uyumu daha da güçlendiren geri bildirim sağladığı karmaşık bir sistemi kaostan uzaklaştıran gerilimlerdir. İstikrarlı olmayan üyelikler, çeşitli örgütsel bağlar ve düzensiz yapılar olarak tanımlanan istikrarsızlaştırıcı gerilimler, meta-örgüt ekibi içinde gerilim yaratıp kaosa doğru itse de zorlayıcı yönlendirmeler, lider koçluğu olarak tanımlanan dengeleyici gerilimler ise meta-örgüt ekibini olası bir kaostan uzaklaştırmıştır.

Mikro düzeyi benimseyen bir diğer çalışma da bireylerin entelektüel sermayelerinin meta-örgütlerde oluşumu ve bozulması süreçlerine odaklanır. Vale vd. (2016), Portekiz’in Aveiro Limanında yürüttükleri örnek olay çalışmasında, meta-örgüt ve üyeleri arasındaki karşılıklı bağımlılığı tasvir eden bir perspektifle, meta-örgüte ilişkin kolektif entelektüel sermaye ve üyelerin entelektüel sermayesinin ayırt edilmesi gerektiğini göstermiştir. Genel olarak, bu makale, bir meta-örgütün bireysel örgütlerden

oluşmasına rağmen, bireysel olanların ötesine geçen kolektif entelektüel sermaye boyutlarının olduğunu göstererek literatüre katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, bir meta-örgütün entelektüel sermayesi, onu oluşturan bireysel örgütlerin entelektüel sermayelerinin toplamından farklıdır. Bulguları, bir meta-örgütte entelektüel sermayenin hem bireysel hem de kolektif boyutlarının bir fonksiyonu olarak görüldüğünü göstermektedir.

Meta-örgüt yaratma süreci hakkında araştırmaların eksik olmasından yola çıkarak geliştirilen Sanioossian vd. (2022) çalışmasında, sosyal inovasyon amaçlı dört meta-örgütten oluşan çoklu bir vaka çalışması aracılığıyla çok paydaşlı meta-örgütlerin yaratım aşamaları ortaya konulmuştur. Bu noktada, yapısal koşullardan ziyade meta-örgütün üyelerinin uygulamalarının koordinasyonu, müzakeresi ve hayata geçirilmesine dayandığı gösterilmiştir. Ek olarak bu süreç, resmi bir örgütün etkin bir şekilde oluşturulmasından önce resmi olmayan bir üye örgütler grubu oluşturmaya karar veren lider bir örgütün katılımıyla başlar. Ahrne ve Brunsson (2008) ve Valente ve Oliver (2018) den farklı olarak, çok paydaşlı meta-örgütün yaratılmasının önce çalışma gruplarında ve meta-örgütün yönetiminde benzer ve daha sonra birden çok paydaşı içeren tek bir örgüt tarafından yönlendirildiğini önermişlerdir.

Garaudel (2020) ile benzer olarak küresel sendika federasyonlarını kavramsal olarak ele aldıkları çalışmalarında Hyman ve Gumbrell-McCormick (2020), meta-örgütlerde demokrasi gerçekleştirilebilir mi sorusu ışığında, kendi liderlerine sahip olan örgütlere liderlik edebilmenin hangi koşullar altında mümkün olabileceğini tartışmaktadır. Bir meta-örgütün üyeleri özerklik, otorite ve kimlik için rekabet ettiklerinden ve hatta sahip oldukları kaynaklardaki çeşitlilik de potansiyel bir çatışma kaynağı olabileceğinden, demokrasinin birey temelli örgütlere göre tesis edilmesi daha güçtür. Bu noktada yazarlar, meta-örgütleri çeşitlilik yönetiminde kilit aktörler olarak görüp, küresel sendikal faaliyetlerin demokratik olarak gerçekleştirilmesi için çok taraflı yapıların gerekli olduğunu, buna ek olarak birliğin uluslararası dayanışma eylemini gerçekleştirme kapasitesini geliştirebilmesi için küçük üye gruplarla çalışarak sağlam bir ilişki oluşturması gerektiğini söyler. Bu bağlamda küresel sendika federasyonları öncelikle küresel anlaşmaların örgüt düzeyinde müzakeresinde, politikaların uygulamaya dönüştürülmesinde “ağ koordinatörleri” olarak hareket eder.

Furåker (2020) çalışması, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’nu bir meta-örgüt olarak ele alıp, üye örgütlerin kendi aralarında yasal asgari ücret meselesinde yaşadıkları anlaşmazlığın çözümünde, yasal asgari ücret fikrinin ulusal bir mesele olarak kalmasını ve ulusal iş sistemlerine göre ele alınması gerektiğinin altını çizmiştir. Meta-örgütün meşruiyeti için ise, çeşitli ilişkilerin dikkate alınması gerektiğinin altını çizen Furåker (2020), meta-örgüt ile bağlı kuruluşlar arasında, ulusal sendikalar ve üyeleri arasında ve meta-örgüt ile çalışanlar/sendika üyeleri arasındaki ilişkilerin önemini vurgular.

Çok paydaşlı meta-örgütlerden biri olarak ele alınan Uluslararası Üniversiteler Birliği’ne (*International Association of Universities*), üniversiteleri üye olmaya iten sebepler nelerdir sorusuna cevap olarak, Zapp vd. (2021) meşruiyete daha fazla ihtiyaç duyan üniversitelerin özellikle üyeliğe yönlendirildiğini iddia etmişlerdir. Bu görüşleri, kurumsal kuramdan ve örgütsel araştırmalarda damgalama perspektifinden gelen argümanlara dayanır. İlk olarak, meta-örgütleri, üyelerin meşruiyet kazanmaları için önemli bir araç olarak gören kurumsal kuram, aynı zamanda örgütsel yapıların ve politikaların sadece teknik rasyonel değil, meşruiyet sağlayan pratikler olduğunu ileri sürer. Bu yaklaşımda örgütler, uygun davranışı gösteren ve dolayısıyla meşruiyet sağlayan modeller sunan kültürel çevreye yerleşiktir. Uluslararası Üniversiteler Birliği’ne üye olmak, meta-örgütlenme yazının önerdiği gibi onlara daha fazla statü ve meşruiyet kazandırmak olarak görülmemektedir. Aksine, statü sahibi örgütler kendi birliklerini yaratırlar, daha genç ve statüsü düşük olan örgütler ise meta-örgüte dışsal meşruiyet kazanma amacıyla üye olurlar.

Meta-örgütün oluşumu ve dinamiklerine odaklanan çalışmalardan bir kısmı girişimcilik ekosistemini ve spesifik olarak dijital girişimciliği ele almıştır. Örgütsel kimlik perspektifinden ekosistem, aktörlerin

faaliyetlerinin değer yaratmak için kolektif bir kimliğe dayalı olarak hizalanması gerektiğinde ortaya çıkan bir meta-örgüttür (de Vasconcelos Gomes vd., 2021). Girişimcilik ekosistemine dair yapılan meta-örgüt çalışmalarında, Avrupa ekolünün aksine Gulati vd. (2012) kavramsallaştırmasına benzer olarak girişimcilik ekosistemleri, resmi istihdam ilişkilerine bağlı olmayan, ancak paylaşılan ilişkilerle birbirine bağlanan bireyler ve kuruluşlardan oluşan ağlar olarak ele alınmıştır. Du vd. (2018), meta-örgütlenme teorik çerçevesini benimseyerek Çin'in Silikon Vadisindeki dijital girişimcilik ekosisteminin oluşumunu ele almaktadır. Gulati vd. (2012) tanımını benimseyen bu çalışmada, meta-örgüt "temsilcileri yasal olarak özerk olan ve istihdam ilişkileriyle bağlantılı olmayan kuruluş" olarak ele alınır. Dijital ekosistemin ortaya çıkışı, emeğin kurumsal destekçilere, ortak çalışma alanı operatörlerine ve niş oyunculara bölündüğü ve çabanın ortak bir altyapı inşası yoluyla bütünleştirildiği bir meta-örgüt kültürünün oluşmasıyla olmuştur. Girişimcilik ekosistemine odaklanan bir diğer çalışma da liderlerin ekosistem gelişimindeki rolüne dikkat çekmiştir. Roundy (2021), kuluçka merkezi liderlerinin girişimcilik ekosistemi geliştikçe gelişen ve bölgenin güçlü ve zayıf yönlerine göre şekillendirilen dinamik bir liderlik modeli oluşturduğunu ortaya koymuştur. Meta-örgütlenmeyi ise yeni bir analiz düzeyi olarak ortaya koydukları bu çalışmada, yeterince incelenmemiş bir lider tipine odaklanarak ve liderlik ile bölgesel özellikler arasındaki etkileşimi vurgulayarak liderlik ve girişimcilik bağlantısına katkıda bulunmuştur.

Matinheikki vd. (2017) çalışması yeni değer yaratma ve inovasyona yönelik olarak iş ağlarında ortak hedeflerin oluşum sürecine odaklanmaktadır. Sistem düzeyinde bir hedef belirleyen ve o yönde faaliyette bulunan meta-örgütler olarak tanımlanan iş ağlarının toplu olarak hedeflerini nasıl oluşturabildiklerini ve ağ düzeyin yeni değer yaratımını nasıl etkilediklerine Finlandiya sağlık sektöründe baktıkları çalışmalarında, sistem düzeyinde hedef belirlenmesinde birden fazla aktörün kolektif katılımının gerektiğini bulmuşlardır. Yönetimin otoriter olmaması, daha çok ağ içindeki hedefleri ve rutinleri ortaklaşa oluşturan birden çok aktörün varlığı önemlidir.

3.4. Çevre ile İlişkiler

Meta-örgütlenmeyi ele alan çalışmalarda ortaya çıkan son boyut ise, meta-örgütlerin çevre ile olan ilişkileri üzerine olmuştur. "Meta-örgütler yaratmak, çevrenin kısmen kontrol altına alınmasını ve daha önceki zamanlarda üyelerin çevresinin bir kısmının örgüte dönüştürülmesini gerektirir. Örgüt üyeleri birbirlerinin çevresini oluşturmak yerine aynı örgüte üye olurlar" (Ahrne ve Brunsson, 2008, s. 56). Birleşme ve devralmanın aksine hiçbir örgüt yok olmadan yeni bir örgüt kurulur. Üyeler bu nedenle "örgütsel sınırlarını korurlar, ancak hepsinin etrafına yeni bir sınır çizilir" (s.64). Meta-örgütün çevrenin bir kısmını organize etmesi, çevrenin etkisinin tamamen kaybolacağı anlamına gelmez. Ahrne ve Brunsson (2008, s. 56), "örgütler büyük ölçüde çevreyi olduğu gibi kabul etmeli ve onu kontrol etmeye çalışmak yerine ona uyum sağlamalıdır" şeklinde belirtirken, meta-örgütün ve bu örgüte üye olan diğer örgütlerin de hala çevreleriyle ilgilenmeleri gerektiğinin altını çizmektedir. Sıklıkla, meta-örgütler kasıtlı olarak kendi çevrelerini ve üyelerinin çevrelerini üyelerin yararına etkilemeye ve değiştirmeye çalışırlar.

Örgütlerin ilişkilerini düzenleme biçimlerinin bir örneği olan meta-örgütler, benzer çıkarları veya gündemleri olan örgütleri, kendilerinin de üyesi oldukları ortak bir örgüt kurmak için bir araya getirir. Meta-örgütlerde üyeler ortak kararlar alırlar, yine de özerk örgütler olarak kimliklerini korurlar. Ancak meta-örgütler, üyelerin üye olmayan örgütlerle olan ilişkilerini de değiştirir (Ahrne ve Brunsson, 2008). Her üye için, meta-örgüt tarafından oluşturulan ortak içsel ortam, meta-örgüt dışındaki diğer örgütlerin etkisini sınırlayarak bir tür korunmuş bir alan sunar. Örneğin, diğer örgütlerden gelen kurallara ve denetime maruz kalmak yerine, üye olan örgütler kendi kurallarını oluşturdukları ve birbirlerini izledikleri korunan bir alan oluşturur (Ahrne vd., 2016).

Danimarka'da engellilere yönelik faaliyet gösteren bir meta-örgütü ele aldığı çalışmada, Bonfils (2011) bu meta-örgütlenmenin nasıl geliştiğine ve özellikle de hükümet yapılarında ve siyasi ortamdaki değişime nasıl adapte olduğuna ve yeni yönetim biçimlerini geliştirme sürecine odaklanır. Bununla

birlikte, giderek daha fazla ağ tabanlı hale gelen bir siyasi fırsat yapısında, siyasi bir aktör olmanın çoklu ve değişken zorluklarıyla mücadelede ortaya çıkan gerilimi de ele almaktadır. Engelli politikası alanında bu meta-örgütün kurumsal düzenlemelerle nasıl ilişki kurduğunu ve kendisini bir güç konumuna nasıl getirdiği sorusuyla ilgilenen bu çalışma, meta-örgütün örgütsel alanda eleştirel duruşu olan bir takım engelli örgütleri kendi siyasi gücünü korumak için çıkarttığını göstermiştir.

Berkowitz ve Souchaud (2019) ise Fransa'da kitle fonlaması sektöründe bir meta-örgüt olan *Financement Participatif France'a* odaklanarak, bu meta-örgütün eylemleri aracılığıyla sektördeki yeni düzenlemelerin ortaya çıkışını el almıştır. Çok paydaşlı meta-örgütlenmenin yalnızca kolektif, yasal, etik ve faydacı çalışma yoluyla yönetim boşluğunu kapatmakla kalmayıp, aynı zamanda yeni pazara öncülük ettiğini ve onu şekillendirdiğini göstermişlerdir. Kitle fonlaması platformları için karma bir düzenleme ve ortak öz düzenleme yaklaşımının da uyarlanabilir yönetişime yardımcı olabileceğini önermişlerdir. Bu yaklaşım; çok kurumlu hükümet düzenlemesini, kısmi meta-örgütlenme yoluyla kendi kendini düzenlemeyi ve meta-örgütsel mekanizmalar aracılığıyla doğrudan sivil katılımı birleştirir. Berkowitz vd. (2020) çalışması meta-örgüt yazınının geleneksel endüstrilerden ve tek tip üyeden oluşan meta-örgütleri analiz birimi yaptığı eleştirirken, çok az araştırmanın sektörler arası ve çok paydaşlı meta-örgütlerin ve bunların ekonomik faaliyetlerin yönetimindeki rollerini, özellikle de ciddi ve karmaşık büyük zorluklarla karşı karşıya olan okyanus yönetişimi bağlamında incelediğini vurgulamaktadır. Meta-örgütlerin okyanus sorunlarının ortak yönetimini etkin bir şekilde kolaylaştırabileceği koşulları araştıran bu çalışmada, "yöneten meta-örgüt" (*governing meta-organization*) kavramsallaştırmasının sürdürülebilirlik bağlamında daha uygun olduğunu dile getirmişlerdir.

Meta örgütlenme, büyük ölçüde iç dinamiklere odaklandığından, içeride olan ve dışarıdaki arasında keskin bir ayrım yapar. Buna karşıt Cropper ve Bor (2018), üyelik kompozisyonunda bu yönetim sınırının ötesinde çevrenin oldukça belirgin olduğunu göstermektedir. İngiltere'de sağlık kuruluşlarının bir abonelik derneği olan Pediatri Ortakları'nı (*Partners in Pediatrics*) örnek olay olarak ele aldıkları çalışmalarında, Cropper ve Bor (2018) meta-örgütün üyeleri ve faaliyetlerine, üyelik kompozisyonuna, değişen çevreyle olan ilişkiye odaklanmış ve ortaklığın değişen karakterini ve koşullarını takip ederek farklı aşamaları tanımlamıştır. Kurumsal çevrede zaman içindeki değişime ve üyelik kompozisyonundaki değişikliklere daha yakından bakmanın meta-örgütsel karakterdeki değişiklikleri gösterebileceğini sorgulamışlardır. Analizleri sonucunda, meta-örgütlenmenin resmileşmiş olan doğasını ve kararlı bir düzen oluşturmak için gösterilen çabayı, meta-örgütün ilgi alanını yeniden şekillendirmeye ve etkilemeye yönelik bir girişim olduğunu ileri sürmüşlerdir. Meta-örgüt hem üyelerin katkılarını hem de üyeler arası etkileşimi yapılandırmış hem de kolektif bilinç ve eylemi teşvik etmiştir. Aktif üye olmayanlar da yönetimde olmasalar dahi meta-örgütün eylemlerinde önemli rol oynamışlardır.

Kolektif bir örgütlenme biçimi olan meta-örgütler genellikle meta-örgüt içinde oluşturulan bir varlık olan sekreteryaya tarafından koordine edilir. Sekreteryaya, meta-örgütün amacına üye kuruluşlar adına ulaşmaktan sorumludur. Roux ve Lecocq (2022) çalışması, sekreteryanın meta-örgütün üyelerinin amacına ulaşmasında daha etkili olmasına nasıl katkıda bulunabileceğini incelemişlerdir. Yazarlar, meta-örgütün işleyişini doğru bir şekilde anlamak için kendi başına meta-örgüt, üyeler ve koordinasyon birimi arasında ayrım yapmayı önermiştir. Meta-örgüt, üye örgütlerin meta-örgüt içindeki katılımını koruyarak kendini sürdürebilen ve üyeliğini korurken amacına ulaşabilen bir kuruluş olarak tanımlanmıştır.

Meta-örgüt, sekreteryasına kendisinin daha etkili olmasına yardımcı olabilmek için artan ayrıcalıklar verebileceği fikrine dayanır. Bunu yaparken de organik perakendecilerden oluşan bir kooperatifin nasıl güçlü bir meta-örgüt olarak evrilebileceğini çalışmış, kendini sürdürebilen ve üyeliğini korurken amacına ulaşabilen ve içinde yer alan üye kuruluşların katılımını koruyabildiğini göstermiştir. Üye

kuruluşlar amacına ulaşmada daha etkili hale geldikçe meta-örgüte daha fazla bağımlı hale gelir. Daha etkili olabilmek için meta-örgüt sekretaryasına teknik, bürokratik ve politik olmak üzere üç tür kontrol yetkisi verilmiştir. İnceledikleri kooperatiften yola çıkarak, meta-örgütün dinamiklerini örgütlerden oluşan kolektif bir örgüt olarak ortaya çıkarmayı, sekretaryanın üye örgütlerin ortak amaçlarının takibini kolaylaştırıcı rolünü anlamayı amaçlamışlardır. Meta-örgüt geliştikçe, sekretaryaya üyeler tarafından aşamalı olarak daha fazla görev verilmiştir, böylelikle amacı güçlendirirken daha fazla ayrıcalık tanınarak üyelerin gözünde daha etkin hale getirilmiştir. Bu süreç üye örgütlerin giderek sekretaryaya bağımlı hale gelmesine neden olmuştur. Aynı zamanda, sekretaryanın rolünü geliştirip genişleterek meta-örgütün amaca katkısı pekiştirildiği için üyelerin çıkarlarını korumuştur.

Meta-örgütlenme ile ilgili analizimize dahil olan çalışmaların bir kısmında, meta-örgütler üye örgütlerin çevrelerinin bir kısmını etkilemelerinin bir yolu olarak görülmüştür. Kaynak bağımlılığı açısından bakıldığında, üye örgütler üzerinde anlaşmaya varılmış bir ortam yaratırlar. Böylelikle çevre görece daha az belirsiz hale gelir, çünkü meta-örgüt, üyeleri için düzenlenmiş ve koordineli bir alan veya diğer bir deyişle kararlaştırılmış bir düzen sağlar. Berkowitz ve Dumez'in (2016), petrol ve gaz endüstrisindeki tematik meta-örgütleri analiz ettikleri çalışmalarında, petrol ve gaz şirketlerinin meta-örgütler kurarak çevrelerini stratejik olarak organize etmeye ve şekillendirmeye yönelebileceklerini göstermişlerdir. Örneğin bazı şirketleri petrol endüstrisi ile ilgili çevresel konularla ilgili belirsizliği azaltmak için araştırma odaklı CONCAWE meta-örgütünü kurmuştur. Roundy ve Bayer (2019), geleneksel örgütlerin aksine kaynak bağımlılığı kuramının bir meta-örgüt olan girişimcilik ekosistemine de uygulanabileceğini savunmuştur. Araştırmalar geleneksel örgütlerin kaynaklara ulaşmaları üzerine odaklanırken, meta-örgütlerin de kaynaklara ihtiyaçlarının olduğu belirtilmektedir. Girişimcilik ekosistemleri de bireylerin ve örgütlerin oluşturduğu ağlar olarak, kaynak bağımlılıklarını azaltmak ve kaynak ihtiyaçlarını karşılamak için hareket ederler. Roundy ve Bayer (2019) girişimcilik ekosistemlerinin bağımlılıklarını yönetmek ve çevre üzerinde kontrol uygulamak için ekosistem içi ve ekosistemler arası eylemlere odaklanmaları gerektiğini göstermiştir.

Üye olan örgütler, kendileri için müzakere edilmiş bir ortam oluşturmak amacının yanı sıra meta-örgütün çevresini de aktif olarak etkilemeyi amaçlar. Bu noktada, lobicilik, meşruiyet ve statüyü kazanma, üretim ve hizmetleri koordine etme gibi işlevler de üstlenir. Ancak çok az araştırma, meta-örgütlerin bu işlevlerinin ötesinde kurumsal çevrelerini nasıl etkilediğini incelemektedir. Örneğin meta-örgütler, diğer paydaşları bir meta-örgüte entegre ederek potansiyel çatışma durumlarını azaltmaya çalışabilir. Örneğin Berkowitz ve Dumez (2015) çalışması, Maden Çıkarma Endüstrisi Şeffaflık Girişimi adı verilen bir meta-örgütün, ülkelerdeki ödemelerin şeffaflığı konusundaki çatışmaları etkisiz hale getirmek için yerel yönetimleri ve STK'ları karar verme sürecinde nasıl dahil ettiğini göstermektedir.

Bir diğer konu da çevrenin meta-örgütleri nasıl etkilediği ile ilgilidir. Meta-örgütlerin çevrelerindeki değişime tepkilerini ve dirençlerini inceleyen König vd. (2012) çalışması Alman sanayi birliklerini ve onların e-ticaretin ortaya çıkışına dair tepkilerini ele almıştır. Çalışma, meta-örgütlerin, aynı birey temelli örgütler gibi değişime atalet benzeri tepkilerle karşılık verdiğini göstermektedir. Meta-örgütlerin çerçevesi, meta-örgütlerin birey tabanlı örgütlere kıyasla güçlü bir şekilde spesifik özelliklere sahip oldukları argümanı ile desteklenmektedir. Örneğin, meta-örgütler tekil üyelerine çok daha fazla bağımlı olma eğilimindedir, karar verme süreçleri hiyerarşiden çok fikir birliğine dayanmaktadır, meta-örgütler ve üye kuruluşları tipik olarak kimlik, özerklik ve yetki için rekabet ederler.

Örgütsel atalet çalışmaları yerleşik örgütlerin paradigmatik kırılmalara karşı değişen tepkilerini açıklamaya çalışırken, meta-örgütlerin kendi ilgili alanlarında paradigmatik olmayan değişime nasıl tepki verdikleri, verdikleri tepkiyi belirleyen temel etkenler üzerine araştırmalar eksik kalmıştır. Çevre ile ilgili olan ilişkiler kapsamında meta-örgütlerin diğer kuruluşlardan farklı olarak sürekli olmayan olaylarla karşılaştıklarında, ataletle yanıt verdiklerini gösteren König vd. (2012) çalışmasında, Alman

sanayi birlikleri üzerine yapılan araştırma bu birliklerin online ticaretin ortaya çıkışına olan tepkilerini ele almıştır. Bulguları ise, meta-örgütlerin eylemsizliğinin farklı özelliklerinden, özellikle bir konsensüs kültürü ve elitist bir kimlikten kaynaklandığını ve bu da meta-örgütlerin lider eksikliği ve sınırlı çevre ile yakın olmalarıyla ilgili olduğunu ortaya koymuştur. İlk olarak özgünlüklerinin bir sonucu olarak meta-örgütler örgütsel adaptasyonu daha iyi anlamaya yönelik arayışa ampirik bir düzensizlik örneği olarak katkı sunabilir. Meta-örgütlerin eylemsizliğine neden olan faktörler ise; meta-örgütte çatışmada kaçınma eğilimini gösteren bir fikir birliği kültürü, bir meta-örgüt içinde kolektif bir üstünlük duygusuna atıfta bulunan elitist bir kimlik, şampiyonların eksikliği yani örgütsel değişimi yönlendiren bireylerin yokluğu, dış gelişmeler hakkında bilgi eksikliğine neden olan sınırlı çevresel yakınlık ve uzun süreli karar verme prosedürleridir.

Berkowitz (2018), meta-örgütler içindeki kolektif uygulamaların ve süreçlerin organize edilmesinin sürdürülebilir inovasyon için temel olduğunu söylerken, daha fazla araştırmanın meta-örgütler tarafından sağlanan inovasyonun yayılmasına odaklanabileceğini dile getirmiştir. Buradan yola çıkarak, Battisti vd. (2022) çalışması perakende sektöründe yeni iş modellerini mümkün kılacak meta örgütleri ele alırken, bu örgüt formunun girişimcilerden gelen verilerin değer elde edimi sürecinde destek verebilecek güçlü bir mekanizma olduğunu savunmuştur. Bulguları, meta-örgütlerin esnek yapısının farklı zihniyetteki paydaşlara yüksek teknoloji girişimlerine destek sunma konusunda etkili bir şekilde rehberlik edebileceğini göstermektedir. Meta-örgütlerin kullanıcıları nasıl etkilediğini analiz ederek, perakende ve yapay zekâ teknolojilerine dayalı ortak değer yaratmak için bu örgütlerin şirketleri desteklediğini bulmuştur. Radnejad vd. (2017) çalışması ise Gulati vd. (2012) tipolojisini teorik çerçevede olarak benimseyerek, endüstrilerin açık inovasyonu ne zaman uygulayabileceğinin sınır koşullarını belirlemeyi amaçlamıştır. Petrol endüstrisinde bir meta-örgüt olarak endüstri temelli ve kâr amacı gütmeyen bir inovasyon aracısının, açık inovasyonu benimseme sorunlarını ele almak için önemli bir araç olduğunu ortaya koymuştur. Son olarak, Winand vd. (2019), FIFA örgütü meta-örgütünün ele alındığı ampirik çalışmalarında, üyelerin kendileri ve genel kamuoyu da dahil olmak üzere sosyal medya takipçileriyle nasıl iletişim kurduğunu ve etkileşime girdiğini araştırmıştır. Bir meta-örgüt olarak FIFA, takipçileriyle bilgi paylaşmakta, ancak bağlı ulusal futbol federasyonları da dahil olmak üzere onlarla çok az etkileşim göstermektedir.

4. Tartışma ve Sonuç

Örgütlerin üye olduğu üst örgütler olarak tanımlanan meta-örgüt kavramı özellikle geçen beş yılda yapılan çalışmalarla derinlemesine tartışılmaya başlamıştır. Araştırma kapsamında incelenen çalışmaların öne çıkardıkları noktalara bakıldığında, en belirleyici özelliğin meta-örgüt ve örgütlenmenin kavramsallaştırılmasına ilişkin olduğu söylenebilir. Meta-örgütün çalışma alanı olarak oluşturulması bağlamında yapılan çalışmalarda; meta-örgütlerin tanımı ve sınıflandırılması üzerine henüz bir uzlaşma yok denilebilir. Analiz kapsamına giren yaklaşık yirmi yıllık sürede, meta-örgüt tanımı ve sınıflandırma tartışmaları sadece öncül çalışmalarda değil, dönemin tamamına yayılmış durumdadır ve bu çalışmaların büyük çoğunluğu kavramsaldir. Bunun bir nedeni meta-örgüt tanımının Avrupa ve Amerika ekollerinde farklılaşması olarak düşünülebilir; öyle ki bazı çalışmalarda yazarlar duruşlarını net olarak ortaya koyarken, diğer bir grup ise her iki ekolün temsilcilerinin çalışmalarına yer vermektedir (örneğin: Valente ve Oliver, 2018; Carmagnac ve Carbone, 2019). Göreceli olarak, strateji, dijital platformlar ve girişimcilik ekosistemleri çalışan araştırmacılar Gulati vd. (2012) meta-örgüt tanımını benimserken; meta-örgütün kararlaştırılmış bir sosyal düzen olmasından yola çıkarak iç dinamiklerine ve oluşum süreçlerine odaklanan ve son dönemde ise daha çok büyük zorlukları ampirik olarak ele alan çalışmalarda Berkowitz ve arkadaşlarının başı çektiği Avrupa ekolüne ait çalışmalara atıf verildiği görülmektedir.

Meta-örgütün ne demek ve neden önemli olduğu (Berkowitz, 2018), meta-örgütlerin birbirinden nasıl farklılaştığı ve ayrı bir meta-örgütlenme teorisine ihtiyaç olup olmadığına yönelik Avrupa ekolünün ortaya attığı tartışmalar; tipoloji geliştirme çalışmalarını da beraberinde getirmiştir. Tipoloji geliştirme çalışmaları (Berkowitz ve Bor, 2022; Garaudel, 2020), bir meta-örgütü diğerlerinden nasıl ayrıştırabiliriz sorusu etrafında farklı göstergeleri ortaya koyduğundan, bu durum alanın parçalı gelişmesine de yol açmıştır. Alanın kavramsallaştırılmasına ilişkin olarak ise özellikle EGOS'ta 2019-2022 yılları arası çıkan meta-örgütlenme üzerine bildiri çağrıları ve 2019 yılında M@n@gement dergisinde çağrısı çıkan ve 2022 yılında ise yayımlanan özel sayı, bunlara liderlik eden editöryal grubun Avrupa ekolüne yerleşik olması; meta-örgüt çalışma alanının şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır.

Araştırma kapsamına giren çalışmaların bir bölümü, meta-örgütlerin amaç ve işlevlerine odaklanmaktadır. Bu boyutta hem Avrupa hem de Amerika ekolü çalışmalarında ortak nokta, meta-örgütlerin kolektif kimlik yaratılması ve üyeler arası kolektif eylemi teşvik etmesi yönünde olmakla birlikte; özellikle Berkowitz ve arkadaşları ve o tanımlamaya yerleşik olanlarda; bu amaçların büyük zorluklar bağlamında nasıl uygulanabileceği örüntüsü görülmektedir. Ampirik çalışmaların; iklim değişikliği, göç politikaları, sürdürülebilir inovasyon, küresel tedarik zincirleri konularından oluştuğu güncel çalışmalarda, araştırmacılar meta-örgütün kolektif kimliği nasıl oluşturduğuna, kolektif eylemi nasıl kolaylaştırdığına bakarken, amaçlarını gerçekleştirmedeki dinamikleri anlamaya yönelmişlerdir (Gawer, 2014; Laviolette vd., 2022).

Meta-örgütlerin oluşumu ve dinamikleri boyutunda ise, mikro ve makro meselelerin ele alınması yönünde, çalışmaların yazarlarının yerleşik oldukları ekolden bağımsız bir ayrışma görülmektedir. Örgütsel alan düzeyindeki kurumsal boşluklara odaklanan makro düzey çalışmaların yanı sıra, meta-örgüt ekibinin içerisindeki çatışma dinamiklerine, entelektüel sermayeye ve sekreteryaya odaklanan mikro düzeyde çalışmalar da yer almaktadır.

Araştırma kapsamına giren çalışmaların ortaya koydukları temalardan, sınırlılıklardan yola çıkarak ve özellikle de EGOS bildiri çağrılarında yer bulan potansiyel araştırma başlıkları çerçevesinde; meta-örgüt yazını ileri götürme potansiyeli olan konuları ele almak önemlidir. İlk olarak, meta-örgüt tanımını ve sınıflandırmasını etkileyen faktörleri anlamamanın ötesine geçip; bu faktörleri etkileyen süreçleri ve bunların zaman içerisinde nasıl evirildiğini ampirik olarak keşfetmek potansiyel bir araştırma konusu olabilir. Meta-örgütlerin profillerindeki farklılıklar; yer, zaman, üyelik bileşimi, hiyerarşi boyutlarındaki gerilimlerden, meta-örgüt ve üyelerinin arasındaki hedeflerin uyumundan ve kolektif kimlik oluşturma derecesi gibi bağlamsal faktörlerden kaynaklanabilir. Bu nedenle de gelecekteki araştırmalar meta-örgütün kuramsal alt yapısının gelişmesine de katkı sunmak amacıyla, Berkowitz ve Bor (2022) meta-örgüt sınıflandırma çerçevesini benimseyebilir ve/veya bağlama özgü boyutlarla çerçeveyi geliştirebilir.

Meta-örgütlerin birbirinden hangi boyutlarda ve ne şekilde ayrıştığının ortaya konulmasının yanı sıra, meta-örgüt üzerine çalışmayı planlayan araştırmacılar meta-örgütlerin i) oluşumu, ii) değişim ve dinamikleri, iii) eylem ve sonuçları üzerine araştırma programları oluşturabilir. Meta-örgütlerin oluşumu, ele aldığımız çalışmalar kapsamında en çok üzerinde çalışılan konulardan biri olmuştur. Bağlama yerleşikliğin de ele alınabileceği şekilde, üyelerin ne zaman ve neden bir meta-örgütlenme şeklinde iş birliği yapmayı tercih ettikleri üzerine çalışılabilir. Meta-örgütlenmenin motivasyonları, doğası ve süreçlerine odaklanan araştırmalarda, meta-örgütlenmeler ne zaman ve neden yaratılır, özel biçimlerinin nedenleri nelerdir, meta-örgütlerde kararlar nasıl alınır sorularına bakılabilir.

Meta-örgütlerin oluşum ve dinamikleri konusunda, örgüt kuramları yazınından daha fazla yararlanılabilir. Özellikle kaynak bağımlılığı ve kurumsal kuram ile ele alınan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, bağımlılık ve meşruiyet konularını ele almıştır (Roundy ve Bayer, 2019; Laurent vd., 2020). Bu noktadan hareketle, kurumsal iş yazınından (Lawrence ve Phillips, 2019) yararlanılarak hangi amaçsal

pratikler yoluyla meta-örgütlerin oluştuğu, korunduğu ve ortadan kalktığı araştırma konusu olabilir. Bu doğrultuda çalışmalar, Berkowitz'in (2018) vurguladığı gibi meta-örgüt düzeyinde pratiklerin yayılımını ele alarak, kurumsal kuramdaki yayılma tartışmalarına da entegre edilebilir. Buna ek olarak özellikle son dönemde kurumsal kuramda saygın dergilerde yer alan; kimlik çalışması, eşitsizliklerin örgütsel tezahürü, örgütsel meşruiyet, kurumsal alanların dinamikleri ve sosyal-sembolik kurumsal iş gibi alt yazınlara teorik katkı sunmak amacıyla meta-örgütler bir ampirik vaka olarak ele alınabilir. Tam zıttı olarak ise, meta-örgütlerin dinamiklerini anlamak için bu yazınlara başvurabilir.

Meta-örgütlerle ilgili yazın büyük ölçüde, üyeler ve meta-örgüt arasındaki özerklik ve bağımlılık ile ilgili gerilimleri vurgulayarak, bu örgütlenmenin özelliklerini meta-düzeyde açıklamaya odaklanır (Valente ve Oliver, 2018). Ancak gerilimlerin çözümünde rol oynayan farklı analiz düzeylerinin birbirine eklenmesini tartışan ve özellikle de sekreteryanın meta-örgütün etkililiği üzerine çalışmalar çok sınırlıdır (Roux ve Lecocq, 2022). Buradan yola çıkarak, mikro bir yaklaşımla ise meta-örgütlerde çalışan bireylerin, üye örgütlerde çalışanlardan potansiyel farklılıkları araştırma konuları arasında yer alabilir.

Üyelerin meta-örgüt yaratma sürecindeki etkileri ve meta-örgüt misyonunu ne ölçüde farklılaştıracağı üzerine çalışmaların kısıtlı olmasından hareketle (Sanioossian vd., 2022); üyelerde ve çevredeki değişimlerden meta-örgütlerin nasıl etkilendikleri, bir örgütsel alanda yaşanan gelişmelerin ele alınmasında meta-örgüt üyelerinin birbirleriyle örtüşmesinin veya farklılaşmasının etkileri ele alınabilir. Meta-örgütün iç dinamiklerine odaklanmayı tercih eden araştırmalarda ise, güç kavramı üzerine odaklanılabilir. Meta-örgütlerin çevrelere veya kendi üyelerine yönelik güç kaynakları nelerdir, zayıf ve güçlü meta-örgütler hangi boyutlarda ayırt edilebilir, meta-örgütler ne zaman ve nasıl var olmaktan vazgeçer, neden bazı meta-örgütler üyeleri ve çevrelere için büyürken diğerleri zayıf ve önemsiz kalır, meta-örgütler ve üyeleri arasındaki güç mücadelesinin kaynakları ve biçimleri nelerdir soruları ekseninde araştırmalar yapılabilir.

Eylem ve sonuçlar kapsamında, Berkowitz ve Dumez (2016) çalışmasının da vurguladığı gibi, meta-örgütlerin kurumsal çevrelerini nasıl etkilediklerine yönelik araştırmalarda, meta-örgütlerin geçiş dönemlerinde veya geçişlere olan direnişlerde ne tür faaliyetler yürüttükleri, meta-örgütlerin yürüttükleri faaliyetler ile nasıl başa çıktıkları, sonuçların nasıl belirlendiği ve ne şekilde üyelere atfedildiği potansiyel araştırma soruları olabilir. Meta-örgütlerin eylemlerinin şekillendirilmesinde endüstriler, örgütsel alanlar gibi diğer aktörlerin etkileri, meta-örgütün verimliliğinin nasıl değerlendirilebileceği konuları da meta-örgütlerde yönetim alt başlığı altında çalışılabilir. Eylem ve sonuçlar boyutunda, gelecekteki çalışmalar meta-örgütlerin karanlık yüzüne de odaklanabilir. Meta-örgütler hangi koşullar altında âtil hale gelir, meta-örgütlerde hesap verebilirlik nasıl sınırlandırılır, üye örgütlerin veya meta-örgütlerin hesap verebilirlik ve kararları için sorumluluktan kaçmasına izin veren mekanizmalar nelerdir soruları ışığında araştırma programları oluşturulabilir.

Büyük zorluklarla mücadele açısından bakıldığında, meta-örgütleri sürdürülebilirlik geçişlerinde kolaylaştırıcı aktörler olarak ele almak düşünülebilir (Berkowitz vd., 2017; Berkowitz ve Grothe-Hammer, 2022). Bununla birlikte, büyük zorluklar için meta-örgütlenme aynı zamanda jeopolitik engeller, öncelikler konusunda anlaşmazlıklar ve aktörlerin aktif olarak çalışmamaları gibi karmaşık sorunları da beraberinde getirebilir (Berkowitz vd., 2020). Berkowitz ve Grothe-Hammer (2022) çalışmasında da belirttiği gibi, meta örgütler çelişkili toplumsal düzenlerle nasıl başa çıktığına dair araştırmalar sınırlıdır. Büyük zorlukları ele almak meta-örgütün iç yapı ve dinamikleri açısından ne anlama gelir, meta-örgütler hangi örgütsel koşullar altında büyük zorluklarla mücadelede katkı sunabilir, büyük zorluklarla başa çıkmak için neden meta-örgüt örgütlenme biçimi geleneksel örgüt formuna kıyasla neden daha verimlidir, üyelik çeşitliliği bir meta-örgütün büyük zorlukları ele alış ve yönlendirme yeteneğini nasıl etkileyebilir soruları da gelecekteki araştırmalara ışık tutabilir.

Son olarak çalışmanın sınırlılıkları ile ilgili olarak; veri toplama aşamasında, bu çalışmada sadece belirli bir veri tabanı kullandığından özellikle uygulamaya yönelik dergiler ve konunun ele alındığı kitap bölümleri gözden kaçmış olabilir. Ayrıca, makalelerin kodlanması el ile yapıldığından ötürü, yazar dışında kodlayıcının bulunmasına rağmen, öznelliğe tabi olabilir. Konuya olan ilginin önceki beş yıla kıyasla daha fazla olduğu bir zamanda, meta-örgüt üzerine çalışacak olan yerel bağlamdan gelen araştırmacıların bu alanda teorik ve pratik katkı oluşturmaları önemlidir. Bu yazın incelemesiyle de onlara alan yazınla ilgili farkındalık ve destek sunacağı umulmaktadır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma, bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma için etik kurul onayı gerekmemektedir.

Destek Beyanı

Bu çalışmanın finansmanı yoktur.

Yazarların Makaleye Olan Katkıları

Çalışmanın tamamı tek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Kaynaklar

- Ahrne, G., & Brunsson, N. (2005). Organizations and meta-organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 21(4), 429-449.
- Ahrne, G., & Brunsson, N. (2008). *Meta-organizations*. Edward Elgar Publishing.
- Ahrne, G., & Brunsson, N. (2011). Organization outside organizations: The significance of partial organization. *Organization*, 18(1), 83-104.
- Ahrne, G., Brunsson, N., & Kerwer, D. (2016). The paradox of organizing states: A meta-organization perspective on international organizations. *Journal of International Organizations Studies*, 7(1), 5-24.
- Ahrne, G., Brunsson, N., & Seidl, D. (2016). Resurrecting organization by going beyond organizations. *European Management Journal*, 34(2), 93-101.
- Amis, J. M., Mair, J., & Munir, K. A. (2020). The organizational reproduction of inequality. *Academy of Management Annals*, 14(1), 195-230.
- Barnett, M. L. (2018). Beyond the membership decision: How do trade associations manage firm involvement?. *Journal of Management Inquiry*, 27(1), 10-12.
- Battisti, S., Agarwal, N., & Brem, A. (2022). Creating new tech entrepreneurs with digital platforms: Meta-organizations for shared value in data-driven retail ecosystems. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 1-12.
- Bazzanella, F., Bichler, B. F., & Schnitzer, M. (2022). Collaboration and meta-organisation in event tourism—Effects of the Olympic Agenda 2020 on planning the 2026 Winter Olympics. *Tourism Management Perspectives*, 41, 100939.
- Berkowitz, H., & Dumez, H. (2015). La dynamique des dispositifs d'action collective entre firmes: Le cas des méta-organisations dans le secteur pétrolier. *L'Année sociologique*, 65(2), 333-356.
- Berkowitz, H., & Dumez, H. (2016). The concept of meta-organization: Issues for management studies. *European Management Review*, 13(2), 149-156.
- Berkowitz, H., Bucheli, M., & Dumez, H. (2017). Collectively designing CSR through meta-organizations: A case study of the oil and gas industry. *Journal of Business Ethics*, 143(4), 753-769.
- Berkowitz, H. (2018). Meta-organizing firms' capabilities for sustainable innovation: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 175, 420-430.
- Berkowitz, H., & Bor, S. (2018). Why meta-organizations matter: A response to Lawton et al. and Spillman. *Journal of Management Inquiry*, 27(2), 204-211.
- Berkowitz, H., & Souchaud, A. (2019). (Self-) regulation of sharing economy platforms through partial meta-organizing. *Journal of Business Ethics*, 159(4), 961-976.
- Berkowitz, H., Crowder, L. B., & Brooks, C. M. (2020). Organizational perspectives on sustainable ocean governance: A multi-stakeholder, meta-organization model of collective action. *Marine Policy*, 118, 1-10.
- Berkowitz, H., & Bor, S. (2022). Meta-organisation as partial organisation: An integrated framework of organisationality and decisionality. In Lupova-Henry & Dotti (Eds.), *Clusters and sustainable regional development. A meta-organisational approach*. Routledge, forthcoming.
- Berkowitz, H. and Grothe-Hammer, M. (2022). From a clash of social orders to a loss of decidability in meta-organizations tackling grand challenges: The case of Japan leaving the International Whaling Commission. In A.A. Gümüşay, E. Marti, H. Trittin-Ulbrich, C. Wickert (Eds.), *Organizing for societal grand challenges (Research in the Sociology of Organizations, Vol. 79)* (pp. 115-138). Bingley: Emerald Publishing Limited.

- Bonfils, I. S. (2011). Disability meta-organizations and policy-making under new forms of governance. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 13(1), 37-51.
- Bosch-Sijtsema, P., & Bosch, J. (2015). User involvement throughout the innovation process in high-tech industries. *Journal of Product Innovation Management*, 32(5), 793-807.
- Brès, L., Raufflet, E., & Boghossian, J. (2018). Pluralism in organizations: Learning from unconventional forms of organizations. *International Journal of Management Reviews*, 20(2), 364-386.
- Čada, K., Numerato, D., & Hoření, K. (2021). Those who pay the piper calls the tune: Meta-organisation and capacities of the third sector in migration policies. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 1-11.
- Calabrese, M., La Sala, A., Fuller, R. P., & Laudando, A. (2021). Digital platform ecosystems for sustainable innovation: Toward a new meta-organizational model?. *Administrative Sciences*, 11(4), 119-133.
- Carmagnac, L., & Carbone, V. (2019). Making supply networks more sustainable 'together': The role of meta-organisations. In *Supply Chain Forum: An International Journal*, 20(1), 56-67.
- Castro, A., Phillips, N., & Ansari, S. (2020). Corporate corruption: A review and an agenda for future research. *Academy of Management Annals*, 14(2), 935-968.
- Chaudhury, A. S., Ventresca, M. J., Thornton, T. F., Helfgott, A., Sova, C., Baral, P., ... & Ligthart, J. (2016). Emerging meta-organisations and adaptation to global climate change: Evidence from implementing adaptation in Nepal, Pakistan and Ghana. *Global Environmental Change*, 38, 243-257.
- Chen, L., Tong, T. W., Tang, S., & Han, N. (2022). Governance and design of digital platforms: A review and future research directions on a meta-organization. *Journal of Management*, 48(1), 147-184.
- Corazza, L., Cisi, M., & Dumay, J. (2021). Formal networks: The influence of social learning in meta-organisations from commons protection to commons governance. *Knowledge Management Research & Practice*, 19(3), 303-318.
- Cropper, S., & Bor, S. (2018). (Un)bounding the meta-organization: Co-evolution and compositional dynamics of a health partnership. *Administrative Sciences*, 8(3), 42-60.
- de Vasconcelos Gomes, L. A., Flechas, X. A., Facin, A. L. F., & Borini, F. M. (2021). Ecosystem management: Past achievements and future promises. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 120950.
- Du, W., Pan, S. L., Zhou, N., & Ouyang, T. (2018). From a marketplace of electronics to a digital entrepreneurial ecosystem (DEE): The emergence of a meta-organization in Zhongguancun, China. *Information Systems Journal*, 28(6), 1158-1175.
- Ertug, G., Brennecke, J., Kovács, B., & Zou, T. (2022). What does homophily do? A review of the consequences of homophily. *Academy of Management Annals*, 16(1), 38-69.
- Frandsen, F., & Johansen, W. (2018). Voices in conflict? The crisis communication of meta-organizations. *Management Communication Quarterly*, 32(1), 90-120.
- Furåker, B. (2020). European trade union cooperation, union density and employee attitudes to unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(3), 345-358.
- Garaudel, P. (2020). Exploring meta-organizations' diversity and agency: A meta-organizational perspective on global union federations. *Scandinavian Journal of Management*, 36(1), 1-16.
- Gawer, A. (2014). Bridging differing perspectives on technological platforms: Toward an integrative framework. *Research Policy*, 43(7), 1239-1249.

- Gulati, R., Puranam, P., & Tushman, M. (2012). Meta-organization design: Rethinking design in interorganizational and community contexts. *Strategic Management Journal*, 33(6), 571-586.
- Hardy, C., Maguire, S., Power, M., & Tsoukas, H. (2020). Organizing risk: Organization and management theory for the risk society. *Academy of Management Annals*, 14(2), 1032-1066.
- Heine, K., & Kerk, M. (2017). Conflict resolution in meta-organizations: The peculiar role of arbitration. *Journal of Organization Design*, 6(1), 1-20.
- Hyman, R., & Gumbrell-McCormick, R. (2020). (How) can international trade union organisations be democratic?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(3), 253-272.
- Kaplan, R. (2021). Inter-firm convening and organisational power: How American multinationals mobilised the Venezuelan business community to adopt CSR practices, 1961–1967. *Business History*, 1-32.
- Karhunen, P., Kankaanranta, A., Louhiala-Salminen, L., & Piekkari, R. (2018). Let's talk about language: A review of language-sensitive research in international management. *Journal of Management Studies*, 55(6), 980-1013.
- Karlberg, E., & Jacobsson, K. (2015). A meta-organizational perspective on the Europeanization of civil society: The case of the Swedish Women's Lobby. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(4), 1438-1459.
- König, A., Schulte, M., & Enders, A. (2012). Inertia in response to non-paradigmatic change: The case of meta-organizations. *Research Policy*, 41(8), 1325-1343.
- Kretschmer, T., Leiponen, A., Schilling, M., & Vasudeva, G. (2022). Platform ecosystems as meta-organizations: Implications for platform strategies. *Strategic Management Journal*, 43(3), 405-424.
- Lapoutte, A. (2021). Résilience d'une méta-organisation: Le cas d'un commun de l'alimentation. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 92(1), 79-100.
- Laurent, A., Garaudel, P., Schmidt, G., & Eynaud, P. (2020). Civil society meta-organizations and legitimating processes: The case of the addiction field in France. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 31(1), 19-38.
- Laviolette, E. M., Arcand, S., Cloutier, L. M., & Renard, L. (2022). Same but different: Meta-organization and collective identity dynamics. *M@n@gement*, 25(2), 45-59.
- Lawrence, T. B., & Phillips, N. (2019). *Constructing organizational life: How social-symbolic work shapes selves, organizations, and institutions*. Oxford: Oxford University Press.
- Malcourant, E., Vas, A., & Zintz, T. (2015). World Anti-Doping Agency: A meta-organizational perspective. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(5), 451-471.
- Matinheikki, J., Pesonen, T., Artto, K., & Peltokorpi, A. (2017). New value creation in business networks: The role of collective action in constructing system-level goals. *Industrial Marketing Management*, 67, 122-133.
- Megali, T. (2022). Digital platforms as members of meta-organizations: A case study of the online advertising market. *M@n@gement*, 25(2), 10-26.
- Monteiro, P., & Adler, P. S. (2022). Bureaucracy for the 21st century: Clarifying and expanding our view of bureaucratic organization. *Academy of Management Annals*, 16(2), 427-475.
- Peixoto, I., & Temmes, A. (2019). Market organizing in the European Union's biofuels market: Organizing for favouring, acceptability, and future preferences. *Journal of Cleaner Production*, 236, 1-9.
- Radnejad, A. B., Vredenburg, H., & Woiceshyn, J. (2017). Meta-organizing for open innovation under environmental and social pressures in the oil industry. *Technovation*, 66, 14-27.

- Reveley, J., & Ville, S. (2010). Enhancing industry association theory: a comparative business history contribution. *Journal of Management Studies*, 47(5), 837-858.
- Rizzi, F., & Frey, M. (2014). Sustainable co-evolution of environmental regulation and oligopolies: moving towards a managerial theory of meta-organisational approaches. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 8(3), 270-289.
- Roundy, P. T., & Bayer, M. A. (2019). To bridge or buffer? A resource dependence theory of nascent entrepreneurial ecosystems. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 11(4), 550-575.
- Roundy, P. T. (2021). Leadership in startup communities: how incubator leaders develop a regional entrepreneurial ecosystem. *Journal of Management Development*, 40(3), 190-208.
- Roux, B., & Lecocq, X. (2022). A necessary evil: The role of the secretariat in effective meta-organizations. Lessons from the multilevel study of a business cooperative. *M@n@gement*, 25(2), 60-76.
- Saniossian, J., Lecocq, X., & Beaucourt, C. (2022). Meta-organizations in the making. A multiple case study of multi-stakeholder meta-organizations for social innovation. *M@n@gement*, 25(2), 27-44.
- Solansky, S. T., Beck, T. E., & Travis, D. (2014). A complexity perspective of a meta-organization team: The role of destabilizing and stabilizing tensions. *Human Relations*, 67(8), 1007-1033.
- Spillman, L. (2018). Meta-organization matters. *Journal of Management Inquiry*, 27(1), 16-20.
- Strezhneva, M. V. (2020). On the norms and habits of the European Union as a meta-organisation. *Croatian International Relations Review*, 26(87), 6-31.
- Tracey, P., & Phillips, N. (2011). Entrepreneurship in emerging markets. *Management International Review*, 51(1), 23-39.
- Vale, J., Branco, M. C., & Ribeiro, J. (2016). Individual intellectual capital versus collective intellectual capital in a meta-organization. *Journal of Intellectual Capital*, 17(2), 279-297.
- Vale, J., Ribeiro, J. A., & Branco, M. C. (2017). Intellectual capital management and power mobilisation in a seaport. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1183-1201.
- Valente, M., & Oliver, C. (2018). Meta-organization formation and sustainability in Sub-Saharan Africa. *Organization Science*, 29(4), 678-701.
- Warwick-Giles, L., McDermott, I., Checkland, K., & Moran, V. (2020). Moving towards strategic commissioning: Impact on clinical commissioning groups as membership organizations. *Journal of Health Services Research & Policy*, 25(1), 22-29.
- Winand, M., Belot, M., Merten, S., & Kolyperas, D. (2019). International sport federations' social media communication: A content analysis of FIFA's Twitter account. *International Journal of Sport Communication*, 12(2), 209-233.
- Zapp, M., Jungblut, J., & Ramirez, F. O. (2021). Legitimacy, stratification, and internationalization in global higher education: The case of the International Association of Universities. *Tertiary Education and Management*, 27(1), 1-15.
- Zyzak, B., & Jacobsen, D. I. (2020). External managerial networking in meta-organizations. Evidence from regional councils in Norway. *Public Management Review*, 22(9), 1347-1367.