



Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and
Administrative Sciences

Aralık 2022 Cilt: 24 Sayı:2
 iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Başvuru Tarihi / Received: 26.03.2022
Kabul Tarihi / Accepted: 07.11.2022
DOI: 10.21180/iibfdkastamonu.1093649

Kurumsal Direniş Sürecinde Yapılan Kurumsal İşler:
TTB ve Tam Gün Yasası Örneği

Abdullah KIRAY¹, Oktay KOÇ²

Öz

Kurumsal kontrol veya eyleyenliği kısıtlamaya dönük aktör girişimlerini ifade eden kurumsal direniş, bir yönüyle kurumların sürdürülmesini ve nihayet bu anlamda stratejik olarak bir takım kurumsal işlerin gerçekleştirilmesini gerektirir.

Mevcut çalışma, bir yandan kurumsal kontrol altındaki aktörlerin eyleyenleşmesine odaklanmış, diğer yandan da bu aktörlerin, kurumsal baskılar karşısında mevcut kurumsal düzenlemelerin sürdürülmesi adına direnirken gerçekleştirdikleri kurumsal işleri belirlemeyi amaç edinmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemleri kullanılarak kurumsal direniş açısından gerçekleştirilen kurumsal işler, Tam Gün Yasası olarak bilinen yasal düzenleme ve Türk Tabipleri Birliği örneğinde çalışılmıştır. Araştırma kapsamında on kişi ile yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine mülakatlar yapılarak birincil veriler elde edilmiştir. Ayrıca araştırma ve sektör raporları, kurumsal yazışmalar, yasal düzenlemeler, medya haberleri gibi ikincil verilerin elde edilmesi amacıyla açık kaynaklardan arşiv araştırması yapılarak veri toplanmıştır. Toplanan veriler, nitel analizde kullanılan "satır satır kodlama" yoluyla açık olarak tasnif edilerek bulgular elde edilmiştir. Böylece mevcut kurumsal düzenin sürdürülmesi noktasında, yüceltme ve kötülemenin yanı sıra, kurumsal ağ(lar) oluşturma ve işbirliği başlıkları altında bir takım kurumsal işlerin kuruluş yasası tarafından ayrıcalıklandırılmış bir aktör olan TTB tarafından gerçekleştirildiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Eyleyenlik, Kurumsal direniş, kurumsal iş, kurumsal kontrol, TTB, tam gün çalışma yasası*

Jel Kodu: *D70, D71, L30*

Institutional Works During the Institutional Resistance Process: TTB and Full-time Working Act

Abstract

Institutional resistance refers to actors' attempts that aim to limit institutional control or agency. It requires the maintenance of institutions and in this respect realizing some strategic institutional works.

This study uses qualitative research methods and investigates institutional works for institutional resistance in the case of the Turkish Medical Association and the act known as the Full-time Working Act Within the scope of the research, primary data were obtained by conducting in-depth interviews with ten people using semi-structured questions. In addition, archival research was conducted in order to obtain secondary data such as research and sector reports, organizational correspondence, legal regulations, and media news. To get the findings, the data were clearly classified through "line by line coding" used in qualitative analysis. Thus, this study concludes that several institutional works under the titles of valourizing and demonizing, establishing institutional networks and cooperation were conducted to maintain existing institutional arrangements by the Turkish Medical Association, which was given the privilege by its founding act.

Keywords: *Agency, institutional resistance, institutional work, institutional control, Turkish Medical Association (TMA), full-time Wwork act*

Jel Codes: *D70, D71, L30*

¹ **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Çanakkale, Türkiye. **E-posta:** akiray@comu.edu.tr **Orcid no:** 0000-0003-1734-8364

² Prof. Dr., Sinop Üniversitesi, Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Sinop, Türkiye. **E-posta:** oktaykoc@sinop.edu.tr **Orcid no:** 0000-0002-0612-6929

Extended Abstract

Introduction

Early studies of institutional theory focused heavily on actor responses to institutional pressures within the framework of isomorphism and institutional control (Ex: DiMaggio & Powell, 1983; Zucker, 1987), but Meyer & Rowan (1977) suggested that organizations are able to resist ceremonial requirements in order to overcome some inconsistencies. However, especially in the second generation studies of the theory, important developments have emerged that the actors can give different strategic responses in the face of institutional pressures (Ex: DiMaggio, 1988; Oliver, 1991; Goodstein, 1994). The most prominent among these is Oliver's (1991) work. The work revealed the strategic responses of organizational actors towards institutional processes on a 5-point scale ranging from "passive adaptation to active resistance". After this, although strategic responses were discussed in many studies (Ex: Bigelow & Middleton Stone, 1995; Clemens & Douglas, 2005; Greenwood, Díaz, Li & Lorente, 2010; McKay, 2001; Pache & Santos, 2010; Vermeulen et al., 2007) can be stated that not many studies have been conducted by institutional theory researchers focusing specifically on institutional resistance (Oliver, 1991; Lawrence, 2008). However, as it is clearly stated in some studies (Ex: DiMaggio, 1988; Battilana, Leca & Boxenbaum, 2009), institutional entrepreneurs who take action with the sufficient resource(s) in line with self-interest and tend to change the current institutional order, it is possible that come face to face with an opposition stem from the institutional embeddedness and possible political dissent of other actors. In this sense, less powerful actors (Scott, 2001) and who can respond strategically to the actions and activities of institutional entrepreneurs by focusing on a certain self-interest may also become an agency.

Method

This study examines the resistance organized and maintained by the Turkish Medical Association to the changes made within the scope of "Full-Time Work" and the institutional work done in the same frame. In this context, the study focuses on the agency of actors under institutional control. The study focuses on the agency process of actors under institutional control. On the other hand, the study aims to determine the institutional work of these actors while resisting institutional pressures. Therefore, the study's main question is "How do actors under institutional control resist institutional pressures?". In fact, this question aims to find an answer to "Which institutional work are the actors doing while they resist for the sake of maintaining the current institutional order?" It aims to find an answer to the question. This study will contribute to the institutional work literature for the maintenance of institutions.

Qualitative research methods were used in the study. Institutional work carried out in terms of institutional resistance was investigated through the legal regulation known as the Full Time Law and the Turkish Medical Association.

Primary and secondary data were used in the research. Primary data were collected with semi-structured interviews. Secondary data, on the other hand, were collected through archival research from sources such as research and industry reports, organizational correspondence, legal regulations, and media news.

The data obtained were analysed "line by line coding" used in the processing of qualitative data. At the same time, it was ensured that the categories of institutional work carried out in institutional resistance were determined. For this, the institutional work concept determined by Lawrence & Suddaby (2006) was used as a template, but the possibility of the development of a new category was not ignored.

Result and Discussion

This study focuses on determining the institutional work performed by the actors who resist in order to maintain the current institutional order. As a result of this study, it can be stated that, in the face of institutional change pressures, it has been reached that the actors who provide legitimacy from the existing institutional order and tend to maintain the self-interest(s) they derive from this order exhibit institutional resistance by doing institutional work for maintaining the institutions. In other words, the actors who are privileged by the existing institutional arrangements in the field become agencies by using these privileges. In this way, they can take action to eliminate the threats to the existing order and thus limit counter-agency. In this sense, the actors perform some institutional work under the titles of "valorizing and demonizing", "establishing institutional networks" and "cooperation". In this way, it can be argued that the agency resisted the acting attempts to change the existing institutional order.

The present study was made with a single case study. Therefore, there is a constraint on the generalization of the data. It is recommended that future studies be carried out with multiple case studies. At the same time, it will be important to conduct a comparative case study in order to understand institutional resistance.

GİRİŞ

Kurumsal kuramın öncül çalışmaları, kurumsal baskılar karşısında aktör yanıtlarını yoğun olarak eşbiçimlilik ve kurumsal kontrol çerçevesinde ele almış olsalar da (Örn: DiMaggio & Powell, 1983; Zucker, 1987); ilginç bir şekilde Meyer & Rowan'ın (1977), *bazı*³ tutarsızlıkları aşmak adına örgütlerin, törensel gerekliliklere direnebilecekleri yönünde bir belirlemeleri de mevcuttur. Bununla birlikte özellikle kuramın ikinci kuşak çalışmalarında, kurumsal baskılar karşısında, aktörlerin farklı stratejik yanıtlar verebileceklerine dair önemli gelişmeler de ortaya çıkmıştır (Örn: DiMaggio, 1988; Oliver, 1991; Goodstein, 1994). Bunlar arasında en belirginini, örgütsel aktörlerin kurumsal süreçlere dönük stratejik yanıtlarını dikkate değer olarak “pasif uyumdan, aktif direnişe” uzanan 5’li bir ölçekte tasnif eden Oliver’ın (1991) çalışmasıdır. Bunun ardından pek çok çalışmada (Örn: Bigelow & Middleton Stone, 1995; Clemens & Douglas, 2005; Greenwood, Díaz, Li & Lorente, 2010; McKay, 2001; Pache & Santos, 2010; Vermeulen, Büch & Greenwood, 2007) stratejik yanıtlar ele alınmasına karşın, kurumsal kuram araştırmacılarınca kurumsal direnişe özel olarak odaklanan çok fazla çalışmanın yapılmadığı ifade edilebilir (Oliver, 1991; Lawrence, 2008). Oysa bazı çalışmalarda açık olarak ifade edildiği gibi (Örn: DiMaggio, 1988; Battilana, Leca & Boxenbaum, 2009), özel çıkarları doğrultusunda yeterli kaynak(lar)la harekete geçip mevcut kurumsal düzeni değiştirmeye yönelen kurumsal girişimcilerin, diğer aktörlerin kurumsal gömülülük ve olası politik muhalefetlerinden kaynaklanan bir karşı koyuşla da yüz yüze gelmeleri mümkün olabilmektedir. Bu anlamda özellikle DiMaggio’nun (1988) aktif eyleyen rolü vererek kavramlaştırdığı kurumsal girişimciler karşısında, kurumsal girişimcinin eylem ve faaliyetlerine, belirli bir çıkara odaklanarak stratejik karşılık verebilecek olan ve olasılıkla daha az güçlü aktörlerin de (Scott, 2001) eyleyenleşebilecekleri ileri sürülebilir.

Öte yandan kurumsal kuram açısından Lawrence & Suddaby (2006) tarafından, kurumlarla etkileşebilen aktörler üzerinden tartışmaya açılan ve daha sonrasında Battilana vd. (2009) temas ettikleri üzere sadece kurumların yaratımı değil, ama aynı zamanda, kurumları sürdürme ve bozma yönüyle de eyleyenleşebilen aktörlerin, belli bir amaca dönük faaliyet olarak kurumsal iş adı altında olağan işlerinden farklı faaliyetler (Smets & Jarzabkowski, 2013) gerçekleştirebildikleri ifade edilebilir. Eyleyenleşme yoluyla ancak gerçekleştirilebilen ve kurumsal iş olarak kavramlaştırılan bu türden faaliyetlerin, Chia & Holt’un (2009) deyiimiyle sosyal düzenin yapılandırılması ve sürdürülmesi açısından oldukça yaşamsal olduğu ileri sürülebilir. Eğer bu kabul doğruysa; kurumsal direnişi, kurumların sürdürülmesi adına gerçekleştirilen kurumsal işleri de kapsayan stratejik eyleyen girişim(ler)i olarak ele almakla mevcut çalışma, Lawrence & Suddaby (2006) ile Scott (2001) tarafından yeterince çalışılmadığı belirtilen kurumların sürdürülmesine dönük kurumsal işler literatürüne de kendi ölçeğinde katkı sağlayacaktır.

Bu kapsamda, “Tam Gün Çalışma” başlığı altında siyasi irade tarafından gerçekleştirilen değişiklikler karşısında, alanda daha az güçlü bir aktör ve bir süre sonra da maksatlı hareket ederek direnen bir eyleyen (Lawrence & Suddaby, 2006) olarak Türk Tabipleri Birliği tarafından üretilen ve sürdürülen direniş ile aynı çerçevede yapılan kurumsal işleri inceleyerek mevcut çalışma; bir yandan mevcut kurumların kontrolü altındaki aktörlerin eyleyenleşmesine odaklanmakta, diğer yandan da bu aktörlerin, kurumsal baskılar karşısında mevcut kurumsal düzenlemelerin sürdürülmesi adına direnirken gerçekleştirdikleri kurumsal işleri belirlemeyi amaç edinmektedir. Dolayısıyla çalışmanın ana sorusu, “kurumsal kontrol

³ Yazarlarca eklenmiştir.

altındaki aktörler, kurumsal baskılara nasıl direnirler?” olarak tasarlanmıştır. Bu ana soru temelinde esasen, “aktörler, mevcut kurumsal düzenin sürdürülmesi adına direnirlerken, hangi kurumsal işleri gerçekleştirmektedirler?” sorusuna yanıt bulunması hedeflenmiştir. Bu soru için çalışma vasıtasıyla bulunacak yanıtlar; bir kere kurumsal kuram açısından kurumsal direnişin anlaşılması ve açıklanması bakımından önemlidir. Zira kurumsal kuram, aktörlerin genelde uyum yönlü hareket ettiklerine ve kurumların kontrolü altında pasif varlıklar ve hatta kuklalar olduklarına gönderme yapar (Battilana & D’Aunno, 2009: 36). Dolayısıyla çalışma, geleneksel izlekten ayrılarak az veya çok bilinçli ve maksatlı olarak hareket eden ve nihayet mevcut yasaların kendisine verdiği ayrıcalıklı rol münasebetiyle direnerek eyleyenleşen bir aktörü inceleme konusu yapmaktadır. Böylece kurumsal direnişin açıklanması sağlanacak ve aktörlerin de bu amaçla eyleyenleşmeleri incelenecektir. Burada elbette önemli hususlardan birisi de direniş sürecinde gerçekleştirilen ve Lawrence & Suddaby’nin (2006) tasnif ettiği farklı kurumsal işlerin kurumların sürdürülmesi başlığı altında tasnif edilecek olmasıdır. Bu anlamda, mevcut düzenin sürdürülmesi kapsamında kurumsal direnişin açıklanması, bu amaçla yapılan kurumsal işleri, bu işleri yapan eyleyen(ler)i, bunlara ilişkin süreçleri bir bütün olarak ele almayı gerektirmektedir. Bütün bunların açıklanması uygulamada, ilgililerine yol gösterici, kuramsal açıdan ise henüz tam olarak anlaşılmayan bir fenomeni açıklayıcı nitelik taşımaktadır.

Bu kapsamda çalışma üç bölümden oluşacak şekilde planlanmıştır. Çalışmanın ilk bölümü, kurumsal direnişle ilişkili kurumsal gelişmelerin incelenmesine ayrılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümü, Türk Tabipler Birliği (TTB) ve Tam Gün Yasası örneğinde kurumsal direniş adına yapılan kurumsal işlerin belirlenmesini hedefleyen araştırmayı; son bölümü ise sonucu kapsamaktadır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kurumsal Kontrol Karşısında Eyleyenlik ve Direniş

Kurumsal kuramın temel tezlerinden biri, kurumlar karşısında aktörlerin pasif oldukları, adeta kendilerine verilmiş senaryolarda mevcut rolleri oynadıkları ve bu anlamda kurumların aktörler üzerinde mutlak kontrollerinin olduğudur (Örn: Meyer ve Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983). Buna karşın Hallet & Ventresca (2006) ile Aldrich (2010) gibi araştırmacılar, aktörlerin kurumlar karşısındaki pasif konumlanışlarını, ‘kurumların kuklası olarak aktörler’ biçiminde kavramlaştırarak eleştirmişlerdir. Aslında bu eleştirilerden çok daha önce DiMaggio (1988), kurumsal girişimciden bahis açarken aktörler için oldukça etkin kabul edilebilecek bir rol üretmiştir⁴. Zira kurumsal girişimcileri tanımlarken, “kendisi için değer taşıyan belirli bir çıkar için, yeteri kadar kaynağı harekete geçiren” demekle DiMaggio, kurumlar karşısında aktörlerin, kasti eylem(ler)de bulunabileceklerini –zımnen de olsa– ileri sürmektedir. Aslında bu açılım, pasif olarak nitelenen ve çok kere de “gömülülük açmazı⁵” (Örn: Battilana, 2006; Graud, Jain & Kumaraswamy, 2002) adı altında eleştirilen aktörlerin, bir noktada eyleyenleşerek aktif, stratejik veya belirli bir amaca dönük düşünebilen ve eylemde bulunabilen bir kimliğe kavuşabileceklerini göstermesi bakımından oldukça önemli görünmektedir. Smets & Jarzabkowski (2013) aynı çizgide ilerleyerek, özellikle eyleyenlik ve kasti (maksatlı) eylemde bulunmanın; Suddaby & Viale (2011) ise

⁴ Her ne kadar, “*Interest and agency in institutional theory*” isimli kitap bölümünde DiMaggio eyleyenlik kavramını tartışmaya açsa da “pasif aktör” etiketine ilişkin tartışmaların önüne geçebilmiş görünmemektedir.

⁵ “Örgütsel aktörler, kurumsal dünya görüşlerine ve sorgulanmaksızın kabul edilen varsayımlara gömülüdür. Bu açıdan, bazı aktörlerin kurumsal baskılardan nasıl kurtulduklarını ve kurumsal değişim başlattıklarını açıklamak zordur” yönelimli tartışmayı işaret etmektedir.

mesleklerin, yetki sınırlarını yaratma, genişletme veya sürdürmede çoklukla belirli bir amaçla hareket edebilmelerinin, -*belirli bir kasta dayalı faaliyet olarak*⁶- kurumsal işlerin arka planında bulunduğunu ileri sürmektedirler.

Burada aktörlük ve eyleyenlik statülerine özel bir yer ayırmak da gereklidir. Bir kere belirli kurumların biçimlendirdiği alanlarda, kurumlar karşısından bireysel veya örgütsel aktörlerin, kurumların gerektirdiği ödev ve sorumlulukları yerine getirmek yani kurumlara uyum sağlamaktan başka çıkışları mevcut değilmiş gibi görünmektedir. Bunun bir tek istisnası, eyleyen haline gelmek yani kurumsal düzen veya kurumsal düzene eklenmiş başkaca bir kurumsal düzen (veya kurumlar) tarafından yetkilendirilmek veya daha açık ifadesi ile ayrıcalıklandırılmak suretiyle eyleyenleşmektir. Buradan anlaşılacağı üzere bir eyleyen, elbette en başta bir aktördür. Eyleyenleştiğinde, aktörlük vasfını kaybetmez, ancak bunu aşarak kurumlar adına karar verebilen, hareket edebilen bir kimliğe kavuşur. Bu aynı zamanda kurumsal gömülülükten kurtulması anlamına da gelir. Ancak burada eski kurumsalcılığın bilinçli aktör tasarımına başvurulduğu da söylenemez. Bir aktörün, kurumların kendisine verdiği ayrıcalıklar eliyle kurumsal kontrolden görece özerk olarak hareket edebilmesi olarak bu ayrıcalıklı hali (eyleyenliği) kabul etmek gerekir. Bu hususu belki şu şekilde de ifade etmek daha açıklayıcı olabilir: Her eyleyen, aynı zamanda bir aktördür, ancak her aktör eyleyenleşemez/eyleyen değildir.

Greenwood & Suddaby (2006), bunun bir adım daha ötesine geçip çok özel nitelikler tanımlayarak örneğin, aktörlerin bir alan içerisindeki yapısal pozisyonları veya benzersiz sosyal becerileri veyahut da güçleri nedeniyle kurumsallaşma baskılarına direniş gösterebileceklerini, yani belirli bir kasta dayalı veya stratejik olarak hareket edebileceklerini ileri sürmüşlerdir. Buna benzer olarak Scott (2008), çeşitlilik, karmaşa ve bazı özel durumlarda çatışma ve belirsizlik benzeri gelişmelerin; hem birey ve hem de örgütler gibi aktörleri, eyleyen olarak kullanmaya dönük bir alan yaratabileceğini ileri sürmüştür. Eğer gerçekten de gömülülük açmazını eyleyenlik kanalıyla aşmak mümkün olacak ise, şu halde “eyleyenlik ve kurumsal kontrolü sınırlandırma yönelimli aktör girişimleri” (Lawrence, 2008) kapsamında aktif bir yanıt olarak kurumsal direnişi kavramlaştırmak olası görünmektedir. Doğrusu bir eyleyen rolü üstlenerek kurumsal girişimcilerin kurumsal değişim projelerini gündeme taşıırken, karşı kanadı oluşturan kurumsal eyleyenler olarak alanda mevcut –öteki- aktörlerden umduğu eylemlerin meydana gel(e)meyebileceği (Ehterington & Richardson, 1994) ve böylece karşı kanat aktörlerinin, yeni kurumların kontrolüne girmek yerine, eski düzeni korumak adına direnişe geçebilecekleri doğrusal bir düşünüşle ileri sürülebilir. Ayrıca, eyleyenliğin sadece kurumları etkileme kapasitesine sahip aktörlerin amaçlı eylemlerinden ibaret olmadığı bu aktörlerin küçük boyutlu eylemlerinin de önemli olduğu ifade edilmektedir (Turhan & Danışman, 2021). Bu anlamda kanun yapıcılar, toplum, kamu görevlileri ile mesleki birlikler arasındaki ideolojik uzlaşım ve uyumlu çalışma ilişkileri üzerine kurulu denge halinde bulunan alanlarda (Rowan, 1982); mevcut kurumsal düzeni değiştirmeye yönelen eyleyen(ler) ile savunmada kalıp eyleyenleşen aktörler arasında, dengeyi kendi lehine yapılandırmak üzere bir politik mücadelenin de ortaya çıkabileceği ileri sürülebilir (Daha kapsamlı bir açıklama için: DiMaggio, 1988).

İşin doğrusu kurumsal direniş denildiğinde; belirli bir kurumsal düzenden beslenerek eylem ve faaliyetlerini düzenlemekte olan aktörlerin, -kurumsal girişimcinin oluşturduğu yeni düzene karşı- meşruiyet kazandıkları kurumsal düzenden beslenmeye ve onun sürdürülmesine yönelebilecekleri, bu anlamda gerçekleştirmeyi tasarladıkları faaliyetleri (direnişi) bu kurumsal düzende yerleşik kurumlardan beslenerek –onların kontrolü altında– tasarlayıp uygulayacakları ileri sürülebilir.

⁶ Yazarlar tarafından eklenmiştir.

Dolayısıyla kurumsal direnişin, belirli bir kurumsal düzenin sürdürülmesi adına, günlük işlerden oldukça farklı bir takım kurumsal işleri icra ederek (Smets & Jarzabkowski, 2013), başka bir deyişle kurumsal çalışma yaparak (DiMaggio, 1988; Lawrence & Suddaby, 2006), ancak mümkün olabileceği ifade edilmelidir.

1.2. Direniş Yönüyle Kurumsal Sürdürüm ve İlişkili Kurumsal İşler

Lawrence & Suddaby (2006), kurumsal iş kavramı bağlamında gerçekleştirdikleri etraflı çalışma ile aslında kurumsal kuram açısından oldukça tartışmalı bir alana da giriş yapmışlardır. Zira kurumsal kuramcılar, henüz DiMaggio'nun (1988) ürettiği kurumsal girişimci bağlamında kurumsal gömülülük açmazını çözümleyememişken, bunun çok daha ötesine geçecek şekilde aktif ve stratejik seçim yapabilen aktörlere atfen kurumsal iş devreye sokulmuş oluyordu. Doğrusu Suddaby & Viale'nin (2011) kurumsal kuramın temel varsayımlarından sapma endişesi duymalarına yol açan bu durumun; "eyleyenliğin rasyonel seçim kuramı" ile "yapısal belirlenimcilik" arasındaki zorlu yolda araştırmacıların ilerlemesini gerektirmesi yönüyle Battilana vd.'nin (2009) uyarılarına da konu olduğu ileri sürülebilir. Yine de Lawrence & Suddaby'nin (2006) iş kavramından hareketle tanımladıkları, ancak Kaghan & Lounsbury (2011) ile Smets & Jarzabkowski'nin (2013), günlük görev ve faaliyetlerden ayrı tutulmasını önerdikleri, kurumların yaratılması, sürdürülmesi ve bozulması başlıkları altındaki kurumsal işlerin, birey eliyle gerçekleştirilmesi oldukça akla uygun görünmektedir (Suddaby, 2010).

Her ne kadar kurumların kendi kendilerini sürdürebilen dayanıklı yapılar oldukları (Clemens & Cook, 1999; Jepperson, 1991) ileri sürülmüşse de kurumların sürdürülmesi açısından, mikro düzeyde kurumları temsil eden ve her seferinde eylem, teknoloji ve araçları ile tekrar ederek onların canlı kalmalarına olanak sağlayan bireylerin varlığı gerekli görünmektedir (Powell & Colyvas, 2008). Ancak burada hemen ifade etmek gerekir ki; bireylerin eylem, araç ve teknolojileri vasıtasıyla mevcut kurumları tekrar etmeleri (canlandırmaları) ile kurumların sürdürümü için bilinçli veya değil kurumsal işleri gerçekleştirmeleri (Lawrence & Suddaby, 2006) arasında, eyleyenlik yönelimi açısından önemli bir fark vardır. Özellikle birincide bireysel eyleyenlikten daha çok pasif aktörlük/kurumsal uyum (itaat) söz konusu iken; ikincide artık bir kurumsal düzenin sürdürülmesi adına, stratejik hareket edebilen, aktif bir bireyden yani eyleyenleşen bir aktörden söz etmek gereklidir (DiMaggio, 1988; Lawrence & Suddaby, 2006; Oliver, 1991).

Bu anlamda -direniş de dâhil olmak üzere- stratejik her yanıtın, az veya çok bilinçli veya belirli bir çıkar doğrultusunda (DiMaggio, 1988; Lawrence & Suddaby, 2006) yapılandırıldığı göz önüne alındığında; aktörlerin, mevcut kurumsal düzenlemelerde gömülü mekanizmalar veya başka kurumlar vasıtasıyla pasif uyum pozisyonundan kurtularak eyleyenleşebilecekleri ve böylece diğerleri yanında mevcut düzeni sürdürebilmek adına bir takım kurumsal işleri (Lawrence & Suddaby, 2006) gerçekleştirmeye yönelebilecekleri de ileri sürülebilir. Bu bakımdan Currie, Lockett, Finn, Martin & Waring, (2012), mevcut kurumsal düzenlemelerce ayrıcalıklandırılmış (*privileged*) aktörlerin ancak kurumsal düzenlemelerin sürdürülmesi işini -statükonun bozulmasına engel olmak adına- üstlenebileceklerini belirtmektedirler. Ancak tek başına ayrıcalıklandırılmış olmanın, bir eyleyen olarak farklılaşarak mevcut kurumsal düzenin sürdürümü adına eylem ve faaliyette bulunmaya yeterli olmayabileceği herhalde ilk bakışta ileri sürülebilir. Bu noktada Riaz, Buchanan ve Pabuji (2011) aktörlerin muhkem pozisyonlarını öne çıkartırken; Suddaby & Viale (2011) ise, aynı şekilde gerek örgüt ve gerekse alan içinde profesyonellerin dikkate değer ve güçlü pozisyonlarının, kurumların sürdürülmesi bakımından gerekli

olduğunu ifade etmektedirler. Bunlarla birlikte örneğin Battilana vd. (2009), aktörlerin sahip oldukları güç ve sosyal pozisyonlarının; Lawrence (2008) ise, yerleşik oldukları ağların (networklerin) kurumsal sürdürüm konusunda kullanılabilecek enstrümanlardan olduğunu ileri sürmüşlerdir. Aynı doğrultuda yine Riaz vd. (2011), mevcut kurumsal düzenlemelerden fayda sağlamalarıyla öne çıkan sektörel aktörlerin, verili kurumsal düzenlemelere meydan okumalar karşısında pozisyon alabileceklerini ileri sürmeleri, kurumsal sürdürüm projeleri için güçlü örgütsel aktör(ler)ce desteklenmenin de önemli olabileceğini göstermesi bakımından dikkate değerdir. Ayrıca, kısmi ya da keskin muhalif aktörler görece zayıf olduklarında başvurulmuş güç mekanizmalarında ve sergilenen direniş taktiklerinde de değişiklik meydana gelmekte, böyle durumlarda zayıf kurumsal girişimcilerin koalisyon arayışı içinde işbirliğine giderek etkileme mekanizmalarını kullandıkları ileri sürülmektedir (Özseven, Danışman & Bingöl, 2016).

Öte yandan, Phillips, Thomas & Cynthia nin (2000) yanı sıra, Reay & Hinings de (2009) özellikle ilgili aktörlerin harekete geçmesi için etkili bir yol olarak ele aldıkları “işbirliği” sayesinde ağların geliştirilmesi, kurumların üretilmesi ve nihayet sürdürülmesi vasıtasıyla kurumsal alanların biçimlendirilebileceğini ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla kurumsal sürdürüm açısından, bu konuda ayrıcalıklandırılmış aktörler arasındaki işbirliği ve nihayet kurumsal ağların, kolaylaştırıcı bir işlevi olacağı ileri sürülebilir.

Lawrence & Suddaby (2006) kurumsal işleri tartıştıkları eserlerinde, kurumların sürdürülmesine dönük kurumsal işleri iki grup halinde ele almışlardır. Buna göre birinci grupta yer alan işler “-kurallar yaratarak kurumları-“ güçlendirme, kontrol altında tutma ve caydırma” olarak kural sistemlerine *aktörleri* bağlayıp kurumların sürdürülmesini sağlamayı ele alırken; ikinci grupta yer alan “yüceltme ve kötüleme, efsaneleştirme, gömme ve olağanlaştırma” ise, var olan kural ve inanç sistemlerinin yeniden üretilmesi üzerinden kurumların sürdürülmesine dönük çabalara odaklanır (Lawrence & Suddaby, 2006). Bu başlıklar altında yer alan kurumsal işlerin ise, aşağıdaki çizelgede verildiği şekliyle anılan eserde izah edildiğini ifade etmek gereklidir.

Tablo 1: Kurumları Sürdürme Yönüyle Yapılan Kurumsal İşler

Kurumsal İş Biçimleri	Tanım
Güçlendirme	Kurumları destekleyecek, kolaylaştıracak ve besleyecek kuralların yaratılması
Kontrol altında tutma	Zorlama ve gözlem yoluyla uyumu sağlama
Caydırma	Kurumsal değişime karşı zorlayıcı engeller oluşturma
Yüceltme ve kötüleme	Bir kurumun normatif temellerini gösteren olumlu ve olumsuz örnekleri kamunun dikkatine/kullanımına sunma
Efsaneleştirme	Bir kurumun geçmişine uygun olacak şekilde efsaneler yaratıp bunları sürdürerek normatif altyapısını koruma
Gömme ve olağanlaştırma	Bir kurumun normatif temellerini aktif olarak örgütsel uygulamalar ve aktörlerin günlük rutinlerine yerleştirme

Bunlara ek olarak Battilana & D'Aunno (2009), kurumların sürdürülmesi noktasında üç tip eyleyenin farklı kurumsal işleri yerine getirebileceklerini ileri sürmüşlerdir.

Tablo 2: Eyleyen Tiplerine Göre Kurumları Sürdürmeye Dönük Kurumsal İşler

	Tekrarıcı Eyleyenlik	Muhakemeci Eyleyenlik	Tasarımcı Eyleyenlik
Kurumları sürdürme	-Kurumsallaşmış uygulamayı canlandırma -Meşru ve kurumsallaşmış bir uygulamayı, diğerine karşı seçme	-Kurumsallaşmış uygulamayı adapte etme -Düzenleyici mekanizmaları destekleme	-Onarma -Savunma

Kaynak: Battilana & D'Aunno, 2009: 48

Çizelgede de görülebileceği üzere, hangi tip eyleyen olursa olsun, yapılan kurumsal işlerde aktörlerin beceri, farkındalık ve tepkiselliklerinin ortaya çıkması, nihayet verili eylem ve faaliyetlerde az veya çok bir bilinçlilik veya kastiliğin mevcut olacağını göstermektedir (Lawrence & Suddaby, 2006).

2. METODOLOJİ

2.1. Veri Toplama ve Analiz Prosedürleri

Çalışma, literatürdeki genel eğilim doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden, az anlaşılmış fenomenlerin çalışılmasına olanak sağlayan örnek olay (Eisenhardt, 1989) incelemesinden yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Örnek olayın seçiminde, kurumsal direniş somut olarak göstermesi ve nihayet yeni bir kurumsal düzen yerleştirmeye çalışan güçlü bir eyleyene karşı, alanda yerleşik daha az güçlü bir aktörün eylem ve faaliyetleri ile eski kurumsal düzenin şu veya bu şekilde sürdürülmesini sağlayarak başarı elde etmiş olması etkili olmuştur. Bu anlamda, Türk sağlık alanının egemen aktörü Sağlık

Bakanlığı tarafından, 2003 yılından beri uygulanmakta olan Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında düzenlenen ve Tam Gün Çalışma Yasası olarak bilinen “Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Sağlıkla İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’a” karşı, Türk Tabipleri Birliği’nce, mevcut düzenin korunması adına “müzakereden-yasanın iptaline değin” gerçekleştirilmiş olan direniş örnek olarak incelenmiş ve bu süreçte TTB tarafından gerçekleştirilen kurumsal iş (veya işler) belirlenmiştir.

Örnek olayın incelenmesinde; iki tür veri kaynağından veri toplanması planlanmıştır. Buna göre, kurumsal direnişin dinamikleri, araç ve mekanizmaları ile bu süreçte gerçekleştirilen kurumsal işler hakkında, direnişi başından sonuna değin örgütleyip sürdüren TTB’nin Genel Sekreterliği, Merkez Konsey üyeleri ve yerel Tabip Odası başkan ve ilgililerinden olan on kişi ile yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Kullanılan yarı yapılandırılmış soru formu çalışmanın sonunda ek olarak sunulmuştur. Böylece birincil veri kaynaklarından veri toplanması sağlanmıştır. Çalışmada, araştırma ve sektör raporları, kurumsal yazışmalar, yasal düzenlemeler, medya haberleri gibi ikincil verilerin elde edilmesi amacıyla açık kaynaklardan arşiv araştırması yapılmış ve önemli oranda veri toplanmıştır.

Aşağıdaki tablolarda yapılan derinlemesine mülakatlara ve kullanılan açık kaynaklara dair bilgiler verilmiştir:

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Derinlemesine Mülakatlara Dair Bilgiler

	Görüşmecinin Pozisyonu	Görüşme Süresi
G1	TTB İdarecisi	90 dk
G2	TTB İdarecisi	48 dk
G3	TTB İdarecisi	30 dk
G4	TTB İdarecisi	50 dk
G5	TTB İdarecisi	35 dk
G6	TTB İdarecisi	45 dk
G7	TTB İdarecisi	40 dk
G8	TTB İdarecisi	10 dk
G9	Oda Başkanı	35 dk
G10	Oda Başkan Yard.	40 dk

Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Açık Kaynaklara Dair Bilgiler

	Açık Kaynağın Adı	Yayın Yılı
Kaynak 1	Anayasa	
Kaynak 2	TTB Kanunu	1953
Kaynak 3	Sağlıkta Dönüşüm Programı Kitapçığı	2011
Kaynak 4	Tam Gün Yasası	2010
Kaynak 5	Anayasa Mahkemesi Kararı	2010

Elde edilen veriler, nitel verilerin işlenmesinde kullanılan “satır satır kodlama” yoluyla açık olarak tasnif edilmiş ve kurumsal direnişte gerçekleştirilen kurumsal iş kategorilerinin belirlenmesi sağlanmıştır. Veriler içerik analizi yoluyla Gömülü Teori prosedürleri kullanılarak açık kodlama, eksenel kodlama ve seçici kodlama aşamaları yürütülerek analiz edilmiştir. Çalışmanın tutarlılığını ve doğrulanabilirliğini sağlamak adına kullanılan verilere dair bilgiler sunulmuş, kodlamalar da alanlarında uzman, nitel araştırma ve analiz konusunda deneyim sahibi ve aynı zamanda bu çalışmanın yazarları olan iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Daha sonra üzerinde uzlaşılarak kodlara son hali verilmiştir.

Öte yandan çalışmanın inandırıcılığını ve aktarılabirliğini sağlamak için de veri kaynakları olabildiğince çeşitlendirilmiş (on görüşmeci ve farklı türden açık kaynaklar), görüşülen kişilerle sonuçlar paylaşılıp kendilerine teyit ettirilmiş ve araştırmanın bağlamı hakkında çalışmada detaylı bilgi verilmiştir. Bu anlamda, Lawrence & Suddaby (2006) tarafından belirlenen kurumsal işlerin sürdürülmesine dönük olarak yapılan kurumsal iş tasnifi, her ne kadar şablon olarak kullanılmış ise de; yeni bir kategorinin gelişmesi olasılığı da kodlama sürecinde göz ardı edilmemiştir. Bununla birlikte TTB'nin kurumsal baskılara karşı direniş anlamında ortaya çıkan kurumsal işlerin açıklanmasında, yapılan görüşmelerden elde edilen görüşmeci beyanları, görüşmecilere numara verilmek suretiyle pasajlar halinde ilgili bölümlerde sunulmuştur.

2.2. Bulgular ve Tartışma

TTB ve Tam Gün Yasası: Türk Tabipleri Birliği, 1953 yılında Türk Tabipleri Birliği Kanunu isimli 6023 sayılı kanunla kurulmuştur (RG, 1953). Adı geçen kanunun 1. maddesine göre TTB; “mesleki itibar ve üyelerinin haklarını korumanın yanı sıra, ülke genelinde sağlık hizmetlerinin sunumunu kolaylaştırmaya” dönük faaliyetleri gerçekleştirir. Üyelik açısından bakıldığında TTB genel bir mesleki örgüt iken, sadece doktorların üye olabilmesi açısından özel bir mesleki kuruluş olduğu ifade edilebilir (Staber & Aldrich, 1983). Bu kapsamda TTB, kendi üyelerinin mesleki ve toplumun sağlık hizmetlerine erişimine ilişkin çıkarlarını korumak adına, kendi kuruluş kanununca yetkilendirilmiş (RG, 1953) bir aktör olarak sağlık alanında örgütlenmiş meşru bir örgüt olarak görünmektedir. Alanın önemli aktörlerinden biri olarak TTB'nin üstlendiği bu rol, Currie vd. (2012) “mevcut kurumsal düzenlemelerce ayrıcalıklandırılmış aktör” belirlemesi ile uyuyor görünmektedir. TTB'nin bu pozisyonu, ona aynı zamanda çeşitli kurumsal düzenler arasında girişimlerde bulunma ayrıcalığı sağlayarak onun eyleyenleşmesine ve nihayet yasanın kendisine tanıdığı çerçevede kalmak kaydıyla mevcut kurumsal düzenin korunması noktasında, kurumsal baskılara karşı stratejik karşılıklar üretebilmesine olanak sağlamıştır. Bu anlamda TTB, AK Parti hükümeti tarafından 2003 yılından beri uygulanmakta olan Sağlıkta Dönüşüm Programına topyekûn karşı çıkmakla birlikte (G1), özellikle bazı hassas konularda sergilediği eylemleri ile dikkatleri çekmektedir. Bu açıdan, kamuoyunda Tam Gün Yasası olarak bilinen, 5947 sayılı “Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Sağlıkla İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” (RG, 2010b) ismiyle Sağlık Bakanlığınca çıkartılan yasal düzenlemeye karşı TTB'nin dikkate değer direniş sergilediğini ifade etmek gereklidir. Bahse konu kanun, hükümet kanadına göre, ilgili sağlık personelinin kamu hastanelerinde çalışmalarını teşvik edecek niteliktedir. Bununla birlikte özellikle kamu kesiminde faaliyet gösteren doktorların bir bütün olarak mesailerini hastalara ve kamu hastanelerine aktarmaları mümkün olabilecektir. Böylece yurttaşlara, etkin, eşit, yüksek kaliteli ve verimli hizmetlerin sunulması mümkün olabilecektir (Tam Gün Yasası Kanun Taslağı, 2007).

TTB ise bunlara karşın, yasa yapım sürecinin başında hükümet tarafından ilgili taraflarla paylaşılan ön metinlerden itibaren özellikle (TTB, 2008a);

- Sağlık Bakanlığı, Üniversiteler ve diğer kamusal sağlık kuruluşlarında çalışan doktorların özel hastane ve sağlık kuruluşlarında çalışmalarını yasaklaması,
- Özel hastane veya sağlık kuruluşlarında çalışan doktorların, mevcut kuruluştan başka bir kuruluştaki çalışmalarının yasaklanması,

- Doktor gelirlerine dönük düzenlemelerin sadece döner sermaye gelirlerine dayalı olması ve emeklilik ödeneklerinin bu nedenle düşük kalması,
- Minimum gerekliliklerle yabancı doktorların çalıştırılabilmesi,
- Radyasyon ile çalışan personelin çalışma saatlerinin yükseltilmesi gibi gerekçelerle Tam Gün Yasası'na karşı çıkmıştır.

TTB, bahse konu değişikliklere karşı çıkarken birçok yerel eylem gerçekleştirmenin yanı sıra, Cumhurbaşkanı ve hükümet başta olmak üzere bakanlık, muhalefet partileri, milletvekilleri, ilgili diğer sivil toplum örgütleri ile farklı kamu kurumları nezdinde bahse konu yasanın geri çekilmesi veya iptali yönüyle birçok girişimde bulunmuştur (G2). Bunlarla birlikte TTB uluslararası ortaklıklar ve işbirlikleri geliştirerek (Örn: BMA, BÄK, WPA), bu kurum/kuruluşların Türk siyasi makamları nezdinde baskı unsuru olarak rol almalarını sağlamıştır (G3).

TTB'nin burada özce sunulan direniş girişimlerine karşın, 2007 yılında ön hazırlıkları ile başlatılan ve mevcut kurumsal düzende köklü değişiklikler yapılmasını gerektiren yasa 5947 sayı ile 30.01.2010 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. TTB gerek alan eylemleri ve gerekse ulusal/uluslararası lobicilik girişimleri ile mevcut kurumsal düzenin değişimine direniş konusunda farkındalık yaratmış olsa da; bir kurumsal girişimci olarak bakanlığın eyleyenlik rolünü bu anlamda kısıtlayamamıştır. Ancak bahse konu düzenlemenin yasalaşmasının ardından, Millet Meclisi'nde grubu bulunan ana muhalefet partisi ile müştereken çalışarak TTB, Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) Tam Gün Yasası'nın özellikle "başka sağlık kuruluşunda çalışma yasağını" iptal edecek olan 16 Temmuz 2010 tarihli kararıyla bakanlığın eyleyenlik rolünün kısıtlanmasını ancak sağlayabilmiştir. Dolayısıyla TTB, kuruluş yasasının kendisine sağladığı ayrıcalıklardan hareketle oluşturduğu ağlar vasıtasıyla bakanlığın eyleyenlik rolünün ve nihayet bakanlığın tasarlamış olduğu yeni kurumsal düzenin alandaki aktörlere dönük kurumsal kontrol baskılarının kısıtlanmasını sağlamıştır.

TTB'nin Kurumsal Direnişi ve Bu Kapsamda Yapılan Kurumsal İşler: Çalışma bulgularına göre; kendini halk adına vekilharç görevi üstlenmiş (Akdağ, 2011a) güçlü bir aktör olarak tanımlayan Sağlık Bakanlığı karşısında, daha az güçlü ve fakat devletin mesleklere sağladığı özerlikten yararlanan (Suddaby & Viale, 2011) bir aktör olarak TTB'nin, üyelerin ve halkın çıkarlarını korumanın yanı sıra, ideolojik farklılıkla güdülenerek üyeleri nezdinde elde ettiği meşruiyeti sürdürme hedefiyle mevcut kurumsal düzenin yasal sütununun değiştirilmesine direndiği (G1); bu amaçla bilindik araçları (medya, yürüyüş, iş yavaşlatma, dilekçe, lobicilik gibi) kullandığı (TTB, 2009) ve nihayet güç tatbik etmenin ana aracı olarak diğer muhalif aktörlerin de katıldığı bir blok/örgüt oluşturduğu (Brint & Karabel, 1991) belirlenmiştir. TTB'nin, alanın kurumsal değişimi karşısında, daha az güçlü ve fakat aktif bir aktör olarak takındığı tavır ve eylemlerin; DiMaggio'nun (1991), mesleki aktörler için tanımladığı "ikili bilinçlilikle" uyumlu olduğu ve bu kapsamda mesleki aktörlerin, örgütsel roller açısından tutucu ve aynı zamanda alanın tamamında etkin örgütleri (Örn: TTB), sisteme saldırı konusunda kullanma eğilimli oldukları varsayımlarıyla bağdaştığı ileri sürülebilir.

TTB'nin Tam Gün Yasası ile bilinen yasal ve kurumsal düzenlemeye karşı yapmış olduğu kurumsal işler, Lawrence & Suddaby'nin (2006) tasnifinde "yüceltme ve kötüleme" işlerine denk düşmektedir. Bunun dışında TTB'nin gerçekleştirdiği ancak Lawrence & Suddaby'nin (2006) tasnifinde olmayan "kurumsal ağ oluşturma ve işbirliği" kurumsal işlerini de yapmış olduğu ve böylece bir direniş stratejisi kurmuş olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla Lawrence & Suddaby (2006) tarafından

tanımlanan bir kurumsal iş ile tanımlanmamış olan bir kurumsal iş tarafımızca orijinal bulgu olarak aşağıda sunulmuş ve izah edilmiştir.

Kurumsal Direnişte TTB'nin 'Yüceltme' ve 'Kötüleme' Kurumsal İşleri: Kurumsal değişime direniş sürecinde TTB'nin sıklıkla başvurduğu kurumsal işin Lawrence & Suddaby (2006) belirlemeleri kapsamında, yeni çıkartılan Tam Gün Yasası'nı kötüleme (*demonizing*) ve mevcut düzeni çeşitli yönleriyle yüceltmeye (*valourizing*) uygun düştüğü yapılan görüşmelerden elde edilen veriler doğrultusunda belirlenmiştir. Lawrence & Suddaby (2006) kötüleme ve yüceltme kapsamlı kurumsal işleri, "mevcut kurumların yeniden üretilmesine odaklı ve kurumsal normatif temelleri gösteren özellikle olumlu ve olumsuz bir takım örnekleri kamusal kullanıma sunma" olarak müştereken tanımlamışlardır. Bunların yanı sıra kötüleme ve yüceltmenin, hem kurumsallaşmış inançların tahrik edilmesine, hem de bu inançların gücünün sürdürülmesine odaklandığı ileri sürülebilir (Lawrence & Suddaby, 2006).

Bu anlamda TTB Merkez Konsey üyesi farklı görüşmecilerin aşağıdaki ifadeleri dikkate değerdir:

"Süreç boyunca, kamuoyunda oluşturulan algının aksine TTB, bakanlığın Tam Süre Yasası girişimlerine körü körüne karşı çıkmamıştır. Bakanlık, yaptığı yeni çalışmayla mevcut sistemi iyileştirmemiş, hekim emeğinin özel sektör kuruluşlarınca ticari bir unsur olarak kullanılmasını sağlayacak bir adım atmıştır. Biz bu düşüncelerimizi, süreç içinde her platformda işleyerek bir cephe açtık diyebiliriz." (G1)

"Hekimlerin belki mevcut çalışma koşullarına ilişkin bir takım eleştirileri mevcuttu. Bu anlamda yurttaşların eleştirilerinin olduğu da kaçırılmamalı. Ancak bakanlığın getirmeye çalıştığı yeni düzen, her iki tarafa da bunun çok ötesine geçebilecek avantajlar sunacak nitelikte değildi. Mücadelemizin başından sonuna değin, temel odak noktamız bunlardı diyebilirim." (G8)

"Bizim en baştaki kurgumuz; mevcut sistemin hiç olmazsa, hekim emeğinin şu veya bu şekilde değerini teslim edecek nitelikte olduğu üzerineydi. Bununla birlikte, aslında belki biraz daha iyileştirmeler yapılarak çalışma koşullarının geliştirebileceğine, ancak bakanlığın girişimlerinden geleneksel doktor-hasta ilişkisi bozulacağını ve daha çok patron-işçi ilişkisi getirilmeye çalışıldığını anlıyorduk." (G5)

Yine bu anlamda TTB'nin çıkarmış olduğu bir takım yayınlar ve iç yazışmalarında bakanlıkça oluşturulmaya çalışılan kurumsal düzen hakkında, yoğun eleştiriler geliştirilmiştir. Aşağıdaki pasajlar, bu anlamda örnek olarak sunulmuştur (TTB, 2008b):

"Taslağın getireceği değişimlerin, Kamu Hastane Birlikleri Yasa Tasarısı, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 15 Şubat 2008 günü yayımlanan yönetmeliklerle birlikte değerlendirilmesi gerektiği, buna göre;

- İnsanlarımızın bir hak olarak nitelikli sağlık hizmeti almasını sağlama amacına dönük olmadığı,
- Kamu sağlık kuruluşlarının sağlık hizmeti satan işletmeye dönüştürülüp, çalışanlara, işletmeden işletmeye, aydan aya ve işletme yöneticisinden diğer işletme yöneticisine geçecek belirsiz bir parayı ücret olarak ödeme önerisinin kabul edilemez olduğu,
- Hekimlere insanca yaşayabilecekleri ve emeklerinin karşılığı olan ücretin genel bütçeden, emeklilik ve diğer sosyal haklarına yansiyacak biçimde düzenlemesi gerektiği, getirilen görev tazminatı miktarının ne olacağını Bakanlar Kurulu'na bırakıldığını, kanundaki üst sınır üzerinden ödense bile bu artışın son derece yetersiz olduğu.
- Hekimin emeği üzerinde tasarrufta bulunma hakkının sadece ve sadece nitelikli sağlık hizmeti verilmesi ölçütü ile sınırlı olduğunu, bunun dışında taslakta işverenlerin isteğine ve türüne göre hekimin şu ya da bu özel kuruluştaki çalışmasına sınır getirilmesinin, bağımsız çalışma koşullarının ortadan kaldırılmasının kabul edilemez olduğu" ifade edilmiştir.

TTB'nin eylemlerinde ve ilgili aktörlerle yaptıkları görüşmelerde kullandıkları söylemlerde dikkati çeken yüceltme-kötüleme ikilemesi, özellikle toplumda ve kurumsal girişimciye müzahir olmayan taraflarda farkındalık yaratmasına rağmen, kurumsal girişimci olarak bakanlık nezdinde karşılık bulamamıştır. Hatta daha ötede Bakanlık, TTB'nin söylemlerini doğal olarak gayri meşrulaştırmaya dönük bir takım girişimlerde de bulunmuştur (Örn: Akdağ, 2011b).

Sağlık Bakanı Recep Akdağ, Tam Gün Yasası ile birlikte kamuda çalışan hekim sayısının arttığını belirterek, "Sağlık Bakanlığı'nda çalışan uzman doktorlardan muayenehanesi olanlar yalnızca yüzde 8." dedi.

Sağlık Bakanı Recep Akdağ, Erken Çocukluk Gelişimi Konferansı sonrasında gazetecilerin sorularını cevapladı. Bakan Akdağ'a, Tam Gün Yasası'ndan sonra 2 bin civarında doktorun istifa ettiğine dair haberler de hatırlatıldı. Sürekli olarak kamudan ayrılan ve kamuya

gelen doktorlar bulunduğuna dikkat çeken Akdağ, "Bu süreçle ilgili şunu söyleyebilirim; Tam Gün Yasası ile Sağlık Bakanlığı'nda kamuda çalışan doktorların sayısı azalmadı, arttı." diye konuştu. Bundan sonra da bu sayının artmaya devam edeceğine inandığını kaydeden Akdağ, Tam Gün ile doktorlara büyük avantaj getirildiğini belirtti.

Kurumsal Direnişte TTB'nin 'Kurumsal Ağ Oluşturma' ve 'İşbirliği' Kurumsal İşleri: Mevcut kurumsal düzeni değiştirmeye yönelik kurumsal girişimciye kötüleme-yüceltme yoluyla geri adıma atıramayan TTB, Tam Gün Yasası'nın yasalaşmasının ardından, AYM'ye bireysel (kurumsal) başvuru hakkının bulunmaması ve iptal için ana muhalefet partisine mensup milletvekillerinin 1/5'inin iptal başvurusu yapması koşulu karşısında (2949 s. AYM Kuruluş Kanunu-mülga), ana muhalefet partisi ile işbirliği yaparak AYM'ye Tam Gün Yasası'nın iptali yönünde başvuru yapılmasını sağlamıştır (G7; TTB İç yazışma, 2009). Öte yandan iptal davası sürecinde AYM, TTB yetkililerini davet ederek yasanın iptali noktasında görüşlerini dinlemiştir. Nihayet 16 Temmuz 2010 tarihinde AYM, anılan yasal düzenlemenin özellikle tam gün çalışmaya ilişkin hükümlerinin iptaline karar vermiştir (RG, 2010a). Bu kapsamda TTB'nin Tam Gün Yasası'na karşı direnişinde ikinci tip kurumsal işin, kurumsal ağlar oluşturma ve işbirliği yapma olduğu (kurumsal bir yapı üretme) ifade edilebilir. Bu türden bir kurumsal iş; Lawrence & Suddaby (2006) tarafından yapılan kurumsal işler tasnifinde bulunmamasına karşın, Phillips vd. (2000) ile Reay & Hinings (2009) tarafından belirlenen işbirliği ile Pierson'a (2000: 264) atfen Gorges (2001), tarafından ileri sürülen kurumsal matrislerden yararlanma eylemlerine uygun düşmektedir.

Phillips vd. (2000) ile Reay ve Hinings'in (2009) kurumların sürdürülmesi bahsinde bir strateji olarak ele aldıkları işbirliğini süreç odaklı olarak kavramlaştırırken Thompson & Perry (2006), onun, zaman içerisinde örgütlerin süregelen müzakereler, karşılıklı sorumlulukların geliştirilmesi ve bu sorumlulukların uygulanması vasıtasıyla oluşturulmuş biçimsel ve biçimsel olmayan etkileşim sonucu ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Phillips vd. (2000) kurumsal alanların, şebekeler/ağlar (networkler) vasıtasıyla oluşturulan işbirlikleriyle gerçekleştirilen faaliyetler neticesinde şekillendirildiğini ileri sürerlerken; Reay & Hinings (2009) ise, bazı işbirliği girişimlerinin, farklı beklentileri olan birbirinden farklı aktörleri bir araya getirebileceğini ifade etmiştir. Bunlara ek olarak Suddaby & Viale (2011) kurumsal işlerin, zaruri olarak örgüt oluşturmayı gerektirdiğini ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla işbirliği ve ağ oluşturma, TTB'nin direnişi açısından akla uygun eylemler olduğunu ifade etmek gerekir. Haliyle burada yeniden, TTB'nin bu şekilde davranmasına olanak sağlayan başka kurumların varlığından yeniden söz etmek gerekir⁷.

Buna destek olacak şekilde Gorges (2001), Pierson'dan (2000) alıntı yaparak, kurumların başka kurumların ağlarına gömülü olduğunu veya sıkı bir şekilde kurumsal matrislere bağlandığını ve bu sebeple bir kurumsal matrise gömülü kurumun, bu bağı nedeniyle değiştirilmesinin zor olduğunu ifade etmiştir. Doğrusu kurumların başka kurumsal ağlara gömülü olması, herhangi bir kurumsal değişim için, o kurumsal ağlara da müdahale etmeyi gerektirecektir. Ancak müdahale edilecek kurumsal ağın da başka kurumsal ağlarla ilişkili olduğu ve bu sürecin sonsuz bir döngü haline gelebileceği ifade edilmelidir. Dolayısıyla stratejik eylem arayışında olan aktörlerin, gömülü oldukları kurumsal matris ve/veya ağları kullanma eğilime girmeleri son tahlilde anlaşılabilir.

Bu çalışmada kurumsal ağ(lar) oluşturma (ve bunlardan yararlanma) ve işbirliği başlığıyla kategorileştirilen kurumsal işe ilişkin görüşmecilerin aşağıda sunulan beyanları bu türden bir kurumsal işin anlaşılması adına dikkate değerdir:

⁷ Lawrence ve Suddaby'nin (2006:26) benzeri bir durum için, "kurumsal düzeni değiştirmeyi amaçlayan eylemlerin de kurumsallaşmış kurallar dâhilinde gerçekleştiğini" vurgulayan ifadeleri göz önünde bulundurulmalıdır.

“Aslında TTB olarak başka örgütlerle işbirliğini denemiştik. Ancak çok etkili olmadı. Uluslararası kuruluşlar, örneğin İngiliz Doktorlar Birliği, Alman Doktorlar Birliği bu anlamda destek aldığımız kuruluşlardan. Uluslararası işbirliği kurma, özellikle hükumete dönük dış baskıların oluşturulmasını amaçlıyordu ve kendi başımıza yeterli olmadığımız bir anda onların destekleri de oldukça önemsenmişti. Bu noktadaki kararlar, Merkez Konsey ve Genel Kurul süreçlerinde değerlendirilir. Haliyle bunların işe yarayıp yaramayacağını kesin olarak bilemiyorduk. Genelde geçmiş deneyimlerimize göre yapılacak işlere karar veririz. ” (G2)

“Bizim kendi yaşamız doğrultusunda üyelerimizin haklarını korumak üzere, başka kuruluşlarla işbirliği yapma hakkımız elbette var. Hatta ilginç bir şey söyleyeyim Bakanlık, bunun önüne geçebilmek için TTB Kuruluş Kanunu'nun 1. maddesinde yer alan “tabipliğin kamu ve kişi yararına uygulanıp geliştirilmesini sağlama” ibaresini, -sonradan AYM tarafından iptal edilmiş olsa da- 663 KHK ile yasadan çıkartmıştı.”(G6)

“Anayasa Mahkemesi'ne bizim başvurmamız mümkün değildi. Bu nedenle zaten yasa yapma sürecinde birlikte çalıştığımız muhalefet milletvekilleriyle AYM sürecini bu sefer görüşmeye başladık. Hukuk koordinatörlüğümüzün hazırladığı kapsamlı dosyayı kendilerine sunduk ve AYM sürecini ancak böyle başlatabildik. Tabi hukukçularımızın başından sonuna değin bu süreçteki katkılarını gözardı etmek mümkün değil. ” (G1)

Nihai olarak elde edilen bulgulardan anlaşılması gereken husus; belirli bir kurumsal düzenin kontrolü altına girmeyi reddeden ve direnen aktörlerin, kontrolü altında oldukları başka kurumsal düzen(ler)den beslenip meşruiyet kazanarak nihayet bu kurumsal düzen(ler)in gerekleri doğrultusunda eylem ve davranışlarını biçimlendirdiğidir. Bu durum, kurumsal alanlarda yer alan bireysel ve/veya kolektif aktörlerin, asla belirli kurumsal düzenlemelerden bağımsız olarak hareket edemeyecekleri düşüncesini doğrulamaktadır (DiMaggio & Powell, 1983; Zucker, 1978). Ancak hemen ifade etmek gerekir ki, belirli aktörler eyleyenleşip ayrıcalıklanarak, kendilerini kuşatan kurumsal düzenlemelerden birini stratejik olarak seçebilmekte ve bu doğrultuda eylem ve faaliyetlerini düzenlemektedirler (Meyer & Rowan, 1977; Greenwood, Raynard, Kodeih, Micelotta & Lounsbury, 2011). Aynı doğrultuda eyleyenleşen aktörleri izleyen diğer aktörler ise, pasif uyum göstererek kurumsal düzenlemelerin kontrolünde eylem ve faaliyetlerini bu çerçevede pasif olarak düzenlemeye devam edeceklerdir. Doğrusu alanları yapılandıran ve şu veya bu şiddette alanlarda egemen olan kurumların, aktörleri bir ağ gibi çevrelediği ve ancak ayrıcalıklandırılmış aktörlerin, bu kurumsal ağ düzeneğinde kurumsal kontrol altında kalmak kaydıyla (yani, ne kadar ayrıcalıklandırılmışlarsa ancak o kadar serbest hareket edebilmek) eylem ve faaliyetlerini biçimlendirip düzenleyebileceklerini de bu bahiste hemen eklemek gereklidir.

SONUÇ

Mevcut kurumsal düzenin sürdürülmesi adına direnen aktörlerin gerçekleştirdikleri kurumsal işleri belirlemeye odaklanan bu çalışma sonucunda, kurumsal değişim baskıları karşısında, mevcut kurumsal düzenden meşruiyet sağlayan ve bu düzenden sağladığı çıkar(lar)ı sürdürmeye yönelen aktörlerin kurumların sürdürülmesine dönük kurumsal işleri yaparak kurumsal direniş sergiledikleri ifade edilebilir. Diğer bir deyişle, alanda mevcut kurumsal düzenlemelerce ayrıcalıklandırılmış aktörlerin, bu ayrıcalıklarını kullanarak eyleyenleşerek, mevcut düzene yönelen tehditleri bertaraf etmek adına harekete geçebildikleri ve karşı eyleyenliği böylece kısıtladıkları yeniden belirtilmelidir. Bu anlamda aktörlerin, “kötüleme ve yüceltme” ile “kurumsal ağlar oluşturma ve işbirliği” başlıkları altında bir takım kurumsal işleri gerçekleştirerek mevcut kurumsal düzenin değiştirilmesine dönük eyleyen girişimlerine karşı direndikleri ileri sürülebilir. Kurumsal işlerin gerçekleştirilmesinde her aktörün rol alamayacağı bilinmektedir. Yasalar gibi birtakım düzenlemelerden beslenerek ayrıcalıklandırılmış ve böylece eyleyenleşmiş aktörlerin kurumsal işleri gerçekleştirmede rol üstleneceklerini ifade etmek gereklidir. Ayrıca kurumsal direniş açısından da aynı şekilde bir eyleyenleşmeye ihtiyaç duyulacağını hassasiyetle vurgulamak gerekir. Her iki faaliyet de nihayet sıradan aktörlerin gerçekleştiremeyecekleri, ancak kendilerine

böyle bir rol tevdi edilmesi durumunda harekete geçebilecekleri yeniden ifade edilmelidir. Bunlarla birlikte önemli hususlardan birisi de eyleyenleşen bu aktörlerin, çok bilindik kurumsal işler (Örn: kötüleme ve yüceltme) gerçekleştirerek direniş sergileyebilecekleri gibi henüz tanımlanmamış birtakım kurumsal işleri de (Örn: kurumsal ağ oluşturma ve işbirliği) gerçekleştirmekle kurumsal direnişe geçebilecekleri belirtilmelidir. Böylece DiMaggio'nun da (1988) belirttiği üzere, belirli bir çığara odaklanan kurumsal girişimci (ve elbette eyleyen) olarak ilgili aktörler, gerek direniş ve gerekse nu maksatla birtakım kurumsal işlere yönelebilirler. Bu kurumsal kuram açısından şaşırtıcı değildir. Özellikle stratejik eylemler gerçekleştirme kabiliyetine sahip eyleyenlerin (bu anlamda girişimcilerin), az veya çok bilinçli ve/veya maksatlı hareket etmeleri söz konusu olmaktadır.

Mevcut çalışmanın tek bir örnek olay kapsamında bir meslek örgütünün idarecilerinin deneyimlerini içeren birincil veri kaynaklarından elde edilen verilere dayandırılarak gerçekleştirilmesi, bulguların genelleştirilmesi açısından bir kısıt olarak görünmektedir. Bu açıdan gelecek çalışmaların, çoklu örnek olaylar üzerinden tasarlanması önerilebilir. Ayrıca, karşılaştırmalı örnek olay incelemelerine başvurmanın da kurumsal direnişi anlamak bakımından önemli bir yol olabileceği ifade edilmelidir.

ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı

Çalışma, etik kurul izni gerektirmeyen bir çalışmadır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Yazarın katkısı %100'dür.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmada potansiyel bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akdağ, R. (2011a). (Der.) *Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu* (2003-2010), Yayın No. 839, Ankara: Sağlık Bakanlığı.
- Akdağ, R. (2011b). “Akdağ: Tam Gün Yasası'ndan sonra kamudaki hekim sayısı azalmadı, arttı”, <http://www.memurlar.net/haber/178896/> (18.04.2014)
- Aldrich, E. H. (2010). Beam me up Scott(ie)! Institutional Theorists' Struggles with the Emergent Nature of Entrepreneurship. *Research in the Sociology of Work*, 21, 329-364.
- Battilana, J. (2006). Agency and Institutions: The Enabling Role of Individuals' Social Position. *Organization*, 13(5), 653–676.
- Battilana, J., Leca B. & Boxenbaum, E. (2009). How Actors Change Institutions: Towards a Theory of Institutional Entrepreneurship. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 65-107.
- Battilana, J. & D' Aunno, T. (2009). Institutional work and the paradox of embedded agency, Edt: Thomas B. Lawrence, Roy Suddaby & Bernard Leca, *Institutional Work*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bigelow, B. & Middleton Stone, M. (1995). Why Don't They Do What We Want? An Exploration of Organizational Responses to Institutional Pressures in Community Health Centers. *Public Administration Review*, 55(2), 183-192.
- Brint, S. & Karabel, J. (1991). Institutional origins and transformations: the case of American community colleges. s. 337-60 in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, edited by W.W. Powell and P.J. DiMaggio. University of Chicago Press.
- Chia, R. C. H. & Holt, R. (2009). *Strategy Without Design: The Silent Efficacy of Indirect Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Clemens, E. S. & Cook, J.M. (1999). Politics and Institutionalism: Explaining Durability and Change. *Annual Review of Sociology*, 25, 441-466.
- Clemens, W. B. & Douglas, J. T. (2005). Understanding strategic responses to institutional pressures. *Journal of Business Research*, 58, 1205– 1213.
- Currie, G. Lockett, A. Finn, R. Martin, G. & Waring, J. (2012). Institutional Work to Maintain Professional Power: Recreating the Model of Medical Professionalism. *Organization Studies*, 33(7), 937–962.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- DiMaggio, P. J. (1988). Interest and agency in institutional theory. L. G. Zucker (Der.), *Institutional patterns and organizations: Culture and environment* içinde, s. 3-21, Cambridge, MA: Ballinger.
- DiMaggio, P. J. (1991). Constructing an organizational field as a professional project: US art museums, 1920–1940. Powell W. & DiMaggio P. J. (Der.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis* içinde. 267–292. Chicago: University of Chicago Press.
- Ehterington, L. D. & Richardson A. J. (1994). Institutional Pressures on University Accounting Education in Canada. *Contemporary Accounting Research*, Special Education Research Issue: 141-162.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Garud, R., Jain S. & Kumaraswamy, A. (2002). Institutional entrepreneurship in the sponsorship of common technological standards: the case of Sun Microsystems and Java. *Academy of Management Journal*, 45(1), 196-214.
- Goodstein, J. D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work-family issues. *Academy of Management Journal*, 37(2), 350-382.
- Gorges, J. M. (2001). New Institutionalism Explanations for Institutional Change: A Note of Caution. *Politics*, 21(2), 137-145.
- Greenwood, R. & Suddaby, R. (2006). Institutional Entrepreneurship in Mature Fields: The Big Five Accounting Firms. *Academy of Management Journal*, 49(1), 27–48.

- Greenwood, R., Díaz, A. M., Li, S. X. & Lorente, J. C. (2010). The multiplicity of institutional logics and the heterogeneity of organizational responses. *Organization Science*, 21(2), 521-539.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, R. E. & Lounsbury, M. (2011). Institutional Complexity and Organizational Responses. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 317-371.
- Hallet, T. & Ventresca, J. M. (2006). Inhabited institutions: Social interactions and organizational forms in Gouldner's Patterns of Industrial Bureaucracy. *Theory and Society*, 3, 213-236.
- Jepperson, L. R. (1991). Institutions, institutional effects, and institutionalism. W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Der.), *The new institutionalism in organizational analysis* içinde, Chicago: Chicago University Press, s. 143-163.
- Kaghan, W. & Lounsbury, M. (2011). Institutions and Work. *Journal of Management Inquiry*, 20, 73-81.
- Lawrence, T. B. (2008). Power, Institutions and Organizations. In Greenwood R., Oliver C., Suddaby R., Sahlin-Andersson K. (Der.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* içinde, London: Sage Publications, s. 170-197.
- Lawrence, T. B. & Suddaby, R. (2006). Institutions and institutional work. Steward R. C. Cynthia H. Lawrence T.B. & Walter R. N. (Der.), *Handbook of Organization Studies* içinde London: Sage, s. 215-254.
- McKay, R. B. 2001. Organizational Responses to an Environmental Bill of Rights. *Organization Studies*, 22, 625-658.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, 16(1), 145-179.
- Özseven, M., Danışman, A. & Bingöl, A. S. (2016) Kurumsal değişim, güç mekanizmaları ve direniş taktikleri: Türk sağlık alanında bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 43 (Aralık), 779-811.
- Pache, A. C., & Santos, F. (2010). When worlds collide: The internal dynamics of organizational responses to conflicting institutional demands. *Academy of Management Review*, 35(3), 455-476.
- Pierson, P. (2000). Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *American Political Science Review*, 94(2), 251-267.
- Phillips, N., Thomas, B. L. & Cynthia, H. (2000). Inter-organizational collaboration and the dynamics of institutional fields. *Journal of Management Studies*, 37(1), 23-43.
- Powell, W. W. & Colyvas, A. J. (2008). Microfoundations of Institutional Theory. Greenwood R., Oliver C., Sahlin K. & Suddaby R. (Der.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* içinde, California: Sage, s. 276-298.
- Reay, T. & Hinings, B. (2009). Managing the Rivalry of Competing Institutional Logics. *Organization Studies*, 30, 629-652.
- Riaz, S., Buchanan, S. & Pabuji, H. (2011). Institutional work amidst the financial crisis: emerging positions of elite actors. *Organization*, 18(2), 187-214.
- Rowan, B. (1982). Organizational Structure and the Institutional Environment: The Case of Public Schools. *Administrative Science Quarterly*, 27(2), 259-279.
- Scott, W. R. (2001). *Institutions and Organizations*. California: Sage
- Scott, W. R. (2008). Approaching adulthood: the maturing of institutional theory. *Theory and Society*, 37, 427-442.
- Smets, M. & Jarzabkowski, P. (2013). Reconstructing institutional complexity in practice: A relational model of institutional work and complexity. *Human Relations*, 66(10), 1279-1309.
- Staber, U. & Aldrich, H. (1983). Trade Association Stability and Public Policy. Hall R.A. & Quinn R.E. (Der.), *Organizational Theory and Public Policy* içinde London: Sage, s. 163-178.
- Suddaby, R. (2010). Challenges for Institutional Theory. *Journal of Management Inquiry*, 19, 14-20.
- Suddaby, R. & Viale, T. (2011). Professionals and field-level change: Institutional work and the professional Project. *Current Sociology*, 59(4), 423-442.

- Thompson, M. A. & Perry, L. J. (2006). Collaboration Processes: Inside the Black Box. *Public Administration Review*, December 2006, Special Issue: 20- 32.
- TTB (2008a). Tam Gün Hakkında TTB Görüşleri, www.ttb.org.tr/en/index.php/tuem-haberler-blog/179-ttb/1054-tam-gun-gorus (12.10.2013)
- TTB (2008b). Sağlık Bakanlığı ile Tam Gün Yasa Taslağı Hakkında Görüşme, www.ttb.org.tr/en/index.php/tuem-haberler-blog/179-ttb/1037-1037 (10.10.2013)
- TTB (2009). Tam Gün Yasası ile ilgili iç yazışma, <http://www.ttb.org.tr/index.php/Yazismalar/890-2009-1593.html> (10.10.2013)
- Turhan, M. S. & Danışman, A. (2021). Eyleyenlerin ideoloji üretimleri üzerine ilişkiyel bir okuma: İş adamları örgütleri ve üyeleri üzerine bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 21(1), 68-85.
- Vermeulen, P., Büch, R. & Greenwood, R. (2007). The impact of governmental policies in institutional fields: The case of innovation in the Dutch concrete industry. *Organization Studies*, 28(4), 515-540.
- Zucker, G. L. (1987). Institutional Theories of Organizations, *Annual Reviews of Sociology*, 13, 443-464.

Yasal Düzenlemeler

- Türk Tabipleri Birliği Kanunu (1953, 31 Ocak). *Resmi Gazete* (Sayı: 8323)
- AYM Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun (1983). *Resmi Gazete* (Sayı: 18220)
- AYM Kararı (2010a, 4 Aralık). *Resmi Gazete* (Sayı: 27775)
- Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Sağlıkla İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2010b, 30 Ocak) *Resmi Gazete* (Sayı: 27478)
- Tam Gün Yasa Taslađı (2007, 18 Nisan). www.tdb.org.tr/tdb/admin/mevzuat/userfiles/tam_gun_taslak21.pdf

EK:
Mülakat Soru Formu

1. Tam Gün Yasası hakkında genel görüşleriniz nelerdir?
2. Tam Gün Yasası'ndan önceki dönemi ve sonrasını nasıl değerlendirirsiniz?
3. TTB, Tam Gün Yasası'nın taslak olarak çıkması ve yasalaşması sürecinde hangi sebeplerle nasıl bir düşünce ve tutum geliştirdi?
4. TTB söz konusu yasanın iptali için ne tür ilişkiler kurdu ve hangi faaliyetlerde bulundu?