

PERFORMANS DEĞERLENDİRMELERİNE PARADİGMATİK
BİR BAKIŞ: YÖNETİCİ VE ÇALIŞAN İLİŞKİLERİ AÇISINDAN
EPISTEMOLOJİK BİR İNCELEME

Cemalettin Öcal FIDANBOY

Uzman Araştırmacı TÜBİTAK - BİLGEM

Hale ALAN

Bilgisayar İşletmeni Türk Patent Enstitüsü

Hakkı Okan YELOĞLU

Yrd. Doç. Dr., Başkent Üniversitesi, Teknoloji ve Bilgi Yönetimi Bölümü, okany@baskent.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, yorumsamacı paradigma yaklaşımının performans değerlendirmelerine katkısını incelemektir. Yazında yer alan bir çok araştırma, performans değerlendirmelerinin daha çok işlevselci paradigma çerçevesinde, pozitivist ve nesnel bir yaklaşımla yapıldığını göstermektedir. Bununla birlikte yorumsamacı paradigma yaklaşımının, performans değerlendirmelerinde yaygın olarak kullanılan pozitivist yaklaşımlar ile bir arada ele alınmasının, değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Makalede yorumsamacı paradigmanın, işlevselci paradigmayla birlikte ele alınmasının performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna sağlayacağı katkılar, yönetici ve çalışan ilişkileri çerçevesinde, epistemolojik boyutlarıyla değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Yorumsamacı Paradigma, Performans Değerlendirme, İşlevselci Paradigma, Pozitivizm, Epistemoloji

Jel Kod: O15, J53, M54

Dergiye Gönderilme Tarihi: 17.04.2012

Yayına Kabul Tarihi: 03.06.2012

A PARADIGMATIC OVERVIEW FOR PERFORMANCE
EVALUATIONS: AN EPISTEMOLOGIC INVESTIGATION
FROM THE POINT OF MANAGER AND EMPLOYEE
RELATIONSHIPS

ABSTRACT

This study is aimed to the contribution of interpretivist paradigm approach to performance evaluations. Lots of research in literature show that performance evaluations perform in the frame of functionalist paradigm, positivist and objective approaches. There are some researches, which shows that positivist approaches widely used in performance evaluations are dealt with interpretivist paradigm together, increase the accuracy of evaluation results. In this paper, the contributions of accuracy of performance evaluation results are investigated with functionalist paradigm dealt with interpretivist paradigm together in the framework of manager and employee relationship and epistemological dimensions.

Keywords: Interpretivist Paradigm, Performance Evaluation, Functionalism Paradigm, Positivism, Epistemology

Jel Code: O15, J53, M54

Giriş

Örgüt araştırmalarının büyük bir bölümü, doğa bilimlerinde kullanılan özelliklere sahip olan işlevselci paradigma çerçevesinde, daha çok pozitivist yaklaşımlarla gerçekleştirilmektedir. Örgüt çalışmalarındaki temel yapı taşının insan faktörü olduğu dikkate alındığında; yorumsamacı paradigma içinde yer alan öznel ve anti-pozitivist yaklaşımların, özellikle performans değerlendirmeleri gibi ağırlıklı olarak nesnel bakış açısıyla gerçekleştirilen örgüt çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yazında; nesnel bakış açısıyla yapılan örgüt çalışmalarının, anti-pozitivist ve öznel bakış açılarıyla bir arada ele alınarak kullanılmasına yönelik çalışmalar mevcuttur. Lee (1991), örgüt çalışmalarındaki yorumsamacı yaklaşımların, bu alanda geleneksel olarak kullanılan pozitivist yaklaşımlar karşısında büyük önem kazandığını söylemektedir. Manen (1979) çalışmasında, nicel ve nitel yöntemlerin ayrılığını vurgularken, örgüt araştırmalarında nitel çalışmanın önemini yoğun bir şekilde belirtmekte ve nitel yöntemlerin daha çok yorumsamacı prosedürlerle ilişkili olması gerektiğini ifade etmektedir. Evered ve Louis (1981) örgütsel çalışmalara farklı bir bakış açısı getirerek, nesnel ve öznel yaklaşımları bir arada kullanmak düşüncesiyle, içsel ve dışsal yaklaşımlar mantığını ortaya koymaktadır. Lee (1991) çalışmalarında anti-pozitivist tarafı vurgulayan ve yorumsamacı paradigma dahilinde uygulama alanı olan *hermeneutik (yorumbilimsel)*, *fenomenolojik (görüngübilimsel)* ve *etnografik* yaklaşımların sağladığı katkılara değinmektedir. Morey ve Luthans (1984) nesnel, genel yasa koyucu, nicel ve dışsal yaklaşımlar ile öznel, simgeci, nitel ve içsel yaklaşımlar arasındaki açıklığın kapatılması ve bu iki yaklaşımın bir arada kullanılabilmesi için araştırmalar yapmıştır. Başka bir çalışma, örgütsel araştırmalarının daha çok emik (aktör-yönelimli) yaklaşımlar içermesi gerektiğini, daha sonra bu yaklaşımların etik (gözlemci-yönelimli) yaklaşımlara dönüştürülerek ele alınmasının uygun olacağını ifade etmektedir (Morey ve Luthans, 1984). Lee (1991), pozitivist yaklaşım ile yorumsamacı paradigmanın aslında birbirinden çok ayrı olmadığını ve örgüt çalışmalarında birbirini ortak bir şekilde desteklediğini vurgulamaktadır. Luthans ve Davis (1982), örgütsel çalışmalarda genel yasa koyucu ve simgeci yaklaşımların bir arada etkili bir şekilde kullanılmasına yönelik çalışmalar yapmıştır.

Makalenin temel amacı; daha çok işlevselci paradigma kapsamında gerçekleştirilen performans değerlendirme çalışmalarının, yorumsamacı paradigma kapsamındaki öznel ve anti-pozitivist yaklaşımlarla bir arada ele alınmasının değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna sağlayacağı katkıları, örgüt yazınında yer alan temel kuramlar çerçevesinde, yönetici ve çalışan ilişkileri açısından epistemolojik bir bakış açısıyla incelemektir. Bu çalışmada; yorumsamacı paradigma açısından bakıldığında, öznel ve anti-pozitivist yaklaşımların, yönetici ve çalışan ilişkileri açısından, performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna ne gibi katkılar sağlayabileceği sorusuna cevap aranmaktadır.

1. Performans Değerlendirmelerinde İşlevselci ve Yorumsamacı Yaklaşımlar: Kuramsal Çerçeve

1.1. Performans Değerlendirmeleri

Performans değerlendirmelerinin birincil amacı, çalışanların performanslarının doğru ve tam olarak değerlendirilmesini sağlamaktır (Duarte vd., 1994). Performans değerlendirmeleri; bireysel ve örgütsel etkililiğin ölçülmesi, nelerin başarılı olduğunu görülmesi, gerçekleştirme ve kontrolün sağlanması için, yönetimin uygulaması gereken önemli örgütsel faaliyetlerden birisidir (Barlow, 1989). Performans değerlendirmeleri; bireysel düzeyde personel beceri ve yeteneklerinin hesaba katılması, her bir çalışan için gerçek ve potansiyel kaynakların gücünün değerlendirilmesi, çalışanın diğer çalışanlarla karşılaştırılması ve her bir çalışanın örgütsel bağlam içindeki rolünün etkililiğinin değerlendirilmesi gibi temel bileşenlere sahiptir (Barlow, 1989). Performans değerlendirmeleri, örgütsel performans için belirlenen en iyi hedeflere ulaşmak için, çalışan performansının belirlenmesi, ölçülmesi ve uyarılması için yapılan çalışmalardır (Hartog vd., 2004). Longenecker'e (1987) göre, performans değerlendirmelerinin bireysel kariyer ve örgütün ortak performansında oynadığı rol nedeniyle, değerlendirme sürecinin anlaşılmasına ve doğruluğunun sağlanmasına önem verilmelidir. Boyd ve Kyle (2004) performans değerlendirmelerinin, yöneticiler ve çalışanlar için oldukça değerli bir bilgi kaynağı olduğunu söylemektedir. Bu kaynak; hak edilen ödemeler, terfiler, eğitim ihtiyaçları, meşru amaçlar ve geçerli seçme göstergeleri konusunda örgüt yönetimine önemli bilgiler sağlamaktadır (Taylor vd., 1995). Decotiis ve Petit (1978) performans değerlendirmelerinin çalışan ataması, transferler, finansal ödüllerin verilmesi gibi konulardaki yönetsel kararlar için kullanıldığını ifade etmektedir. Performans değerlendirmeleri, bireysel ve örgütsel anlamda çeşitli faydalara sahip olmakla birlikte, değerlendirici ve değerlendirilen açısından birçok zorlukları ve ikilemleri de bünyesinde barındırmaktadır (Wilson, 2002).

1.2. Performans Değerlendirmelerinde İşlevselci ve Yorumsamacı Yaklaşımlar

Performans değerlendirmeleri kapsamında örgüt yazınında yer alan çalışmalar incelendiğinde, bu kapsamdaki çalışmaların büyük bir bölümünün, Burrell ve Morgan (1979) tarafından ortaya konulan öznel-nesnel çerçeveye göre nesnel tarafta yer alan işlevselci paradigma içinde bulunduğu görülmektedir. İşlevselci paradigma; ontolojik olarak gerçekçi, epistemolojik olarak pozitivist, insan doğası açısından belirlemci ve yöntemsel olarak genel yasa koyucu özelliklere sahiptir (Burrell ve Morgan, 1979). Yorumsamacı paradigma ise; aktörlerin sürece direkt olarak katılması bakış açısından, sosyal dünyayı anlama ve keşfetmeye yönelik felsefi ve sosyolojik düşünceyi içermektedir (Burrell ve Morgan, 1979). Bu açıardan bakıldığında; işlevselci ve yorumsamacı yaklaşımlarının birbirinden farklı özellikleri bulunmaktadır. Yorumsamacı yaklaşım, kendi dışında var olan nesnel gerçeklikle ilgilenmek yerine, içeride var olan belirli öznel durumları bilmek ve keşfetmekle uğraşmaktadır (McKenna vd., 2011). Güncel performans değerlendirme çalışmaları; örgütsel yaşamın politik bağlamı, meşru sonuçlar ve puanlama hataları gibi bir çok olumsuz durum nedeniyle, ideal performans değerlendirme sistemine ulaşma konusunda halen bir problematik olma durumunu sürdürmektedir (McKenna ve vd., 2011). Longenecker'e (1987)

göre, performans değerlendirmeleri oldukça duygusal bir süreçtir. Performans değerlendirmeleri sırasında bu duygusal süreç dışarıda bırakıldığında, performans değerlendirmelerinin nesnelliği ve doğruluğundan söz etmek pek mümkün görünmemektedir. Murphy ve Cleveland'a (1991) göre, performans yönetimi ve değerlendirmelerinde kullanılan pozitivist modeller, değerlendirmenin gerçekleştirildiği örgütsel bağlam için oldukça yetersiz kalmaktadır (Murphy ve Cleveland, 1991'den aktaran McKenna vd., 2011). Whitford ve Coetsee (2006), performans yönetiminin etkili uygulamalarının altında yatan felsefeyi ve kriterleri ortaya koymak için bir model önerisi yapmışlardır. Bu nedenlerle, performans değerlendirmelerini doğru ve tam olarak gerçekleştirebilmek için; bu çalışmalar kapsamında yoğun bir şekilde kullanılan nesnel ve işlevselci bakış açısının yanında, öznel ve yorumsamacı bakış açısının da ele alınmasının önemi açıkça göze çarpmaktadır.

McKenna ve arkadaşları (2011), performans yönetimi ve değerlendirmelerine alternatif paradigmlar açısından bakarak bir değerlendirme yapmaktadır. McKenna ve arkadaşları (2011), performans yönetimi ve değerlendirmelerini, pozitivist yaklaşımla birlikte, yorumsamacı paradigma ve kritik kuram çerçevesinde incelemişlerdir. Bu açılarından bakıldığında idealist bir çevre hiçbir zaman mümkün olamayacağından, pozitivist işlevselcilik içinde yorumsamacı paradigmaya ilişkin hususların kapalı bir şekilde bulunması gerekmektedir (McKenna vd., 2011). Bu görüşler dikkate alındığında, etkili bir performans yönetimi ve değerlendirmesi için, pozitivist işlevselci yaklaşımların içerisinde, öznel, anti-pozitivist ve yorumsamacı paradigmaya ilişkin uygulamaların da bulunması gerektiği açık bir şekilde görülmektedir.

Levy ve Williams (2004) konuya benzer bir açıdan yaklaşmış ve performans değerlendirmelerinin sosyal yönünü gözden geçirerek genel bir çerçeve ortaya koymuştur. İfade edilen çerçeveye göre, performans değerlendirmelerinin etkililiği için üç temel unsur söz konusudur (Levy ve Williams, 2004). Bu unsurlar; puanlamayı gerçekleştirenlerin hataları ve önyargıları, değerlendirmelerin doğruluğu ve değerlendirme sırasında meydana gelen reaksiyonlardır (Levy ve Williams, 2004). Bu unsurların alt boyutları incelendiğinde ise, performans değerlendirmelerinde nesnel yaklaşımlarla birlikte, öznel yaklaşımların da dikkatle uygulanması gerektiğinin vurgulandığı göze çarpmaktadır. Latham ve arkadaşlarının (2005) performans yönetimindeki yeni gelişmelere ilişkin çalışmaları, performans değerlendirmelerinde genelde pozitivist ve işlevselci paradigmanın yoğun bir şekilde kullanıldığını doğrulamaktadır. Lynham'ın (2000) insan kaynakları yönetiminde kuram geliştirmeye yönelik çalışmasında, insan kaynakları yönetimine ilişkin çalışmaların baskın bir şekilde pozitivist yaklaşımlarla ele alındığı, bununla birlikte bu çalışmaların çoklu araştırma paradigmalarıyla yapılması gerektiği ifade edilmektedir. İnsan kaynakları yönetimine yönelik olarak yapılan çalışmalar, açık yöntemler olmakla birlikte, bu yöntemleri yönlendirecek felsefi varsayımlardan yoksundur (Lynham, 2000). Bu konuda arzu edilen durum ise, bu çalışmalardaki felsefi yaklaşımların, ontolojik ve epistemolojik varsayımlar temelinde, daha etkili bir şekilde kullanılmasıdır (Lynham, 2000).

Performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğunun artırılması açısından, öznel bir konu olan *adalet* kavramının da, bu kapsamda ele alınması gereklidir. Boyd ve Kyle (2004), performans değerlendirmelerindeki *sosyal adalet*

konularına değinerek, değerlendirmelerin etkililiğinin nasıl arttırılabileceğini araştırmıştır. Yazarlar sosyal adalet konusuna kritik kuram çerçevesinden bakmış ve insan kaynakları yönetiminin temel anahtarı olan performans değerlendirmeleri bağlamında araştırmalar yapmıştır (Boyd ve Kyle, 2004). Longenecker ve Ludwig (1990), performans değerlendirmelerinde etik ikileme dikkat çekmiş, performans değerlendirmelerinin sonuçlarının doğruluğunda, öznel bakış açısının rolünü vurgulamaya çalışmıştır. Banner ve Cooke (1987), performans değerlendirmelerinde yönetici ve çalışan ilişkileri açısından meydana gelen etik ikileme değinmişlerdir. Flint (1999), çoklu kaynaklı performans değerlendirmelerinin çıktılarını tanımlamak için bir örgütsel adalet modeli geliştirmiştir. Bu çalışmada, örgüt çalışanlarının performans değerlendirme sonucunda ortaya çıkan puanlamaya nasıl bir tepki verdikleri, örgütsel adalet yaklaşımı içinde değerlendirilmektedir (Flint, 1999).

1.3. Performans Değerlendirmelerinde Yönetici ve Çalışan İlişkilerine Paradigmatik Bir Bakış

Performans değerlendirmelerine yönetici ve çalışan ilişkileri açısından bakıldığında, değerlendirmelerdeki sosyal bağlamın önemi belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Performans değerlendirmelerinin etkililiğini arttırmak için, sosyal bağlama ilişkin olarak gerçekleştirilen çalışmalar uzun yıllardır süregelmektedir (Levy ve Williams, 2004). Sosyal bağlam kavramı, performans değerlendirme sürecindeki pek çok önemli noktaya işaret etmektedir (Duarte vd., 1994). Değerlendirme sürecindeki önemli sosyal faktörler; verilen bağlamın değerlendirme özellikleriyle ilgili beklentiler ve normlar, çalışanların yaptıkları iş açısından birbirine bağlılığı, ilgili performansı gözlemlemek için fırsatlar gibi faktörlerdir (Ilgen ve Feldman, 1983'den aktaran Duarte vd., 1994). Bir çalışanın performansı ve performans ölçüm sonuçları arasındaki ilişkiyi etkileyen sosyal bağlamlar; değerlendiren (yönetici) ve değerlendirilen (çalışan) arasındaki benzerlik, çalışanların görev yaptığı çalışma grupları üyeleri arasındaki bağımlılık derecesi ve grup üyelerinin görece rolleri şeklinde sınıflandırılmaktadır (Michael 1983'den aktaran Duarte vd., 1994). Judge ve Ferris (1993), performans değerlendirme sürecindeki sosyal ve durumsal etkilerin rolüne değinmektedir. Bretz ve arkadaşları'na (1992) göre, performans değerlendirmeleri sosyal ve politik bağlamlarda gerçekleştiğinden, değerlendirmenin gerçekleştirildiği ortamı da dikkate almak gerekmektedir.

Mount and Thomson (1987), çalışanların yöneticilerinden öncelikli beklentilerinin etkisini incelemişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları; çalışanların davranışlarının yöneticinin beklentileriyle uyumlu olması durumunda, değerlendirme sonuçlarının daha doğru olduğunu göstermektedir (Mount and Thomson, 1987'den aktaran Bretz vd., 1992). Başka bir çalışmada, yöneticilerin beklentilerinin hatalı bir değerlendirme süreci içinde başlaması, hatalı değerlendirme sonuçlarının oluşmasına neden olmaktadır (Hogan, 1987'den aktaran Bretz vd., 1992). Barlow'a (1989) göre, performans değerlendirmelerinde yönetici algısının, performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğu üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır.

Longenecker'e (1987) göre, politik süreçlerin de performans değerlendirilmelerinde dikkate alınması gerekmektedir. Örgütsel hayatın politik gerekçeleri düşünüldüğünde; büyük örgütlerdeki yöneticilerin gereksiz

tartışmalardan kaçınmaya çalışan politik aktörler olduğu, onların örgütün bürokratik süreçlerini kendi çıkarları doğrultusunda kullanmak isteyebileceği ve yönetsel yetki sorumluluklarını, çalışanları ve kendileri arasındaki engelleri minimize etmek amacıyla kullanabilecekleri sonucuna varılmaktadır (Longenecker, 1987). Bu açılarıdan bakıldığında, performans değerlendirmelerinde yönetici ve çalışan ilişkisinde, daha çok öznel ve anti pozitivist tarafta değerlendirilmesi gereken politik süreçlerin rolü daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.

Yapılan çalışmada, bu bölüme kadar anlatılan kuramsal çerçeve temelinde, performans değerlendirme çalışmalarına yönetici ve çalışan ilişkileri kapsamında yorumsamacı paradigma açısından bakıldığında, öznel ve anti-pozitivist yaklaşımların, değerlendirmelerin doğruluğuna ne gibi katkıları olacağı sorusuna cevap aranmaktadır. Çalışmada; performans değerlendirmelerinde yönetici ve çalışan ilişkileri kuramsal temelde ele alınmakta, işlevselci ve yorumsamacı paradigmlar açısından incelenmektedir. Bu kapsamda, yönetici ve çalışan ilişkileri kapsamında yorumsamacı paradigma açısından bir model önerisi yapılmakta ve bu konuda ortaya konulan önermelerin gerekçeleriyle birlikte kanıtlanmasına çalışılmaktadır.

2. Performans Değerlendirmelerinde Yönetici ve Çalışan İlişkisi

2.1. Yorumsamacı Paradigma Açısından Bir Model Önerisi

Performans değerlendirmeleri yazınına yönetici ve çalışan ilişkileri açısından bakıldığında, bu ilişkilerin nesnel ve öznel boyutlarıyla incelenebilecek geniş bir kuramsal yapıya sahip olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin, McGregor'un (1960), X ve Y Kuramı, insan doğası ile ilgili birçok varsayımı içermektedir. Bu yaklaşıma göre, yönetici ve çalışan ilişkileri farklı açılarıdan incelenmektedir. X Kuramı personeli tembel, kontrol edilmesi gereken ve sorumluluktan kaçan bir varlık olarak tanımlarken, Y Kuramı personele çok daha olumlu ve bir bakıma öznel bakış açısından bakılmaktadır (McGregor, 1960). Örneğin Maslow'un (1954) ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı kapsamında, çalışanların ihtiyaçları açısından hangi seviyede yer aldığı öznel bir bakış açısıyla incelenmesinin, performans değerlendirmeleri sonuçlarının doğruluğuna etki edebilecek bir diğer faktör olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, Herzberg'in (1959) motivasyon kuramının da, öznel ve nesnel bakış açısıyla ele alınmasının mümkün olduğu değerlendirilmektedir. Duarte ve arkadaşları (1994) yaptıkları çalışmada, yönetici ve çalışan ilişkilerinin kalitesinin, performans değerlendirme sonuçlarına etkisini incelemiştir. Bahsedilen çalışmada, yönetici ve çalışan ilişkilerinin öznel ve nesnel açılarıdan performans değerlendirmelerine etkisinin, lider ve üye etkileşimi kuramı çerçevesinden bir analizi yapılmıştır (Duarte ve arkadaşları, 1994). Bahsedilen konuyla ilgili olarak, yazında yer alan birçok kuramın, performans değerlendirmelerinin sonuçlarının doğruluğunu arttırmak yönünde, öznel bir bakış açısıyla incelenmesinin mümkün olabileceği görülmektedir.

Performans değerlendirmelerinde yönetici ve çalışan ilişkilerine epistemolojik açıdan bakıldığında, yöneticilerin epistemolojik eğilimlerinin göz önüne alınması gerektiği göze çarpmaktadır. Dixon ve Dogan'a (2002) göre, yöneticilerin dünyayı sorgulaması ve varsayımsal dünyayı inşa etmesi, onların epistemolojik eğilimlerine bağlıdır. Burada bahsedilen epistemolojik eğilim; *ne*

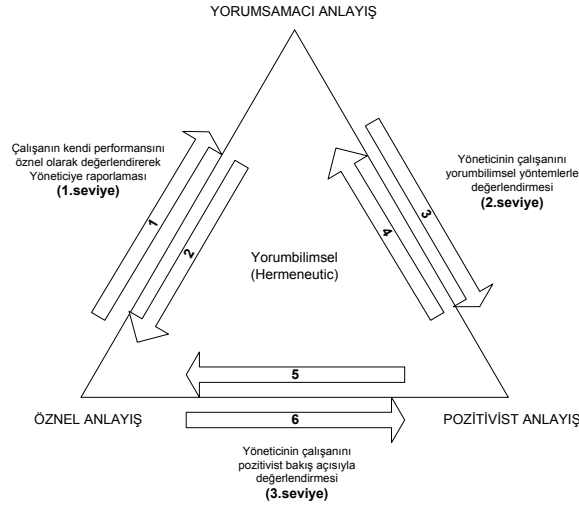
bilinebilir, nasıl bilinebilir, gerçek standart olarak nasıl yargılanabilir sorularına cevap aramak şekliyle ortaya çıkmaktadır (Dixon ve Dogan, 2002).

Bu çalışmanın kuramsal çerçeve bölümünde detaylı olarak anlatıldığı biçimde; örgüt yazınında pozitivist yaklaşımla yorumsamacı yaklaşımın bir arada kullanılmasına yönelik araştırmaların bulunduğu bilinmektedir. Bu bölümde, performans değerlendirmelerinde yönetici ve çalışan ilişkilerinin, yorumsamacı paradigma ve işlevselci paradigma açısından birlikte nasıl ele alınabileceğine yönelik olarak bir model önerilmektedir. Bu model, Lee'nin (1991) örgüt çalışmaları için önerdiği genel yapının yeniden yorumlanmasıyla oluşturulmuş ve bu model çerçevesinde ortaya konulan önermeler, gerekçeleriyle birlikte açıklanmaya çalışılmıştır.

Lee (1991) çalışmasında, işlevselci ve yorumsamacı yaklaşımların, örgüt çalışmalarında birlikte kullanılmasına yönelik olarak genel bir çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve, üç temel seviyede yapılandırılmıştır. Birinci seviye (*öznel anlayış*), gözlemlenen insan nesnesine aittir ve insanın ilgili olayı günlük sağduyusuna göre anlayışını ifade etmektedir (Lee, 1991). İkinci seviye (*yorumsamacı anlayış*), örgüt araştırmacısının gözlemlemesini ifade etmekte ve araştırmacının birinci seviyede oluşan öznel anlayışı yorumlamasıyla ilgili olmaktadır (Lee, 1991). Üçüncü seviye (*pozitivist anlayış*) ise, örgüt araştırmacısının nesnel gözlemlerini ifade etmekte ve çalışmanın görgül gerçekliğini ve sonuçlarını ortaya koymaktadır (Lee, 1991). Bu açılardan bakıldığında, Lee'nin (1991) tanımladığı çerçeve kapsamında, performans değerlendirmelerinin nesnel ve öznel bakış açılarıyla gerçekleştirilmesi kuramsal ve yöntemsel olarak mümkün görünmektedir. Bu çalışmada, performans değerlendirmeleri kapsamındaki yönetici ve çalışan ilişkisinin, işlevselci ve yorumsamacı paradigmalardan, bu üç temel çerçeveden incelenebileceği düşünülmektedir.

Yönetici ve çalışan ilişkilerinin; Lee'nin (1991) önerdiği çerçeve temelinde, performans değerlendirmeleri açısından, yorumsamacı paradigmanın performans değerlendirmelerine katkısını ortaya koymak için, aşağıdaki şekilde gösterildiği gibi yeniden yorumlanabileceği değerlendirilmektedir (Şekil 1). Bu model bağlamında, yöneticinin yorumsamacı ve işlevselci paradigmaları bir arada kullanarak yapacağı değerlendirmelerde hermeneutik (yorumbilimsel) yöntemleri kullanacağı varsayılmaktadır.

Şekil 1: Performans değerlendirmelerinde yorumsamacı paradigmanın rolü¹



Yukarıdaki şekilde önerilen model, performans değerlendirmeleri ve yönetici çalışan ilişkileri açısından incelendiğinde, aşağıdaki durumların söz konusu olabileceği varsayılmaktadır:

Birinci seviyede, çalışan kendi performansını yaptığı görev açısından öznel bir anlayışla değerlendirmektedir. Bu aşamada çalışan kendi performansını anti pozitivist, öznel bir yaklaşımla değerlendirmekte ve değerlendirme sonuçlarını yöneticisine raporlamaktadır. Bu aşamada yönetici, çalışanın kendi hakkındaki öznel yargılarını incelerken, yorumbilimsel yöntemlerle epistemolojik açıdan gözden geçirmeler yapabilmektedir.

İkinci seviyede; yöneticinin, çalışanın performansını yorumsamacı ve anti-pozitivist bir yaklaşımla değerlendirmesi beklenmelidir. Bu seviyede, yönetici (çalışanın kendi kendini değerlendirmesine yönelik olarak) birinci seviyeden elde edilen performans çıktılarına, yorumbilimsel yöntemleri epistemolojik açıdan etkili bir şekilde kullanarak değerlendirmektedir. Bu aşamada yönetici, çalışanın yorumsamacı paradigma açısından anti pozitivist ve öznel açılarından ele almaktadır.

Üçüncü seviyede; yönetici, çalışanın işlevselci bakış açısıyla ve pozitivist bir anlayışla görgül olarak değerlendirmekte ve bu durumda önceki seviyelerde yorumsamacı bakış açısıyla ve öznel olarak gerçekleştirdiği değerlendirmelerin katkılarıyla, sadece pozitivist yaklaşıma göre yapılan performans değerlendirmelerine göre daha doğru sonuçlar alabilmektedir. Üçüncü seviyedeki anlayış, daha çok nitel uygulamaları içeren birinci ve ikinci seviyedeki uygulamalardan oldukça farklıdır. Üçüncü seviye, daha çok nicel uygulamaları içermektedir. Üçüncü seviyedeki performans değerlendirmelerinde, resmi mantıksal uygulamalara ve performans değerlendirmelerinin genel bilimsel yöntemlerine ve kurallarına mutlaka uyulmalıdır (Lee, 1991).

¹Bu model; Lee'nin (1991) önerdiği yaklaşım çerçevesinde, performans değerlendirmeleri ve yönetici çalışan ilişkileri açısından yeniden yorumlanarak oluşturulmuştur.

Önerilen modelde yer alan oklar; yöneticinin performans değerlendirmelerinin sonuçlarının doğruluğunu arttırmak açısından, Lee'nin (1991) önerdiği yaklaşıma uygun olarak aşağıdaki şekilde yorumlanmıştır:

Birinci ok yönü: Çalışanın kendi performansını öznel bir şekilde değerlendirmesi.

İkinci ok yönü: Yöneticinin çalışanın kendine öznel bakışını, yorumsamacı yaklaşımla, yorumbilimsel yöntemlerle epistemolojik açıdan değerlendirmesi.

Üçüncü ok yönü: Yöneticinin çalışanın yorumsamacı yaklaşımla değerlendirmesinin ardından, pozitivist ve genel kabul görmüş performans değerlendirme yöntemlerine göre değerlendirmesi.

Dördüncü ok yönü: Yöneticinin, pozitivist yöntemlerle çalışanın değerlendirirken, gerekli olduğunda tekrar yorumsamacı yaklaşımlara (yorumbilimsel yöntemler) başvurması. (Dördüncü ok yönü, yöneticinin çalışanın epistemolojik açıdan pozitivist yöntemlerle değerlendirirken karşılaşacağı yanlış argularını düzeltmesine imkan verebilir.)

Beşinci ok yönü: Yöneticinin, resmi değerlendirme sonuçlarındaki olası yanlışlıkları dikkate almak için, çalışanın öznel değerlendirme sonuçlarına başvurması.

Altıncı ok yönü: Çalışanın öznel değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan gerçek sonuçların, yöneticinin pozitivist bakış açısıyla ortaya koyduğu beklentilerle karşılaştırılması.

Önerilen model, performans değerlendirmelerinde yorumbilimsel yöntemlerin kullanılmasını içermektedir. Lee'ye (1991) göre yorumbilimsel alandaki yorumsamacı yaklaşımlar, daha çok edebi ve dini metinlerin anlaşılmasında kullanılmaktadır. Bununla birlikte, yorumbilimsel yöntemler günümüzde sadece metinlerin okunarak anlaşılmasıyla kısıtlı kalmamakta, aynı zamanda, insan davranışlarını okumak amacıyla da ele alınmaktadır (Lee 1991). Morgan'a (1980) göre, metin (text) metaforu, örgüt kuramcılarının örgütsel faaliyeti sembolik bir doküman olarak görmesini sağlamakta ve analiz açısından yorumbilimsel yöntemleri kullanmaktadır. Yorumbilimsel yöntem, günlük anlatımların içerisinde gömülü olarak bulunan bilginin epistemolojik açıdan yorumlanmasına yönelik veya kültürel formlardan, söylevlerden veya konuşmalardan çıkarılan yorumlara ilişkin bir yöntemdir (Winch 1990'dan aktaran, Dixon ve Dogan, 2002). Bu yöntem, insan davranışının anlamını kavramak için dilsel felsefenin farklı bakış açılarını kullanmaktadır (Winch 1990'dan aktaran, Dixon ve Dogan, 2002). Dixon ve Dogan'a (2002) göre yorumbilimsel bilgi, epistemolojik açıdan, kültürel olarak o kültüre özgü, dinamik, güncellemeye açık ve tanımlamayı kültüre bağlı olarak yapan bilgidir. Bu açılardan bakıldığında, yöneticilerin performans değerlendirmelerine özellikle yorumbilimsel yöntemlerle yaklaşmasının oldukça önemli olduğu görülmektedir.

Yukarıda önerilen modelin ve ilgili yorumlamaların, performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna, yönetici ve çalışan ilişkileri açısından önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Böylelikle araştırmanın birinci önermesinin aşağıdaki şekilde oluşturulmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir:

Önerme 1: Performans değerlendirmelerinin, yorumsamacı paradigma açısından, yorumbilimsel yöntemlerle ele alınması, performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna katkı sağlar.

2.2. Performans Değerlendirmelerinde Yönetici Bakış Açısının Önemi

Performans değerlendirmelerinde yönetici - çalışan ilişkisinin ve yöneticinin performans değerlendirmelerine yaklaşımının, değerlendirme sonuçlarının doğruluğunu önemli ölçüde etkileyeceği düşünülmektedir. McGregor'un (1960) X ve Y Kuramı'nda, yönetici ve çalışan ilişkileri farklı açılardan incelenmektedir (McGregor, 1960'dan aktaran, Truss vd., 1997). X Kuramı, nesnel bir bakış açısıyla personeli tembel, kontrol edilmesi zorunlu olan, gerektiğinde cezalandırılması gereken ve sorumluluktan kaçan bir varlık olarak tanımlarken, Y Kuramı personele çok daha olumlu açıdan bakmakta, görevlerini kendi belirleyebilen, katılımcı, fırsatları ve iyileştirmeleri tanımlayabilen, sorumluluklarını bilen, kendi kendisini kontrol edebilen varlıklar olarak ele almaktadır (McGregor, 1960'dan aktaran, Truss vd., 1997). Y Kuramı'nın bu açılardan konuya bir bakıma öznel bakış açısını yaklaştığı düşünülmektedir. Truss ve arkadaşları (1997), insan kaynakları yönetimi ve değerlendirmesinde *yumuşak* ve *sert* model yapısını X ve Y Kuramı çerçevesinde ele almıştır. Bu yapılar, insan doğasına yönelik *yumuşak* yapılar ve yönetsel kontrol stratejilerine yönelik *sert* yapılardır (Truss ve arkadaşları, 1997). Bu açılardan yaklaşıldığında, insan doğasına yönelik olan *yumuşak* bakış açısının öznel yaklaşımla ilgili, yönetsel kontrol stratejileriyle ilişkili olan *sert* bakış açısının ise nesnel yaklaşımla ilgili olduğu açıkça görülmektedir. Y Kuramı kapsamında bahsedilen *yumuşak* yapıların yorumsamacı paradigma kapsamındaki yaklaşımları, X Kuramı kapsamındaki *sert* yapıların ise, daha çok pozitivist yaklaşımları çağrıştırdığı düşünülmektedir. Bu iki yaklaşımın kavramsal olarak bir arada ele alınarak kullanılması, insan kaynakları yönetimi uygulamalarında oldukça önemlidir ve Y Kuramı, "*hermeneutik adam*" fikri temeline göre, *yumuşak* bakış açısı dahilinde ele alınmalıdır (Truss ve arkadaşları, 1997). Pollack (2006) çalışmasında paradigmatik değişimleri proje yönetimi kapsamında incelemiştir. Pollack'a (2006) göre *sert* paradigma; akılcı, pozitivist, bilimsel, indirgemeci ve nicel bir yapı gösterirken, *yumuşak* paradigma; yorumbilimsel (hermeneutik), nitel, görüngübilimsel (fenomenolojik), yorumsamacı, tümevarımsal veya entografik özellikler göstermektedir.

Sullivan (1986) çalışanların doğasını, bir örgütte hangi kuramın baskın olduğuna bağlı olarak; *demokratik*, *modern*, *totaliter* ve *hermeneutik* olarak sınıflandırmaktadır. İnsan doğasına yönelik bu kuramlar incelendiğinde; *hermeneutik adam* ve *totaliter adam* kuramları kendi kendilerini sınırlayabilen bir yapıdayken; *demokratik adam* ve *modern adam* kuramları, yasalarla sınırlanmayı tercih edebilmektedir (Sullivan, 1986). Yöneticilerin; performans değerlendirmelerini gerçekleştirirken, değerlendirme sonuçlarının doğruluğu açısından, bahsedilen kuramlar çerçevesinde insan doğasına yönelik özellikleri de dikkate almaları gerektiği düşünülmektedir. Performans değerlendirmelerinin daha çok yönetsel kontrol stratejilerine yakın olması nedeniyle, X Kuramı'na yönelik çalışmalar daha uygun gibi görünürken, bu çalışmaların Y Kuramı kapsamında desteklenmesinin, performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Baird ve Meshoulam (1998), insan kaynakları yönetiminde *iç uyum* ve

dış uyum olarak adlandırdıkları iki yöntem önermektedir. Bu yaklaşıma göre, X Kuramı'na ve pozitivist bakışa uygun olan yaklaşım, insan kaynakları politikaları ve uygulamalarının örgütün stratejik hedefleriyle ilişkili olmakta ve daha çok stratejik uyuma (*dış uyum*) odaklanmaktadır (Baird ve Meshoulam, 1998). Bununla birlikte çalışanların birbiriyle uyumlu olması ise *iç uyum* kapsamında değerlendirilmektedir (Baird ve Meshoulam,1998).

Cooperrider ve Srivastva (1987), X ve Y Kuramı'nın insanların düşünme yaklaşımına etki eden önemli kültürel girdiler sağladığını ve "*çalışanın bakış açısından bakılmadığı süreç, doğru bir dünyanın sağlanamayacağını*" belirtmişlerdir. Bununla birlikte, Bobic ve Davis (2003), Y Kuramı temelindeki yönetim yöntemlerinin gereğinden fazla kullanıldığı durumlarda; iş performansı ve memnuniyet gibi konularda ölçüleme eksikliğinin olabileceğine değinmiştir. Y Kuramı'nın X Kuramı'na göre üstünlüğü bilindiği halde, X Kuramı'nın uygulama yoğunluğu günden güne artmaktadır (Bobic ve Davis, 2003). Aynı konu paralelinde Buijs (1988), kariyer geliştirme, ödüllendirme sistemi ve yeni iş alma kriterleri açısından yeni bir X Kuramından bahsetmektedir.

Yukarıda bahsedilen gerekçeler ve açıklamalar temelinde; yöneticilerin performans değerlendirmeleri sırasında, çalışanlarını görevlerini kendi belirleyebilen, katılımcı, fırsatları ve iyileştirmeleri tanımlayabilen, sorumluluklarını bilen, kendi kendisini kontrol edebilen varlıklar olarak görmesinin, değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna, yönetici ve çalışan ilişkileri açısından önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Böylelikle araştırmanın ikinci önermesinin aşağıdaki şekilde oluşturulmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir:

Önerme 2: Yöneticilerin, çalışanlarına Y tipi özellikler açısından yaklaşması, performans değerlendirme sonuçlarının doğruluk derecesine katkı sağlar.

Sonuç

Bu çalışma, işlevselci paradigma kapsamında pozitivist bir bakış açısıyla gerçekleştirilen performans yönetimi ve performans değerlendirme çalışmalarının, yorumsamacı paradigma kapsamındaki öznel ve anti pozitivist yaklaşımlarla bir arada ele alınmasının performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna sağlayacağı katkıları, örgüt yazınında yer alan temel kuramlar çerçevesinde, yönetici ve çalışan ilişkileri açısından epistemolojik bir bakış açısıyla incelemektedir. Bu amaçla, yazında yer alan performans değerlendirmelerinde işlevselci ve yorumsamacı paradigmalara yönelik çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir. Bahsedilen çerçevede öncelikli olarak performans değerlendirmeleri hakkında genel bilgiler verilmiş, işlevselci ve yorumsamacı yaklaşımların değerlendirmelerdeki rolüne değinilmiş, ardından performans değerlendirmelerinde yönetici ve çalışan ilişkileri paradigmatik bir bakışla incelenerek, performans değerlendirmelerinin yorumsamacı paradigma açısından öznel ve anti pozitivist yaklaşımlarla ele alınmasına yönelik bir model önerilmiştir. Performans değerlendirmelerinin daha çok yönetsel kontrol stratejilerine yakın olması nedeniyle, bu değerlendirmelerde X Kuramı'na yönelik çalışmalar daha uygun gibi görünmesine rağmen, bu çalışmaların Y Kuramı kapsamında desteklenmesinin, performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna katkısı olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışma; performans değerlendirmelerine yönetici ve çalışan ilişkileri açısından bakıldığında, değerlendirmelerde yaygın olarak kullanılan işlevselci ve pozitivist bakış açısının yanında, öznel ve anti pozitivist yaklaşımları dikkate alınmanın, performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna önemli katkılar sağlayabileceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan bakıldığında yöneticilerin performans değerlendirmelerini gerçekleştirirken, değerlendirme sonuçlarının doğruluğu açısından, bahsedilen kuramlar çerçevesinde insan doğasına yönelik özellikleri de dikkate almaları gerektiği düşünülmektedir. Bununla birlikte; yöneticilerin çalışanlarına Y tipi özellikler açısından, görevlerini kendi belirleyebilen, katılımcı, fırsatları ve iyileştirmeleri tanımlayabilen, sorumluluklarını bilen, kendi kendisini kontrol edebilen varlıklar olarak yaklaşmasının, performans değerlendirme sonuçlarının doğruluk derecesine önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak performans değerlendirmelerinin, yorumsamacı paradigma açısından, yorumbilimsel yöntemlerle ele alınmasının performans değerlendirme sonuçlarının doğruluğuna katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Performans değerlendirme çalışmalarında pozitivist ve nesnel yaklaşımların yanında, öznel ve anti pozitivist yaklaşımların da dikkate alınmasının, önerilen model çerçevesinde yapılabilecek pratik uygulamalar açısından bazı kısıtları taşımakla birlikte, gelecekte yapılacak insan kaynakları yönetimi ve performans değerlendirme çalışmaları için farklı bir bakış açısı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Kaynakça

- Baird, L. ve Meshoulam, I. (1988), "Managing two fits of strategic human resource management", **Academy of Management Review**, 13, 1, 116-128.
- Banner D. K. ve Cooke R. A. (1984), "Ethical dilemmas in performance appraisals", **Journal of Business Ethics**, 3, 327-333.
- Barlow, G. (1989), "Deficiencies and the perpetuation of power: Latent functions in management appraisal", **Journal of Management Studies**, 26, 499-517.
- Bobic M. P. ve Davis W. E. (2003), "A kind word for Theory X: or why so many newfangled management techniques quickly fail", **Journal of Public Administration Research and Theory**, Vol 13, no 3, pp. 239-264.
- Boyd, N. M. ve Kyle, K. (2004), "Expanding the view of performance appraisal by introducing social justice concerns", **Administrative Theory and Praxis**, 26, 249-278.
- Bretz, R. D., Milkovich, G. T ve Read, W. (1992), "The current state of performance appraisal research and practice: Concerns, directions, and implications", **Journal of Management**, 18(2): 321.
- Buijs, Jan. (1998), "Viewpoint: towards a new theory X", **Creativity and Innovation Management**. 7. No. 1: 17-22.
- Burrell, G. ve Morgan, G. (1979), **Sociological paradigms and organizational analysis**, Aldershot: Ashgate Publishing.
- Cooperrider D. L. ve Srivastva S. (1987), "Appreciative inquiry in organizational life", **Research in Organizational Change and Development**, Vol.1, pages 129-169.
- Decotiis T. ve Petit A. (1978), "The performance appraisal process: a model and some testable propositions", **The Academy of Management Review**, Vol. 3, No. 3 (Jul., 1978), pp. 635-646.
- Dixon J. ve Dogan R. (2003), "A philosophical analysis of management: improving praxis", **Journal of Management Development**. Vol. 22 No. 6, 2003. pp. 458-482.
- Duarte N. T., Goodson J. R. ve Klick N. R. (1994), "Effects of dyadic quality and duration on performance appraisal", **Academy of Management Journal**, Vol. 37, No. 3, 499-521.
- Evered R. ve Louis M. R. (1981), "Alternative perspectives in the organizational sciences: 'Inquiry from the inside' and 'Inquiry from the outside'", **Academy of Management Review**, Vol. 6, No. 3, 385-395.
- Flint D. H. (1999), "The role of organizational justice in multi-source performance appraisal: theory- based applications and directions for research", **Human Resource Management Review**, Volume 9, Number 1, 1999, pages 1-20.
- Hartog D. N., Boselie P, ve Paauwe J. (2004), "Performance management: a model and

- research agenda”, **Applied Psychology: An Interntional Review**, 53 (4), 556-569.
- Hogan, E. A. (1987), “Effects of prior expectations on performance ratings: a longitugal study”, **Academy of Management Journal**, 30: 354-368.
- Ilgen, D. R. ve Feldman, J. M. (1983), “Performance appraisal: A process focus”, In B. M. Staw., L. L. Cummings (Eds.). **Research in organizational behavior**, vol. 4: 141-197. Greenwich, CT: JAI Press.
- Judge T. A. ve Ferris G. R. (1993), “Social context of performance evaluation decision” **Academy of Management Journal**, Vol. 36, No.1, 80-105.
- Latham, G., Almost, J., Mann, S. ve Moore, C. 2005. New developments in performance management. **Organizational Dynamics**, 34, 77-87.
- Lee A. S. (1991), “Integrating Positivist and Interpretive Approaches to Organizational Research”, **Organization Science**, Vol. 2, No. 4 , 342-365.
- Levy, P. E. ve Williams, J. R. (2004), “The social context of performance appraisal: A review and framework for the future”, **Journal of Management**.30, 881-905.
- Longenecker, C. O. ve Ludwig, D. (1990), “Ethical dilemmas in performance appraisal revisited”, **Journal of Business Ethics**, 9, 961-969.
- Longenecker, C. O., Gioia, D. A. ve Sims, H. P. (1987), “Behind the mask: The politics of employee appraisal”, **Academy of Management Executive**, 1, 183-193.
- Luthans F. ve Davis T.R.V. (1982), “An idiographic approach to organizational behavior research: The use of single case experimental designs and direct measures”. **The Academy of Management Review**, Vol. 7, No. 3, 380-391.
- Lynham S.A. (2000), “Theory building in the human resource development profession”, **Human Resource Development Quarterly**. 11, 2; 159-178.
- Maanen J. V. (1979), “Reclaiming Qualitative Methods for Organizational Research: A Preface”, **Administrative Science Quarterly**, Vol. 24, No. 4, Qualitative Methodology. 520-526.
- McGregor, D. (1960), **Theory X and Theory Y**. In Pugh., D. S. Ed., **Organization Theory: Selected Readings**. London. Penguin.
- McKenna S., Richardson J. ve Manroop L. (2011), “Alternative paradigms and the study and practice of performance management and evaluation”, **Human Resource Management Review**,. 21, 148 - 157.
- Mitchell, T. (1983), **The effects of social, task, and situational factors on motivation, performance, and appraisal**, In F. Landy, S. Zedeck, J. Cleveland (Eds.), **Performance measurement and theory**: 39-59. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Morey N. ve Luthans F. (1984), “An emic perspective and ethnosience methods for organizational research”, **Academy of Management Review**, Vol. 9, No. 1, 27-36.
- Morgan, G. (1980), “Paradigms, metaphors, and puzzle solving in organization theory”,

Administrative Science Quarterly, 24.605-622.

- Mount, M. K. ve Thomson D. E. (1987), "Cognitive categorization and quality of performance ratings", **Journal of Applied Psychology**, 72:240-246.
- Murphy, K. R. ve Cleveland, J. N. (1991), **Performance appraisal: An organizational perspective**, Boston: Allyn & Bacon.
- Pollack J. (2006), "The changing paradigms of project management", **International Journal of Project Management**, Elsevier.
- Steffy, B. D., ve Grimes, A. J. (1986), "A critical theory of organization science", **Academy of Management Review**, Vol. 11, No.2, 322-336.
- Sullivan, J. J. (1986). "Human nature, organizations, and management theory", **Academy of Management Review**, 11, 3, 534-49.
- Taylor, M. S., Tracy, K. B., Renard, M. K., Harrison, J. K. ve Carroll, S. J. (1995), "Due process in performance appraisal: A quasi-experiment in procedural justice", **Administrative Science Quarterly**, 40, 459-523.
- Truss C., Gratton L., Hope-Hailey V., McGovern P. ve Stiles P. 1997. "Soft and hard models of human resource management", **Journal of Management Studies**, 34:1.
- Whitford C.M. ve Coetsee W. J. (2006), "A model of the underlying philosophy and criteria for effective implementation of performance management", **SA Journal of Human Resource Management**, 4 (1), 63-73.
- Wilson F. (2002), "Dilemmas of appraisal", **European Management Journal**. Vol. 20, No. 6, pp. 620-629.
- Winch, P. (1990), **The idea of social science and its relation to philosophy**, 2nd ed., Routledge, London.