

KÜLTÜREL SERMAYENİN KARIYER BAŞARISINDAKİ ROLÜ*

 Ayşe ÜSTÜNOLDU KANDEMİR^a

Özet

Bu çalışma, kültürel sermayenin kariyer başarısındaki rolünü incelemektedir. Kariyer başarısını etkileyen hususlar, yazında çoğunlukla demografik, beşerî sermaye, sosyal sermaye ve yapısal faktörler ekseninde ele alınmış ancak bireyin erken çocukluk döneminden itibaren edinmeye başladığı kültürel sermayenin etkisi yeterli ilgiliyi görmemiştir. Yapılmış sınırlı çalışma, kültürel sermayenin işe girişte destekleyici bir unsur olduğunu savunmakla birlikte kişinin kariyer başarısında nerede durduğuna yönelik sonuçların bulanık olduğu görülmektedir. Nicel veri toplama yönetiminin tercih edildiği araştırmada, İletişim Danışmanlığı Şirketleri Derneği'ne (İDA) bağlı şirketlerde çalışan 126 halkla ilişkiler profesyoneline ulaşılmıştır. Ayrıca, kolayda örnekleme tekniği ile diğer sektörlerde çalışan 199 uzmana ölçekler uygulanmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, Türkiye'deki çalışanların kültürel sermayeleri ile kariyer başarıları (nesnel ve öznel) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Bununla birlikte halkla ilişkiler uzmanlarının kültürel sermaye düzeyleri diğer çalışanlara göre yüksek olsa bile söz konusu kültürel kaynakların kariyer başarısı üzerindeki etkisinin diğer çalışanlara göre çok daha sınırlı olduğu bulgulanmıştır. **Anahtar Kelimeler:** Kariyer başarısı, Kültürel sermaye, Halkla ilişkiler mesleği.



THE ROLE OF CULTURAL CAPITAL ON CAREER SUCCESS

Abstract

This research paper examines the role of cultural capital on career success. Career success were mostly discussed in the literature on the axis of demographic, human capital, social capital and structural factors, but the effect of cultural capital, which the individual started to acquire from early childhood, received limited attention. Although it has been argued that cultural capital plays role during the recruitment phases of professional service careers, it is unclear that whether it plays a role in career success. Quantitative data collection method was preferred in this study. 126 public relations professionals working in companies affiliated to the Communication Consultancy Companies Association (IDA) and with the convenience sampling technique 199 experts working in other sectors were reached. The results have indicated that, there is a positive and significant relationship between the cultural capital of the employees and their career success (objective and subjective). However, even though the cultural capital levels of public relations experts are

*Bu makale, Marmara Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda devam etmekte olan doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

^aBaşuzman Araştırmacı, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), TUSSIDE, ayse.kandemir@tubitak.gov.tr

Makale Geliş Tarihi: 23.07.2022, Makale Kabul Tarihi: 16.08.2022

higher than those of other employees, it has been found that the effect of these cultural resources on career success is much more limited than that of other employees.

Keywords: Career success, Cultural capital, Public relations profession.



Giriş

Kariyer başarısı yazında farklı bireysel (kişilik özellikleri, beşerî sermaye vb.), yapısal (örgütün büyüklüğü, kademe ilerleme vb.), davranışsal yaklaşımlar (networking, kendini aday gösterme vb.) ekseninde incelenmiş olsa da (Ballout, 2007, s. 743) kişinin sahip olduğu kültürel sermayenin etkisi yeteri kadar tartışılmamıştır. Kültür sosyologları sınırlı da olsa söz konusu boşluğu doldurmaya çalışmış ancak iş hayatında kültürel sermayenin rolünü belirlemek genellikle elit profesyonel meslekler, yönetici sınıflar ve büyük şirketlerde yapılan çalışmalarla sınırlı kalmıştır. Dahası kültürel sermaye çalışan pek çok araştırmacı, kültürel sermayenin farklı çalışma ortamlarında, mesleklerde, farklı toplumlarda, endüstrilerde ve farklı pozisyonlarda nasıl deneyimlendiğine yönelik daha fazla araştırma yapılması yönünde çağrıda bulunmaktadır (Erickson, 1996, s. 249; Rivera, 2012, s. 1016-1017; Stuber, 2005, s. 162). Rivera (2012, s. 1016) çalışmasında işe alım sürecinde kültürel sermayenin devreye girdiğini ancak kişi işe girdikten sonra ne derece rol oynayıp oynamadığının araştırılmaya değer olduğunu belirtmektedir. Kişinin kariyer hayatında kültürel sermaye ne derece etkili olmaktadır, hangi mesleklere ve koşullara bağlı olarak önemi artmakta ya da azalmaktadır soruları, hem yapılan sınırlı araştırmaların sonuçlarının gelişmesi hem de ampirik olarak yeteri kadar sınanmadığı için tartışmalıdır.

Stainback vd. (2010, ss. 229-241) bireylerin sıklıkla kültürel bilgilerine, statülerine ve geçmiş deneyimlerine dayanarak örgütlerdeki kaynaklar üzerinde hak iddia ettiklerini belirtmekte ancak kültür ve sınıf eksenli çalışmaların örgüt literatüründe çok az ilgi gördüğünün altını çizmektedir. Öte yandan kariyer araştırmacıları, kariyerlerin tek bir disiplin içinde incelenmesinin tehlikeli olabileceğini belirterek, kariyerlerin çok katmanlı ve boyutlu olduğundan hareketle interdisipliner yaklaşım içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir (Arthur, 2014; Guan vd., 2019; Spurk & Dries, 2019).

Bu çalışma, yazındaki söz konusu açığın kapatılmasına katkı sunmak ve kariyer yazınının genişletilmesi anlamında özgün bir nitelik taşımaktadır. Halkla ilişkiler (Hİ) danışmanlık şirketleri çalışanlarını ve farklı sektörlerden uzmanları örneklemine alan bu çalışma, teoride farklı bir meslek, iş ortamı ve toplum ekseninde Bourdieu'nun kültürel sermaye kavramının kariyer başarısı literatüründe nerede durduğuna yönelik katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Pratikte ise halkla ilişkiler mesleğinde yer edinmek isteyen ve daha önemlisi yükselmek isteyenlerin mesleğin kişinin kendi dokusuna ve kültürel donanımına ne kadar uygun olduğunu bir daha düşünmesi ve sorgulaması bakımından önemlidir. Ayrıca, ağırlıklı olarak nitel çalışmalara konu olan kültürel sermaye kavramı bu çalışma kapsamında bir ölçüm aracına dönüştürülmüş ve ilk kez kariyer başarısı ile ilişkisi disiplinler arası bir yaklaşımla irdelenmiştir. Son olarak Edwards (2008, s. 371) halkla ilişkiler uzmanlarının kültürel sermayelerinin farklı ülkelerde ve kültürel bağlamlarda da ele alınmasını önermektedir. Bu doğrultuda Türkiye'deki halkla ilişkiler uzmanlarının kültürel sermaye düzeyleri bu çalışma ile ilk kez inceleme altına alınmıştır.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı, kültürel sermaye ile kariyer başarısı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının irdelenmesidir. Ayrıca belli bir mesleki alanı işgal edenlerin (bu çalışmada halkla ilişkiler uzmanları) kültürel sermaye düzeyinin diğer sektör çalışanlarına göre farklılaşım farklılaşmadığını ortaya koyarak mesleki bir alanda kültürel sermayenin rolünü tartışmaya açma gayreti taşımaktadır.

Bu çalışma, söz konusu boşlukların doldurulmasına yönelik Fransız sosyolog Bourdieu'nun kültürel sermaye teorisini takip ederek iki araştırma sorusuna yanıt aramaktadır:

- Kariyer başarısında kültürel sermaye rol oynamakta mıdır?
- Türkiye'de belli bir mesleki alanın temsilcilerinin kültürel sermayeleri farklılaşmakta mıdır?

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde çalışmada yer alan yapıların tanımlarına, konuyla ilgili araştırmalara ve hipotezlere yer verilmiştir. Yöntem bölümünde çalışmada kullanılan ölçekler, örneklem yöntemi ve analiz süreci aktarılmıştır. Son olarak analiz sonucu elde edilen bulgular sunulularak tartışmaya açılmış, nihayetinde kısıtlar ve önerilere yer verilmiştir.

A. LİTERATÜR TARAMASI

1. Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, kişinin kariyer deneyimlerinin çıktısı olarak tariflenebilir (Arthur vd., 2005, s. 178). Yazında "kariyer başarısı"nın içeriğinin bir dizi içsel/öznel (subjective) ve dışsal/nesnel (objective) çıktılara odaklanarak tanımlandığı ve ölçüldüğü görülmektedir (Seibert vd., 2001).

Geleneksel kariyer anlayışında kariyer başarısı, örgüt kademelerinde yükselmeyi (terfi) ve daha fazla para kazanmayı içeren, genellikle maddi ve dışsal çıktılar olarak tanımlanmaktadır (Gattiker & Larwood, 1986; Akt. Budak & Gürbüz, 2017, s. 88). Yazında nesnel kariyer başarısı olarak da geçen bu yaklaşım, bireyin kariyer durumunun az çok somut göstergelerine odaklanan dışsal bir perspektif sunar (Arthur vd., 2005, s. 179). Yeni kariyer yaklaşımı ise hiyerarşik ilerlemeden çok kariyerin zaman ve mekâna dayalı esnek, hudutsuz (boundaryless) ve farklı örgütler, meslekler, sektörler arasında gerçekleşen bir süreç olduğunu öne sürer (Arthur vd., 2005, s. 177). Söz konusu hudutsuz kariyerde, kişinin kendi değerleri ve kariyer hedefleri doğrultusunda kariyer başarısını nasıl değerlendirdiği öne çıkmaktadır (Budak & Gürbüz, 2017, s. 88). Böylece, öznel kariyer başarısı, "bireylerin kariyerleri hakkındaki algısal değerlendirmeleri ve duygusal tepkileridir" (Ng & Feldman, 2014, s. 120). Kimisi için özel yaşam-ış yaşamı dengesi öncelikli iken, kimisi için işin anlamlı olması ya da farklı işler dolayısıyla deneyim kazanması, öğrenmeye açık işlerde yer alması veya işinden sadece memnun olması gibi pek çok kişisel değer ve eğilimler önemli olabilir.

Yazında kariyer başarısının öznel ve nesnel boyutunun birbiriyle ilişkili ancak farklı yapılar olduğu (Wayne vd., 1999) ve her ikisinin de önemini koruduğu çünkü birinin geleneksel başarı standardını ölçerken (ücret, terfi, statü) diğerinin bireyin kariyer başarısına ilişkin kişisel beklentilerini ve değerlerini (aile mutluluğu, huzur, anlamlı iş, takdir görme vb.) ölçtüğü belirtilmektedir (Judge vd.,

1995; Seibert vd., 1999). Kariyer başarısının hem öznel hem de nesnel özellikler gösterebileceği ve birbirini tamamlayabileceği önerilmektedir (Arthur vd., 2005, s. 180). Bu doğrultuda, bu çalışmada kariyer başarısının hem nesnel hem de öznel boyutu dikkate alınmıştır. Nihayetinde kariyerinde belli maddi koşulları sağlamakta zorlanan kişilerin öznel beklenti ve ihtiyaçlarını da karşılaması zor olabilir.

2. Kültürel Sermaye

Bourdieu (1984) bir dışlama aracı olarak işlev gören sosyal ve kültürel kaynakları “sermaye” üzerinden açıklar ve bireyin sosyal dünyada ayakta kalmak için kullandığı pratik aracın yani kültürün, aynı zamanda sosyal hiyerarşileri belirlediğini ileri sürer. Bourdieu’ya göre sermaye, “elinde tutan kişiye avantaj sağlayan, biriktirelebilen ve miras yoluyla devredilebilen kaynaklardır” (Bennett & Silva, 2011, s. 430). Bourdieu, üç tip sermaye biçimi tanımlar: Ekonomik sermaye, bireyin sahip olduğu paraya çevrilebilir mal, mülk, materyal sahipliğidir. Sosyal sermaye ise kısaca toplumsal ilişkiler ağıdır, kimin kimi tanıdığı ile ilintilidir (Silva & Edwards, 2004, s. 2). Bourdieu, görüşlerinin temeline yerleştirdiği kültürel sermayeyi ise dilsel yatkınlık, eğitim yoluyla edinilen bilgi/donanım ve aynı zamanda kültürel tutumlar, tercihler ve davranışlar olarak tanımlamaktadır (Bourdieu & Passeron, 1990; Akt. Stuber, 2005, s. 141). Böylece, sınıfsal eşitsizlikler belli bir alanda başarı sağlamak için gerekli olan yeterli kültürel sermaye donanımına sahip olmayan bireyleri dışlayarak, yeniden üretilir. Kişi mücadele ettiği “alan”ın gerektirdiği sermaye tipinin yoğunluğuna ve sermaye karmasına (kültürel, ekonomik, sosyal) bağlı olarak hareket eder. Alanın sınırları dominant pozisyonlar tarafından belirlenir ve şekillenir (Swartz, 1997, s. 137).

Bourdieu (1986) kültürel sermayenin üç farklı biçimde bulunduğunu belirtir. İçselleştirilmiş kültürel sermaye, bir kişinin sosyalizasyon sürecinde öğrendiği ya da kişiyi yakından etkileyen tercihler, tutumlar ve pratiklerdir. Kültürel sermayenin içselleştirilmiş hali erken çocukluk döneminde ebeveynlerin ya da profesyonel eğitimcilerin çocuğa zaman yatırımı ile başlar. Bireylerin aileden farkında olmadan kendilerine geçen kültürel ve sosyal ehililik okul sıralarından işe alım tercihlerine ve eş seçimine kadar geniş bir alanda kendini gösterir ve bu durum sınıflar arası farklılıkları belirginleştirir (Bourdieu, 1984, s. 14). Kültürel sermayenin içselleştirilmiş hali, aslında kişinin beğenilerini ve yargılama yeteneğini içeren habitusa işaret etmektedir. Arun’un (2009) sınıfsal terbiye olarak tariflediği habitus, bireyin dünyaya karşı görüşünü ve onunla nasıl baş edeceğini belirleyen, erken yaşlarda alınan ve sosyal olarak oluşturulmuş meyiller setidir (Bourdieu, 1990, ss. 66-79).

Nesneleşmiş kültürel sermaye, “kültürel ürünlerde kendini bulur” (Bourdieu, 1986, s. 243), örneğin kitap koleksiyonu ya da müzik enstrümanları gibi. Ancak bunların kullanımı belli kültürel becerilere ehililik geliştirmeyi yani içselleştirilmiş kültürel sermayeyi gerektirir. Örneğin bir tablonun anlaşılması, okunması ya da bir romanın hakkının verilmesi ancak söz konusu kültürel ürünlerin nasıl tüketileceğine yönelik bir anlayış ile gerçekleşebilir (Bourdieu, 1997, s. 50). Son olarak, kurumsallaşmış kültürel sermaye, bir kişinin içselleştirilmiş sermayesini çoğaltan ya da destekleyen derecelerde ve diplomalarda kendini gösterir (Sullivan, 2003, s. 18). Bourdieu özellikle yükseköğretime önem verir çünkü eğitimin yaygınlaşmasıyla eğitim belgeleri pazarı yaratılmış ve böylece sosyal sınıf yapıları yeniden üretilmiştir. İş pazarında istenilen pozisyonlara erişmek için eğitim belgeleri istenir hale gelmiş ve böylece aileler de çocuklarını okutmak için daha yoğun çabaya girmiştir. Bu süreç ekonomik

sermayenin kültürel sermayeye dönüşümünü içermektedir ki bu strateji de ekonomik olarak güçlü olan aileleri daha avantajlı noktaya taşımaktadır. Bourdieu'ya göre, kültürel sermaye giderek (tarihsel açıdan) daha çok sosyal farklılaşmanın temelini oluşturmaktadır. Kurumsallaşmış ve nesneleşmiş kültürel sermayenin sınıflar arası adaletsiz dağılımı, Bourdieu'ya göre modern toplumlardaki sosyal eşitsizliğin ana boyutlarından biridir (Swartz, 1997, s. 78-79).

Bourdieu'nun kültürel sermaye kuramı çerçevesinde temel savı şudur: Eğitim belgeleri gibi kültürel kaynaklar, bir tür sermaye işlevi görür ve böylece modern toplumlardaki farklılaşmanın yeni ve belirgin kaynağını oluşturur. (Swartz, 1997, s. 136). Bununla birlikte kültürel sermaye tezinin iş hayatında çok az sınındığını, yapılan çalışmalarda ise değer gören bir kaynak olup olmadığı meselesinin bulanık olduğu belirtilmelidir.

3. Konuyla İlgili Yapılan Çalışmalar ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Kariyer başarısının örgütsel yazında genel olarak demografik (yaş, cinsiyet), beşerî sermaye (örneğin, teknik ve sosyal beceriler, iş deneyimleri), sosyal sermaye (örneğin, sosyal bağlantılar), iş-yaşam, motivasyon, kişilik özellikleri, organizasyon ve endüstri etrafında incelendiği görülmektedir (Bertrand & Mullainathan, 2004; Brymer vd., 2013; Eagly & Carli, 2007; Fernandez & Mors, 2008; Greenhouse vd., 1990; Judge vd., 1999; Lin, 2000; Seibert vd., 2001; Smith 2002; Vallas, 2003). Bununla birlikte iş gücü piyasasındaki farklılaşma çerçevesinde kültürün oynadığı rol, bir süredir tartışılmaktadır (Rivera, 2012). Tartışmalar ağırlıklı olarak kültür alanında çalışan sosyologlardan gelmektedir. Bu alanda yapılan çalışmaların iddiası kültürel kaynakların arzu edilen mesleklere, işlere erişimde ve işte başarıda önemli bir araç olabileceği yönündedir. Buna göre, kültürel sermaye sahipliği kişiye belli alanlarda avantaj sağlar, özellikle mesleki ve statü yarışında (Bennett & Silva, 2011, s. 430). Bununla birlikte yapılan araştırmalara bakıldığında, araştırmacıların bir kısmı iş hayatında (Fitzsimmons vd., 2014; Kay & Hagan, 1998; Santos vd., 2018) kültürel sermayenin avantaj sağladığını belirtirken; bir kısmı dezavantaj da yaratabileceğini belirtmiştir (Purcell, 2007; Stuber, 2005). Ancak bu çalışmalar "kariyer başarısı" odaklı olmayıp nitel çalışmalardır ve kariyer başarısı terfi, promosyon gibi hususlar üzerinden tartışılmıştır. Sadece Santos vd. (2018) yapmış oldukları nicel çalışmada iş performansını ele almış ve kültürel sermayenin de en az sosyal sermaye kadar iş performansı üzerinde etkili olduğunu bulgulamıştır. Alanda yapılan çalışmaların bir kısmı ise yoğun rekabet ortamındaki iş hayatında yüksek kültürel sermaye donanımının çok da bir anlam taşımadığı yönündedir. Kültürel hepçillik¹ tezinin bir nevi iş hayatında sınındığı bu çalışmaların temel argümanı, iş hayatında ince beğeniler içeren kültürden (highbrow culture) ziyade herkese açık popüler kültürün daha makbul olduğu ve iş kültürünün ağır bastığı yönündedir (Budak, 2015; Erickson, 1996; Lizardo, 2006; Michael, 2017).

Bourdieu'nun kültürel sermaye ve diğer kavramları ekseninde ilerleyen sınırlı sayıdaki çalışmalarda kültürel sermayenin hangi mesleklerde daha öne çıktığı ve kariyer başarısındaki yerinin muğlak olduğu söylenebilir. Fitzsimmons vd. (2014), Avusturyalı 30 erkek ve 30 kadın CEO ile yaptığı görüşmelerde, CEO'ların üst düzey yöneticiliğe ulaşmada izledikleri kariyer yolunu çocukluk, okul ve

¹ Kültürel hepçillik, kısaca birçok kültürel tarza dair fikir sahibi olmak anlamında kullanılmaktadır.

iş deneyimlerinden yola çıkarak toplumsal cinsiyet düzleminde Bourdieu'nun habitus, alan, kültürel sermaye kavramları ekseninde incelenmişlerdir. Buna göre, erkek ve kadın CEO'larda çocukluk deneyimlerinden başlanarak habitus, sermaye birikimi ve yoğunluğunun kadınlar aleyhine işlediği bulgulanmıştır. Purcell (2017, s. 33) Amerika'da uluslararası bir bilişim firmasında yaptığı yerinde gözlem ve görüşmelerle kültürel sermayenin başarı ve terfi için önemli bir kaynak olduğunu bulgulanmıştır. Ancak aynı zamanda sınıf ekseninde iş yerindeki etnik ve cinsiyete dayalı eşitsizliğin yeniden üretimine katkı sağladığı ve bazıları için dezavantaj yarattığı belirtilmiştir. Kay ve Hagan (1998) ise nitel çalışmalarında Kanadalı avukatlar arasında erkeklerin kadınlara göre neden daha kolay ortaklık statüsüne yükseldiğini araştırmıştır. Buna göre erkek avukatların sosyal ve kültürel sermaye eğilimleri ortaklığa gitme şanslarını yükseltmekte, kültürel sermayenin alanda erkek hukukçulara avantaj sağladığı belirtilmektedir.

Santos vd. (2018) ise kamu ve özel sektördeki farklı mesleklerden kişilerle yaptıkları nicel çalışmada kültürel sermaye, psikolojik sermaye ve sosyal sermayenin kişinin iş performansı üzerindeki etkisini incelemişler ve kültürel sermayenin de en az sosyal sermaye kadar iş performansı üzerinde etkisi olduğunu bulgulanmışlardır. Oysa Michael (2017), Kuzey Batı Avrupa'da iş hayatına yeni atılmış seçkin beyaz yakalıların kültürel beğenilerini (sadece müzik ve görsel sanatlar alanında) araştırdığı çalışmada, kültürel sermayenin değişen yapısına işaret etmekte ve kültürel tüketimin profesyonellerin yaşamlarında oldukça mütevazı bir role sahip olduğunu, sosyal ve profesyonel yaşamlarında sosyallik ve iş ahlakının daha önemli olduğunu bulgulanmıştır. Erickson (1996) ise özel güvenlik şirketleri sahipleri ve yöneticileri ile yapmış olduğu çalışmada avantajlı bağlantılara ve daha prestijli işlere sahip kişilerin daha zengin ve daha iyi sosyal ağlara sahip olduğunu belirterek ailenin "kader" olmadığını ve kültürel sermayenin hayatın farklı dönemlerinde kazanılabileceğini ifade etmektedir (Erickson, 1996, s. 222). Öte yandan "bireysel sermaye"ye doğru evrilen habitusun, özellikle iş gücü piyasasındaki eğitim ve sertifika belgeleri enflasyonu arasında daha da değerli olduğunu belirtilmektedir (Brown vd., 2016, s. 208). Yazarlar İngiltere ve Fransa'da özellikle elit mesleklere yönelik istihdamda, dünyadaki etik meselelere ilişkin karar verme ve rekabetin daha iyi bir dünya için nasıl yaşanması gerektiği üzerinden iyi bir karakter inşa etmenin, kişisel gelişimin ve bireysel etkinin giderek daha çok önem kazandığını belirtmektedir. Bu noktada Erickson'un (1996) aksine Brown vd. (2016) "doğduğunuz ev kaderinizdir" demektedir.

Ülkemizde iş hayatında kültürel sermayenin izlerini arayan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın amacına görece yakın olan tek çalışmada² Budak (2015), İzmir'deki 30 orta sınıf finans sektörü çalışanı³ ile yaptığı görüşmeler sonucunda esnek istihdam koşullarının çalışanla kültür arasındaki bağı kopardığını belirtmektedir. Buna göre, "dar çerçevede tanımlanmış kültürel elitizm yerini çeşitlilik sahibi ve zaman zaman popüler öğeleri de kapsayan bir kültürel sermaye anlayışına bırakmaktadır" (Budak, 2015, s. 140).

² Onur Uca (2016), "Türkiye'de Orta Sınıfın Fotoğrafı: Akışlar ve İlişkiler" adlı kitabında sınırlı da olsa orta sınıfın gündelik iş yaşam pratiklerine değinmektedir.

³ Budak, örnekleme aldığı kitleyi "kapitalist yöneticiler sınıfı" olarak adlandırdığı sosyoloji doktora çalışmasında söz konusu mesleki grubun kültürel angajmanını anlamaya çalışmaktadır.

Özetlemek gerekirse, kültürel sermayenin iş hayatında ve kariyer başarısında tam nerede durduğunun ve hangi mesleki alanlarda daha kıymetli olabileceğinin tartışmalı olduğu söylenebilir. Belli meyiller setini güçlü diplomalar ve kültürel nesnelere ile donatan çalışanlar, sektörde daha ayrıcalıklı bir konum elde edebilir, özellikle nesnel kariyer başarıları pozitif yönde etkilenebilir. Böylece, belli maaşlara ve pozisyonlara daha kolay sabitlenebilirler. En geniş anlamıyla kültürün bir güç kaynağı olabileceği (Swartz, 1997, s. 43 ve s. 75) dikkate alınır, söz konusu güç kendini iştigal olunan meslekten bağımsız olarak pozisyonel güç ve maddi güç olarak (nesnel kariyer başarısı) sergileyebilir. Öte yandan, öznel kariyer başarısı “yaşamaya değer bir hayata sahip olma” (Hall, 1996; Akt. Budak & Gürbüz, 2017, s. 88) olarak tanımlanıyorsa bu durumda kişinin bireysel değerlendirme şemalarının oluşmasında, kişinin öylesine, farkında olmadan ailesinden aldığı ve zamanla geliştirdiği sosyal ve kültürel faktörler de mesleki bağlamdan bağımsız olarak öznel kariyer başarısında etkili olabilir.

H1. Kültürel sermaye ile nesnel kariyer başarısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2. Kültürel sermaye ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Swartz (1997, s. 82), değerli kültürel kaynaklarını ekonomik ödüllere dönüştürebilecek bireylerin belki de medya, sanat ve akademi alanlarındaki belirli mesleklere daha uygun olabileceğini belirtmektedir. Bu araştırmada mercek altına alınan halkla ilişkiler mesleğinin “ilişki yönetimi” ile çok güçlü bir bağının olması, yapılan işin doğası gereği üst düzey işverenler, medya ve kamu gibi farklı alanların önemli aktörleri ile temasa açık olması, kültürel sermayenin daha öne çıkmasını sağlayabilir. Halkla ilişkiler, mesleki donanımın yanında kendini iyi ifade etmeyi (duruş, dış görünüş, iletişim becerisi vb.), iştigal edilen işin bağlamına aşikâr olmayı ve dolayısıyla doğuştan itibaren belli meyiller setine sahip olmayı gerektirebilir⁴. Nitekim araştırmaya konu olan halkla ilişkiler danışmanlık şirketleri ağırlıklı olarak patron şirketleridir ve söz konusu patronların sınırlı ekonomik sermayeleri bulunmakla⁵ birlikte sosyal ve kültürel sermaye donanımı bakımından zengin oldukları söylenebilir. Nitekim Rivera'nın (2012) nitel çalışmasının da ortaya koyduğu gibi işe alım süreci sadece becerilerin analiz edildiği bir süreç değildir. Aynı zamanda adaylar, değerlendiriciler ve firmalar arasında kültürel eşleşme sürecini de içerir. Bu durumda patronların/yöneticilerin kültürel benzerlikleri dikkate alarak kendilerine benzer hakla ilişkiler uzmanlarını işe alma eğilimi taşıyabilecekleri söylenebilir. Bu noktada araştırmaya konu halkla ilişkiler uzmanlarının kültürel sermayelerinin diğer sektör çalışanlarına göre daha yüksek olması beklenebilir. Nitekim Edwards (2008) İngiltere’de halkla ilişkiler uzmanlarının (N=178) kültürel sermayelerini İngiltere genelinde yapılan çalışma⁶ ile kıyaslayarak halkla ilişkiler uzmanlarının kültürel sermaye birikimlerinin ortalamasının üstünde olduğunu bulgulamıştır.

⁴ Köklü halkla ilişkiler şirketlerinden birinin sahibi ile araştırmacının yaptığı mülakattan bir alıntı: “Hayatında bir otelin kapısından içeri girmemiş birinin bu işi yapmasını bekleyemezsiniz”. Ayrıca, araştırmacının geçmiş mesleki deneyimi de söz konusu ifadeyi destekler niteliktedir.

⁵ <http://www.halklailiskiler.com/turkiyede-nasil-bir-pr-is-kulturu-olustu.html>

Yazısının devamı için lütfen bkz: <http://www.ida.org.tr/turkiye-pr-sektorunun-tarihinde-kisa-bir-gezinti/>

⁶ Bennett, Savage ve Ward'e'nin (2009) İngiliz toplumunun sınıf ve kültür haritalarını çıkardıkları çalışmadır.

H3. Halkla ilişkiler uzmanlarının kültürel sermayeleri diğer sektör çalışanlarının kültürel sermayelerinden daha yüksektir.

Halkla ilişkiler uzmanlarının kültürel sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunun öne sürülmesi aynı zamanda söz konusu mesleği icra eden uzmanların kültürel sermayelerinin gerek nesnel ve gerekse öznel kariyer başarılarındaki etkisinin diğer sektör çalışanlarından farklılaşabileceğini gündeme getirmektedir. Bu durumda Hİ çalışanları arasında kültürel sermayenin öznel ve nesnel kariyer başarıları üzerindeki etkisi daha iyi gözlemlenebilir. Bu doğrultuda;

H4. Kültürel sermaye ile nesnel kariyer başarısı arasındaki ilişkide halkla ilişkiler uzmanları ile diğer sektör çalışanları arasında fark vardır.

H5. Kültürel sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide halkla ilişkiler uzmanları ile diğer sektör çalışanları arasında fark vardır.

B. YÖNTEM

1. Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın örneklemini iletişim danışmanları ile farklı sektörlerde çalışan uzmanlar oluşturmaktadır. Halkla ilişkiler uzmanlarına, İletişim Danışmanlığı Şirketleri Derneği'ne (İDA) üye Hİ şirketleri aracılığıyla ulaşılmıştır. Bu kapsamda Şubat-Temmuz 2019 tarihleri arasında 14 halkla ilişkiler şirketine anketler online veya elden ulaştırılmış, 8 tanesinden geri dönüş alınmış ve toplamda 131 kişiye ulaşılmıştır. Eksik ve hatalı olduğu düşünülen anketlerin elenmesinin ardından 126 anket analize dahil edilmiştir.

Ülkemizde belli bir meslek grubunun kültürel sermaye seviyelerini ülke örneklemini ile kıyaslayabilecek geniş ölçekli çalışmalar olmadığı için⁷; çalışma kapsamında ayrıca rastgele örneklem yöntemi ile ağırlıklı olarak hizmet sektöründe yer alan profesyonellere ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmaya sadece özel sektörde çalışan profesyoneller dahil edilmiş ve nihayetinde 199 anket analize dahil edilmiştir. Pilot çalışma sonucu anket ifadeleri değiştiği ya da çıkarıldığı için pilot çalışmada yer alan 46 anket nihai analizlere dahil edilmemiştir.

Çalışmada toplam 325 kişi yer almıştır. Bunun %38,5'ini iletişim uzmanları, %13,5'ini finans, %7'sini bilişim, %6,5'ini enerji, %5'ini sağlık hizmetleri, %5,2'sini iş ve yönetim danışmanlığı, %3,7'sini elektrik-elektronik, %3,1'ini eğitim, %2,8'ini kimya ve geri kalan %15'ini ise gıda, ulaştırma-lojistik, metal sanayi, otomotiv, tekstil, cam-çimento, perakende sektörlerinde çalışanlar oluşturmaktadır.

2. Ölçüm Araçları

2.1. Kariyer Başarısı

Bu çalışmada kariyer başarısının her iki boyutuna (öznel ve nesnel) da yer verilmiştir. *Öznel kariyer başarısında*, Shockley ve arkadaşlarının (2015) geliştirdiği ölçek dikkate alınmıştır. Bu ölçeğin tercih

⁷ Bennett vd., 2009-İngiltere; Bennett vd., 1999- Avusturya; Prieur vd., 2008 – Danimarka'da yapılan çalışmalar ülke genelinde yapılmış çalışmalar olup belli aralıklarla tekrarlanmaktadır.

edilmesinin sebebi, günümüzün değişen iş koşullarını dikkate alarak çok boyutlu tasarlanması ve yakın zamanda geliştirilmiş olmasıdır. Ölçek ayrıca, Budak ve Gürbüz (2017) tarafından Türkçe'ye de uyarlanmıştır. 24 ifadeden oluşan ölçek, 8 boyuttan oluşmaktadır: Tanınma/takdir görme (3), kaliteli iş (3), anlamlı iş (3), etki (3), gerçeklik (3), kişisel yaşam (3), büyüme ve gelişme (3), memnuniyet (3). Budak ve Gürbüz'ün (2017, s. 94) çalışmasında iki farklı örnekleme uygulanan ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı .91 ve .94 çıkmıştır.

Çalışmada kullanılan kariyer başarıları ölçeğinin güvenilirliğini test etmek ve ölçek ifadelerini önceden sınamak için pilot çalışma (N=46) gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda, kariyer başarıları ölçeği orijinal ölçekte olduğu gibi 8 faktörlü çıkmamış, bazı ifadelerin birden fazla boyuta girmesi sonucunda ölçek 4 boyuta indirgenmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre 3 ifade, "iş-yaşam dengesi"; 7 ifade "takdir görme ve kaliteli iş"; 3 ifade "anlamlı iş" ve 2 ifade "etki" olarak adlandırılan boyutlar altına girmiştir. Pilot çalışmadaki ölçeğin, cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.927'dir.

Ana çalışmada (N= 325) öznel kariyer başarılarına ilişkin 15 ifade üzerinden yapılan faktör analizi 4 boyutlu değil, 3 boyutlu bulunmuştur. Ölçeğe uygulanan analizde KMO ve Bartlett's Testi katsayısı .934, açıklanan varyans %72,5 ve Cronbach alfa değeri .934 bulunmuştur. Söz konusu analizde "kaliteli iş", "takdir görme", "etki" olarak adlandırılan boyutlara ait ifadelerin bir boyut altında (işini iyi yapma) toplanmasının nedeni, söz konusu boyutlar altındaki ifadelerin birlikte algılanması, söz konusu örneklem ve kültürel farklılıklar kaynaklı olabilir. Tablo 1, öznel kariyer başarılarının boyutlarını, açıklanan varyansları ve Cronbach alfa değerlerini vermektedir. Nihai çalışmada öznel kariyer başarıları ölçeğinin alfa güvenilirlik katsayısı .942'dir.

Tablo 1. Öznel Kariyer Başarıları Özet Faktör Analizi Sonuçları

Toplam Açıklanan Varyans (%72,513)	Boyutlar		
	İşini iyi yapma	Anlamlı iş	İş-yaşam dengesi
Açıklanan Varyans	%36,44	%20,69	%15,38
Cronbach alfa değerleri	.946	.888	.773
Madde Sayısı	9	3	3

Nesnel kariyer başarıları ise yazında genel olarak alınan maaş ve/veya kişinin o kurumda ne kadar terfi aldığı ile ölçülmektedir (Ng vd., 2005, s. 375). Bununla birlikte yazında kişinin mesleki statüsünün (Bretz & Judge, 1992; Judge vd., 1999) ya da maaşındaki yıllık değişimin de (Stumpf & Tymon Jr., 2012, s. 348) kariyer başarılarının nesnel formu içerisinde değerlendirilebileceği belirtilmektedir. Kişinin o kurumda aldığı terfi sayısı, hem halkla ilişkiler danışmanlık şirketlerindeki personel devir oranının yüksekliği hem de terfi olanaklarının sınırlı olmasından dolayı dikkate alınmamıştır. Sonuç olarak, bu çalışmada nesnel kariyer başarıları, kişinin maaşı ve bulunduğu pozisyon üzerinden ölçülmüştür. Bireysel beyana dayanan maaş ve pozisyon arasındaki ilişki ayrıca irdelenmiş ve aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.602$, $p < 0.001$). Ayrıca, maaş ve pozisyonu içeren nesnel kariyer başarılarının cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.737'dir.

2.2. Kültürel Sermayenin Ölçümü

Kültürel sermayenin ölçüm meselesi yazında oldukça tartışmalıdır. Araştırmacıların amacına, örnekleme ve içinde bulunduğu topluma göre kültürel sermayenin içeriği de değişmektedir. Örneğin, Purcell (2007) şirket kültüründe nelere değer verildiği üzerinden; Kay ve Hagan (1998) mesleki donanım ve eğilimler üzerinden, Fitzsimmons vd. (2004) çocukluk deneyimlerinden, Michael (2017) kültürel beğeni olarak müzik ve görsel sanatlar üzerinden, Santos vd. (2018) kurumsallaşmış ve içselleştirilmiş sermaye üzerinden kültürel sermayeyi ölçmeye ya da anlamaya çalışmışlardır. Türkiye’de ise yapılan çalışmalar incelendiğinde (Arun, 2012; Avcı & Yaşar, 2014; Cansız vd., 2018; Karademir vd., 2016; Misci Kip, 2010; Rankin & Ergin, 2017; Seyfi, 2017; Tezcan, 2019) bu çalışmanın amacına ve örnekleme uygun bir ölçüm aracına rastlanmamıştır. Kısacası Savage vd.’nin (2005, s. 12) de belirttiği gibi kültürel sermayeyi nicel olarak ölçen ve herkes tarafından kabul edilmiş güçlü bir enstrüman yok denebilir. Bununla birlikte kültürel sermayenin yazında genellikle kültürel katılım ve/veya beğeni patikaları ekseninde ölçüldüğü görülmektedir. Bu noktada Katz-Gerro ve Yaish (2008, s. 1) her ikisinin de kültürel sermayenin ölçümünde önemli olduğu üzerinde durmaktadır. Nitekim gerek Bennett vd. (2009) ve gerekse Rankin ve Ergin’in (2017) çalışmalarının hem beğeni hem de katılım eksenli olduğu görülmektedir.

Literatür taraması sonucu çalışmanın kapsamına uygun bir ölçek bulunamadığı⁸ için profesyonel çalışanların kültürel sermaye düzeylerini ölçmeye yönelik bir enstrüman geliştirilmeye çalışılmış ve hem beğeni hem de katılım boyutuna dikkat edilerek ifadeler geliştirilmiştir. Bunun için öncelikle yazındaki tüm ölçekler incelenmiş⁹, gerektiğinde e-posta yoluyla istenmiş¹⁰, karşılaştırılmış ve bu çalışmanın kapsamı dahilinde incelenmiştir. Özellikle Bennett vd.’nin (2009) ölçeği çok uzun olsa da (70 sayfa) beğeni, katılım, tutum, bilgi gibi farklı boyutları ele aldığı için araştırmacı tarafından detaylı irdelenmiştir. Söz konusu ölçeğin, Türkiye’ye ve alana uyarlanmasında öne çıkan kültürel alanların, kültürel aktörlerin ve kişilerin kültürel sermayeye yaklaşımını anlamak ve ifade havuzu oluşturmak üzere görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda her biri 3 kişiden oluşan 2 adet yüz yüze odak grup toplantısı gerçekleştirilmiştir. Gruplardan biri 40’lı yaşlar ve diğeri ise 30’lu yaşlardaki meslek sahibi kişilerden oluşmaktadır¹¹. Araştırmacı, odak grup görüşmelerinde konuya “Boş zamanlarınızda ne yaparsınız?”, “Kültürlü insanlar deyince ne anlıyorsunuz?” gibi genel sorularla başlamış ve ardından

⁸ Yazına bakıldığında sınırlı sayıda ölçüm aracı dikkat çekmekle birlikte ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin taranan makalelerde (öğretmenlere yönelik ölçekler hariç) hiçbir ibarenin bulunmadığı, sadece bazı makalelerde daha önce kimler tarafından kullanıldığına yönelik atıfların olduğu görülmektedir. Çünkü oluşturulan ölçekler o ülkeye has ölçeklerdir ve genellikle araştırmacılar kendi ölçeklerini kendi araştırma desenlerine, örnekleme göre genel olarak ele alınan kültürel pratiklerden (yeme-içme, müzik, sahne sanatları vb.) seçerek oluşturmuşlardır.

⁹ Eğitim camiası içinde ele alınan makalelerden ziyade, iş dünyası ve kültürel sermaye ekseninde ilerleyen makaleler oldukça yol gösterici olmuştur: David A. Purcell (2007), Erickson (1996), Lamont & Lareau (1998), Stuber (2005), Swartz (1997)

¹⁰ Örneğin Tony Bennett, İngiltere’de gerçekleştirilen çalışmanın ölçeğini iletmiştir.

¹¹ Görüşmede yer alan 30’lu yaşlardaki katılımcılar: Biri, Sahne ve Gösteri Sanatları mezunudur ve freelance çalışmaktadır (Kadın-31 yaş). Bir diğeri katılımcı, Amerika’da yaşamaktadır ve bilimsel konferanslar düzenleyen bir şirketin sahibidir (Erkek-31 yaş). Bir diğeri katılımcı ise İzmir Ticaret Borsasında 7 senedir uzman olarak çalışmaktadır (Erkek-33). Görüşmede yer alan 40’lı yaşlardaki katılımcılar: Yazılım mühendisi (48), öğretmen (42) ve dişiçi (44).

ifade edilenlerden yola çıkarak kültürel alanlara ilişkin sorularını derinleştirmiştir. Bu görüşmelerin ana amacı, Türkiye’de çalışan beyaz yakalıların genel olarak kültürel angajmanını anlamaktır. Son olarak Türkiye’de uzun yıllardır halkla ilişkiler danışmanlık şirketinin başında olan, sektörde neredeyse 50 yıllık deneyimi bulunan bir profesyonelle 2,5 saat süren derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşme, halkla ilişkiler danışmanlık sektörü ve gelişimi, alanın kimlere açık olduğu, hangi kültürel kodlara önem verildiği üzerinden ilerlemiştir.

Yazın taraması ve yapılan görüşmelerin ardından, sosyal paylaşım siteleri dahil olmak üzere web sayfalarından, gazetelerin hafta sonu kültür eklerinden ve röportajlardan beyaz yakalı çalışanlar ve iletişim sektörü üzerine okumalar yapılmış, bloglar takip edilmiş, ilgili videolar izlenmiştir. Nihayetinde elde edilen tüm bilgilerden yola çıkılarak ifade havuzu oluşturulmuştur. İfadeler, özel sektörde çalışan 3 kişi ile (daha önceki görüşmecilerden bağımsız) bir odak grup toplantısı ile gözden geçirilmiştir. Geliştirilen ölçek aralarında iletişim sektöründe de çalışan 5 kişiye uygulanmış, anlaşılmayan ya da hatalı ifadeler varsa tekrar gözden geçirilmiştir. Son olarak, araştırma yöntemleri konusunda uzman bir araştırmacı tarafından tüm ölçekte yer alan ifadeler tek tek gözden geçirilmiştir. Ölçekte kültürel sermayenin üç formu da (içselleştirilmiş, nesnel ve kurumsal) dikkate alınmaya çalışılarak beğeni ve katılım eksenli sorulara yer verilmiş ve tartışmalı ifadeler konunun uzmanlarına sorulmuştur. Örneğin nesneleşmiş kültürel sermaye altında değerlendirilen “tablo” sorusu, sanat yönetimi danışmanı ile konuşularak nihai haline (Evinizde bulunan sanat eserlerine ilişkin aşağıdaki değerlendirmelerden hangisi söylenebilir?) getirilmiştir. Ayrıca, sosyoloji bölümü mezunu ve saha tecrübesi bulunan bir sosyoloğa ölçeğin geliştirilmesi sürecinde belli aralıklarla başvurulmuştur.

Çalışmada beğeni (Örneğin, bağımsız sinemayı severim, iyi bir müzik zevkine sahip olduğumu düşünüyorum vb.) ve katılım (Örneğin, yabancı dizileri yakından takip ederim, tiyatro, opera ve bale gösterilerine giderim) eksenli ifadeler karma olarak kullanılmaya çalışılmıştır. Yazında habitus ve/veya içselleştirilmiş sermaye kapsamında değerlendirilen ailenin kültürel sermaye donanımını yakalamaya yönelik ifadeler de yer verilmiştir (Örneğin; çocukluğumda eğitim hayatımın dışında kültürel, sanatsal ve sportif etkinliklerle uğraşmamı ailem desteklemiştir. Çocukken ailemle yurtdışı gezilerine katılırdım). Yine içselleştirilmiş sermaye ekseninde ebeveynlerin ve dedelerin eğitim seviyelerine de ölçekte yer verilmiştir. Son olarak kurumsallaşmış kültürel sermaye kapsamında ise katılımcının en son aldığı diploma ve mezun olduğu lise türü sorgulanmıştır.

Pilot çalışma kapsamında toplamda 54 ifadeden oluşan kültürel sermaye ölçeğine faktör analizi uygulanmış, kültürel katılım ve beğeni eksenli ifadeler, 6 boyut altında (kültürel katılım, ailenin kültürel yatırımı, kişisel görünüm, dış mekân kullanımı, izleme alışkanlıkları, müzik) toplanmıştır. Bununla birlikte faktör analizi sonucunda önemli bazı ifadelerin ölçeğin dışında kaldığı görülmüştür (örneğin; tutkuyla bağlı olunan hobiler, tiyatroya gitme, müzeye gitme). Faktör analizinde birbirine yakın çıkan ifadelerden biri elenmiş ve ölçekten çıkmaması gerekenler eklenerek kültürel sermaye ölçüm aracı, ebeveynlerin eğitim düzeyleri, oturulan muhit, enstrüman sahipliği, yabancı dil bilgisi, yurtdışı gezi, evdeki sanat eserleri, mezun olunan lise, en son alınan diploma ifadeleri ile (toplam 28 ifade) son haline getirilmiştir. Santos vd. (2018, s. 1364) çalışmasında kültürel sermayenin cronbach alfa değeri .73, Avcı ve Yaşar’ın (2014, s. 72) öğretmenlere yönelik geliştirdiği ölçeğin alfa değerinin ise .948 olduğu

belirtilmektedir. Bu çalışmada toplam 28 ifadeden oluşan kültürel sermaye endeksinin cronbach alfa güvenirlik katsayısı ise .887'dir.

Çalışmada, katılımcıların kültürel sermaye düzeylerini (düşük-orta-yüksek) belirlemek için ölçeğe yer alan her bir ifadenin ne derece önemli olduğu (1=önemli değil; 2=orta derece önemli; 3=çok önemli) tespit edilmiştir. Bunun için, yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü gibi kriterlere dikkat edilerek 6 kişilik bir değerlendirme grubu oluşturulmuştur. Gruptaki iki kişi toplumsal olarak dikey hareketli, 2 kişi üst düzey sınıfa ait ve 1 kişi ise orta sınıfa ait olup biri hariç (sosyolog) özel sektörde çalışmaktadır. Araştırmacı, ölçeğe yer alan 28 kültürel sermaye ifadesinin her birinin "bir kişinin kültürel sermaye düzeyinin belirlenmesinde" ne derece önemli olabileceğini 1'den 3'e kadar katılımcılardan puanlamalarını istemiştir. Söz konusu değerlendirme her bir değerlendirici ile ayrı ayrı ve yüz yüze yapılmıştır. Öncesinde ise çalışmanın amacı ve kültürel sermayenin ne anlama geldiği değerlendiricilere aktarılmıştır. Çalışmada bilinçli olarak örneklemden bağımsız uzman bir gruba sorulmamış, tam tersi örneklem grubuna yakın bir hedef kitle seçilerek onların gözünden bir indeks oluşturulmaya çalışılmıştır. Nihayetinde her bir kültürel sermaye ifadesinin katsayısı oluşturulmuş ve her bir ifadenin 1 ila 5 arasında puanlandığı dikkate alınarak normalize edilmiş ve her ifadenin skoru belirlenmiştir. Söz konusu skorların dikkate alınması sonucunda 100 üzerinden her bir anket katılımcısının kültürel sermaye puanı hesaplanarak düzeyi (düşük, orta ve yüksek) tespit edilmiştir.

3. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Likert tipi, çoktan seçmeli ve açık uçlu sorular üzerinden analizler yapılmıştır. Verilerin analizinde, ölçeklerin faktör yapılarını tespit etmek için döndürülmüş (varimax) temel bileşenler (principal components) faktör analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için basit doğrusal korelasyon tekniklerinden olan Pearson korelasyon katsayısı dikkate alınmış ve basit korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışmada ayrıca bağımsız değişkenin (kültürel sermaye), bağımlı değişkenin (kariyer başarısı) anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını anlamak için basit doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bunun için değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olup olmadığı saçılma diyagramı (scatterplot) ile tespit edilmiş, "tek adımda giriş" (enter) analiz yöntemi seçilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada son olarak kültürel sermaye sahipliği, örneklemden Hİ çalışanları ile diğer sektör çalışanları arasındaki frekans ve yüzde dağılımı çapraz tablo istatistik analizi ile, çalışanlar arasında (Hİ ve diğer sektör çalışanları) kültürel sermayenin farklılaşma farklılaşmadığını test etmek için ise ki-kare testi uygulanmıştır. Veri analizinde 43 ifadeden oluşan ölçeğin toplam cronbach alfa güvenirlik katsayısı .912'dir.

C. BULGULAR

1. Demografik Bulgular

Araştırma örnekleminde yer alan Hİ uzmanlarının yaklaşık %71'i kadın iken diğer sektör katılımcıları arasında bu oran %46'dır. Söz konusu oran halkla ilişkiler sektörünün kadın çalışan ağırlıklı bir sektör olması ile ilintilidir. Hİ sektöründeki profesyonellerin %34'ü uzman pozisyonunda iken %32'si üst düzey yöneticidir. Diğer sektör çalışanlarının ise %35'i uzman, %31'i üst düzey yöneticidir.

Dolayısıyla her iki örneklemin pozisyon açısından birbirine yakın olduğu söylenebilir. Hİ sektöründeki çalışanların %73'ü yerli firmalarda çalışırken %20'si uluslararası firmalarda çalışmaktadır. Diğer sektörlerde çalışanlarda sırasıyla söz konusu oranlar %59 ve %25'tir. Toplam deneyim açısından bakıldığında Hİ uzmanlarının %39'u 5 yıl ve altı sektörde deneyim sahibidir, aynı oran diğer sektör çalışmalarında %32'dir. Hİ sektöründe 16-20 yıl deneyimlilerin oranı %16, 21 yıl ve üzeri deneyimlilerin oranı ise %6 iken, aynı oranlar diğer sektör çalışanlarında sırasıyla %11 ve %20'dir. Hİ uzmanlarının sadece %15,2'si aylık maaş olarak 13.500 TL ve üzeri alıyorken diğer sektör çalışanlarında söz konusu oran %26,6'dır. Son olarak kurumsallaşmış kültürel sermayenin de bir parçası olan eğitim düzeyine bakıldığında, Hİ çalışanları ile diğer sektör çalışanları arasında anlamlı bir fark olduğu dikkat çekmektedir ($p=0.001$ $p < 0,05$). Buna göre Hİ çalışanları arasında yüksek lisans sahipliği yaklaşık %21, doktora sahipliği ise %1 bile değilken, söz konusu oranlar diğer sektör çalışanları arasında %26 ve %8'dir.

2. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

H1 ve H2 hipotezlerini test etmek için öncelikle Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 2 incelendiğinde kültürel sermayenin hem öznel kariyerin (iş-yaşam dengesi, anlamlı iş, işini iyi yapma) hem de nesnel kariyerin (pozisyon, aylık net gelir) tüm boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Sadece "iş yaşam dengesi" boyutu ile pozisyon arasında bir ilişki bulunmamaktadır ($p=0.407$). Değişkenler arasındaki ilişkilerin gücüne bakıldığında kültürel sermayenin nesnel kariyer başarıları boyutları ile ilişkisinin daha zayıf olduğu dikkat çekmektedir ($r= .124$, $r=.167$). İşini iyi yapma ile anlamlı iş arasındaki ilişkinin ise en yüksek değeri aldığı söylenebilir ($p=.000$, $r=.688$).

Tablo 2. Kültürel Sermaye ve Kariyer Başarısı Değişkenleri Arasındaki Korelasyon

N= 325		1	2	3	4	5	6
Pozisyon (1)	Pearson Korelasyon	1					
	Anl. (2 kuyruk)						
Aylık net gelir (2)	Pearson Korelasyon	,602**	1				
	Anl. (2 kuyruk)	,000					
İs yaşam dengesi (3)	Pearson Korelasyon	,046	,151**	1			
	Anl. (2 kuyruk)	,407	,007				
Anlamlı iş (4)	Pearson Korelasyon	,216**	,247**	,455**	1		
	Anl. (2 kuyruk)	,000	,000	,000			
İşini iyi yapma (5)	Pearson Korelasyon	,350**	,392**	,560**	,688**	1	
	Anl. (2 kuyruk)	,000	,000	,000	,000		
Kültürel sermaye (6)	Pearson Korelasyon	,124*	,167**	,287**	,193**	,295**	1
	Anl. (2 kuyruk)	,026	,003	,000	,000	,000	

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı. * Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruk)

Araştırmanın amacı, kültürel sermayenin genel olarak kariyer başarıları üzerindeki olası etkisini tespit etmek olduğu için basit doğrusal regresyon analizleri ile söz konusu etki incelenmeye çalışılmıştır.

H1 hipotezi yani kültürel sermayenin nesnel kariyer başarıları üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olup olmadığına yönelik regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre kültürel sermaye ile nesnel kariyer başarılarının boyutları (aylık net gelir $\beta=.167$; pozisyon $\beta=.124$; $p < 0.05$) arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak kültürel sermayenin nesnel kariyer başarılarının her iki boyutunu

da açıklama gücünün oldukça düşük olduğu belirtilmelidir. Dolayısıyla aylık net gelire ilişkin toplam varyansın sadece %2,8'inin, pozisyonun ise sadece %1,5'unun kültürel sermaye ile açıklandığı ifade edilebilir. Bu noktada kültürel sermaye ile nesnel kariyer başarısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve H1 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 3. Kültürel Sermaye ile Nesnel Kariyer Başarısı Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişkenler	B	T	Sig. (Anl.)	F	R ²
Kültürel sermaye	Aylık net gelir	,167	3,044	,003	9,264	,028
	Pozisyon	,124	2,240	,026	5,019	,015

H2 hipotezini test etmeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları ise Tablo 4'te verilmektedir. Buna göre, kültürel sermayenin öznel kariyer başarısının bütün boyutlarını (iş yaşama dengesi $\beta=,287$; anlamlı iş $\beta=,193$; iyi iş çıkarma $\beta=,295$; $p < 0,05$) anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Bununla birlikte Tablo 5 dikkate alındığında kültürel sermayenin "iş yaşam dengesinin" yaklaşık %8,2'sini, "işini iyi yapmanın" %8,7'sini ve "anlamlı iş" boyutunun ise sadece %3,7'sini açıkladığı görülmektedir. Sonuç olarak kültürel sermaye ile öznel kariyer başarısının tüm boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu için H2 hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4. Kültürel Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken (Öznel kariyer başarısı)	β	T	Sig. (Anl.)	F	R ²
Kültürel sermaye	İş yaşam dengesi	,287	5,376	,000	28,905	,082
	Anlamlı iş	,193	3,526	,000	12,431	,037
	İşini iyi yapma	,295	5,514	,000	30,400	,087

H3 hipotezini yani Hİ çalışanlarının kültürel sermayelerinin çalışmanın örnekleminde yer alan diğer sektör çalışanlardan farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için çapraz tablo istatistik analizleri yapılmış ve ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır (Tablo 5). Analiz sonucu 5'ten küçük beklenen gözlem sayısının %20'yi geçmesinden dolayı (%33) Fisher Exact testi gerçekleştirilmiştir. Bu sonuca göre, p değeri .000 bulunmuştur. Buna göre Hİ uzmanlarının kültürel sermayelerinin diğer sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Nitekim Tablo 5 incelendiğinde çalışmada yer alan Hİ uzmanlarının %42'si yüksek kültürel sermaye düzeyine sahipken bu oran diğer sektör uzmanlarında %19,1'dir. Örnekleme yer alan diğer sektör çalışanlarının ağırlıklı olarak orta düzey kültürel sermayeye sahip olduğu söylenebilir (%76,9). Bu doğrultuda, halkla ilişkiler uzmanları ile diğer sektör çalışanları arasında kültürel sermaye bakımından anlamlı bir fark olduğu için H3 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 5. Çapraz Tablo İstatistik Sonuçları ve Ki-Kare Testi

		Kültürel Sermaye Düzeyi			Toplam
		Düşük	Orta	Yüksek	
Halkla İlişkiler	Sayı	0	73	53	126
	% Hİ çalışanları içindeki payı	0,0%	57,9%	42,1%	100,0%
	% Genel toplam içindeki payı	0,0%	22,5%	16,3%	38,8%
Diğer sektör	Sayı	8	153	38	199
	% diğer sektör çalışanları içindeki payı	4,0%	76,9%	19,1%	100,0%
	% Genel toplam içindeki payı	2,5%	47,1%	11,7%	61,2%
Toplam	Sayı	8	226	91	325
	%	2,5%	69,5%	28,0%	100,0%

Ki-kare Testi				
	Değer	Df	Asymp. Sig. (iki-kuyruk)	Exact Sig. (iki-kuyruk)
Pearson Ki-Kare	23,584*	2	,000	,000
Olasılık Oranı	25,978	2	,000	,000
Fisher's Exact Test	23,448			,000
Geçerli Sayı	325			

*Beklenen değeri 5'ten küçük olan hücre sayısı2 (%33,3). Min. beklenen sayı 3,10.

H4 hipotezinde, kültürel sermayenin nesnel kariyer başarısı ile ilişkisinin Hİ uzmanları ve diğer sektör çalışanları arasında farklılaşıp farklılaşmadığı irdelenmiştir. Buna göre, diğer sektör çalışanları arasında kültürel sermaye ile sadece aylık net gelir arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($\beta = ,243$ $p=.001$) görülmektedir (Tablo 6). Dolayısıyla kültürel sermayenin nesnel kariyer başarısına etkisi bakımından Hİ uzmanlarının diğer sektör çalışanlarından kısmen de olsa farklılaştığı görülmektedir. Bu doğrultuda H4 hipotezinin kısmen kabul edildiği söylenebilir. Öte yandan Hİ uzmanlarının kültürel sermayeleri ile nesnel kariyer başarısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Halkla ilişkiler ve Diğer Sektör Çalışanları Kültürel Sermaye ile Nesnel Kariyer Başarısı Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Gruplar	Bağımlı değişkenler	β	T	Sig.	F	R ²
Kültürel Sermaye	Hİ Uzmanları	Aylık net gelir	,094	1,052	,295	1,106	,009
		Pozisyon	,102	1,141	,256	1,302	,010
	Diğer Sektör	Aylık net gelir	,243	3,521	,001	12,398	,059
		Pozisyon	,090	1,272	,205	1,617	,008

H5 hipotezinde, kültürel sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide halkla ilişkiler uzmanları ile diğer sektör çalışanları arasında fark olup olmadığı analiz edilmiştir. Çalışmadaki örneklemin tümü dikkate alındığında (N=325) kültürel sermayenin öznel kariyer başarısını güçlü bir oranda olmasa da yordadığı söylenebilir (Tablo 4) ancak Hİ uzmanları ile diğer sektör çalışanları kıyaslandığında aralarında farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre Hİ uzmanlarının kültürel sermayelerinin öznel kariyer başarısı boyutlarının sadece birini (iş yaşam dengesi $p=.036$; $p < 0,05$) çok düşük düzeyde açıkladığı (%3,6), diğer boyutlar ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte diğer sektör çalışanlarının kültürel sermayelerinin öznel kariyer başarısının üç boyutunu (iş yaşam dengesi $\beta=.351$; anlamlı iş $\beta=.352$; işini iyi yapma $\beta=.348$; $p < 0,05$) da etkilediği söylenebilir. Buna göre, kültürel sermayenin öznel kariyer başarısının boyutlarının yaklaşık

%12'sini açıkladığı görülmektedir (Tablo 7). Sonuç olarak H5 hipotezi kabul edilmekle birlikte analiz sonuçları, beklenenin aksine diğer sektör çalışanları arasında kültürel sermaye ile öznel kariyer başarısı arasında daha güçlü bir ilişki ortaya koymaktadır.

Tablo 7. Halkla ilişkiler ve Beyaz Yakalı Uzmanların Kültürel Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Gruplar	Bağımlı değişkenler	β	T	Sig.	F	R ²
Kültürel sermaye	Hİ uzmanları	iş yaşam dengesi	,187	2,124	,036	4,510	,036
		anlamli iş	,030	0,339	,735	0,115	,001
		İşini iyi yapma	,153	1,690	,094	2,856	,023
	Diğer sektör	iş yaşam dengesi	0,351	5,267	,000	27,745	,123
		anlamli iş	0,352	5,284	,000	27,917	,124
		İşini iyi yapma	0,348	5,209	,000	27,14	,121

Tartışma

Bu çalışmada kültürel sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişki ilk kez incelenmiş ve ayrıca mesleki bir grubun söz konusu değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı irdelenmiştir.

Örneklemin geneli dikkate alındığında bu çalışmada kültürel sermaye ile kariyer başarısı arasında anlamli bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu noktada öznel kariyer başarısına ilişkin varyansın (iş yaşam dengesi %8,2; anlamli iş %3,7 ve iyi iş çıkarma %8,7) düşük de olsa kültürel sermaye ile açıklanabileceği bulgulanmıştır (Tablo 7). Aynı değişkenleri içermese de bu çalışmanın sonuçlarının, Santos ve arkadaşlarının (2018) kültürel sermayenin iş performansını etkilediğine yönelik çalışması ile uyumlu olduğu söylenebilir. Öte yandan, kültürel sermaye ve nesnel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin anlamli olmakla birlikte daha zayıf olduğu görülmektedir (Tablo 6). Kültürün kendine özel uygulama yasaları ile sermaye gibi işlev gören farklı bir güç biçimi olduğu ve sıklıkla ekonomik sermayeye ya da örgütlerdeki pozisyonel güce dönüşebileceği belirtilmektedir (Swartz, 1997, ss. 123-126). Bu noktada kültürel sermayenin aslında ekonomik sermayenin “dönüşüme uğramış, kılık değiştirmiş” şekillerinden biri olduğu belirtilmektedir (Silva & Edwards, 2004, s. 2). Bununla birlikte nesnel kariyer başarısında “elde edilen aylık gelirin” ekonomik sermayenin¹² bir parçası olduğu düşünülürse söz konusu ilişkinin, bu çalışmada zayıf kaldığı görülmektedir. Benzer şekilde pozisyon olarak da ilişki anlamli olsa bile ilişkinin gücünün düşük olduğu görülmektedir.

Türkiye’de belli bir mesleki alanın kültürel sermaye düzeyinin diğer mesleki gruplardan ayrışıp ayrışmadığı analiz edildiğinde Hİ uzmanlarının kültürel sermaye düzeylerinin, çalışmanın örnekleminde yer alan diğer profesyonel meslek gruplarından (diğer sektör çalışanları) daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Buna göre, çalışmada yer alan Hİ çalışanlarının yaklaşık %42’si yüksek düzey kültürel sermayeye sahipken söz konusu oran diğer sektör çalışanlarında %19 düzeyindedir. Düşük kültürel sermaye sahipliği diğer sektör çalışanları içerisinde %4 düzeyindeyken, Hİ çalışanları arasında

¹² Ekonomik sermaye, yazında aylık gelirin yanı sıra, toplam hane geliri, sahip olunan ev, mülk, ederi, kalan miras ve ederi gibi farklı parametreler üzerinden de ölçülmektedir (Friedman vd., 2016, Yaish M., Katz Gerro, 2010; Savage vd., 2009; Savage vd., 2013).

düşük kültürel sermaye sahipliğine (%0) rastlanmamaktadır. Sonuçların, Edwards'ın (2008) 176 halkla ilişkiler uzmanı ile yaptığı çalışmanın sonuçları ile örtüştüğü söylenebilir. Bununla birlikte Edwards (2008) İngiliz halkla ilişkiler uzmanlarının kültürel sermaye donanımlarının ülkedeki baskın (elit) sosyal grupların (işverenler, yöneticiler, profesyoneller, yüksek eğitilmiş gruplar) sahip olduğu düzey¹³ ile çok benzer olduğunu bulgulamıştır. Bu çalışmada ise Hİ uzmanlarının sadece diğer sektörlerde çalışan sınırlı örneklerdeki beyaz yakalılar ile kıyaslandığı ve kültürel sermaye düzeylerinin toplumsal düzlemde hangi mesleki ve toplumsal gruplara denk geldiğinin bilinmediği belirtilebilir. Bu noktada Türkiye'de vatandaşların kültürel sermaye düzeyini yansıtan geniş ölçekli bir çalışmanın olmadığı ve kıyaslama yapmaya olanak sağlayacak veri setlerinden yoksun olduğumuz bir kez daha dile getirilebilir.

Hİ uzmanlarının kültürel sermaye sahipliği örnekleme yer alan diğer sektör çalışanlarına göre yüksek çıksa da sahip oldukları kültürel sermayenin kariyer başarılarını açıklamada yeteri kadar etkili olmadığı görülmektedir. H4 ve H5 hipotezleri kabul edilse bile yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde Hİ uzmanları arasında istatistiki olarak kültürel sermaye ile kariyer başarısının boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (öznel kariyer başarısının "iş yaşam dengesi" boyutu hariç). Bu noktada Hİ uzmanlarının kültürel sermayelerini kariyer başarılarına yeteri kadar transfer edemedikleri ya da her ne kadar diğer çalışanlara göre kültürel sermaye düzeyleri yüksek olsa bile Hİ alanındaki hem öznel hem de nesnel kariyer başarıları için söz konusu düzeyin yeteri kadar yüksek olmadığı söylenebilir. Bu noktada her ne kadar pozisyon anlamında Hİ ile diğer sektör çalışanları benzer olsa da alınan maaşlar bakımından iki grubun farklı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Hİ uzmanlarının sahip oldukları kültürel sermayeyi söz konusu mesleki alanda ekonomik sermayeye dönüştürmekte zorlandıkları söylenebilir. Bir diğer husus, kültürel sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin diğer sektör çalışanları arasında daha güçlü çıkmış olmasıdır. Hİ çalışanlarının öznel kariyer başarısı boyutları ile diğer sektör çalışanları kıyaslandığında "anlamlı iş" boyutunda iki örneklem arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (p=0.017). Buna göre, Hİ çalışanları diğer sektör çalışanlarına göre işlerini daha az anlamlı bulmaktadır. Bu noktada, kariyer başarısını etkileyen mesleki ve sektörel bağlamlar, kültür ile kariyer başarısı arasındaki ahengi bozuyor olabilir. Örneğin, Hİ danışmanlık şirketlerinde çalışanların KOBİ statüsündeki küçük ve ağırlıklı olarak patron şirketlerinde çalışıyor olmaları¹⁴ söz konusu etkenlerden biri olabilir. Öte yandan diğer sektör çalışanları arasında da kültürel sermaye ile öznel ve nesnel kariyer başarısı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olsa bile ilişkinin gücünün düşük olduğu dikkat çekmekte ve "niçin" sorusunu gündeme getirmektedir.

Bourdieu'nun çizdiği hattı takip eden kültür sosyologları, kültürel kaynakların işe alım (Ashley & Empson, 2016; Cook vd., 2012; Rivera, 2012) ve mesleki başarıda rol oynayabileceğini (Purcell, 2007) tartışmaya açsa da Batı ülkelerine göre "orta sınıfları" oldukça genç olan, hareketlilik ekseninin heterojen olduğu, bu anlamda katmanlaşma yapısının çok dinamik olduğu bizim gibi ülkelerde (Karademir Hazır vd., 2016, s. 79) kültürel sermaye, iş hayatında beklenen etkiyi göstermiyor olabilir. Ya da söz konusu

¹³ Bennett, Savage ve Warde'nin (2009) İngiliz toplumunun sınıf ve kültür haritalarını çıkardıkları çalışmanın sonuçları ile kıyaslanmıştır.

¹⁴ Örneğin kariyer başarısında "işini iyi yapma" boyutundaki ifadelerin Hİ çalışanları arasında yüksek ortalamaya sahip olmasının sebebi çalıştıkları şirketlerin niteliği dolayısıyla kaliteli iş çıkarma baskısını üzerinde hissediyor olmaları olabilir.

etkinin gözlemleneceği bir alan seçilmemiş olabilir. Öte yandan Türkiye gibi geç modernleşmiş (Rankin & Ergin, 2017) ülkelerde ve geçmişi henüz 50 seneyi bulan halkla ilişkiler mesleğinin çalışanlarının da toplumsal konumlanışları farklılık gösterebilir. Nitekim Karademir Hazır vd.¹⁵ (2016) Ankara merkezli yaptıkları çalışmada ülkemizde orta sınıfların kendi içinde farklı fraksiyonlara ayrıldığını, yukarı hareketli bireylerin kişisel çabalarla, aldıkları eğitimle orta sınıf mesleklere yerleşebildiklerini; bunun ise iş piyasasında orta düzey işlere denk geldiğini ve dolayısıyla da orta sınıfın ancak uçlarında yer alabildiklerini belirtmektedir. Bu noktadan hareketle araştırmacılar, Türkiye ulusal bağlamında orta sınıflardaki mesleki ayrışmanın daha detaylı incelenmesi gerektiğinin altını çizmektedir (Karademir Hazır vd., 2016, s. 101). Budak (2014, s. 160) da doktora çalışmasında yaptığı görüşmelerle finans sektöründe çalışan beyaz yakalıların kültürel elitizm yerine çeşitlilik gösteren, popüler öğeleri de içeren kültürel sermayeyi benimsediklerini ve %80'inin yerleşmiş burjuva köklerine sahip olmadığını belirtmiş ancak farklı mesleki alanlara açık kapı bırakmıştır. Dolayısıyla, bu çalışma söz konusu çağrılara bir yanıt olarak, en azından halkla ilişkiler mesleğini icra edenlerin kültürel sermayelerinin öznel ve nesnel kariyer başarılarında oldukça sınırlı bir etkiye sahip olduğunu serimlemesi bakımından önemlidir.

Kısıtlar ve Öneriler

Bu çalışma, kültürel sermaye ile kariyer başarısının öznel ve nesnel boyutları arasında belli bir mesleki alanda ilişkinin olup olmadığını ortaya koyması bakımından önemli olmakla birlikte bazı kısıtlar da içermektedir. Öncelikle örneklemin sınırlı kalmış olması (iletişim danışmanları N= 126; beyaz yakalılar N= 199) ve Hİ sektörü dışındakilerin rastgele örnekleme seçilmiş olması, çalışmanın kısıtlarından biridir. Bu noktada rastgele örnekleme olduğu için beyaz yakalıların çalıştıkları şirketlerin niteliğinin dikkate alınmadığı belirtilmelidir. Bununla birlikte çalışmanın amacı yapılar arasındaki ilişkilerin anlaşılması olduğu için söz konusu eksiklik göz ardı edilebilir.

Kültürel sermayenin üzerinde çalışılan alanla bağlantılı olduğu (Priour & Savage, 2011, s. 570) dikkate alındığında, bu çalışmada Hİ sektöründeki makbul kültürel pratikler göz önünde bulundurulmakla birlikte, diğer çalışanlarla kıyaslama yapılacağı için alana özgü spesifik kodlara yer verilememiştir. Öte yandan çalışmanın pandemi öncesi yapılması (Şubat- Temmuz 2019) kültürel sermaye soruları içerisinde yer alan "katılım" eksenli ifadelerle ilişkin gerçekçi yanıtların alınması bakımından önemlidir. Bununla birlikte özellikle pandemi dönemi gibi özel kısıtlamaların olduğu durumlarda kültürel sermayenin içeriğinin ne ile doldurulacağı ayrıca tartışma konusudur. Bu minvalde, bu çalışma kapsamında geliştirilen ölçeğin farklı mesleki bağlamlarda ve farklı örneklemler üzerinde tekrar tekrar sınanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının sağlanması önerilmektedir.

Son olarak, her anket çalışmasında olduğu gibi kişilerin kendi görüşleri doğrultusunda yaptıkları işaretlemelerin gerçeği yansıttığı dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Daha da önemlisi yazında sınırları oldukça tartışmalı bir kavram olan kültürel sermayenin etkisi tek kanal (anket) yoluyla anlaşılmaya çalışılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda, kültürel sermaye ve kariyer başarısı arasındaki

¹⁵ Araştırmacılar yaptıkları kümelenme analizinde orta sınıf içerisinde 5 kategori bulmuştur. Bu kategorilerin 3 tanesinin (toplamın %54,35'i) yukarıya doğru toplumsal hareketlilik yoluyla orta sınıflara dahil olduğu belirtilmektedir.

ilişkinin “nasıl” ve “neden” gibi sorularla zenginleştirilerek derinlemesine görüşmeler yoluyla ve hatta saha gözlemleri ile derinleştirilmesi önerilmektedir. Bu noktada kültürel sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin incelikli ayrıntılarının çok daha iyi yakalanacağı ve belki de söz konusu etkinin çok farklı boyutlarının ortaya çıkarılabileceği düşünülmektedir. Bu noktada “halkla ilişkiler” çalışanlarının özellikle “iyi iş çıkarma” boyutuna ilişkin ifade ortalamaları yüksek iken “anlamli iş” boyutuna ilişkin ifadelerin diğer çalışanlara nazaran düşük değer alması, mesleki alanların birey-yapı eksenli kariyer yaklaşımları çerçevesinde ele alınmasının önemine dikkat çekmektedir. Bu noktada Hİ çalışanlarının kariyer patikalarının ayrıca irdelenmesi, kültürel sermayeleri yüksek olsa bile bunu kariyerlerine ne derece entegre edebildikleri, hangi durumlarda ve nasıl aktifleştirebildiklerinin nitel araştırma yöntemleri ile ele alınması önerilmektedir. Ayrıca, kültürel sermayenin yanı sıra sosyal ve ekonomik sermayenin de kariyer başarısı üzerindeki etkisinin araştırılması tavsiye edilmektedir.

Son olarak uluslararası yazında özellikle hukuk ve yönetim/finans danışmanlığı gibi profesyonel hizmetler kategorisinde yer alan mesleklerin kültür ve sınıf ekseninde herkese açık olmadığına yönelik çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır (Asley & Empson, 2017; Cook vd., 2012; Rivera, 2012). Ülkemizde aynı kategoride kabul edilen¹⁶ “iletişim danışmanlığı” mesleği bu çalışmada ilk kez ele alınmış ancak kültürel sermaye ve kariyer başarısı arasında sınırlı bir ilişki bulgulanmıştır. Dolayısıyla iş gücü piyasasında kültürel sermayenin ne kadar geçerli bir akçe olduğunun belki daha üst sınıflara hitap ettiği düşünülen diğer mesleki alanlarda da test edilmesi önerilmektedir.

Etik Kurul İzni

Bu çalışmanın sahası 2020 yılından önce gerçekleştirildiği için Etik Kurul Beyanı sunulmamıştır.



¹⁶ Amerika Ticaret Departmanı Finans, denetim, reklamcılık, halkla ilişkiler, hukuk hizmetleri, yönetim, danışmanlık hizmetleri profesyonel hizmetler kapsamına alınmıştır (US Department of Commerce, 1993). Ayrıca Empson ve arkadaşlarının kitabında da (The Oxford Handbook of Professional Service Firms, 2015) halkla ilişkiler danışmanlık şirketleri, profesyonel hizmet sektörü içerisinde yer almaktadır.

Kaynakça

- Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19(6), 627-40. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2014-0068>.
- Arthur, M. B., Khapova S. N., & Wilderom C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 177-202.
- Arun, Ö. (2009). Yaşlı bireyin Türkiye serüveni: Türkiye’de yaşlı bireyler arasında kültürel sermaye dağılımı. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 77-100.
- Arun, Ö. (2012). Cultivated citizens? cultural capital, class, gender and generations in contemporary Turkey. *METU Studies in Development*, 39, 283-302.
- Ashley, L., & Empson, L. (2016). Understanding social exclusion in elite professional service firms: field level dynamics and the ‘Professional Project’. *Work, Employment & Society*, 31(2), 211-229.
- Avcı, Y. E., & Yaşar, M. (2014). Kültürel sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Social Science Research*, 3(4), 65-76.
- Ballout, H. I. (2007). Career success: the effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Management Psychology*, 22(8), 741-765.
- Bennet, T., Savage, M., Silva, E., Warde, A., Gayo-Cal, M., & Wright, D. (2009). *Culture, class, distinction*. Routledge.
- Bennett, T., & Silva, E. (2011). Introduction: cultural capital- histories, limits, prospects. *Poetics*, 3, 427-443.
- Bertrand M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(1), 991-1013.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. İçinde J. J. Richardson (Ed.). *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1990). *In other words: essays towards a reflexive sociology*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1997). The forms of capital. İçinde A. S. Wells (Ed.). *Education: Culture, economy, society*. (ss. 46-68). Oxford University Press.
- Bretz, Jr, R. D., & Judge, T. A. (1992). Person-organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32-54.
- Brown, P., Power, S., Tholen, G., & Allouch, A. (2016). Credentials, talent and cultural capital: a comparative study of educational elites in England and France. *British Journal of Sociology of Education*, 37(2), 191-211.
- Brymer, R. A., Molloy, J. C., & Gilbert, B. A. (2014). Human capital pipelines: competitive implications of repeated interorganizational hiring. *Journal of Management*, 40(2), 483-508.
- Budak, G., & Gürbüz, S. (2017). Öznel kariyer başarısı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 87-99.
- Budak, Ö. (2014). Esnek istihdam toplumunda kültürel sermaye. *Cogito*, 76, 152-163.

- Budak, Ö. (2015). *Türkiye’de kapitalist yöneticiler sınıfı*. Ayrıntı Yayınları.
- Cansız, M., Özbaylanlı, B., & Çolakoğlu, M. H. (2018). Türkiye’de kültürel sermayenin öğrenim başarısı üzerine etkisi. *Journal of Economy Culture and Society*, 58, 127-152.
- Cook, A. C. G., Faulconbridge, J. R., & Muzio, D. (2012). London’s legal elite: recruitment through cultural capital and the reproduction of social exclusivity in city professional service fields. *Environment and Planning*, 44, 1744-1762.
- Eagly, A. H., & Carli L. L. (2007). *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.
- Edwards, L. (2008). PR practitioners’ cultural capital: an initial study and implications for research and practice. *Public Relations Review*, 34, 367-372.
- Erickson, B. H. (1996). Culture, class and connections. *American Journal of Sociology*, 102(1), 217-251
- Fernandez, R. M., & Mors, M. L. (2008). Competing for jobs: labor queues and gender sorting in the hiring process. *Social Science Research*, 37(4), 1061-1080.
- Fitzsimmons T. W., Callan V. C., & Paulsen, N. (2014). Gender disparity in the C-Suite: do male and female CEOs differ in how they reached the top?. *The Leadership Quarterly*, 25, 245-266.
- Greenhouse J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Guan, Y., Michael B. A., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: a review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390-402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D., Jr. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Karademir Hazır, I., Kalaycıoğlu S., & Çelik, K. (2016). “Orta Sınıf”ların farklı kesitleri: Sınıf geçmişi, kültür ve mesleki statü. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 64-107.
- Katz-Gerro, T., & Yaish, M. (2008). Cultural capital: Between taste and participation. *Consumers, Commodities & Consumption*, 9(2).
- Kay, F. M., & Hagan J. (1998). Raising the bar: the gender stratification of law-firm capital. *American Sociological Review*, 63, 728-743.
- Lin, N. (2000). Inequality in social capital. *Contemporary Sociology*, 29(6), 785-795.
- Lizardo, O. (2006). The puzzle of women's “highbrow” culture consumption: integrating gender and work into Bourdieu's class theory of taste. *Poetics*, 34(1), 1-23.
- Michael, J. (2017). Highbrow culture for high-potentials? cultural orientations of a business elite in the making. *Poetics*, 61, 39-52.

- Misci Kip, S. (2010). *Kültürel sermaye ve televizyon izleme alışkanlıkları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ng, T. W. H., & Feldman, F. C. (2014). Subjective career success: a meta-analytic review. *Journal of Vocational Behaviour*, 85(2), 169-179.
- Ng, T. W. H., Eby L. T., Sorensen K. L., & Feldman D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Prieur, A., & Savage, M. (2011). Updating cultural capital theory: a discussion based on studies in Denmark and in Britain. *Poetics*, 39, 566-580.
- Purcell, D. A. (2007). *Race, gender, and class at work: Examining cultural capital and inequality in a corporate workplace* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Cincinnati.
- Rankin, B., & Ergin, M. (2017). Cultural omnivorousness in Turkey. *Current Sociology*, 65(7), 1070-1092.
- Rivera L. A. (2012). Hiring as cultural matching: the case of elite professional service firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999-1022.
- Santos A. S., Neto M. T. R., & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity Performance*, 67(8), 1352-1370.
- Savage, M., Gayo-Cal M., Warde A., & Tampubolon G. (2005). *Cultural capital in the UK: A preliminary report using correspondence analysis*. CRESC Working Paper Series, No.4.
- Seibert, S. E., Kraimer M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital of career success. *The Academy of Management*, 44(2), 416-427.
- Seyfi, M. (2017). Sosyal medyada kültürel sermaye ölçeği: ölçek geliştirme çalışması. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 183-194.
- Shockley, M. K., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, F. L., & Dullaghan, R. T. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
- Silva, E. B., & Edwards, R. (2004). Operationalizing Bourdieu on capitals: A discussion on the construction of the object. *ESRC Research Methods Programme Working Paper*, 8.
- Smith, R. A. (2002). Race, gender, and authority in the workplace: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, 28(1), 509-542.
- Spurk, D., & Dries N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>.
- Stainback, K., Devey D. T., & Skaggs, S. (2010). Organizational approaches to inequality: inertia, relative power and environments. *Annual Review of Sociology*, 36, 225-247.
- Stuber, J. (2005). Asset and liability? the importance of context in the occupational experiences of upwardly mobile white adults. *Sociological Forum*, 20(1), 139-166.

- Stumpf A.S., Tymon Jr., W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behaviour*, 81(3), 345-353. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.001>.
- Sullivan, A. (2003). *Cultural capital, rational choice and educational inequalities* (Yayımlanmamış Doktora tezi). Oxford University.
- Swartz, D. (1997). *Culture and power: the sociology of Pierre Bourdieu*. The University of Chicago Press.
- Tezcan, M. A. (2019). *Türkiye'nin toplumsal dönüşümü ve akademi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vallas, S. P. (2003). Rediscovering the color line within the work organizations. *Work and Occupations*, 30(4), 379-400.
- Wayne S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.

