

TÜRKİYE'DE YARATICI EMEK

Erman M. Demir*

Öz

Son yıllarda yaratıcı kültür endüstrilerinin (YKE) ekonomik potansiyelini merkeze alan politik ve akademik söylem yaygınlaşmaktadır. Gelişmekte olan ülkelere bir refah kaynağı olarak sunulan yaratıcı kültür endüstrileri düşüncesi, maddi üretim yerine yaratıcılık ve sembol üretimini odağa alır. Yaratıcı çalışmanın bireyleri rutin çalışma yaşamından kurtararak esnek ve serbest çalışma imkânları sunduğu iddia edilir. İlk bakışta çalışana sanayi devriminin kontrol tedbirlerinden özgürleştirdiği düşünülen bu değişim, öğrenme ve istihdam sorumluluğunu bireye yükleyen güvencesizlikler barındırır. Yaratıcı ekonominin odağındaki yaratıcı emek tartışması bir yandan bireyin yetenek setini geliştirmeyi diğer yandan da söz konusu risklerin eleştirisini içerir. Bu çalışma Türkiye'de sektör dinamiklerinin yaratıcı emeği oluşturup oluşturmadığını anket yöntemiyle saha araştırması ve nitel veri analizi üzerinden incelemektedir. Aynı zamanda uluslararası alan yazındaki karakteristiklerin Türkiye'de ne ölçüde görüldüğünü ortaya çıkarmayı amaçlar. Türkiye'de preker çalışma koşullarına ilişkin öznel deneyimlerin uluslararası alan yazın ile benzeştiği ve ayrıştığı noktalar tartışılmıştır.

Anahtar Terimler

yaratıcı iş, yaratıcı emek, prekerlik, yaratıcı kültür endüstrileri

* Dr., Başkent Üniversitesi İletişim Fakültesi, medemir@baskent.edu.tr

Makalenin Geliş Tarihi: 21/09/2018 Makalenin Kabul Tarihi: 05/11/2018

CREATIVE LABOUR IN TURKEY

Abstract

In recent years, the political and academic discourse focusing on the economic potential of creative cultural industries is raising. The idea of creative culture industries which focuses on creativity and symbol production instead of material production presented as a source of prosperity for developing countries. It is claimed that individuals are set free from the routine working life by creative work, which offer flexible and independent work opportunities. At first glance, this change, which is considered to liberate the industrial revolution from the control measures, contains insecurities that burden the responsibility of learning and employment to the individual. The creative labor debate at the center of the creative economy involves the development of an individual's talent set on the one hand and the critique of these risks on the other. This study examines whether the sector dynamics in Turkey developed creative labour by means of online survey method and qualitative analysis. At the same time, aims to reveal the extent of the characteristics in the international literature. The similarities and differences with international literature have been discussed on subjective experiences related to precarious working conditions in Turkey.

Key Terms

creative work, creative labour, precarity, creative cultural industries

Giriş

Son 30 yılda yaratıcı kültür endüstrilerinin¹ (YKE) ekonomik potansiyelini merkeze alan politik ve akademik söylem yükselmektedir (DCMS, 2001; Florida, 2012; Hartley, 2005). YKE etrafında şekillenen, kültürel ürünlerin ve bu ürünlere ilişkin telif haklarının öne çıktığı yaratıcı ekonomi önemli bir dönüşüm kaynağı olarak görülür (Esen ve Atay, 2017; Howkins, 2001). Geçmişte materyal üretime verilen önem yerine, düşünceler ve yaratıcılığın başı çektiği kültürel semboller üretimine ve bilginin meta değerine vurgu yapılır. Türkiye’de YKE’nin ekonomik büyüklüğü geleneksel sektörlerle oranla oldukça

¹ Yaratıcı endüstriler ve kültür endüstrileri kavramları bazı yazarlar tarafından birbirinin yerine kullanılmakta, Hesmondhalgh gibi eleştirel yazarlar ise politik içerimleri nedeniyle bu kavramları net bir biçimde birbirinden ayırır (Hesmondhalgh, 2008). Giriş düzeyindeki bu çalışmada bu iki kavramın ayrımları yerine emeğin koşulları açısından ortak noktalarına değinileceği için farklı eserlerdeki kullanım biçimleri YKE başlığı altında toplanmıştır.

düşüktür (Lazzeretti vd. 2014). Ayrıca belirli bölgesel kalkınma destekleri ve planlarda atıflar olsa da ülkemizde yaratıcı endüstriler politikalarında bütüncül yaklaşım sergilenmez (Demir, 2014).

Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de yaratıcı sektörlerin ekonomik varlık gösterdiği, YKE’ni geliştirmeyi hedefleyen bazı teşviklerin mevcut olduğu ancak akademik ve politik bağlamda kavrama ilişkin tartışmanın yeterli olgunluğa ulaşmadığı ifade edilebilir. YKE kavramı ürün odaklı geleneksel sektör tanımlamaları yerine (örn. otomotiv sektörünün kara taşıtları üretmesi) sürecin önemli girdisi olarak yaratıcılığı vurgulayan süreç odaklı bir tanımlamanın ürünüdür (Hartley, 2005). Ancak Türkiye’de YKE ağırlıklı olarak tekil sektörler bazında değerlendirilir. Bu durum bazı ilişkili yükseköğretim programlarının öğrenci yetkinlikleri ve sektörle ilişkiler açısından bütüncül değişim temposuna uyum sağlamasını güçleştirir².

YKE düşüncesini odağa alan bütüncül bakış açısını benimsemek, kavramların arka planındaki itirazları içermeye pahasına, yaratıcılığı odağa alan dönüşümün emeğin koşulları ile ilişkisini sorgulamak için önemli bir başlangıç noktasıdır. Çünkü diğer iş alanlarına da model olarak sunulan yaratıcı/kültürel emek (Hodgson ve Briand, 2013; Miller, 2010; Ross, 2007), sanatçı çalışma biçimi (Von Osten, 2007) ya da yeteneklere dayanan (meritocratic) çalışma yaşamı vaadi fırsatlar yanında eşitsizlikler ve dezavantajlar üretme potansiyeli barındırır (Eikhof ve Warhurst, 2013: 496). Bu nedenlerle yaratıcı endüstriler bağlamında istihdam pratiklerinin incelenmesi için bu kavramların arka planına daha yakından bakmak gerekmektedir.

Bu çalışmada Türkiye’de yaratıcı emek kavramı tartışmalarına giriş düzeyinde katkı sağlamak amacıyla yaratıcı çalışanlar üzerine saha araştırması yapılmıştır. Yaratıcı emeğin coğrafi dağılımı ve sektörel çeşitliliğini mümkün olduğunca araştırmaya yansıtma amacıyla çevrimiçi anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Elde edilen içeriğin nitel ve nicel analizi sayesinde Türkiye’de yaratıcı emeği tanımlayan istatistiksel veri yanında bu kavramın özgün kültürel bağlamda aldığı anlama ve uluslararası alan yazın ile karşılaştırılmasına ilişkin tartışmaya da imkân tanımıştır. Çalışmada sırasıyla yaratıcı ekonomi ve YKE kavramları tanıtılmış, yaratıcı emek kavramı ile Türkiye’de bu alanda yapılan araştırmalara değinilmiş, araştırma tasarımı ve yöntemi açıklandıktan sonra bulgular tartışılmıştır.

² Bu konuyu halkla ilişkiler eğitimi özelinden inceleyen bir çalışma için bakınız: Demir, E.M.,(2018) Halkla İlişkilerde Profesyonellik ve Yaratıcı Emek, İletişim Araştırmaları Dergisi, 14(1), Yayına Kabul Edildi.

Yaratıcı ekonomi ve YKE

Yaratıcı ya da kültürel ekonominin sınırlarının nerede başladığına ilişkin aktif tartışma ve dolayısıyla kavramın belirsizliği halen sürmektedir (Markusen vd. 2008: 27). Howkins (2001) entelektüel mülkiyet ile yakından ilişkili YKE etrafında şekillenen bir yenilik olarak yaratıcı ekonomi kavramını ilk kez kullanır. Bulut'a göre (2014) yaratıcı ekonomi üniversitelere standartlık ve performansı sağlayan birer istihdam odağı olarak gündeme gelir. Yaygın kabul gören İngiliz Kültür, Medya ve Spor Müdürlüğü (DCMS) tanımına göre (2001: 9) "bireysel yaratıcılık ve yeteneği barındırarak, fikri mülkiyete dayalı biçimde istihdam ve refah yaratan" bu endüstriler küresel bilgi ekonomisinin en yeni ve dinamik parçası olarak gelişmekte olan ülkeler için çekici bir seçenek olarak görülür. Yaratıcılık, bilgi ve diğer maddi olmayan kaynaklar üretici gücün önemli bileşenleridir. YKE sadece kültürel ve toplumsal işlevleri için yeğlenmez, aynı zamanda kalkınma için ekonomik bir araç olarak sunulur (Barrowclough ve Kozul-Wright, 2012: 3-4; Loots ve van Witteloostuijn, 2018).

YKE'nin karakteristikleri arasında vasıflı çalışan sayısının vasıfsızlardan yüksek olması ve sektörde var olan pozisyon sayısından daha fazla insanın sektöre katılmak istemesidir. Bir diğer karakteristik ise verimlilik ikilemidir. Çıktıları artırtmak için emeğin yerinden edilmesi ya da başkasıyla değiştirilmesi yerine emek ile etkileşimin artırılması gerekir (Smith ve McKinlay, 2009: 40). Yöneticiler açısından yaratıcı emeğin değişmez özelliği anlaşılmasız olmasıdır. Yönetici özerklik ve yaratıcı alan ihtiyacı nedeniyle yaratıcı süreci takip etmek, kodlamak ve kontrol etmekte güçlükler yaşar (Fitzgerald vd. 2012: 8). Bu nedenlerle YKE'de kilit önemdeki emeğe ilişkin tartışma yüksek işgücü arzı ve emeğin kontrolündeki ayırt edici özellikler ile şekillenir.

Yaratıcı Emek

Yaratıcı emek kavramı, materyal olmayan üretim ve düşünceler üzerinden kurgulanan bilgi odaklı ekonomik yapının odağında yer alır. Yaratıcı üretim biçimi kendine has özellikleri nedeniyle emek üretimin kritik bileşeni olarak konumlanır. Aynı özgünlükler yönetim ve ticarileştirme açısından emek üzerindeki kontrolü zorlaştırır. Kısacası yaratıcı endüstriler politikalarının çizdiği olumlu tablonun sadeliğine karşın, yaratıcı emek diğer sektörlerin mantığı ile açıklanması zor olan karmaşık özellikler, güç ilişkileri ve dengeler barındırır. Özellikle yeni mezunlar olmak üzere, çalışanlardan beklenen

davranış kalıpları ve yetkinlikleri tanımlayan ekonomik söylem (WEF, 2016) ile kesişen yaratıcı emek kavramı bireysel ve toplumsal düzeyde tartışılması gereken değişim ve dönüşümlerin kaynakları arasında önemli yer tutar.

Çalışma sosyolojisi, sosyoloji, siyaset bilimi ya da işletme yönetimi alanlarında genel anlamda «çalışma» üzerine pek çok araştırma yapılmasına rağmen YKE çalışanları üzerine sadece istisnai bazı araştırmalar yapılmıştır (Hesmondhalgh ve Baker, 2011: 2). Benzer şekilde kültürel çalışmalar ve ekonomi politik yaklaşım YKE'deki üretimde emek süreçlerine çok az yer verir (McGuigan, 2012: 429). Akademik araştırmalarda yeterli düzeyde değinilmeyen yaratıcı emeğe, yeni kapitalizm anlatısında yeni inovasyon türleri üretme ve standart istihdam ilişkilerini değiştirme rolü biçilir (Fitzgerald vd. 2012). Allen ve arkadaşlarına göre (2013) yükseköğretim çalışanları, öğrenciler ve işverenler neoliberal söylem ve pratikler üzerinden öğrencileri başarılı ya da işe alınabilir yaratıcı çalışanlar olarak üretmektedir. Türkiye'deki bir çalışmanın bulguları da küresel ekonomik söylemin yükseköğretime içkinliğine ilişkin öngörüler sunar (Demir, 2018). İdeal çalışanı tanımlayan bu söylemdeki örtük olarak sınıf, cinsiyet ve ırk ayrımcılığı ve yaratıcı endüstrilerde baskın üretim modeli olan proje tipi çalışmanın getirdiği eşitsizlikler (Eikhof ve Warhurst, 2013) yaratıcı emek eleştirilerin temelini oluşturur.

Bu çalışmada değer ile yaratıcılığı" bir araya getiren "yaratıcı işçi/çalışan" (Hartley, 2005: 29) ya da "yaratıcı emek" (Hesmondhalgh ve Baker, 2011) ifadeleri gibi tanımlar emeğin preker koşulları ile ilişkili daha genel bir tartışmaya bağlanmak için başlangıç noktası oluşturur. Bu nedenle Hesmondhalgh ve Baker'ın (2011: 9) yaratıcı emeği, "merkezinde sembol üretme eylemi bulunan işler" olarak tanımlayan yaklaşımını dikkate alarak; ideal neoliberal piyasa koşullarında "esnek ve tatmin edici bir portföy kariyer" sürdüren; işgücü talebine "yaratıcı becerilerini ve ürünlerini satarak" karşılık veren işçi (Taylor ve Littleton, 2016: 132) yaratıcı çalışmanın öznesi olarak ele alınacaktır.

Dijitalleşme ve toplumun bilgi teknolojileri ekseninde dönüşümü YKE'nin yaygınlaşması ile yakından ilişkilidir (Rossiter, 2006: 24). Günümüzde çoğu iş ve pek çok boş zaman aktivitesinin yaratıcı bileşenleri dijital mecralar üzerinden kapitalist sistemin değer mekanizmaları ile ilişkilendirilir. Böylece yaratıcı emeği belirli bir iş alanına hatta klasik iş ile boş vakit ayırımına (Bknz. Terranova, 2012) dayandırmak zorlaşır. Türkiye'de yaratıcı emeğin tartışmaya açılabilmesi için analitik maksatlarla aşağıdaki yaratıcı işler sınıflaması (DCMS, 2016: 26) temel alınmıştır.

 Yaratıcı İş Sınıfı

Bilgi Teknolojileri, Yazılım ve Bilgisayar
 Hizmetleri
 El Sanatları
 Mimari
 Müzeler, Galeriler ve Kütüphaneler
 Müzik, Görsel Sanatlar ve Performans Sanatları
 Radyo, Sinema TV ve Fotoğraf
 Reklam ve Pazarlama
 Tasarım (Ürün, Moda ya da Grafik)
 Yayıncılık

Tablo 1. Yaratıcı işler sınıflaması

Türkiye’de YKE ve Yaratıcı Emek Üzerine Yapılan Önceki Çalışmalar

YKE kavramı etrafında örgütlenen işveren örgütleri Türkiye’de Yaratıcı Endüstriler Girişimi Çalıştayı’nda (2010: 4) “kamunun yaratıcı endüstrilere yönelik strateji eksikliği”ne vurgu yapar. Politika yapıcılarını tedbir almaya davet eden bu vurguya benzer şekilde Lazzeretti ve arkadaşları (2014) alınması gereken politik tedbirlere dikkat çeker. Çünkü yazarlara göre Türkiye’de inovasyon ve iktisadi büyüme kapsamında önemli rol oynama potansiyeli olan YKE henüz istenen düzeye gelmemiştir.

Ekdi ve Çıracı (2015) yaratıcı endüstrilerin kentsel kalkınma potansiyeli ve konumlarla ilişkili faktörleri, İstanbul Beyoğlu’nu ele alan bir çalışmada inceler. Hocaoğlu (2015) tasarım alanı özelinde YKE’nin ekonomik katkılarını değerlendirir. Yardımcı (2016) Türkiye’deki yaratıcı sektörleri performans ve etki düzeyleri açısından karşılaştırır. Esen ve Atay (2017) YKE’nin öneminin Türkiye’de yeterince anlaşılmadığı savıyla ilişkili kavramları tanıtan bir çalışma yapar. Yazarlar Türkiye’de yaratıcı ekonomi üzerine yapılan çalışmaların İstanbul, Ankara ve İzmir şehirlerinde oluşturulan kültür ekonomisi envanterleri olduğunu belirtir. Oğuz Demir (2018) İstanbul’u diğer Avrupa şehirleri ile karşılaştırdığı çalışmasında İstanbul’un hizmet odaklı ekonomiye geçişine YKE’nin katkı potansiyeline dikkat çeker. Sümer (2018) çalışmasında Türkiye’nin gelişmiş ülkeler arasında yaratıcı ürünler ihraç etme başarısına değinerek yaratıcı endüstrilerin istihdam ve refah yaratma potansiyelini vurgular.

Son yıllarda Türkiye’de yaratıcı kültür endüstrileri üzerine yapılan çalışmalarda kavramı tanımlama ve Türkiye’deki potansiyeli ortaya çıkarma vurgusu öne çıkar.

Bulut'un (Bulut, 2014) tespitiyle uyumlu biçimde akademik çalışmalarda yaratıcı ekonominin istihdam ve refah odağı olarak ele alındığı ifade edilebilir. Bu nedenle yazarın dijital emek ağırlıklı eleştirisi ve Demir'in (2014; 2018) YKE eleştirilerine ve yaratıcı emeğe değinen çalışmaları dışında yaratıcı emek kavramının geniş bir düzlemde tartışılmadığı, Ortodoks Marksist eleştirilerin ise yaratıcı emeği, sömürü ve yabancılaşma odağında değerlendirdikleri (Kaya, 2016) ifade edilebilir.

Yöntem ve Araştırma Tasarımı

Araştırmada yaratıcı işlerde çalışan (ya da çalışmaya ara vermiş) yaratıcı kişilere ulaşılması hedeflenmiştir. Bu kişilere kurumsal hiyerarşi yoluyla erişme gücü nedeniyle internet üzerinden demografik, açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan anket ulaştırılmıştır. Denzin ve Lincoln (2017: 328) nitel araştırmalarda veri toplamak için internet anketleri gibi dijital teknolojilerin inovatif kullanımının mümkün olduğunu belirtir. Anket uygulamasında araştırmacının kişisel ağı yanında, bu alanda faaliyet STK ve kurumlardan destek alınmıştır. Kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış ve katılımcılardan profesyonel ağlarına anketi yönlendirmeleri talep edilmiştir.

Araştırmada metnin sistematik analizi yoluyla çıkarımlar yapılmasını amaçlayan içerik analizi tekniği kullanılmıştır (Krippendorff, 2004). Açık uçlu anket soruları ile edilen metinler taranarak içerik analizine tabi tutulmuştur. Macnamara'ya göre (2005: 4-5) nicel ve nitel içerik analizinin birlikte yapılması daha faydalıdır. Çünkü içerik analizi metindeki bazı anahtar kelimelerin sıklığının sayısal ifadesi şeklinde nicel olabileceği gibi yorumsamacı bir perspektifle nitel de ele alınabilir. İkincisi metnin çoklu anlamlarını mümkün görerek araştırmacının "okumasına" ve yorumu yoluyla derin anlamların ortaya çıkarılması için gerekli görülür. Giriş düzeyindeki bu çalışmada nitel ve nicel içerik analizi birlikte kullanılmış, öncelikle kodlanan ifadelerin sıklığı ile bilgiler verilmiş sonrasında alıntılar yapılarak araştırmacının yorumları sunulmuştur.

Analistin araştırma amaçlarına uygun olarak odaklandığı metin parçalarından yaptığı sistematik çıkarımlar, diğer okuyucuların bu çıkarımları metinde doğrulayabilmesini sağlar (Krippendorff, 2004: 22-24). Bu amaçla müteakip araştırmalarda yöntemin doğrulanması ya da yanlışlanmasına imkân sağlamak ve anonimliği korumak için anketler A1 ile A392 arasında kronolojik olarak kodlanmış ve bu kodlar alıntılanan ifadelerin yanında parantez içinde sunulmuştur. Sistematik çıkarımların yapılabilmesi için araştırma öncesinde Kod Listesi kullanılan araştırma tasarımı (Macnamara, 2005: 9) yapılmıştır. Araştırmada kullanılan kod listesi aşağıdadır.

Kod grubu	Kod	Açıklama
Yükseköğretim	Deneyim	Sektör ilişkileri ve/veya uygulama
	Öğretim elemanı	Öğretim elemanın özellikleri
	İnisiyatif	Öğrenciye sunulan katılım ve karar verme fırsatları
Beceriler	İçerik	Eğitim içeriği ve teknolojik imkânlar
	Yaratıcılık	Yeni, özgün ve uygulanabilir fikirler üretmek
	Uyum sağlama	Farklı görev ve ortamlara uyum sağlayabilmek
	Yılmazlık	Psikolojik sağlamlık
	Kendini ifade	Kendini ifade edebilmek
	Sorumluluk	Düzenli çalışmak ve sorumluluk almak
	İşlev	Hızlı ve pratik olmak, uygulanabilir çözümler üretmek

Tablo 2. Kodlar ve açıklamaları

Anketin sonunda yaratıcı çalışanların profesyonel yaşamlarında en önemli gördükleri üç olguyu belirten sıralama listesi sunulmuştur. Araştırmacı tarafından yaratıcı endüstriler ve yaratıcı emek yazınındaki tartışmalardan seçilen kavramları içeren bu liste şu şekildedir:

Kariyere ilişkin kavram
Belirli iş saatleri
Belirli ve düzenli gelir
Estetiğe değer veren iş çevresi
İş güvencesi
İş-yaşam dengesi (özel yaşama zaman ayırabilmek)
Kendini geliştirme fırsatları
Kişisel tatmin
Özgün-yaratıcı olabilmek
Özgürlük
Yetenekli ve uyumlu bir ekip

Tablo 3. Yaratıcı kariyerde öne çıkan kavramlar

Bulgular ve tartışma

Ocak-Temmuz 2018 arasında çevrimiçi form üzerinden veri toplanmıştır. Bu süreçte doldurulan toplam 434 anket formundan 42 tanesi yaratıcı sektörler dışı çalışma ve/veya açık uçlu sorulara cevap verilmemesi nedeniyle değerlendirmeye alınmamış, geriye kalan 392 anketin özet bilgileri aşağıda sunulmuştur.

Kategori	Kategori alt bölümü	% (n)
Yaş	20-24	6,63 (26)
	25-39	48,21 (189)
	40-64	41,32 (162)
Cinsiyet	Kadın	36,73 (144)
	Erkek	63,26 (248)
Yaratıcı İş Sınıfı	Bilgi Teknolojileri, Yazılım ve Bilgisayar Hizmetleri	4,59 (18)
	El Sanatları	4,85 (19)
	Mimari	4,59 (18)
	Müzeler, Galeriler ve Kütüphaneler	7,40 (29)
	Müzik, Görsel Sanatlar ve Performans Sanatları	25,77 (101)
	Radyo, Sinema TV ve Fotoğraf	11,73 (46)
	Reklam ve Pazarlama	19,64 (77)
	Tasarım (Ürün, Moda ya da Grafik)	12,50 (49)
	Yayıncılık	8,93 (35)
	Şehir	Afyon
Ankara		41,32 (162)
Antalya		2,81 (11)
Aydın		1,27 (5)
Balıkesir		~1 (2)
Bursa		1,53 (6)
Edirne		~1 (1)
Elazığ		~1 (2)
Erzurum		~1 (1)
Eskişehir		1,02 (4)
İstanbul		40,05 (157)
İzmir		7,65(30)
Kayseri	~1(1)	
Kocaeli	~1(2)	

	Mersin	~1(1)
	Muğla	~1(3)
	Sakarya	~1(2)
	Yalova	~1(1)
Eğitim Alanı	Eğitim	2,30 (9)
	Beşeri Bilimler ve Sanat	43,11 (169)
	Sosyal Bilimler, İşletme ve Hukuk	31,89 (125)
	Bilim, Matematik ve Bilgisayar	3,06 (12)
	Mühendislik, Üretim ve Yapı	11,99 (47)
	Tarım ve Veterinerlik	~1 (1)
	Sağlık ve Refah	~1 (3)
	Hizmetler	6,63 (26)

Tablo 4. Katılımcıların özet bilgileri (N=392)

YKE toplumsal cinsiyetin sınırlarından kaynaklanan dezavantajlar barındırır (Banks, 2007: 93). Türkiye’de yaratıcı emeğe odaklı bir istatistik bulunmasa da İngiltere (DCMS, 2016: 18) ve ABD’de (McKinlay & Smith, 2009) YKE’de düşük kadın istihdamı ile benzer şekilde araştırmadaki cinsiyet dengesi kadınlar aleyhinedir. Araştırmadaki illere göre dağılımda Ankara ve İstanbul’un ağırlığı (%81) önceki çalışmalardaki oranın (%64) (Vardar, 2017: 42) üzerinde olmak ile birlikte benzer bir yoğunluk eğilimi gösterir. Katılımcıların yaş ortalaması 39,6’dır.

Katılımcıların %83’ü kariyerinin bir döneminde bağımsız çalışmış, yaklaşık %70’i daha önce bağımsız işlerden gelir elde etmiştir. Dört katılımcıdan biri ağırlıklı olarak bağımsız işlerden gelir elde etmektedir. Bu durum YKE’in küçük çaplı şirketler ve bağımsız çalışanların ağırlıklı olduğu bir ağ içinde çalışma (Bridgstock, 2011: 11) karakteristiğine uyar. Bu dinamik istihdam koşullarına uygun olarak katılımcıların %58’i dört veya daha fazla kez iş değiştirmiştir.

Öğrenme

Katılımcıların çoğunluğuna göre yükseköğretimin iş yaşamındaki başarıya katkısını orta düzeydedir. Buna karşın Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikleri Çerçevesi³ eğitim

³ Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UNESCO) tarafından geliştirilen ISCED sınıflaması Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikleri Çerçevesine esastır. Eğitim istatistiklerinin ve karşılaştırılabilir göstergelerin toplanması, derlenmesi ve bunların gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde sunumu için tasarlanmıştır. Erişim tarihi 23 Mayıs 2018 <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=10>

sınıflamasına göre Beşeri Bilimler ve Sanat eğitimi alan yaratıcı çalışanlar %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre $p=0,00$ anlamlılık değeri ile üniversitede eğitimin iş yaşamına katkısını ($\bar{x}=2,36$) diğer alanlarda eğitim görenlerden daha olumlu değerlendirir. Bu durum yükseköğretimi genel yanında bilimsel disiplinler özelinde değerlendirme ihtiyacına dikkat çeker.

Yükseköğretimin geliştirilmesine ilişkin öneriler başlığı altında katılımcıların yarısından fazlası (%56) resmi eğitimin güncel teknolojik ve toplumsal değişimi tam olarak karşılayamadığı ve/veya öğrencileri sektör dinamiklerine yeterince hazırlamadığı yönünde fikir bildirmiştir. Katılımcılardan çok azı (~%3) üniversite eğitiminin eksiksiz olduğunu dile getirmiş, tamamına yakını eğitimi geliştirmek için öneriler sunmuştur. Getirilen öneriler arasında sektörle ilişkilerin ve uygulama sürelerinin artırılması başı çekmektedir. *Deneyim* kodu altında toplanan ifadeler öğrencilerin gerçekçi beklentiler ve sahada bizzat iş yaparak elde ettiği deneyimler ile iş yaşamına adım atmasına odaklanır. Bu açıdan sektörde talep edilen güncel beceri ve özelliklerin yükseköğretim sürecinde öğrenciye kazandırılması öne çıkan bir yönüdür. Özellikle sanat alanında öğrencilere vizyon kazandıracak kültürel ziyaretler ve kendi alanı ile ilgili güncel uygulamaları yerinde incelenmesine de önem verilir.

- “İş hayatından çok kopuk, uygulamalı eğitim neredeyse hiç yok” (A168),
- “gerçek müşterilere, gerçek işler yapıl(ması)... öğrencilerden gerçek işler beklen(mesi)” (A250),
- “Yetenek keşfi odaklı süreç” olması (A286),
- “Çok daha fazla uygulama olmalı. Ne yazık ki gerçek hayat text veya slayt değil” (A301),
- “Üretimin sanat eseri olması kadar aynı zamanda ticari değeri olmasının da öğretilmesi” gerekir (A360).

Özellikle yaratıcı çalışanların ticari etkileşimlerde hayatta kalma ihtiyacına odaklanan *deneyim* ile ilişkili ifadeler alan yazındaki tartışma ile benzerlikler taşır. Örneğin yükseköğretim programlarının gündelik çalışma koşullarına değinmemesi öğrencilerin stajda daha çok öğrendiklerini düşünmelerine neden olur (Elefante ve Deuze, 2012: 10). Bu öneriler ile koşut olarak sektörde öğrenmeye ilişkin ifadelerde yaparak öğrenmeye odaklanan düşünce baskındır: “İşi yapmayı üniversitede, ne yapman gerektiğini piyasada öğrenirsin” (A203).

Eğitim içeriklerinin teknoloji ve sektörlerdeki değişimle uyumlu olması talebi *içerik* kodlu ifadelerdedir. Özellikle iş süreçlerindeki değişim ve piyasa koşullarında nasıl hayatta kalınacağı konularında içeriğin geliştirilmesi talep edilir.

“ok yönlülük... Tek bir Şey yapabiliyor olmak artık yetmiyor. Birkaç yan kolunuzun da olması gerekiyor... İnsanın derinleştiği bir konu olması ancak bunun yanında müzikten fotoğrafçılığa, finanstan psikolojiye birçok konuda da bilgi sahibi olması gerektiği Şeklinde ifade edebiliriz. Okulların da öğrencilerini bu yönde teşvik etmesi gerektiğini düşünüyorum” (A255).

Bir diğer önemli öneri grubu eğitimde öğrenciye sunulan katılım ve karar verme fırsatlarının artırılması yönündedir. *İnisiyatif* kodu altında toplanan bu ifadeler öğrencilerin aktif rol aldığı bir öğrenme ilişkisi tasarlar.

“Eğitim ile ilgili öğrencinin de fikri alınmalıdır onlarında ders ve konular hakkındaki düşünceleri alınarak iki yönlü bir iletişim sağlanmalıdır.” (A77)

“ğrencilere kendilerini farklı alanlarda da geliştirilebilecekleri imkân ve zamanın tanınması” (A81).

“ğrenciye eğitim aldığı bölümle ilgili sorun zme deneyimi kazandırılmalı” (A288).

“ğrencilerin içerindeki yetenekleri ve sevdikleri etkinlikleri keşfedebilmeleri için gerekli imkânlar” sunulması (A80).

Bazı katılımcılar ğretim üyelerinin sektörü yeterince tanımadığını ifade eder. Akademik eğitimin önemini kabul etmekle beraber kuramın pratikle bağını kurmak için akademisyenlerin daha aktif rol alması talep edilir.

“Eğitim sisteminin ve hocaların müfredat yeniliklerine ve sistem değişikliklerine kapalı olması da bir başka bir eksiklik olarak söylenebilir” (A126).

“Hocaların kesinlikle sektör ve akademi deneyimi olmalı ve bunları çok iyi harmanlayabilmeli” (A315).

“Akademisyenlerin sahayı bilen ve anlayan kişiler” olmalı (A372).

Yükseköğretime ilişkin bu öneriler ve eleştirilerin ortak noktası öğrenme sürecinde öğrencinin tercih ve ihtiyaçlarını ne çıkaran ve uygulama yoluyla öğrenilen kuramsal bilgilerin denenmesine imkân sağlayan daha açık bir öğrenme biçimidir. Bulgular esnek

yaratıcı eğitim ile ilişkili olarak öğrenme alanlarının, farklı yaşları içeren grupların, öğrenme ekiplerinin, aile katılımının ve otonom öğrenmenin yaygınlaşmasına ilişkin küresel değişim (Jordan ve Carlile, 2013) ile uyumlu görünmektedir.

Doğal öğrenme

Yukarıdaki ifadeler doğal öğrenmeyi akla getirir. Yaratıcı işlerde işi bizzat yapmak ve süreçteki hatalardan ders çıkarmak, düşünümsel ya da doğal öğrenme olarak tanımlanır. Yapmak ve yaptıkları üzerine düşünmek yoluyla öğrenmenin biçimsel eğitimden daha başarılı sonuçlara ulaştırdığı düşünülür (Carlo vd. 2000: 363). Yaratıcı çalışanlar, durumsal ve uygulamacıların yer aldığı çevrelerde bağlama özel öğrenir (Brown, 2007: 130). Katılımcılar işin tekniğini, örtük bilgisini ve süreç yönetimini öğrenmek için kişinin kendi çabasına vurgu yaparken bu doğal öğrenme ortaya çıkar: “Dinleyerek, izleyerek, zaman harcayarak” (A26), “deneyerek” (A36), “iyi bir dinleyici ol(arak)” (A102), “hata yaparak... hata yapmaktan korkma(yarak)” (A212), “fazlasıyla çalışarak” (A152) öğrenmek ve “öğrenme merakı” (A37) vurgulanır.

YKE programlarından mezun olanların dörtte üçü mezuniyet sonrasında resmi ya da gayri resmi öğrenme biçimlerine başvurarak kişisel gelişimlerini sürdürür (Ball vd. 2010: 43). Çünkü serbest rekabetin etkilerini azaltabilecek en önemli unsur olan becerilerin (Huws, 2014: 28) geliştirilmesi bireyin sorumluluğudur:

“Çok araştırarak öğrendim. Özellikle sosyal medyayı yakından takip ettim. İlham aldığım insanların işlerini kendi tarzımla birleştirerek testler yapıyorum.” (A72)

“Daha fazlasını istemek yani yenilikçi olmak. Öğrenmekten ve öğretmekten vazgeçmemek.” (A108)

“İşin ustalarından bire bir özel ders ve Youtube aracılığı ile öğren(mek)” (A184).

Katılımcılar yaptıkları işin en iyi nerede öğrenileceği sorusuna ağırlıklı olarak yaratıcı eylemin yapıldığı yere atıfla cevap verir. Örneğin bir ses sanatçısı (A129) için ücretli çalışmasa da koroda yer almaktır. İkinci sırada iş yaşamına adım atmadan önce üniversite eğitimine önem atfeden ifadeler gelir. İşin nasıl en iyi öğrenileceği konusunda ise çeşitlilik hâkimdir. Yukarıda belirtildiği şekilde katılımcıların yarıdan fazlası (%58) “tecrübeyle en iyi şekilde öğrenildiğini düşünüyorum” (A112) ifadesinde özetlenebilecek yaparak ve hatalardan öğrenmeye değinir. Ancak önemli bir nokta deneyimin profesyonel bir pozisyonla değil işin içeriği ile ilişkisidir. Örneğin katılımcıların bir kısmı

düşünceleri deneyerek bir alanda uzmanlaşmaya vurgu yaparken sürece odaklanır ve iş ilişkilerini ikinci plana konumlar: “kendini bu iş için geliştirmeye çalışma(k)” (A151), “malzemeyi, baskı sonrası işlerin çeşitliliğini, bıçak izlerini öğrenerek” kendini geliştirmek (A180).

Sektördeki kişilerle ve özellikle destekleyici bir mentor ile bağ kurmaya önem verilir. “Duayen(ler)” (A127), “ehil hocalar” (A139), “iyi bilen biri(leri)” (A54), “ustalar” (A39) veya “üstatlar” (A249) gibi ifadelerle anılan bu kişilerin süreci ve ilişkileri yönetme pratikleri izlenir ve öğrenilir. Bu açıdan bakıldığında bulgular sektördeki kişilerle bağlantılar söz konusu deneme yanılma sürecinde deneyimli bir danışman eşliğinde öğrenme (Raffo vd. 2000) ile benzerlikler taşır.

Beceriler

Beklendiği şekilde katılımcılar yeni özgün ve uygulanabilir fikirler üretmeyi en önemli beceri olarak dile getirir. Bunun dışında önemli beceriler değişken ortamlar ve farklı paydaşlardan kaynaklanan etkileşimleri yönetmekle ilişkilidir. Buna *uyum sağlama* ve *psikolojik sağlamlık* eksenlerinde cevap verilir.

“farklı karakter ve yeteneğe sahip kişilerle verimli çalışabilmek” (A81),
 “ortama uyum” (A282).
 “sabretmeyi öğrenmek” (A49), “soğukkanlı olmak... sakın bir şekilde istekleri yerine getirir(mek)” (A77), “öncelikle soğukkanlı olmalısınız... sizlerden sürekli bir şey isteyenler olacaktır” (A131), “müzakere, sükunet, sabır” (A203), “yoğun tempoya dayanıklılık” (A226).

Yaratıcı çalışanların ürettiği başa çıkma stratejilerinden (Ross, 2007) bireyin psikolojik kaynaklarına dayananlar bu araştırmada *psikolojik sağlamlık* koduyla işaretlenmiştir. Burada yaratıcılığa atfedilen yüzeysel rahatlık görüntüsüne rağmen soğukkanlılığı korumaya verilen önemdir. YKE'nin dinamik iş süreçleri ve değişken istihdam koşullarına uyum sağlama çabası olarak görülebilecek bu beceri setine verilen önem dikkat çekicidir. Benzer şekilde *sorumluluk* kodlu ifadelerle düzenli ve disiplinli çalışmaya vurgu yapılır: “İşi ciddiye almadığında kötü sonuçlar elde ederek” (A76) “Disiplinli ol(mak)” (A25) “Disiplinli olmak, yani kareografilerin programlı şekilde çok tekrarlı olması şartıyla insanlara sunulması” (A101), “iş takibi yapmak ve düzenli olmak” (A188).

Yaratıcı çalışandan sınırsız çeşitlilikteki fikirlerin, lazım oldukça başvurulan yaratıcılık ve akıllıca kendi özelliklerini pazarlamanın başarılı kombinasyonları beklenir (Von Osten, 2007: 53). Bu bağlamda *kendini ifade* edebilmek araştırmada önemli bir profesyonel beceri sayılmıştır: "ikna kabiliyeti" (A44), "pazarlama, ikna" (A170), "İkna. İnsanlarla çalışmak zordur. Modellerden çekim için iyi verim alabilmenin yolu sette size koşulsuz teslim olmalarıdır." (A177).

Yaratıcılık ve rutin arasındaki basit ayrıma rağmen yaratıcı çalışma rutin ve tanıdık bileşen içerir (Smith ve McKinlay, 2009: 32). Araştırmada *sorumluluk ve işlev* kodları bu durumla yakından ilişkilidir. Hızlı ve pratik olmak, uygulanabilir çözümler üretmek *işlev* kodlu ifadelerde öne çıkar: "iş ve olayların gittiği yönü sezme" (A168), "projeleri gerçekleştireceğim galeri, sponsor arayışı" yapabilmek (A233), "Hız... çok hızlı kadraj yaparak doğru fotoğrafı hızlı çekme(k)" (A177), "iş akışına olabildiğince hızlı adapte olma(k)" (A180).

Son olarak araştırmacı tarafından YKE ve yaratıcı emek yazınından seçilen kavramlar arasından profesyonel yaşamlarında en önemli gördükleri üç olguyu seçmeleri istenmiştir.

Olgu	% (n)
Özgün-yaratıcı olabilmek	58,2 (228)
Kendini geliştirme fırsatları	49,0 (192)
Yetenekli ve uyumlu bir ekip	43,6 (171)

Tablo 4. Kariyerde en önemli üç olgu (N=392)

Katılımcıların önem verdikleri bu olgular yaratıcı emek yazını ile örtüşür. "Yetenek odaklı ve bireyselci" yönü ağır basan YKE'de (Banks, 2007: 43) yaratıcı alana sahip olmak ve kendini geliştirebilmek önemlidir. Çünkü yazara göre çalışanlar eksiklikleri için kendilerini sorumlu görür. Bu "sorumlu özerklik" çalışana rahat hareket edecekleri alanlar sağlayarak ve değişen durumlara uyum sağlamaya teşvik ederken sermayenin çıkarlarını koruyacak şekilde uyum düzeylerini arttırmayı hedefler (Hesmondhalgh ve Baker, 2011: 41). Bu açıdan bakıldığında Türkiye'de yaratıcı emeğin "emin olunamayan, garanti edilmemiş, esnek" (Neilson ve Rossiter, 2005b: 2) çalışma yöntemine sessizce tabi olduğu düşünülebilir. Aynı şekilde YKE'de istihdamı sürdürmek için ekibin önemi büyüktür (Baumann, 2002: 39; Smith ve McKinlay, 2009: 46). Dalgalandan istihdam piyasasında itibarı korumak ve aktarmak için kişisel bağlar kurulan ekibe güvenilir.

Tartışma

YKE'nin bağlamını oluşturan bilginin baskın meta biçimi haline geldiği konjonktürde (Rossiter, 2006: 25) estetik ya da işlevsel yaratıcı bileşenlerin yoğunluk düzeyine göre yaratıcı emek tanımlanır. Post-fordist ağ temelli bağlamda yaratıcı çalışanların tabi oldukları yeni tür öznellikler (Neilson ve Rossiter, 2005a) ya da "yaratıcı emek, ağ emeği, bilişsel emek, duygusal emek, maddi olmayan emek" gibi kavramların işaret ettiği çalışma yaşamı ve çalışanın öznelliği üzerindeki dönüşüm çok fazla araştırılmasa da önemli bir çalışma konusudur (Gill ve Pratt, 2008: 2). Bu çalışmada Türkiye'deki yaratıcı çalışanların öznelliği kendini geliştirme ve iş bulabilir olma sorumluluğunu üstlenen, öğrenmek için inisiyatif alan ve bağlar kurmaya değer veren bireyler olarak kurulur. Bu açıardan uluslararası alan yazın ile benzerlikler olsa da farklılaşan yön uyum sağlama ve psikolojik sağlamlığa verilen önemdir.

Sanat ya da ilişkili yaratıcı alanlarda bireyin içerisinde olmaktan keyif aldığı, yaratıcılık ve özgünlüğe yer veren serbestlik vurgulanır. Araştırma sonuçlarına göre Türkiye'deki yaratıcı çalışanlar çalışmanın bireye kazandırdığı psikolojik ödüllere önem vermekle beraber rekabetçi eğilimler sergilemekten kaçınırlar. Bunun yerine engeller ve dış etkiler karşısında çalışma azmini sürdürmeye vurgu yapılır. Ayrıca iş çevresinde uyumlu olmanın önemine değinilir. Bu açıdan YKE'de işten alınan tatmini sağlamak için kabullenilen fedakârlıklar olarak sayılan güvencesizliği kabul etme (Ross, 2007: 39) yanında bu çalışmada iş güvencesini sağlamak için sabır ve uyuma verilen önem ortaya çıkar. Bu dinamikler başarılı ve adı duyulan yaratıcı çalışanlar olmayı vurgularken araştırma katılımcıları bu fedakârlıkları uyum sağlamak ve o işin yapıldığı ortamda var olmak için sarf edilen çaba olarak adlandırır. Bu durumla da ilişkili olarak yaratıcı çalışmanın kendini gerçekleştirme vurgusunu açıklamak üzere prekerya ve kendini yönetme teknolojilerine vurgu yapan çalışmaların (Allen vd. 2013: 6; Banks, 2007; McRobbie, 2016) Türkiye bağlamında yeniden tartışılmasına duyulan ihtiyaç gündeme gelir. Alan yazında yaratıcı emeğe doğrudan güç uygulanmaksızın koşulların kabul edilmesine yönelik kontrol teknikleri öne çıkar. Buna karşın bu çalışmada ortaya çıkan sabır ve uyum vurgusu daha bilinçli bir kabulün ve daha geleneksel bir işçi-işveren ilişkisinin ifadesi olarak yorumlanabilir.

YKE'de emeğin prekerliği iki boyutludur. Bir yanda Fordist dönem rutininden kaçışı sağlayan esnekliğin çekiciliği diğer yanda ise bu görece özgürlük ve kendini ifade potansiyeline eşlik eden toplumsal riskler ve belirsizlikleri içeren örgütlenmiş ağlardır (Rossiter, 2006: 27). Araştırma sonuçları belirli iş saatleri ya da düzenli geliri ikinci plana

iterek özerklik talep eden, bunu sağlamak için kariyerleri ve gelişimleri için sorumluluk alan Türkiye'deki yaratıcı çalışanların diğer ülkelerdeki rekabetçi motifler yerine daha kalıcı istihdama dönük bir tutum (disiplinli, sabırlı ve uyumlu olmak) sergiledikleri düşünülebilir. Bu durumda bahse konu öz-sömürü ya da sömürü riskleri ile ilişkilerini bu öznellik potansiyeli ışığında derinlemesine tartışmak gerekmektedir.

Sonuç

Türkiye'de yaratıcı emeği ilk kez tanımlamak ve uluslararası yazın ile ilişkilendirmek amacındaki bu araştırma, Türkiye'de politik düzeyde belirgin olmasa YKE düşüncesinin sektör dinamiklerinin geliştiğine ve yaratıcı emeğin oluşmakta olduğuna işaret eder. Mümkün olduğunca geniş bir kitleye ulaşan bu araştırma öncelikle yaratıcı emeğin sektörleri aşan benzerliklerine odaklanmıştır. Bu açıdan bakıldığında alan yazındaki yetenek ve özerklik vurgusunun Türkiye'de de kısmen görüldüğü, bağımsız çalışma gibi pratiklerin yaygınlaşmakta olduğu ve yaratıcı çalışanın öğrenme sorumluluğunu kabullendiği konusunda bulgulara erişilmiştir. Bu bulgular ışığında yaratıcı çalışanın özneliğinin kültürel kaynaklarına eğilen daha derin araştırmalar ile bahse konu pratiklerin getirebileceği riskleri gidermek için yeni örgütlenme ihtimalleri tartışmaya açılacaktır.

Evans (2007: 2) dış dünyanın "gündemi oluşturan, belirleyen kamusal ve ticari çıkarlardan rahatça dem vur(arak)" yükseköğretime ne yapması gerektiğini söylemekte daha önce hiç bu kadar rahat olmadığını belirtir. Bu bağlamda talep, eleştiri ve öneriler yoğundur. Özet olarak yaratıcı çalışanların daha yakın ve anlayışlı bir yükseköğretim hayal ettikleri ifade edilebilir. Bunlardan yola çıkarak bu çalışmada istihdam ve yükseköğretim ilişkisinde kolaycı bir değerlendirme yapmak yerine bu geniş tartışmada bir veri olarak akademinin dikkatine sunulduğu düşünülmelidir.

Alan yazında özerklik talep eden yaratıcı çalışanın kendini geliştirmeyi ve profesyonel ağları en önemli kariyer faktörleri olarak adlandırdığı belirtilir. Doğrudan emeğin kontrolüne odaklanmayan bu çalışmada alan yazında eleştirilen kontrol stratejilerinin dolaylı etkileri görülür. Yaratıcı çalışanların öğrenmeye ilişkin ifadeleri, istihdam edilebilir bir birey olma ve kendini geliştirme sorumluluğunu üstlenme eğilimi şeklinde yorumlanabilir. Buna karşın Türkiye özelinde YKE'de klasik istihdam ilişkilerine atfedilebilecek bazı kavramlara rastlanır. Bu durum farklı kültürel bağlamlarda yaratıcı emeğin "özerklik" ve "kendini gerçekleştirme" söylemi gibi

neoliberal teknikler ekseninde işlediği düşüncesinden sapmalar olabileceğini gösteren Lin'in (2018: 13) yakın tarihli bir çalışmasıyla benzerlikler taşır.

Türkiye'de yaratıcı endüstriler ve yaratıcı emek kavramlarına ilişkin bir temel oluşturmaksızın bu kavramların getirdiği önemli değişimi emek tartışmasının devamına eklemek ya da sadece kariyer ve istihdam penceresinden değerlendirmek faydalı görünmemektedir. Neilson ve Rossiter'e göre (2005b: 2,11-14) prekerlik istihdam piyasasındaki bir konumu, yani belli bir iş türü ya da sınıfını işaret etmez. Daha geniş bir perspektifle ilişkileri prekerleştirerek çalışma yaşamı pratiklerinde yer alır: Çalışana dayanacağı temel bir ilişki bırakmaksızın sürekli geçici ve olumsal ilişkilere açılmaya zorlar. Bu açıdan bakıldığında küresel ekonomik söylem ile Türkiye'deki yaratıcı emeğin öznelliğinin kesişme noktasındaki istihdam koşulları özgün tartışmalar için derin bir alan olarak yorumlanabilecektir.

Kaynaklar

- Allen, K., Quinn, J., Hollingworth, S., & Rose, A. (2013). Becoming employable students and 'ideal' creative workers: exclusion and inequality in higher education work placements. *British Journal of Sociology of Education*, 34(3), 431-452. doi:10.1080/01425692.2012.714249
- Ball, L., Pollard, E., & Stanley, N. (2010). *Creative Graduates Creative Futures*. London: Institute for Employment Studies.
- Banks, M. (2007). *The politics of cultural work*: Palgrave.
- Barrowclough, D., & Kozul-Wright, Z. (Eds.). (2012). *Creative Industries and Developing Countries: Voice, Choice and Economic Growth*. London: Routledge.
- Baumann, A. (2002). Informal labour market governance: The case of the British and German media production industries. *Work, employment and society*, 16(1), 27-46.
- Bridgstock, R. (2011). Skills for creative industries graduate success. *Education+ Training*, 53(1), 9-26.
- Brown, R. (2007). Promoting entrepreneurship in arts education. In C. Henry (Ed.), *Entrepreneurship in the creative industries: an international perspective* (s. 126-141). Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Bulut, E. (2014). Yaratıcı Ekonomiye Tanımlamak. In M. A. Peters & E. Bulut (Eds.), *Bilişsel kapitalizm: Eğitim ve dijital emek* (pp. 221-240). Ankara: Nota Bene Bilişim.

- Carlo, R., Andy, L., Mark, B., & Justin, O. C. (2000). Teaching and learning entrepreneurship for micro and small businesses in the cultural industries sector. *Education + Training*, 42(6), 356-365. doi:doi:10.1108/00400910010353653
- DCMS. (2001). *Creative industries mapping document*. London: Department of Culture Media and Sport.
- DCMS. (2016). *Creative Industries: Focus on Employment*. London: Department of Culture Media and Sport.
- Demir, E. M. (2014). Yaratıcı Endüstriler. *İLEF Dergi*, 1(2), 87-107.
- Demir, E. M. (2018). Halkla İlişkilerde Profesyonellik ve Yaratıcı Emek. *İletişim Araştırmaları Dergisi*, 14(1).
- Demir, O. (2018). Looking forward for Istanbul's creative economy ecosystem. *Creative Industries Journal*, 11(1), 87-101.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Ekdi, F. P. Ö., & ÇIRACI, H. (2015). Cultural/creative industries in Istanbul: Beyoğlu case. *A| Z ITU Journal of the Faculty of Architecture*, 12(1), 67-82.
- Elefante: H., & Deuze, M. (2012). Media work, career management, and professional identity: Living labour precarity. *Northern Lights*, 10(1), 9-24.
- Esen, Ü. B., & Atay, Ö. (2017). Ekonominin Yeni Yüzü: Yaratıcı Ekonomi. *Sosyoekonomi*, 25(3).
- Evans, G. R. (2007). *Akademisyenler ve gerçek dünya*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fitzgerald, S., Rainnie, A., Bennett, D., & Coffey, J. (2012). *Creative Labour: Towards a Renewed Research Agenda*. The Proceedings of the 26TH Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference (ANZAM).
- Florida, R. L. (2012). *The Rise of the Creative Class: Revisited*: Basic Books.
- Gill, R., & Pratt, A. (2008). Precarity and Cultural Work In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), 1-30.
- Hartley, J. (2005). *Creative Industries*: Wiley.
- Hesmondhalgh, D. (2007). Creative Labour as a Basis for a Critique of Creative Industries Policy. In G. Lovink & N. Rossiter (Eds.), *My Creativity Reader* (pp. 61-69). Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- Hesmondhalgh, D. (2008). Cultural and creative industries. In T. Bennett & J. Frow (Eds.), *The SAGE handbook of cultural analysis* (pp. 553-569): Sage Publications.

- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2011). *Creative labour*. London: Routledge.
- Hocaoğlu, D. (2015). Yaratıcı Endüstrilerin Yerel Ekonomilerdeki Önemi ve Tasarımın Bu Endüstrilere Katkısı. *Planlama*, 15(3), 189-194.
- Hodgson, D., & Briand, L. (2013). Controlling the uncontrollable: 'Agile' teams and illusions of autonomy in creative work. *Work, employment and society*, 27(2), 308-325.
- Howkins, J. (2001). *The creative economy: how people make money from ideas*: Allen Lane.
- Huws, U. (2014). *Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age*: NYU Press.
- Jordan, A., & Carlile, O. (2013). *Approaches To Creativity: A Guide For Teachers*: McGraw-Hill Education.
- Kaya, E. (2016). Kapitalist Emek Sürecinin Ögeleri Ekseninde Kültürel Endüstriler ve Yaratıcı Emek. *İletişim Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 43-73.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis* (2nd Edition ed.). London: Sage.
- Lazzeretti, L., Capone, F., & Seçilmiş, İ. E. (2014). Türkiye'de yaratıcı ve kültürel sektörlerin yapısı. *Maliye Dergisi*, 166(1), 195-220.
- Lin, J. (2018). Be creative for the state: Creative workers in Chinese state-owned cultural enterprises. *International Journal of Cultural Studies*, Online First. <https://doi.org/10.1177/1367877917750670>.
- Loots, E., & van Witteloostuijn, A. (2018). The growth puzzle in the creative industries. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 17(1), 39-58.
- Macnamara, J. (2005). Media content analysis: Its uses, benefits and best practice methodology. *Asia Pacific Public Relations Journal*, 6(1), 1-34.
- Markusen, A., Wassall, G. H., DeNatale, D., & Cohen, R. (2008). Defining the creative economy: Industry and occupational approaches. *Economic development quarterly*, 22(1), 24-45.
- McGuigan, J. (2012). The coolness of capitalism today. *tripleC*, 10(2), 425-438.
- McKinlay, A., & Smith, C. (2009). *Creative Labour: Working in the Creative Industries*. London: Palgrave Macmillan.
- McRobbie, A. (2016). *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries*. Cambridge: Polity Press.
- Miller, T. (2010). Culture plus Labour = Precariat. *Communication And Critical-Cultural Studies*, 7(1), 96-99.
- Neilson, B., & Rossiter, N. (2005a). Editorial: Multitudes, Creative Organisation and the Precarious Condition of New Media Labour. *Fibreculture Journal*, 5.

- Neilson, B., & Rossiter, N. (2005b). From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, life and unstable networks. *The Fibreculture Journal*, 5.
- Ross, A. (2007). Nice work if you can get it: The mercurial career of creative industries policy. In G. Lovink & N. Rossiter (Eds.), *My Creativity Reader: A Critique of Creative Industries* (pp. 19-41). New York: NYU Press.
- Rossiter, N. (2006). *Organized networks: Media theory, creative labour, new institutions*. Rotterdam: NAI Publishers.
- Ruth Eikhof, D., & Warhurst, C. (2013). The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries. *Employee Relations*, 35(5), 495-508.
- Smith, C., & McKinlay, A. (2009). Creative Labour: Content, Contract and Control. In A. McKinlay & C. Smith (Eds.), *Creative Labour: Working in the Creative Industries* (pp. 29-50). London: Palgrave Macmillan.
- Sümer, B. (2018). *Employment Opportunities in Cultural and Creative Industries in Turkey*. International Conference On Good Local Governance, Izmir/Turkey.
- Taylor, S., & Littleton, K. (2016). *Contemporary Identities of Creativity and Creative Work*: Taylor & Francis.
- Terranova, T. (2012). Free Labor, Producing Culture for the Digital Economy. In M. Bousquet & K. Wills (Eds.), *Digital Labor* (pp. 99-121). Stanford: Alt-X.
- Vardar, S. (2017). Yaratıcı Endüstriler. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik*, 29(338), 40-45.
- Von Osten, M. (2007). Unpredictable Outcomes: A Reflection After Some Years of Debates on Creativity and Creative Industries. In G. Lovink & N. Rossiter (Eds.), *My Creativity Reader* (pp. 51-60). Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- WEF. (2016). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Retrieved from Geneva: World Economic Forum.
- Yardımcı, A. (2016). İçerdiği Faaliyet Gruplarına Göre Türkiye'deki Yaratıcı Endüstri Üzerine Bir Çalışma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 53(613), 65.