

Özel Dosya: Çalışma Sayı Editörlerinden

İdil Işık; Kübra Doğan Yenisey ve Pınar Uyan Semerci

Reflektif Dergisi'nin dördüncü sayısında büyük bir değişim ve dönüşüm içinde olan “çalışma” temasını farklı boyutları ile ele alan toplam yedi hakemli makale ve beş görüş yazısı ile siz okurlarımızın karşısındayız. Aşağıda detaylı olarak özetlemeye çalışacağımız bu makalelerin her biri farklı bir disiplinin içinden bizleri çok önemli sorular, bulgular ve tartışmalarla buluşturuyor. Öncelikle bu sayıya değerli yazıları ile katkıda bulunan yazarlarımıza ve onların makalelerini titizlikle değerlendiren hakemlerimize teşekkür ediyoruz. Farklı disiplinlerden gelen sayı editörleri olarak bizler de tüm bu süreçten ve birbirimizden çok şey öğrendik. Birbirimizi, mesai saatlerinin çok ötesine taşan “çalışma” saatlerimiz konusunda uyararak da olsa, yoğun bir “çalışma” temposu ile Reflektif'in birinci yılında sizlere bu “çalışma”ları ulaştırabildiğimiz için çok heyecanlıyız. Benzer biçimde derginin editörü Emre Erdoğan ve dergi yayın koordinatörü Cem Tüzün de gece yarısı ya da pazar günü, resmi tatil bayram demeden her sorumuza anında yanıt verip, “çalışma” saatlerini esnettiler ya da “izin” haklarını yok saydılar. Aslında hepimiz bir diğerinin yoğun “çalışma” temposunu eleştirirken çağrı metninde olan bir çok soruyla da kendimizi karşı karşıya bulduk. En başta da “çalışma”nın yaratmayla, kendini gerçekleştirmeyle olan ilişkisi nasıl açıklanmalıydı? Gönülden yapınca, gönüllü yapınca “çalışmış” olmuyor muyduk? Beraberce düşünmek, okumak, tartışmak, üretmek “çalışma” sayılmaz mıydı? Ya da aslında özgürleştiren “çalışma” bu muydu?

Yazıları okuduğunuzda fark edeceğiniz üzere bu dosyaya çok değerli araştırmacılar, tarihten psikolojiye, sosyolojiden hukuk alanına çok farklı disiplinlerden geniş bir çeşitlilik gösteren yazıları ile katkıda bulundular. Çalışanın kontrolü, çalışmanın anlamı, tercih mi zorunluluk mu olduğu sorusu, tükenmişliğe yol açıp açmadığı, psikososyal engellilikte iş yapabilme ve işini kaybetme kaygısı makalelerde ele alınırken; Görüşler Bölümü'nde de çalışmaya atfedilen değerler, duygusal emek ve “çevirme işi”, hukuk perspektifinden çalışma, sürdürülebilir kalkınma ve iş yaşamı, kendi kendini istihdam başlıkları bizleri bu kavramlar üzerine düşünmeye, tartışmaya ve araştırma yapmaya davet ediyor.

Sayımız Yaşar Tolga Cora'nın oldukça ilginç bir tarihi vakayı ele aldığı “**Yeni Dönemin Yeni İşçisi: 1950’lerde Türkiye’de Girişimcilik ve İşgücü Kontrolü**” başlıklı makalesi ile başlıyor. Farklı girişimcilik modelleri ile işgücünün kontrolü arasındaki ilişkiyi tarihsel perspektiften ele alan makale, Kemal Seli'nin halı dokuma atölyeleri üzerinden bu konuyu inceliyor. Kemal Seli'ye dair internette araştırma yaptığımızda “Bozkır Çiçeklendirmek: Yoksullukla Mücadele İçin Bir Kalkınma Modeli” kitabı çıkıyor, akademik başka bir çalışmaya rastlamıyoruz. İş Bankası Kültür Yayınları'nın yayımladığı biyografisine* göre Kemal Seli'nin geliştirdiği “yerinden üretim” sistemi Amerika Birleşik Devletleri'nde işletme fakültelerinde vaka çalışması olarak okutulmuş; Cora'nın da belirttiği gibi Robinson, Kemal Seli'nin çalışmalarını araştırmalarına konu etmiş. Cora, Kemal Seli'nin Konya'da hayata geçirdiği kırsal kalkınma, kadın istihdamı ve “insanı değiştirerek üretimi değiştirmek” bakışını da içeren iş modelini, muhafazakar-modernist politikaların uygulandığı dönem koşulları içinde değerlendiriyor. Bu dönemde, toplumsal değişimi hızlandırmak ve daha köklü hale getirmek için kültürel kodları dikkate alan yaklaşımların Kemal Seli'nin yönetim yaklaşımı ve üretim kurgusu içinde yer aldığına işaret ediyor. Bu yönüyle Yaşar Tolga Cora makalesiyle, 1950’lerden gelen, küresel yönetim yaklaşımlarıyla, yerel ve kültürel bağlam arasındaki kesişimi ya da dengeyi dikkate alan Kemal Seli'nin girişimcilik hikayesini ülkemiz alan yazınına kazandırıyor.

336

Dosyamızda bulunan sonraki iki makale ise “hayatta kalma meselesi olarak çalışma”yı çok farklı iki saha üzerinden ele alıyor. Elif Sungur'un “**İş Deneyimi Olmayan Gençler İçin Çalışmanın Anlamı: Görgül Bir Araştırma**” başlıklı makalesinde çalışmanın anlamını, iş deneyimi olmayan gençlerin bakışından anlama imkânı buluyoruz. Yazarın kelimeleriyle aktaracak olursak gençler için “çalışmanın anlamının kendini gerçekleştirmekten daha ziyade bir hayatta kalma meselesi” olması bu makalenin güçlü vurgularından birisini oluşturuyor. Gençlerin, geleceklerini garantiye alacak bir iş imkânı bulma arzuları, işsiz kalmaya dair korkularından iki şekilde etkilenebilir; bir grup genç daha yola çıkmadan, çaresiz hissetmeye başlayabilir; bazıları için ise hızlı şekilde işgücüne katılım için vaz geçmeden çaba göstermek anlamına gelebilir. Sungur'un bulgularına göre, gençlerin çalışmaya ve işe yükledikleri olumlu anlam ve çalışarak başaracaklarına dair umut, gençleri istihdam imkanlarını kovalayan nüfus içinde tutuyor. Şafak Öz Aktepe ve İdil Işık ise “**Yukarıda Açlık Kesin, Aşağıda Ölüm Belki! Ocakta Çalışmak Bir Tercih mi?**” başlıklı makalelerinde, Zonguldak havzasında yer altı kömür madenciliğinde çalışanların psikososyal riskleri üzerine yürüttükleri bir proje esnasında karşılaştıkları bir olguyu tarihsel bir perspektif ile gündeme taşıyorlar. Maden sektörü çalışma koşullarına dair deneyimi olan kişilerin çok iyi bildiği, diğer sektörlerin ise pek de aşına olmadığı “mükellefiyet” kavramı, havza üretim ve çalışma ilişkilerini anlamak için kritik bir önem taşıyor. Tercih şansı olmadan kömür madeninde “çalışmaya zorunlu kılınmak” olarak tanımlanabilecek olan “mükellefiyet”in yıllar içinde sona erdiği düşünülebilir. Yazarlar, bugünün koşullarında, iş seçeneklerinin azlığı, istihdam olanağı yaratan farklı endüstrilerin olmayışı, eğitilmiş kişilerin

* <https://www.iskulttur.com.tr/yazarlar/kemal-seli>

başka illere göç etmesi nedeniyle vasıflı işgücünün azalması, baba mesleği olması nedeniyle halen madencilik itibar görmesi gibi bağlamlar nedeniyle, madenlerde yer altı işçisi olarak çalışmaya yönelmenin, havza insanının iradesini yansıtan bir tercih olup olmadığını tartışmaya açıyorlar.

Zor çalışma koşullarını ele alan Ece Akten ve Ryan Macey Wise, “**Kamera Arkası: Türkiye’deki Set İşçileri Arasında Tükenmişlik ve Yardım Aramanın İncelenmesi**” başlıklı makalelerinde, çoğumuzun tehlikeli işler sınıfında yer aldığından haberdar olmadığı bir iş kolunun çalışanlarına, televizyon, film ve reklam prodüksiyon setlerinde çalışan “set işçileri”ne odaklanıyor. Uzun çalışma saatleri, finansal güvence eksikliği ve kurumların yapısal sorunlarının set çalışanlarına yarattığı yükü, teknik adıyla “iş talepleri”ni, bu koşulların doğurduğu tükenmişlik problemlerini ve neticesinde ortaya çıkan yardım arama eğilimlerini ampirik bir çalışma ile sunuyor. İş kaynaklı başa çıkılması zor talepler, yapılan işe dair anlam kaybını da içine alan bir tükenmişlik sürecine çalışanları itmesine rağmen, çalışanların profesyonel destek arayışına pek de yönelmedikleri görülüyor. Aile veya arkadaş desteğinin burada tercih edilen kanallar olduğu düşünülebilir. Bulgulardan hareketle, işverenlerin, set çalışanlarının ihtiyaçlarını fark ederek, psikolojik sağlıklarını korumak için bir destek sistemi sağlamalarını önermek mümkün olsa da “hayal” gibi de algılanabilir. Ancak, böylesine bir girişimi hayal olmaktan çıkaracak güncel bir gelişmeden bahsedebiliriz; Uluslararası Standartlar Teşkilatı, “ISO 45003 İş Yerlerinde Psikolojik Sağlık ve Güvenlik Kılavuzu”nu Haziran 2021’de yayımladı**. Bu kılavuzun yakın dönemde tüm sektörler için bir aksiyon planı gibi kullanılacağını, dolayısıyla, film, televizyon ve reklam endüstrisinin de gündemine gireceğini söyleyebiliriz.

Sonraki üç makale ise oldukça önemli ve daha fazla akademik ve uygulamalı çalışmaya ihtiyaç hissedilen bir alana, psikosozyal engellilik ve iş yaşamı ilişkisine çok önemli katkılar sunuyor. Beyza Nur Kaytaç Yılmaz’ın, “**Ciddi Ruhsal Hastalık İle Yaşayan Bireylere Yönelik Destekli İşe Yerleştirme**” başlıklı makalesinde ele aldığı ciddi ruhsal hastalıklar, DSM kısaltması ile bilinen ruhsal bozuklukların sınıflandırmasını sunan el kitabına göre, bireyde bilişsel/duygusal/davranışsal bozulmalarla seyreden, yaşamın gerektirdiği farklı rolleri yürütmek açısından işlevselliği düşüren depresyon, kişilik bozuklukları, bipolar bozukluk ve şizofreni gibi psikolojik bozukluklardır. Kaytaç Yılmaz, makalesinde ciddi ruhsal hastalıklar ile istihdam koşulları arasındaki ilişkiyi irdeliyor ve bu kişilerin iş yaşamına dahil olmasını sağlamak ya da dahil olduktan sonra yaşadıkları sorunlar nedeniyle çalışma yaşamından kopmalarının önüne geçmek için “destekli işe yerleştirme”nin önemine atıfta bulunuyor. Günümüzde ruhsal hastalıkların, “psikosozyal engellilik” kavramı ile akademik çalışmalarda ve uygulamada ele alındığını görüyoruz. Destekli istihdam politikalarının, psikolojik sağlık sorunlarına bağlı olarak “iş göremez” sınıflandırması ile atıl kalan, makul uyumlandırma sağlanması halinde çok verimli şekilde çalışabilecek olan kişiler için çözüm olabileceğini anlıyoruz. Buket Ünver, Özlem Sertel Berk ve Nesrin Karamustafalıoğlu, “**Bipolar Bozuklukta Çalışma Statüsü ve İlaç**

** <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Uyumu: Kuram Temelli Bir Değerlendirme” başlıklı makalelerinde ise ciddi ruhsal hastalıklardan biri olan bipolar bozukluğa odaklanıyor. Bipolar bozukluk, kronik ancak tedavi edilebilir, ilaç tedavisinin zorunlu olduğu bir hastalıktır. Yazarlar, ilaç uyumunun hastanın yaşam kalitesini artıran, dolayısıyla çalışan kitleler için çalışma yaşamını destekleyen çok önemli bir faktör olduğunun altını çiziyorlar. Her hastalıkta hekimlerin hazırladığı protokole göre hastanın hareket etmesi tedavinin başarısı için kritiktir. Psikolojik sağlık sorunlarında da önerilen ilaç kullanım sıklığı, dozu ve süresine uyulması, yani hastanın ilaç tedavisini takip davranışının destekleyici olması gerekmektedir. Yazarlar “ilaç uyumu” olarak bu süreci isimlendiriyorlar. Bu makalenin güçlü yönleri arasında örneklem büyüklüğü öne çıkıyor; 167 bipolar bozukluk tanılı hastaya ulaşılan bir doktora tezi kapsamında yürütülen ek analizlerde fark edilen bir bulgu Reflektif’te tartışmaya açılıyor. Araştırmacılar, özellikle memur olarak çalışan kitlenin diğer çalışma statüsüne sahip gruplara göre ilaç uyumsuzluğunun daha yüksek olduğunu tespit etmişler. Nispeten daha güvenceli koşullar yaratan kamu kuruluşlarında çalışanlar için ciddi ruhsal hastalık tanısı almış olmanın doğurabileceği damgalama ihtimali daha yüksek olabilir mi? Düzenli ilaç kullanmak ve kullandığının başkaları tarafından fark edilmesi kişi için bir tehdit midir? Kamu çalışanlarının “memuriyetim yanar mı?” kaygısı, ilaç uyumsuzluğunun bir tetikleyicisi olabilir mi? Yazarlar, bu soruları tartışmayı açarak, çalışma yaşamında ilaç uyumunu kuvvetlendirecek müdahale programlarının gerekliliğine vurgu yapıyorlar.

338

“Çalışan Sesi Perspektifinden Ruhsal Bozukluk Tanısı Almış/Psikososyal Engelleri Olan Çalışanlar” başlıklı makalede ise Sibel Çalışkan ve Ela Ünler, bir önceki makalede çalışanların tanı almayla ilgili çekincelerini de hatırlatan bir bağlamı ele alıyorlar. Yazarlar, örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış literatüründe son yıllarda önemli yer edinen olgulardan birisi olan “çalışan sesi”ne odaklanıyorlar. Örgütlerin yapıları ve kültürleri ile ne ölçüde çalışana kendini ifade etme imkanı verdiğine odaklanan pek çok çalışmanın olduğu ilgili yazına Çalışkan ve Ünler, “çalışma/çalışmama/çalışmama” bağlamında, ruhsal bozukluk tanısı almış çalışan kitlesinin, hastalıkları üzerinden damgalanma kaygısıyla, fikir ve önerilerini ifade ederken yaşadıkları tereddütlerin kaynağını ve psikososyal engeli olan bu bireylerin çalışma hayatına tutunmaları açısından örgütlere düşen rolleri irdeleyerek katkı sunuyorlar.

Reflektif derginin ilk sayısından beri **Görüşler Bölümü** yazarların bazen kendi yolculuklarına dair içten bir bakışı bize sunduğu için bazen de daha serbest bir biçimde konularla, kavramlarla hesaplaşmaları içerdiği için hepimizi farklı bir biçimde heyecanlandırıyor, ufkumuzu açıyor. Çalışma dosyamızda da Görüşler Bölümü çok değerli Suna Tevrüz’ün yazısı ile başlıyor. Tevrüz, “‘Çalışma’yla Yola Çıkıp ‘Değerler’e Varmak” makalesinde, çalışma kavramına yönelik bir merakla başlayıp, çalışma faaliyetine atfedilen değerleri anlamaya doğru giden bir akış içinde devam eden araştırmalarını, bir otobiyografi gibi sunuyor. Değerler konusunda yerel, Türkiye kültürüne özgü bir teorinin ortaya çıkışını anlatan bu makale, Tevrüz’ün dilinden “macera”, kendisini tanıyanlar ve bu makale ile tanıyacaklar için 40 yılı aşkın bir araştırma motivasyonunun portresini aktarıyor. Tevrüz, “çalışma” konusunda yaptığı öncü araştırmalarda, amaç ve başarı kavramlarına vurgunun çok olduğunu fark edince, çalışma amaçlarına

odaklanıyor ve bunların, bireysel, normatif ve dünyevi amaçlar olarak sınıflandırılabilceğini tespit ediyor. Bu makalede Suna Tevrüz bir yandan kendi yolculuğunun hikayesini anlatırken, bir yandan da bu yerel modelin sunduğu boyutların, Schwartz'ın temel değerler teorisi ile uyum ve uyumsuzluklarını, sosyal bağlam ve yaşam tarzları açısından tartışmaya açıyor. Marmara Üniversitesinde Örgütsel Davranış lisansüstü programlarını kurarak, sayı editörlerinden İdil Işık da dahil olmak üzere yüzlerce öğrencinin merakını besleyen hocamızın “Reflektif”in dördüncü sayısına bir görüş yazısı ile katılmış olması bizim için onurdur.

Kübra Doğan Yenisey, “**Hukuk Perspektifinden Çalışma**” başlıklı yazısında, çalışmanın hangi biçimlerinin hukuk tarafından düzenlendiği, hukukun “çalışma”yı ne tür bir bakış açısıyla düzenlediği ve “çalışma”nın hukuk tarafından düzenlenmesinin ne anlama geldiği sorularını hukuki kurumların gelişimi perspektifiyle ele alarak, hukuki düzenlemelerin dayandığı temelleri anlamamıza yardımcı oluyor. Genel hatlarıyla baktığımızda gelir getirici bir faaliyet olarak işin yaratılması ekonominin hakimiyet alanına girerken hukukun, işçinin iş sözleşmesi ile bu işi üstlenmesi ve yerine getirmesi sürecinde insana yakışır çalışma şartlarını güvence altına alan mekanizmalar oluşturmaya odaklandığını görüyoruz. Hukuk, “kişinin kendi yetkinlik ve yeterliliklerini, sahip olduğu değerleri dışsallaştırma aracı, diğerlerine katkıda bulunmanın anlamlı bir yolu olarak “iş/çalışma”yı kendi başına bir değer olarak kabul etse de bunun ötesinde bir iş ilişkisi içinde üstlenilen işin; işçinin maddi ve manevi varlığını geliştirmesine, kendini gerçekleştirmesine, öz saygısını korumasına etkisi konularının normatif alan dışında kaldığı anlaşılıyor. Bu alanda hukukun katkısı olarak nitelendirilebilecek yönetime katılma ve örgütlenme hakları konusunda hukukumuzdaki eksiklikler yazar tarafından vurgulanıyor. Doğan Yenisey, hukuk disiplininin olmayan okuyucular için aslında bu alandaki hukuki kavramsallaştırmanın arkaplanını anlamayı da sağlayan bir tür “çeviri” sunuyor.

Çalışanların işin gerektirdiği duyguları sergilemek için gösterdiği çaba ve bunun yarattığı duygusal yük olarak tanımlanabilecek psikolojik sürece odaklanan çok önemli bir kavram olan “duygusal emek” de Feride Çiçekoğlu ve Yağmur Nuhra'tın beraber kaleme aldığı “**Tiyatronun ‘Çevirme İş’i: Pelin Esmer Filmleri üzerinden Cinsiyetlendirilmiş Duygusal Emek**” başlıklı görüş yazısı sayesinde dosyamızda yer alıyor. Çalışma hayatına odaklanan psikoloji ve sosyoloji araştırmacılarının ve doğal olarak yönetim bilimleri alanında çalışanların yaygın şekilde araştırdığı duygusal emek kavramını, Çiçekoğlu ve Nuhra “İşverenin bazı duygu gösterimlerini (ve bastırımlarını) dayatması” olarak tanımlıyor. Farklı disiplinlerden gelen yazarlarımız, cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin duygusal emekte de gözleendiğini Pelin Esmer'in Oyun (2005) ve Kraliçe Lear (2019) tiyatro oyunlarının Mersin'deki kadınlar tarafından sergilenişine tanıklık eden belgeselleri üzerinden örneklemektedir. Makale, her iki belgesele konu olan kadınların “görmezden gelinen ve görünmez kılınan” duygusal emeklerinin ortaya çıkışını, bu duygunun tercüme edilmesini ve hayatlarının dönüşmesinin bir süreç olduğunu aktarırken; bu sürece birden fazla anlamı ile “çevirme işi” adını veriyorlar. Sanat ve yaşam arasındaki bağdan hareketle, çalışma yaşamı ile duygular ve yarattığı yükler üzerine, kadına da vurgu yaparak, eleştirel bir bakış açısı ile üzerine düşüneceğimiz çok önemli çıkarımlar sunuyorlar.

Gergely Czukor, Cemre Çınar ve İdil Işık'ın “**Toplumsal Kalkınmanın Kavramsallaştırılması: Yaygın Araştırılmayan Bir Olgu ve Çalışan-Örgüt Uyumu için Olası Çıkarımlar**” başlıklı görüş yazısı da örgütsel psikoloji alanından bir katkı sunuyor. Yazarlar, çalışanların yürüttükleri işlerin ve çalıştıkları kurumların toplumsal gelişime sağladığı katkıya dair algısının yarattığı anlam duygusunu tartışmaya açıyor. Bu makalede, çalışanların toplumsal gelişime katkısı olumlu yönde değerlendirmesinin insan-iş-örgüt uyumu algısında önemli bir parametreye olabileceği üzerinde duruyorlar. Yazarlar bu perspektifi, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları üzerinden tartışmaya açmakta, bireylerin eğitimini aldıkları meslek, icra ettikleri iş ve çalıştıkları kurumların toplumsal gelişime katkı sağlaması durumunda “sosyal kimlik”leri için de güçlü bir şekillendirici olacağını vurguluyorlar. Birleşmiş Milletler'in 2015'te açıkladığı Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına yönelik çalışmaların 2020'den başlayarak hızlandığını söyleyebiliriz; dünya genelinde tüm kurumlar faaliyetlerinin hangi amaçlara hizmet ettiğini şeffaf şekilde göstermek için teşvik ediliyorlar. Çalışanların toplumsal gelişim amaçlarına ilişkin algılarının bu süreçteki yerini gündeme taşıyan makale, bu amaçların iş-insan-örgüt uyumunda araştırılacak güncel bir olgu olarak da sunmaktadır.

Çalışma dosyasının “**Türkiye’de Kendi Kendini İstihdam**” başlıklı son görüş yazısında da Alpay Filiztekin ve Haluk Levent, birçok sorunun olduğu Türkiye emek piyasasında kendi kendini istihdamın özellikle genç işsizliği ve kadınların işgücüne düşük katılımını sorunlarının çözümüne ne ölçüde katkıda bulunduğu sorusuna yanıt arıyorlar. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketleri'nin 2004 ile 2019 arasındaki verilerinden yararlanılan çalışma, kendi kendini istihdam edenlerin özelliklerini ele alarak, bu alanla ilgili tartışmalara bir başlangıç oluşturmayı amaçlıyor. Çalışma bize Türkiye’de kadınların ve gençlerin bu tür bir istihdamda çok olmadıkları ve özellikle beklenen eğitilmiş ve becerili insanların girişimci olarak kendi kendini istihdama yönelmesi yerine daha düşük eğitime sahip kişiler tarafından ve çok büyük yoğunlukla düşük teknoloji sektörlerinde toplandığını gösteriyor. Yazarlar, Türkiye’de de kendi kendini istihdamın yaratıcı girişimciliği temsil etmesi arzu ediliyorsa oluşturulacak politikaların, yaratıcılığa önem veren ve bunu gelişmesini sağlayan bir anlayışla oluşturulması gerektiğini söylüyorlar. Bu görüş yazısı Türkiye’de kendi kendini istihdamın ne kadar yaygın olduğu, kimlerin bu istihdam türünde yer aldığı ve başarılı olanların özelliklerini ele alarak aslında bu alanda ayrıntılı çalışmalar için bir zemin sağlıyor.

Tüm bu makaleler ve görüş yazıları, “çalışma” alanında birçok konuyu farklı boyutlarla ele almamıza vesile oldu. Buna rağmen bu dosyanın çağrı metnine baktığımızda birçok konuyu da ele alamadığımızı ve birçok sorunun yanıtsız kaldığını göreceğiz. Türkiye’de düzenlenemeyen, kayıt dışı iş gücü başta olmak üzere mevsimlik tarım, göçmen emeği, çocuk işçiliği, çalışan yoksullar gibi birçok başlık bu sayıda yok. Ancak göreceğimiz üzere *Reflektif*’in bu dördüncü sayısında daha önceki sayı dosyaları ile konuşan makaleler de yer alıyor. Biz de sayı editörleri olarak okuyucuları/müstakbel yazarları, *Reflektif*’in sonraki sayılarında da hem burada ele alınan başlıklarda hem de yer veremediğimiz konularda “çalışma” alanında düşünmeye, tartışmaya ve birbirimizden öğrenmeye devam etmeye davet ediyoruz.