

Uyuşturucu ile Mücadelede **MOTİVASYON**

Gürcan ÖZKUL

Ülkemizin kaçakçılık şebekelerine karşı yürüttüğü başarılı mücadele ve uyuşturucuların ülkemizi transit geçmesine müsamaha göstermeyen kararlı tutumu uluslararası planda takdirle karşılanmaktadır.

GİRİŞ

Uyuşturucu kaçakçılığı, ülke sınırlarını aşan, bölgesel ve uluslararası düzeyde bir suç türü haline gelmiştir. Bağımlı sayısında dünya çapında artış olması, uyuşturucu kaçakçılığındaki yüksek kâr payı, terörist örgütlerin bu kardan artan ölçüde pay alma arayışına yönelmeleri ve teknolojik gelişmeler, uyuşturucu üretimi ve kaçakçılığını hızlandırmış, uyuşturucu

kaçakçılığını küresel düzeyde kapsamlı mücadeleyi gerektiren başlıca bir sorun haline getirmiştir. Bu haliyle düşünüldüğünde uyuşturucu probleminin çözümünün uluslararası işbirliğini gerektiren ortak bir sorumluluk olduğu açıktır. Türkiye konuya bu anlayışla yaklaşmakta ve ulusal düzeydeki çabalarının yanı sıra, bölgesel ve küresel düzeyde işbirliğinin pekiştirilmesine yönelik çabalara kuvvetle destek vermektedir.



Türkiye'nin coğrafi konumu nedeniyle uyuşturucu kaçakçıları tarafından Asya kökenli uyuşturucuların Avrupa'daki uyuşturucu piyasalarına ulaştırılmasında transit güzergâhı olarak kullanılmaya çalışılması ülkemizin uluslararası planda bu sorunla mücadelede önemli bir görevi üstlenmesine yol açmıştır. Ülkemizin kaçakçılık şebekelerine karşı yürüttüğü başarılı mücadele ve uyuşturucuların ülkemizi transit geçmesine müsamaha göstermeyen kararlı tutumu uluslararası planda takdirle karşılanmaktadır. Bu alanda gerçekleştirilen operasyonlar, çökertilen kaçakçılık şebekeleri ve ele geçirilen yüksek miktarda uyuşturucular, tacirlerin alternatif güzergâh arayışına girmelerine neden olmuştur.

MOTİVASYONUN ETKİNLİĞİN ARTTIRILMASINDA ÖNEMİ

Türkiye, 58 ülke ile uyuşturucuyla mücadele alanında işbirliğine dair hükümler de içeren 100'e yakın belge imzalamış bulunmaktadır. Bu kapsamda, çeşitli Avrupa ülkelerinde Türk ve Türkiye'de de çeşitli ülkelere mensup yabancı irtibat memurları görev yapmaktadır.

Türkiye, uyuşturucu kaçakçılığıyla mücadelenin dünya uyuşturucu sorununun sadece bir parçası olduğunun bilincindedir. Yasadışı uyuşturucu madde ekimi ve uyuşturuculara yönelik talep yüksek olduğu sürece bu sorunla mücadelede başarı sağlamak güçtür. Bu çerçevede Türkiye, uyuşturucuların arz ve talebiyle mücadelede dengeli bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği görüşünü paylaşmaktadır.

Ayrıca, başta PKK olmak üzere, terör örgütlerinin gelirlerinin büyük bölümünün, özellikle Avrupa ülkelerine yönelik olarak gerçekleştirilen uyuş-

Kamu hizmetlerinde yönetimin performansını tespit edebilmek oldukça zor olmakla birlikte birimlerin kazançlarını personele ücret olarak yansıtmak da hem kolay değildir hem de adil olamayabilir.

turucu madde kaçakçılığından elde edildiği bilinen bir husustur.

Uyuşturucu ile mücadele eden birimlerin motivasyonlarını arttırmak, mücadeleyi ve mücadeledeki etkinliği de arttıracaktır. Ondan dolayı motivasyon kaynaklarının hassasiyetle seçilerek uygulamaya konulması gerekmektedir.

Kurumların en büyük rekabet gücü insan kaynaklarıdır. Çalışanına değer veren örgütler için, performans değerlendirme, yönetim faaliyetleri arasında önemli bir yer tutar. Eğer çalışanları motive eden faktörler belirlenebilirse, onlardaki gizli potansiyeller ortaya çıkarılabilir. Bunun yanında etkin bir performans yönetimi, örgütün amaçları çerçevesinde, bireylerden ve gruplardan daha başarılı sonuçlar elde etmeleri de sağlanabilir. Bu konuda ki yaklaşımlara bakıldığında;

Flippo'ya göre personelin örgüte yaptığı katkılar karşılığı aldığı ücret, onların yaşamlarını devam ettirmesini sağlaması yanında, personele, örgüt içinde statü ve saygınlık da kazandırır (FLIPPO 1985, s.281). Bu nedenle ücret yönetimi karmaşık

ve o bir kadar da örgüt açısından önemli bir konudur.

Ünlü kalite uzmanı W.Edwards Deming'in belirttiği gibi "para tek motivasyon aracı değildir". Ücret motivasyon araçlarından sadece birisidir. Ücret ile diğer motivasyon araçları kombinasyonunun etkin bir şekilde kullanılmasıyla ancak motivasyon tam olarak sağlanabilir.

Birçok ülke kamu hizmetlerinde en üst düzeydeki yöneticiler dışında personelin motivasyonu için performans bağlantılı ücret sistemini kamu hizmetlerinde uygulamaktadır. Bütünüyle değerlendirildiğinde iyi performansın ödüllendirilmesi prensibinin çekiciliğine rağmen başarıya sınırlı seviyede etki etmektedir. İngiltere'de yapılan bir araştırmada personelin % 60'ı performans bağlantılı ücret sisteminin ilkelerini olumlu bulurken, büyük bir çoğunluk kendi kurumlarındaki uygulamalardan hayal kırıklığı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Uygulamanın adaletsiz yapıldığı, personeli yeterince motive etmediği ve kıskançlıklara neden olduğu belirtilmiştir.

Kamu hizmetlerinde yönetimin performansını tespit edebilmek oldukça zor olmakla birlikte birimlerin kazançlarını personele ücret olarak yansıtmak da hem kolay değildir hem de adil olamayabilir. Bireysel başarıların ödüllendirilmesi, takım çalışmasının önemli olduğu hallerde grup dayanışmasını zayıflatmaktadır. Ayrıca, performansla dayalı ücret sisteminin uygulandığı gruplarda, farklı ücret alan kişiler arasında oluşan aşırı rekabet, işbölümü ve yardımlaşmaya da engel olmaktadır. (ÜNAL Ayşe; "İnsan Kaynakları Yönetimi Sisteminde Ödüllendirme: Ücret Performans İlişkisi"; Kamu-İş; Cilt5-Sayı 4; Temmuz 2000, s.16.)

Türk kamu yönetiminde tüm personeli kapsayacak şekilde tek bir



düzenleme bulunmamakta; personelin verimliliğini artırmak amacıyla yapılan düzenlemeler personel gruplarına müstakil yasal düzenlemelerle gerçekleştirilmektedir (Ceylan,2009,s.63). Diğer yandan salt ücrete odaklı bir değerlendirme ve motivasyon modeli yerine daha kapsamlı insan kaynakları uygulamalarına yönelen ve çok çeşitli teşvikler içeren bir sistem ihtiyacı hâlâ varlığını sürdürmektedir. Ayrıca personel mevzuatındaki ödül, ikramiye ve teşvik sisteminin olağanüstü başarıya endeksli olması ve sıkça işletilen bir yöntem olmamasından dolayı çalışanlar üzerinde tam olarak motive edici etki oluşturmamaktadır. Bunun neticesinde “Ne kadar çalışırsam çalışayım karşılığını görmüyorum”düşüncesi çalışanları durağanlığa sevketmekte, verimlilik ve etkinliği köreltmektedir.

Bundan dolayı motivasyon olağan üstü başarıya endeksli olmaması ve ulaşabilecek hedeflerin konulması

bu konu da dikkat edilmesi gereken hususların önem arz ettiği görülmektedir.

Performansa dayalı ücret sistemi başta ABD olmak üzere, gelişmiş ülkelerde yaygın bir şekilde uygulamaya başlamıştır. Bu sistemde amaç çalışanların motivasyonlarını artırarak performanslarını yükseltmektir.

Performans yönetimi ve motivasyon, çalışma hayatında önemli yeri olan ve birbirleriyle ilişkili iki kavramdır. İhtiyaçları karşılanmayan bireyin performansı düşük olur, performansı düşük olan çalışanlardan oluşan kurumun da başarısız olacağı kesindir. Performans değerlendirmenin bir aracı işlevi görebileceği bu süreçte önemli olan değerlendirme sonuçlarına çalışanları cezbedici ödüllerin eklenmesidir. Başka bir deyişle en hassas olan noktalardan birisi çalışanların, kendileri açısından beklenen, arzulanan, tatmin edici ve güçlü teşvik-

lerle motive edilerek daha verimli ve yüksek performanslı çalışmaya özendirilmesidir.

Unutmamalıdır ki iş tatmininin sağlanması çalışanları işten ayrılma ya da işyeri değiştirme gibi düşüncelerden de uzak tutacak bunun neticesinde ise, kamuyu ise doğrudan ve dolaylı istihdam masraflarından kurtaracaktır. (Ijigu,2015,s.1) Kamu personelinin verimliliğinin artırılarak kamu yönetiminde kaliteli hizmet sunumunun sağlanması hem kamu kurum ve yöneticileri için hem de vatandaşlar için tatmin edici sonuçlar doğuracaktır.

SONUÇ

Ülkemizde bu konuda yapılan uygulamalar incelendiğinde, 5607 sayılı Kanun kapsamında muhbir ve müsadirlere ikramiye ödemesi yapıldığı ve bu ödemelerin her geçen gün arttığı görülmektedir.

Uyuşturucu ile mücadele kapsamında yapılan ikramiye ödemelerin, yakalama yapılan uyuşturucu madde üzerinden yapıldığı düşünüldüğünde, ödenen ikramiye ödemelerinin miktarının artışının aynı zamanda orantılı olarak yakalanan uyuşturucu madde miktarının arttığını da göstermektedir.

Ayrıca 64'üncü Hükümet Eylem Planında da yer alan Uyuşturucu ile Mücadele Eylem Planı kapsamında uyuşturucu ile mücadele kapsamında etkinliğin artırılması için motivasyon aracı olan ikramiye ödemelerinin kullanılabileceği, bu kapsamda yapılacak bir düzenlemeyle, uyuşturucu ile mücadelenin en küçük uyuşturucu ticareti yapan birimlere kadar etkin bir şekilde sürdürülebileceği ve bu etkinliğin getirilecek bir ikramiye müessesesi ile de pekiştirilebileceği değerlendirilmektedir.