

Eğitim Yönetiminde Motivasyon ve Ödüllendirme

■ Hayati DURMUŞ / Taşkoprü M.S.E. Çok Programlı Lisesi Öğretmeni

Yaşlı devlet adamlarından biri Konfüçyüs'e sordu: "İnsanları nasıl ciddi ve sadık kılabirim ki hevesle çalışsınlar?" Konfüçyüs dedi ki: "Onlara başkanlık ederken saygınlığı eksik etme ki ciddi olsunlar. Babacan ve şefkatli ol ki, sadık olsunlar. İyiye teşvik et, acemiye öğret ki hevesli olsunlar."

Motivasyon dedikleri...

Dilimizde güdüleme olarak da bilinen motivasyon, bir insanın arzu ve istekleri doğrultusunda harekete geçiren güç demektir. Performansımızı doğrudan etkileyen, davranışlarımızın bağlanmasını, yönlendirilmesini ve sürdürülmesini sağlayan, bütün kaynaklarımızı amacımız için kullanmamıza yarayan bu itici güç iki şekilde sağlanabilir:

1. İç Motivasyon: İç motivasyon, bizim ihtiyaçlarımız, beklentilerimiz, inançlarımız, onu yapma nedenimiz, zevklerimiz, hedeflerimizdir. İç motivasyon, bizim motivasyonumuzdur, bizim değerlerimizi, bizim hedeflerimizi, bizim isteklerimizi içerir. Bizim asıl harekete geçirecek olan da budur. Yaptığımız şeyin bir istediğimiz için yaptığımızı ve bunun için öncelikle bizim kendimizi motive etmemiz gerektiğini biliriz. Bir şeyi kendimiz istediğimiz için öğreniriz ya da yaparız.

2. Dış Motivasyon: Adı üzerinde dıştan

gelen motivasyondur. Bir işi ödül için ya da cezadan kaçmak için yapmamız gibi ya da bizi etkileyen insanların hedeflerini ve isteklerini yerine getirerek onların mutlu olmasını sağlamak gibi.

Görüldüğü gibi, dış motivasyon kişinin dışından kaynaklanır, çevreden gelen bir pekiştirme ya da ödüllendirme ile bir şey yapmasını sağlar.

Motivasyonel faktörler nelerdir?

Eğitim yönetiminde motivasyon, insanı çalışmaya sevk etmek, çalışmak için kişiyi harekete geçirmek ve isteklendirmek anlamına gelmektedir. Motivasyon yönetimi ise personelin daha istekli ve arzulu iş yapmalarına yönelik çeşitli araçlar ile çalışanların harekete geçmesi ve isteklendirilmesi demektir. İnsan kaynakları yönetiminin en önemli konularından birisi hiç şüphesiz motivasyon yönetimidir.

İnsan ihtiyaçları sınırsızdır, sınırsızdır. Bu sebeple, insan daha fazla motive edilmek için hazır durumdadır. Önemli olan, doğru motivasyonel araçları kullanarak insanları daha fazla çalışmaya sevk etmektir. Ücret, başarı, tanınma, takdir edilme, ödüllendirilme, yapılan işin niteliği, yetki ve sorumluluk sahibi olma, ilerleme ve yükselme imkanlarının olması motivasyonel faktörler arasında sayılabilir. Bu faktörlerin olması durumunda kişilerin çalışma istek ve arzuları artar. Bu faktörlerin

bulunmaması halinde ise bireylerin çalışma arzu ve istekleri yavaşlayabilir.

Çalışanlarınızı tanıyın!

Çalışanları tanıma, yöneticinin onları motive edebilmek için ilk yapması gereken işidir. Çalışanları motivasyon kaynaklarına göre üç grupta değerlendirebiliriz: Başarı Odaklı, Sevgi Odaklı ve Güç Odaklı.

1. Başarı Odaklılar, en çok performanslarının iyi olmasına önem verirler. Onlar için zorlayıcı hedefleri yakalama en önemli ödüdür. Bu yüzden onlar için hedef belirleyen realist ama zorlayıcı hedefler seçmek gerekir. Anlamlı bir hedefe ulaşmak için gösterilen çaba ve problem çözme süreci onlar için kendi içinde zevklidir. Bir ödül töreninde başarılarının takdir edilmesi onları onore eder ve yeni başarılar için kamçılar. Yönetimin onlara rekabetçi bir ortam ve adil bir performans değerlendirme sistemi sunması şarttır.

2. Sevgi Odaklılar, kurumlarına bir aile ortamına bağlı oldukları gibi bağlanırlar. Onlar için takdir edici bir söz, bir doğum günü hediyesi, sıcak bir gülümseme en motive edici ödüllerdir. İş arkadaşlarıyla iş çıkışında yapılan kutlamalar, beraber yenen yemekler onlar için unutulmazdır. Yönetimin onlara hoş ve sıcak bir çalışma atmosferi sunması ve gerekli moral desteği sağlaması şarttır.

3. Güç Odaklılar, etki alanlarının geniş olmasına ve pozisyonundan gelen statüye odaklanmışlardır. Onlar için bir makam, isminin önündeki başlık, odalarındaki koltuk ve onlara rapor edilen insan sayısı büyük anlam ifade eder. Omuzlarındaki yıldızlar her terfide arttıkça, güç ihtiyaçları daha fazla tatmin edilmiş olur. Yönetimin onlara hedef verirken otorite ve yetki de vermesini beklerler. Liderlik özellikleri çoğu zaman ön plana çıkar. Ancak, kendi egoları ile kurumun çıkarları birbirine çeliştiği zaman kurum için tehlikeli olabilirler.

Marifetin iltifata tâbi olduğunu unutmayın!

marifetse, zayıftır.

Takdir edin ve ödüllendirin!

İnsan kaynakları yönetiminde takdir ve ödüllendirme çok önem taşımaktadır. Ödüllerin amacı başarıyı ve verimli bir takım çalışmasını sağlamaktır. Takdir etmek ve ödüllendirmek kurumun stratejik hedeflerine ulaşmasında insanları daha fazla çalışmaya teşvik edecek en temel motivasyon araçlarından birisidir. Ölçülü, yerinde övgü ve takdir, insanların gerçek değerlerini, hayallerini, isteklerini, kendilerini ortaya çıkarır.

Övgü ve takdir, kişiye fark edildiğinin

çalışmadıklarını bilmek isterler. Çalışanlar göstereceği çabanın takdir edilmesi ve ödüllendirme beklentisi içerisindeydir. Eğer kurumda takdir ve ödüllendirme ile ilgili ilkeler ve politikalar önceden belirlenmiş ise bu çalışanlar üzerinde motive edici etki gösterecektir.

Kişilerin birçoğu meslektaşları ve yönetimi tarafından takdir edilmeye olumlu tepkiler verirler. Özendirmeye amacıyla kullanılan yöntemler çalışanları motive eder ve harekete geçirir. Yönetimin görevi çalışanları başarılı olmaya motive etmek ve başarılı olmaları için gerekli imkanları sağlamaktır. Çünkü başarı arttıkça çalışma isteği ve gayreti de artacaktır. Buna karşın üstün gayret gösterip üstleri tarafından takdir edilmeyen personelin sonraki işlerinde performans düşüklüğü görülebilir, iş verimi azalır ve motivasyon eksikliği görülebilir. Kurumun amaçlarına ulaşabilecek etkililikte olması için çalışanların kuruma katkıları ve iş başarımları oranında ödüllendirilmeleri gerekmektedir.

Ödül mü vermeli, ceza mı?

İnsanlar hem ödüle kavuşmak için hem de acıdan, cezadan kaçmak için bir işi yapmayı tercih ederler. Öncelikle belirtmek gerekir ki, iki türlü de motive olunur. İnsan sevdiği konuda çalışırken ödüle, sevmediği konuda çalışırken cezaya odaklanır.

Hayatta çok az insan hazzıya yönelir. İnsanların muazzam bir kısmı acıdan kaçmak için kendilerini motive ederler. Kimileri kendilerini daha çok para kazanmayı düşünerek, kimileri iyi bir statü elde etmeyi hedefleyerek, kimileri güç elde etmeyi isteyerek, kimileri ise hedeflerine ulaşarak kendilerini daha mutlu daha huzurlu hissetmeyi düşünerek motive ederler. Bunların hepsi hazzıya yöneliktir. Sonunda istenileri, beklentileri, ulaşmak için çaba gösterilen bir şey vardır.

Kurumda olumsuz davranışların cezalandırılması değil olumlu davranışların ödüllendirilmesi öncelikle tercih edilmesi gereken yaklaşımdır. Çünkü ancak bu şekilde olumlu davranışlar pekiştirilmiş olmaktadır. Olumlu davranışların pekiştirilmesinde çalışana sunulan ödülün çeşidi ve özelliği de önemlidir.



Konumuzun en iyi ifade eden bu atasözünü, psikolojideki edimsel şartlarına dediğimiz yaklaşımın bir özeti gibidir. Bu yaklaşımda bir insan belirli bir uyarıcı karşısında bir davranış sergilediğinde eğer bir pekiştirici (örneğin bir takdir veya ödül) elde ederse gelecekte aynı davranışı sergileme ihtimali artar. Kısacası insanlara bir şekilde iltifat edersek, onların kendilerine özgü becerileri edindirmelerine katkıda bulunmuş oluruz. Edimsel şartlanmada dış kaynaklı bir etki vardır ve pekiştirici olan ödül de dış motivasyonu sağlar. Aynı hedef iç motivasyonu temin etmek olsa da dışarıdan verilen takdirler devam etmelidir. Örneğin bir kişi, birileri onu takdir ettiği için değil, başarmaktan haz duyduğu için çalışmalıdır ama yine de o takdir edilmeye muhtaçtır. Okulda aferin, evlilikte iltifatın her türlü; işyerinde para-övgü, sokakta teşekkür, insanların gelişmelerine, mutlu olmalarına yol açar, ihmal edilen değerler ise kaybolup gider. Marifet iltifata tâbidir. İltifat edilmeyen

ve başarılı olduğunun mesajını verir. Bu mesaj, tüm insanların beklediği bir ihtiyaçtır. Övgü ve takdir, kişilere iyi bir geri bildirim yoludur ve aynı zamanda onları teşvik etmektir. Böylelikle en etkili eğitim, motivasyon ve gelişim yöntemlerinden biridir. Kişinin ruhunda ve davranışlarında etkiler bırakır. Kişiyi daha iyi olmaya sevk eder.

Takdir etme ve ödüllendirmenin farklı kavramlar olduğunun bilinciyle bunları birbirinden ayırmamız gerekir. Her yapılan doğru davranış açıkça takdir edilmelidir. Olağan istisna bir davranış ise ödüllendirilmelidir. Takdir edilmenin, övgünün oluşturduğu etki, insanların motivasyonunu artırır.

Beklentilere cevap verin!

Personelden bazıları şöyle yakıtır: "O kadar çalışıyorum, kimse bir teşekkür bile etmiyor."

Çalışanlar, geri bildirim almak isterler. Gelişme kaydedip etmediklerini, görevlerinin gerektirdiği ölçüde çalışıp

Çünkü ödülün motive edici olması, kişiye bir anlam ifade etmesine bağıdır.

Ödüllendirmenin objektif ve adil olabilmesi için performans değerlendirilmesi yapılmalıdır. Performans değerlendirme, çalışanların etkinliğinin artırılması amacıyla bireyin elde ettiği başarıları belirleyen temel süreçleri içeren organizasyonel bir sistemdir. Kriterleri iyi belirlenmiş adil bir değerlendirme sürecinden geçen performans değerleri personeli daha bir ateşleyecektir.

Okullarda "takdir etme ve başarıyı ödüllendirme" adı altında programlar düzenlenebilir. Bu etkinliklerde maddi değerinden çok manevi değeri olan küçük ödüller ve teşekkürler personeli motive edecektir. Ödül verilirken, hem ödülü hak edenler mağdur edilmemeli, hem de ödül alamayanlar mahzun bırakılmamalıdır.

İltifatta ast-üst ilişkisine de dikkat edin!

Klasik memur zihniyetinde amirler memurlara iltifat etmiyor, memurlar da amirlere etmiyor. Amirin memura iltifat etmesi adetten değildir. Anlayışa göre amir memuruna iltifat ederse,

amirin otoritesi sarsılabilir, memur şımarabilir, yüz bulur zam ister, olmadı izin ister. Memur amirine iltifat ederse klişeleşmiş mantığa göre, amirine iltifat eden memur, yağcılıkla, yalakalıkla veya dalkavuklukla suçlanır.

Bütün bunlar gerçekçi mi, yoksa kafalarımızdaki gerçekçi olmayan şablonların ürünü mü? İşyerlerinde, gerçekten amir ile memur arasında büyükçe bir mesafe mi bulunmalı, yoksa bulunması gerekli doğal mesafeyi abartıyor muyuz?

Hemen her ortamda insanlar arasındaki ilişkilerde belirli bir mesafe gerekebilir. Ancak bu mesafeyi, kişisel kaygılarımızdan dolayı gereğinden büyük tuttuğumuzda, iletişimde sorunlar ortaya çıkar, gerginliğimiz artar, hatta bahaların uzantısı olarak psikomatik rahatsızlıklar belirir.

Eğer amirlerin memurları, gereklikçe, gerçekçi bir şekilde övmeleri yaygın bir tavır olursa, o zaman insanların bunu yadırgamaları, şımarmaları söz konusu olmaz. Kendine güvenen bir amir de memurundan gelen hak ettiği övgüleri yağcılık olarak algılamaz. (Kendine güvenleri az olan kişiler, ne söylerseniz söyleyin yadırgarlar;

övseniz bile hayra yormazlar.) Hem birbirimize iyi davranmak, birbirimizi yüreklendirmek hem de işimizi iyi yapmak mümkündür.

Ancak ne yazık ki alışlagelmiş bu zihniyette birbirlerimizin ya da yapılan işlerin onca olumlu yanlarını görmezden gelirken, sadece bir olumsuz ayrıntıya takılıp kalırız. Tarihten gelen bir anlayışla, övgüde, iltifatta mehter adımı gideriz de, olumsuzu söylemekte dörtnalayızdır. Çoğu kişide işin olumlu taraflarını görmektense hata arama mantığı bir hastalık halini almıştır.

Milli Eğitim'de ödül sistemine bir bakalım:

Milli Eğitim Bakanlığı personelinin olağanüstü gayret ve çalışmalarını sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları tespit edilenler aylıkla, takdir ve teşekkür belgesi ile ödüllendirilirler. Bu ödüllendirmeye ait usul ve esaslar aşağıdaki mevzuatta yer alır.

1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 122 ve 123. maddeleri
2. Milli Eğitim Bakanlığı Personelinin Aylıkla Ödüllendirilmesi Hakkında



Yönerge

3. Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Takdir ve Teşekkür Belgesi Verilmesine İlişkin Yönerge Kasım 1999 gün ve 2506 Sayılı Tebliğler Dergisi

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili maddeleri şöyledir:

Takdirname: Madde 122- Görevinde olağanüstü gayret ve çalışması ile başarı sağlayan memurlara merkezde atamaya yetkili amirler, illerde valiler ve kaymakamlar tarafından takdirname verilebilir. Takdirname sicile geçer.

Ödül: Madde 123- Bağlı buldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları görülen devlet memurlarına, bağlı veya ilgili Bakanın

yıl başındaki serbest kadro mevcudunun eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dahil kadrolar için binde yirmiyi, diğer hizmet sınıflarına dahil kadrolar için binde onu geçemez.

Aylıkla Ödüllendirme Teklifleri
Madde 6-İlçe, il ve Bakanlık merkez teşkilatı değerlendirme komisyonlarınca, bu yönergede belirtilen esas ve usuller çerçevesinde aylıkla ödüllendirilmesi uygun görülen personelle ilgili tekliflerin dışında Bakanlık Müsteşarı ve valiler tarafından olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı hizmet yaptıkları görülen personelin de zamana bağlı kalmadan aylıkla ödüllendirme teklifleri resen yapılabilir.

a)Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı personelinin aylıkla ödüllendirilme

doğrudan;

a) Bakan; merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı ile bağlı kuruluşlarda görevli personele yer ve zamana bağlı olmaksızın,
b) Valiler; il sınırları içinde görevli personele,
c) Kaymakamlar; ilçe sınırları içinde görevli personele, Takdir Belgesi verebilir.

Teşekkür Belgesi Verecekler

Madde 7- Müfettişlerin ve sıralı sicil amirlerinin teklifleri üzerine veya doğrudan;

a) Bakan; merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı ile bağlı kuruluşlarda görevli personele yer ve zamana bağlı olmaksızın,
b) Müsteşar ve müsteşar yardımcılar; merkez ve taşra teşkilatında görevli personele,

c) Genel müdür ve bakanlık daire başkanları; merkez ve taşra teşkilatındaki görev, yetki ve sorumlulukları dahilinde bulunan hizmet birimlerinde görevli personele,

d) Valiler ve il millî eğitim müdürleri; il sınırları içinde görevli personele,
e) Kaymakamlar ve ilçe millî eğitim müdürleri; ilçe sınırları içinde görevli personele; Teşekkür Belgesi verebilir.

Yukarıdaki mevzuata göre Millî Eğitim personelinin ödüllendirilme kriterleri belirlenmiş durumda. Ancak uygulamada görülen aksaklıklar söz konusu. En önemlisi takdir edilmenin, personelin motivasyonunu artırdığını bilmeyen yöneticilerin ödül verme konusunda ketum davranması. Personeli yönetirken ceza ile tehdidin, ödül ile teşvikin önüne geçmesi de herhalde bu yüzden olsa gerek.

Özellikle aylıkla ödüllendirmede yaşanan birtakım sıkıntılar mevcut. Bunların başında teklif edilecek personelin seçimi var. Okullarda genellikle görülen, okul müdürünün yakınında sıkça görülen personel ve müdür yardımcılarının sırayla bu ödül teklif edilmeleri ki evvela bu alışkanlıktan vazgeçmelidir. Elbette üstün gayret gösteren müdür yardımcılar da ödüllendirilmelidir ancak sadece normal görevlerini yapan, müdürün en yakınında olmasından başka hiçbir öncelikleri olmayanlara da ayrıcalık tanınmamalıdır. Aday seçimi sadece okul müdürünün inisiyatifinden arındırılmalı ve daha



uygun görmesi üzerine bir mali yıl içinde bir aylıkları tutarını, ... aşmamak üzere ödül verilebilir. Bunlardan uygun görülenlere ilgili Bakanın teklifi ve Başbakanın tasvibi ile bir aylıkları tutarında daha ödeme yapılabilir. Bu maddeye göre bir mali yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, kurumun yılbaşındaki serbest kadro mevcudunun ... Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ... kadrolar için binde yirmisinden fazla olamaz.

Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Aylıkla Ödüllendirilmesi Hakkında Yönergeye göre:

Ödüllendirilecek Personelin Sayısı
Madde 5-Bir mali yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, kurumun

teklifleri;1-50 öğretmenli okul ve kurumlarda 2, 51-100 öğretmenli okul ve kurumlarda 4, 101-150 öğretmenli okul ve kurumlarda 6, 151-200 öğretmenli okul ve kurumlarda 8, 201-250 öğretmenli okul ve kurumlarda 10,... gibi ölçülere uygun olarak birinci sicil amiri tarafından EK-1 formdaki ilgili bölüm doldurulmak suretiyle ilçelerde ilçe değerlendirme komisyonuna; il merkezinde doğrudan il değerlendirme komisyonuna...

Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Takdir ve Teşekkür Belgesi Verilmesine İlişkin Yönergeye göre:

Takdir Belgesi Verecekler
Madde 6- Müfettişlerin veya sıralı sicil amirlerinin önerileri üzerine ya da

objektif hale getirilmelidir. Bir de dl hak edenler zaman geçmeden teklif edilmelidir ki demoralize olmasınlar.

Aylıkla dllendirme sisteminin bir başka eşleştirilen tarafı da adından kaynaklanmaktadır. Bu dl alanların eline geçen ücret aylıkla kıyaslanamayacak kadar komik bir rakamdır. Ya bu ödülün adı değiştirilmeli ya da ödenen miktar bir katsayıya bağlanarak gerçek aylıkla eşitlenmelidir.

İltifat et, iltifat bull

Psikolojide Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi adı verilen bir sınıflama modeli vardır. Buna göre kişinin ihtiyaçları hiyerarşik bir yapı oluşturur, sırasıyla giderilmesi gerekir. Eğer kişinin maddi ihtiyaçlarını karşılar, kendini güvende hissetmesine yardımcı olursanız, vresinden saygı-sevgi görmesini, mensup olduğu gruba kendisini ait hissetmesini sağlarsanız, bu kişi kendini gerçekleştirmeye hazır demektir, kendisini gerçekleştirebilir, gelişmiş bir insan olabilir. Kısaca, kişiye maddi-manevi iltifat ederseniz, o kişi kendisine ve dünyaya iltifata hazır hale gelir. Zig Zaglar'ın dediği gibi: "Takdir, etkili bir güven geliştirme yöntemidir."

Yöneticiler için ödüllendirme nerileri

1. Başarılan işleri ve başaran kişileri duyurun
2. Onlara ne düşündüklerini sorun
3. Ödüllendirme grubu oluşturun
4. Yayın araçlarını kullanın
5. Kurul toplantıları değerlendirin
6. Başarıyı kalıcı olarak belgeleyin
7. Tek tek herkese ulaştırın
8. Personelinizi dolaşarak yönetin
9. dl, takdiri kişiselleştirin
10. Başararı kendi amirlerinize takdim edin
11. Genel övgülerden kaçının
12. Başarılarınızı anlatın
13. Başkalarını davet edin
14. Grup liderlerini dllendirin
15. Aşağıdan yukarıya ödüllendirme sistemi kurun
16. Aday listesi oluşturun
17. Amirleri de dllendirin
18. Başarıları olanlara rehberlik yaptırın
19. Mesleki gelişimlerine önem verin

20. Mesleki bilgilerinden yararlanın
21. Uzmanlar yetiştirin
22. Başarılarını anlatma fırsatları verin
23. Değerlendirme toplantıları yapın
24. Perde arkasında çalışanları unutmayın
25. Başarılı rnleri sergileyin
26. vgy görüntüleyin
27. vgy belgeleyin
28. Ödül tasanımı yaptırın
29. Toplam kalite çemberi oluşturun
30. Ödül dağıtmaktan kaçmayın. ■

Kaynaklar

- Durmuş H. (2005). Yeter ki İste, Sim Yayınları, Ankara
- Dökmen . (2005). Küçük Seyler, Sistem Yayıncılık, İstanbul
- Eres N.F. (2005). Başarıların 41 Maşalları, Ares Yayınları, İstanbul
- Yıldırım A. (2005). Paylaşılmış Hikayeler, Timaş Yayınları, İstanbul
- Aktan C.C. (2004). Değerim ağında Yönetim, Sistem Yayıncılık, İstanbul
- Beyraktar S. (2001). İnsanlarla Yönetim, ETOGM Yayını, Ankara
- Fındık I. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Bezem Yayın Dağıtım, İstanbul



Küçük Kırmızı Tavuk

Bir zamanlar, buğday tohumlarını açığa çıkarana kadar ambarın yanındaki avlunun zeminini kazıyan küçük kırmızı bir tavuk varmış. Komşularını çağırmış ve şöyle demiş:

- Eğer bu tohumu ekersek, yiyecek ekmeğimiz olur. Bunu ekmem kim yardım eder?
- Ben değil, demiş inek.
- Ben değil, demiş rdek.
- Ben değil, demiş domuz.
- Ben değil, demiş kaz.
- O halde ben yapacağım, demiş küçük

kırmızı tavuk ve yapmış.

Tohumlar büyümüş ve altın sarısı başaklara dönüşmüş.

-Başaklarını bimeme kim yardım eder, diye sormuş küçük kırmızı tavuk.

-Ben değil, demiş inek.

-Bu benim işimin dışında, demiş rdek.

-Saygınlığımı kaybederim, demiş domuz.

-İşsizlik tazminatımı kaybederim, demiş kaz.

-O halde ben yapacağım, demiş küçük kırmızı tavuk ve yapmış.

Sonunda, ekmeği pişirme zamanı gelmiş.

-Ekmeği pişirmeme kim yardım eder, demiş küçük kırmızı tavuk.

-Bu benim için fazla mesai olabilir, demiş inek.

-Aldığım yardımları kaybederim, demiş rdek.

-Tek yardımcı bensem, bu ayırım yapmak anlamına gelebilir, demiş kaz.

-O halde ben yapacağım, demiş küçük kırmızı tavuk.

Beş somun ekmeğ yapmış ve komşularının görmesi için kaldırmış. Hepsini biraz istemişler. Aslında, paylaşmak istemişler. Ama küçük kırmızı tavuk şöyle demiş:

-Hayır, beş somunu da kendim yiyeceğim.

-Haksız kazanç, diye bağırmış inek.

-Kapitalist slk, diye ağlamış rdek.

-Eşit haklar istiyorum, diye haykırmış kaz.

Domuz sadece homurdanmış. Sonra hemen pankartlar hazırlanışlar ve açık saçık bağrışarak ortalıkta dolaşmaya başlamışlar.

Hkmet temsilcisi küçük kırmızı tavuğa gelerek şöyle demiş:

-A gözlü olmamalısın.

-Ama ekmeğimi hak ettim, demiş küçük kırmızı tavuk.

-Kesinlikle, demiş temsilci. Bu harika hr teşebbüs sistemi. Avludaki herkes istediği kadar kazanabilir. Ama hkmet düzeni altında, üretici çalışanlar ürünlerini işsizlerle paylaşmalıdır.

Ondan sonra hepsi mutlu yaşamışlar. Ama küçük kırmızı tavuğun komşuları, onun neden bir daha ekmeğ pişirmediğini merak etmişler. ■