

加算なしに下がった人の95%がやる気低下 評価が上がってやる気アップは64% 変わらないが30%

ボーナスに差をつけるとモチベーションが低下した人（50%）が、上がった人（24%）を26ポイント上回る。頑張る人を評価してモチベーションを上げると言いながらその結果は、半分もの人がやる気をなくしてるわけです。

なぜこんなことになるかという、評価が下がると確実にモチベーションが低下するが、評価が上がっても確実にモチベーションが上がるのがないからです。

図1. は、加算なしに評価が下がった人のモチベーションの変化です。95%がモチベーションが低下したと回答しており、加算なしへの低下はモチベーション低下に直結していることがわかります。

図2. は、評価が上がった人のモチベーションの変化です。上がったが32%、大いに上がったが30%で64%がモチベーションが上がったと回答しています。一方で30%が、変わらないと回答しています。評価が上がり手取りが増えても30%はモチベーションに変化はありません。なぜ評価が上がったかよくわからない、来年下がるとガッカリするから一喜一憂しないで評価から距離を取っておこう、という人が一定数いるのと、こんなに頑張っているのに加算Ⅲじゃなかった、という加算を3段階にしたための逆効果が、評価が上がってもモチベーションが上がらないことの原因になっています。そのため評価が上がってもモチベーションマイナス、大いにマイナスが8%になるのです。（つづく）

加算なしに評価が下がった95%はモチベーション低下

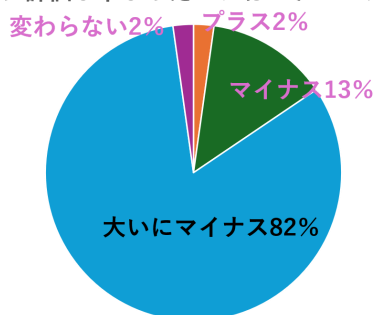


図1. 評価が下がった人のモチベーション変化

評価が上がりモチベーションが上がるのは64%

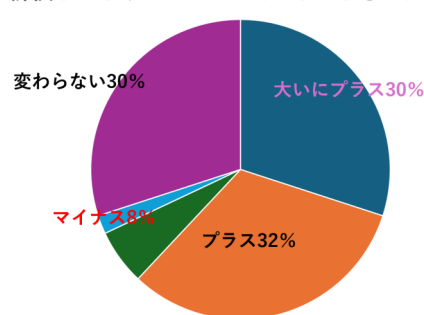


図2. 評価が上がった人のモチベーション変化

連載ただ働き 1次加害と2次加害のダブルパンチ

セクハラには2次加害があります。直接的な被害（1次加害）に続き、「被害者にも非があったのでは」と責任転嫁されたり、「仕事のやりにくい奴」と周囲から孤立させられたり、無視されたりすることを2次加害と言います。ただ働きハラスメントでは、超過勤務申請をさせないという労基法違反の1次加害と同時に、「仕事が終わらないのはあなたの責任」という2次加害が同時に行われます。1次加害と2次加害のダブルパンチです。2次加害は、プロだったらこれくらい定時で終わって当たりまえ的な価値観のもと行われ、その価値観は被害者にもある程度刷り込まれています。なので、言われたら「これは2次加害のターンだ！」と認識して、心を「守備表示」で守らないとダメージを受けてしまいます。（つづく）

