تقليل الدافعية: يمكن لعدم الشعور بالتقدير أو الانصاف في التوازن بين المساهمات والمكافآت إلى تقليل الدافعية لدى الموظفين، زيادة معدلات الانتقال: قد يؤدي انحراف التوازن إلى عدم الرضا لدى الموظفين وبالتالي يمكن أن يزيد من معدلات التحول، تقليل الالتزام التنظيمي: يمكن أن يؤدي انحراف التوازن بين مساهمات الموظفين والمكافآت إلى إضعاف الالتزام التنظيمي، حيث يشعرون بعدم الإنصاف وقلة التقدير، مما يؤثر سلبًا على الولاء والالتزام بالمؤسسة.

Summarized by © lakhasly.com