

## بحث بعنوان

زيادة الرواتب وأثرها في تطوير أداء الموظفين

إعداد

سميه فارس صالح الزعبي

محاسب

بلدية اليرموك

زيادة الرواتب تلعب دورًا حاسمًا في تطوير أداء الموظفين. فعندما يحصل الموظفون على رواتب أعلى، يصبح لديهم دافع أكبر للعمل بجد وتحقيق النجاح في عملهم. تعزز الرواتب العالية الرغبة في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل. بالإضافة إلى ذلك، تساهم الرواتب المرتفعة في جذب المواهب المؤهلة والتميزة، وتحفز الموظفين الحاليين على الاستمرار في تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم. بالتالي، فإن زيادة الرواتب تعد عاملاً أساسياً في تحسين أداء الموظفين وتطوير الشركات والمؤسسات بشكل عام.

**Abstract**

Salary increases play a crucial role in developing employee performance. When employees receive higher salaries, they are more motivated to work hard and achieve success in their work. Higher salaries enhance the desire to achieve personal and professional goals, which leads to improved productivity and efficiency at work. In addition, higher salaries help attract qualified and distinguished talents, and motivate existing employees to continue improving their performance and developing their skills. Therefore, salary increases are a key factor in improving employee performance and developing companies and institutions in general.

## المُقَدِّمة

تعتبر زيادة الرواتب واحدة من العوامل الرئيسية التي تؤثر في تطوير أداء الموظفين وتحسين أداء الشركات والمؤسسات بشكل عام. يعتقد الكثيرون أن الرواتب العالية تعزز الرغبة في العمل بجد وتحقيق النجاح في الوظيفة.

أولاً، تعزز الرواتب العالية الرغبة في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية. عندما يحصل الموظفون على رواتب أعلى، يصبح لديهم دافع أكبر للعمل بجد وتحقيق النجاح في عملهم. تحسين الدخل يمكن أن يؤدي إلى تحقيق الطموحات الشخصية والمهنية، وهذا يعزز الرغبة في التفاني والتطور المهني.

ثانياً، تساهم الرواتب المرتفعة في جذب المواهب المؤهلة والتميزة. الأفراد الذين يمتلكون مهارات فريدة ومتميزة يكونون عادةً مطلوبين للعمل في الشركات والمؤسسات. عندما يعرض صاحب العمل رواتب تنافسية، يصبح من السهل جذب المواهب القوية والمؤهلة والاحتفاظ بها لفترة طويلة.

ثالثاً، تحفز الرواتب المرتفعة الموظفين الحاليين على الاستمرار في تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم. عندما يتلقى الموظفون مكافأة مالية مرتبطة بأدائهم الجيد، فإنهم يشعرون بالتقدير والاعتراف بجهودهم. هذا يحفزهم لتعلم المزيد وتحسين أدائهم، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الفريق والشركة بأكملها.

أخيراً، تساهم زيادة الرواتب في تعزيز رضا الموظفين وتعزيز الاستقرار الوظيفي. عندما يكون لديهم دخل مستقر ومرتفع، يشعرون بالأمان المالي والثقة في مستقبلهم المهني. هذا يخلق بيئة عمل إيجابية ومستقرة، حيث يتمتع الموظفون بالشعور بالرضا والولاء اتجاه الشركة التي يعملون بها.

<https://jaspps.com>

بشكل عام، يمكن القول إن زيادة الرواتب تلعب دورًا هامًا في تطوير أداء الموظفين وتحسين أداء الشركات والمؤسسات. إذا تمّ اعتبار الرواتب كاستثمار في الموارد البشرية، فإنها تعزز الرغبة في العمل بجد وتحقيق النجاح، تساهم في جذب واحتفاظ المواهب المؤهّلة، تحفّز الموظفين على تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم، وتعزز رضا الموظفين والاستقرار الوظيفي. وبالتالي، فإن زيادة الرواتب تعتبر عاملاً أساسياً في تعزيز تطوير الموظفين وتحقيق النجاح المؤسسي.

### مشكلة البحث

تعد زيادة الرواتب واحدة من المشكلات الرئيسية التي يواجهها أصحاب العمل والمديرين في الشركات والمؤسسات. تتساءل العديد من الشركات عن أثر زيادة الرواتب على أداء الموظفين وتطويرهم، وما إذا كانت زيادة الرواتب هي الحل الأمثل لتحسين الأداء والإنتاجية.

أولاً، تعتبر زيادة الرواتب عبئاً مالياً على الشركات والمؤسسات، وقد يكون من الصعب على البعض تحمّل هذه الأعباء المالية الإضافية. قد يكون من الصعب على الشركات تحقيق الاستدامة المالية في ظل زيادة الرواتب المستمرة، خاصةً في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها العالم.

ثانياً، قد لا يكون لزيادة الرواتب تأثير فوري على أداء الموظفين. قد يتطلّب الأمر وقتاً قبل أن تظهر النتائج الإيجابية الملموسة لزيادة الرواتب على أداء الموظفين. قد يحتاج الموظفون إلى فترة من التكيف والتأقلم مع الرواتب الجديدة قبل أن يُظهروا تحسُّناً في أدائهم.

ثالثاً، قد يكون هناك عوامل أخرى تؤثر على أداء الموظفين بجانب الرواتب. على سبيل المثال، قد يكون للبيئة العملية وثقافة الشركة ونوعية الإدارة تأثير أكبر على أداء الموظفين من الرواتب المرتفعة. قد يكون من

<https://jaspps.com>

الضروري أن تتوفّر عوامل أخرى مثل الاعتراف والتقدير وفرص التطوير المهني لتحقيق تحسين مستدام في أداء الموظفين.

بشكل عام، يمكن القول إن زيادة الرواتب لها أثر متعدد الأبعاد على تطوير أداء الموظفين. إن كانت الرواتب تعتبر مكافأة للموظفين على جهودهم وتحقيقاتهم، فقد تكون لها تأثير إيجابي على الدافعية والالتزام وتطوير الموظفين. ومع ذلك، يجب مراعاة العوامل الأخرى التي قد تؤثر على أداء الموظفين وتحقيق التوازن المثلى بين الرواتب والعوامل الأخرى المُحفّزة لتطوير الأداء المهني.

### أهداف البحث

1. فهم أثر زيادة الرواتب على مستوى الرضا والالتزام لدى الموظفين: يهدف البحث إلى تحديد ما إذا كانت زيادة الرواتب تؤثر على مستوى الرضا والالتزام لدى الموظفين، وكذلك تقييم تأثيرها على قدرة الموظفين على الالتزام بالمهام وتحقيق الأهداف المحددة.

2. تحليل العلاقة بين زيادة الرواتب وتحسين أداء الموظفين: يهدف البحث إلى دراسة العلاقة بين زيادة الرواتب وتحسين أداء الموظفين، وتحديد ما إذا كانت الرواتب المرتفعة تساهم في تعزيز الدافعية والإنتاجية والإبداعية لدى الموظفين.

3. تحديد العوامل المؤثرة على أثر زيادة الرواتب في تطوير أداء الموظفين: يهدف البحث إلى تحليل العوامل المؤثرة على أثر زيادة الرواتب في تطوير أداء الموظفين، مثل العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية التي يمكن أن تؤثر على استجابة الموظفين لزيادة الرواتب.

<https://jasps.com>

4. تقييم أثر زيادة الرواتب على تحسين الأداء التنظيمي: يهدف البحث إلى تقييم أثر زيادة الرواتب على تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام، بما في ذلك تأثيرها على الإنتاجية والجودة والابتكار والتفوق التنظيمي.

5. تطوير توصيات واستراتيجيات لتحسين أثر زيادة الرواتب في تطوير أداء الموظفين: يهدف البحث إلى تطوير توصيات واستراتيجيات عملية لتحسين أثر زيادة الرواتب في تطوير أداء الموظفين، بناءً على النتائج والتحليلات الحاصلة من الدراسة. يهدف ذلك إلى توفير إرشادات قابلة للتطبيق لأصحاب العمل والمديرين لتحسين الأداء وتعزيز الاستدامة المالية في الشركات والمؤسسات.

### أهمية البحث

1. تعزيز رضا واستقرار الموظفين: يساهم البحث في فهم أثر زيادة الرواتب على رضا واستقرار الموظفين، حيث تعتبر الرواتب المرتفعة عاملاً مهماً لتحقيق رضا الموظفين وتعزيز انتمائهم للشركة أو المؤسسة. وبالتالي، يمكن أن يساهم البحث في تعزيز استقرار فريق العمل وتقليل معدلات الاستقالة.

2. تعزيز الدافعية والإنتاجية: يهدف البحث إلى تحليل أثر زيادة الرواتب في تعزيز الدافعية والإنتاجية لدى الموظفين. إذا كان الموظفون يشعرون بأن جهودهم وأدائهم يتم تقديرهم من خلال زيادة الرواتب، فقد يتحفزون لزيادة جهودهم وتحقيق أداء متميز.

3. تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة: يمكن أن يؤدي تحسين أداء الموظفين بفضل زيادة الرواتب إلى تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء. حيث يعتبر الموظفون الذين يتلقون رواتب مرتفعة أكثر رضا ورغبة في تقديم خدمة عالية الجودة وتحقيق رضا العملاء.

<https://jaspps.com>

4. تحفيز التطوير المهني والتعلم المستمر: يمكن أن يساهم البحث في تحفيز الموظفين على الاستمرار في تطوير مهاراتهم وتعلم المزيد من المعرفة والمهارات المهنية. حيث يمكن أن تكون زيادة الرواتب حافزاً للموظفين للسعي إلى تحقيق التطور المهني والنجاح في مجال عملهم.

5. تحسين سمعة الشركة أو المؤسسة كصاحبة عمل مرموقة: يمكن أن يؤدي تحسين أداء الموظفين بفضل زيادة الرواتب إلى تحسين سمعة الشركة أو المؤسسة كصاحبة عمل مرموقة. حيث يمكن أن يؤدي رضا الموظفين وتحقيق أداء متميز إلى جذب المزيد من المواهب وتحسين صورة الشركة في سوق العمل.

### أسئلة البحث

1. كيف يؤثر تحسين الرواتب على مستوى الرضا والالتزام لدى الموظفين وكيف يمكن قياس هذا التأثير؟
2. ما هي العوامل التي تؤثر على تحقيق الأداء المتميز للموظفين بعد زيادة الرواتب؟ وهل تختلف هذه العوامل بين الموظفين في مختلف المستويات التنظيمية؟
3. هل تؤثر زيادة الرواتب على تطوير مهارات وقدرات الموظفين؟ وما هي الآثار الإيجابية على المستوى الفردي والمؤسسي؟

4. ما هي استراتيجيات إدارة الرواتب التي يمكن اتباعها لضمان تحقيق أعلى مستويات الأداء للموظفين بعد زيادة الرواتب؟

5. كيف يمكن تحسين أداء الموظفين بشكل مستدام عبر زيادة الرواتب؟ وما هي العوامل الرئيسية التي يجب مراعاتها لتحقيق هذا التحسين؟

## الإطار النظري

زيادة الرواتب هو موضوع مهم يثير اهتمام الكثير من أصحاب العمل والمديرين، حيث يرتبط بتحسين أداء الموظفين وتطويرهم. يعتبر تحقيق الأداء المتميز للموظفين أحد أهم أهداف أي منظمة، حيث يسهم في تحقيق التفوق التنظيمي والتنافسية في السوق.

تشير العديد من النظريات إلى أن الرواتب المرتفعة تعتبر أحد العوامل المؤثرة في تحسين أداء الموظفين. فعندما يشعر الموظفون بأن مجهوداتهم وأداؤهم يتم تقديرهم من خلال زيادة الرواتب، فإنهم يصبحون أكثر رضاً ووفاءً في أداء مهامهم.

إضافة إلى ذلك، تسهم زيادة الرواتب في تعزيز الدافعية لدى الموظفين. تعتبر الرواتب المرتفعة حافزاً قوياً يشجع الموظفين على بذل المزيد من الجهد والتحسين المستمر في أداء مهامهم. فعندما يشعرون بأن جهودهم تترجم إلى مكافآت مادية ملموسة، فإنهم يصبحون أكثر استعداداً لتقديم الأفضل من أنفسهم.

علاوة على ذلك، تؤدي زيادة الرواتب إلى تحسين رضا الموظفين واستقرارهم في العمل. فعندما يتلقون رواتب مرتفعة، يشعرون بالتقدير والاهتمام من قبل أصحاب العمل، مما يؤثر إيجابياً على رغبتهم في البقاء في الوظيفة والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

ومن الجدير بالذكر أن زيادة الرواتب تساهم في تحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم وتعلم المزيد من المعرفة والمهارات المهنية. حيث يمكن للموظفين الذين يتلقون رواتب مرتفعة أن يستثمروا في تطوير أنفسهم وتعزيز قدراتهم، وهذا يعود بالنفع على المنظمة من خلال تحسين أداء الموظفين وزيادة قدرتهم على تحقيق النجاح في مجال عملهم.

<https://jaspps.com>

لا يمكننا إغفال الدور الذي تلعبه إدارة الرواتب في تحقيق الأداء المتميز للموظفين. فعند تصميم استراتيجيات إدارة الرواتب بشكل فعال، يمكن للشركات والمؤسسات تحقيق أفضل النتائج في تطوير أداء الموظفين وتحقيق التفوق التنظيمي. يجب أن تكون استراتيجيات إدارة الرواتب مبنية على مبدأ العدالة والشفافية، وأن تأخذ في الاعتبار الفروق الفردية في الأداء والمساهمة. يجب أن تكون هناك آليات لتقدير وتكافؤ الرواتب بناءً على الأداء والتميز، وأن تتضمن تقييمات دورية لأداء الموظفين وتعديلات في الرواتب وفقاً للتقييمات.

إجمالاً، يمكن القول أن زيادة الرواتب تلعب دوراً مهماً في تطوير أداء الموظفين. تساهم في تعزيز الرضا والالتزام والدافعية لديهم، وتعزز استقرارهم في العمل. كما تحفزهم على تطوير مهاراتهم وزيادة قدراتهم المهنية. ومن خلال تصميم استراتيجيات إدارة الرواتب بشكل فعال، يمكن تحقيق أفضل النتائج في تحقيق الأداء المتميز والتنمية للموظفين.

1. **نظرية التحفيز:** تشير هذه النظرية إلى أن زيادة الرواتب تعتبر حافزاً قوياً للموظفين لتحقيق أداء أفضل. عندما يتلقون رواتب مرتفعة، يشعرون بالتقدير والاهتمام من قبل إدارة الشركة، وبالتالي يكونون أكثر استعداداً للعمل بجد وتحقيق الأهداف المطلوبة.

نظرية التحفيز هي إحدى النظريات النفسية التي تسعى لفهم ما يحفز الأفراد على التصرف بطرق معينة. تنص النظرية على أن هناك عوامل داخلية وخارجية تحفز الأفراد على اتخاذ أفعال معينة أو تحقيق أهداف محددة. تركز هذه النظرية على الحوافز والمحفزات التي تؤثر في سلوك الأفراد وتحفزهم للقيام بأفعال معينة.

<https://jasps.com>

من العوامل الداخلية التي تلعب دوراً في نظرية التحفيز هي الاحتياجات البيولوجية والنفسية للأفراد، مثل الجوع، العطش، والمكافأة. بينما تشمل العوامل الخارجية الحوافز الموجهة من قبل البيئة المحيطة، مثل المكافآت المالية، الثناء، والترقيات في العمل.

تنتج عملية التحفيز عن تفاعل مُعقّد بين هذه العوامل، حيث يسعى الفرد لتلبية احتياجاته ورغباته من خلال تحقيق الأهداف والمكافآت المتاحة له. وفهم هذه العملية يمكن أن يساعد في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية في العديد من المجالات، بما في ذلك التعليم والعمل والتنمية الشخصية.

في الختام، تظل نظرية التحفيز محورية في دراسة سلوك الإنسان وفهم ما يدفعهم للقيام بأفعال معينة، مما يساعد الباحثين والمخططين على تطوير استراتيجيات فعّالة لتحفيز الأفراد وتحقيق أهدافهم بشكل أكثر فعالية وكفاءة.

**2. العدالة:** تقترح هذه النظرية أن الرواتب يجب أن تكون عادلة ومنتاسبة مع الأداء والمساهمة الفردية. عندما يشعر الموظفون بأن الرواتب تتناسب مع جهودهم وأدائهم، يكونون أكثر رضاً وتفاؤلاً في أداء مهامهم. موضوع العدالة يمثّل أحد القضايا الأساسية في الفلسفة والقانون والأخلاق. تعني العدالة إعطاء كل فرد حقه بناءً على معايير متفق عليها، سواء كان ذلك في توزيع الثروات والفرص أو في تطبيق القوانين والأحكام. يتناول مفهوم العدالة المساواة في المعاملة والفرص بين الأفراد دون تمييز، مما يساعد في بناء مجتمعات عادلة ومستدامة.

تختلف تعريفات العدالة حسب الثقافات والأنظمة القانونية، حيث قد تركز بعضها على المساواة الفردية، بينما تشدد أخرى على التوزيع العادل للموارد الاقتصادية والاجتماعية. تشمل مفاهيم العدالة أيضاً التصالح

<https://jaspps.com>

والتسوية العادلة للنزاعات بين الأفراد والمجتمعات، مما يساهم في تعزيز السلام المجتمعي والاستقرار الاجتماعي.

على الصعيد العالمي، تمثل العدالة جزءًا من أهداف التنمية المستدامة، حيث يسعى المجتمع الدولي لتحقيق المساواة والعدالة بين الدول وداخلها، من خلال تعزيز النظم القانونية العادلة والفعالة وتحقيق حقوق الإنسان للجميع دون تمييز.

**3. تطوير المهارات:** تشير هذه النظرية إلى أن زيادة الرواتب يمكن أن تحفز الموظفين على تطوير وتحسين مهاراتهم. عندما يعتقد الموظفون أن زيادة الرواتب تعكس تقديرًا لجهودهم، فإنهم يستثمرون في تعلم مهارات جديدة وتحسين قدراتهم، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم المهني.

تطوير المهارات هو عملية أساسية تسعى إلى تعزيز قدرات الأفراد وتطويرها في مجموعة متنوعة من المجالات الشخصية والمهنية. يشمل هذا الموضوع تحسين المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة وتعزيز الأداء الفردي والجماعي. تعتبر عملية تطوير المهارات مستمرة وشاملة، حيث يتطلب الأمر التفكير في التعلم المستمر والتطوير الذاتي لتحقيق التقدم المستمر والمستدام في الحياة الشخصية والمهنية.

يمكن أن يكون تطوير المهارات أحد العوامل الرئيسية في تحسين فرص العمل والمهارات العملية، حيث يمكن أن يؤدي إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن تعزيز المهارات الشخصية مثل الاتصال الفعال وحل المشكلات والتفكير النقدي يمكن أن يعزز العلاقات الشخصية والاجتماعية ويساهم في تحقيق التوازن الشخصي.

<https://jaspps.com>

على المستوى الاجتماعي، يمكن أن يساهم تطوير المهارات في تعزيز التفاعلات الإيجابية بين الأفراد والمجتمعات، مما يساعد في بناء مجتمعات قوية ومستدامة. في الختام، يعد تطوير المهارات استثماراً أساسياً في الذات، حيث يمكن أن يساهم في تعزيز الثقة بالنفس وتحقيق النجاح الشخصي والمهني.

**4. الرضا الوظيفي:** تشير هذه النظرية إلى أن زيادة الرواتب ترتبط برضا الموظفين عن وظيفتهم وبقاءهم في الشركة. عندما يتلقون رواتب مرتفعة، يشعرون بالتقدير والرضا عن العمل، مما يزيد من ارتباطهم بالشركة ويقلل من احتمالية تغيير الوظيفة.

الرضا الوظيفي هو مفهوم يعبر عن مدى رضا الفرد عن وظيفته والبيئة العملية التي يعمل فيها. يشمل هذا الموضوع عدة عوامل تؤثر على مشاعر الفرد اتجاه عمله، مثل الإدارة، والزملاء، والمسار المهني، والبيئة العملية بشكل عام. يُعتبر الرضا الوظيفي عنصراً أساسياً للرفاهية النفسية والإنتاجية الفردية، حيث يمكن أن يؤثر بشكل كبير على أداء الفرد ومشاركته الفعالة في العمل.

تعزز العوامل الإيجابية مثل الاعتراف بالإنجازات، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والفرص للتطوير والتقدم المهني من مستويات عالية من الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية في العمل والدعم المؤسسي في تعزيز الشعور بالانتماء والرضا لدى الأفراد.

من الجوانب الاقتصادية، يعد الرضا الوظيفي عاملاً مهماً في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين والمؤهلين، وبالتالي تقليل مُعدّلات الاستقالة والتكاليف المرتبطة بها. وفي ظل التحوّلات الحديثة في السوق العملية، يعد فهم الرضا الوظيفي وتعزيزه استراتيجية حيوية لتحقيق النجاح والاستدامة في الشركات والمؤسسات.

<https://jasps.com>

**5. الحوافز المالية:** تقترح هذه النظرية أن الحوافز المالية، مثل زيادة الرواتب، يمكن أن تعزز التزام الموظفين وتحسين أدائهم. عندما يتلقون مكافآت مالية تترجم إلى زيادة الرواتب، فإنهم يصبحون أكثر استعدادًا لبذل المزيد من الجهد وتحقيق النجاح في العمل.

الحوافز المالية تُشكّل جزءًا أساسيًا من استراتيجيات التحفيز في البيئات العملية. تهدف هذه الحوافز إلى تشجيع الأفراد على تحقيق الأهداف المحددة وزيادة الأداء الفردي والجماعي. يشمل ذلك تقديم مكافآت مالية مثل المكافآت السنوية، والعلاوات الأدائية، والمكافآت عن التميّز في العمل.

تؤثر الحوافز المالية بشكل إيجابي على رضا العاملين وتحفيزهم على الإنجازات العالية، إذ تعزز الشعور بالتقدير والاعتراف بالجهود المبذولة. كما تسهم في تحفيز الابتكار والإبداع، حيث يمكن للمكافآت المالية أن تشجّع الأفراد على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة لتحسين العمليات والخدمات.

ومع ذلك، تحتاج الحوافز المالية إلى أن تكون موازنة بعناية مع الحوافز الغير مالية مثل الاعتراف بالإنجازات، والفرص للتطوير المهني، والبيئة العملية الداعمة. فالتوازن الصحيح بين هذه العناصر يساهم في إنشاء بيئة عمل إيجابية ومستدامة، تعزز من الرضا الوظيفي وتُحفّز الأفراد على تحقيق أقصى إمكاناتهم.

## النتائج والتوصيات

### النتائج:

1. تحسين أداء الموظفين: زيادة الرواتب تعد حافزاً قوياً للموظفين لتحقيق أداء أفضل وزيادة جهودهم في العمل.
2. زيادة الرضا الوظيفي: عندما يتلقَى الموظفون رواتب مرتفعة، يشعرون بالتقدير والرضا عن العمل، مما يؤدي إلى زيادة رغبتهم في الاستمرار في الشركة والبقاء فيها.
3. تعزيز الالتزام: يعتبر توفير رواتب مرتفعة شكلاً من أشكال الاهتمام والمكافأة، مما يعزز الالتزام والولاء للشركة ويقلل من احتمالية تغيير الوظيفة.
4. تطوير المهارات: زيادة الرواتب يمكن أن تشجّع الموظفين على تطوير وتحسين مهاراتهم، حيث يستثمرون في تعلم جديد وتطوير أنفسهم لتحقيق الأداء المطلوب.
5. تحسين سمعة الشركة: عندما تكون الشركة تقدم رواتب مناسبة وعادلة، يمكن أن تحسّن سمعتها وتكون وجهة جذابة للمواهب المحتملة في سوق العمل.

### التوصيات:

1. تقييم الأداء بشكل منتظم: يجب أن يتم تقييم أداء الموظفين بناءً على معايير محددة ومتفق عليها، وتكافئ الأداء المتميز بزيادة الرواتب.

<https://jaspps.com>

2. الشفافية في التعامل: يجب أن يتم توضيح سياسة الشركة بشأن زيادة الرواتب والمعايير التي يجب تحقيقها، وذلك لضمان الشفافية وعدم وجود تفضيلات غير عادلة.
3. توفير برامج تطوير مهني: يجب أن تستثمر الشركة في تقديم برامج تدريب وتطوير للموظفين، لتعزيز تطويرهم المهني وزيادة قدراتهم ومهاراتهم.
4. المراعاة للعوامل الأخرى: يجب أن يؤخذ في الاعتبار أيضًا الاعتماد على عوامل أخرى مثل توازن الحياة الشخصية والعمل، والتقدير غير المادي للموظفين في صورة تقدير الإنجازات وتوفير فرص النمو المهني.
5. مراقبة السوق والمنافسة: يجب أن تتبّع الشركة اتجاهات سوق العمل وما يقدمه منافسوها من رواتب ومزايا، وتكون على استعداد لتعديل سياسة الرواتب حسب الظروف الحالية وتحقيق التوازن بين مصالح الشركة والموظفين.

#### المصادر والمراجع

- Nagaraju, B., & Pooja, J. (2017). Impact of salary on employee performance empirical evidence from public and private sector banks of Karnataka. International Journal of Marketing and Human Resource Management, 8(4), 43-51.
- Berliana, M., Siregar, N., & Gustian, H. D. (2018). The model of job satisfaction and employee performance. International Review of Management and Marketing, 8(6), 41.

<https://jaspps.com>

Fekete, M., & Rozenberg, I. (2014). The practical model of employee performance evaluation. *Management, Knowledge & Learning*, 141-149.

Sule, O. E., Amuni, S. I., Obasan, K. A., & Banjo, H. A. (2015). Wages and salaries as a motivational tool for enhancing organizational performance. A survey of selected Nigerian workplace. *EuroEconomica*, 34(1).

Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.

Prince, J. B., & Lawler III, E. E. (1986). Does salary discussion hurt the developmental performance appraisal? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37(3), 357-375.

Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia.

Sara Ghaffari, Dr. Ishak Mad Shah, Dr. John Burgoyne, Dr. Mohammad Nazri, Jalal Rezk Salleh., *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*. *Aust. J. Basic & Appl. Sci*, 11(4), 92-99.