

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص: ماجستير إدارة موارد بشرية

أثر التضخم على رضا الموظفين ومتوسط الأجور دراسة تطبيقية على

منشآت القطاع الخاص في المدينة المنورة

إعداد الطالب/

عبدالله سليمان محمد الشريف

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026 – 1447



إِهْدَاء

إلى من كانت أول من علّمني أن النجاح لا يُهدى بل يُنتزع بالجهد والمثابرة،

إلى من غمرتني بحنانها ودعواتها التي كانت تصل إلى السماء قبل أن أنطق بها،

إلى أمي الغالية، نبع الحنان ومصدر الإلهام،

إليك يا من جعلت من تعبك راحة لي، ومن صبرك طريقاً أمشي عليه حتى أصل.

وإلى أبي العزيز، رمز العطاء والقوة، إليك يا من زرعت في نفسي الإصرار والثقة،

يا من كنت السند الذي لا يميل، والقُدوة التي أفخر بها،

أهديكم هذا الإنجاز عربون وفاءٍ وتقديرٍ لكل لحظة دعم وتشجيع منحتني إياها.

إلى إخوتي وأخواتي، شركاء الفرح والمشوار الطويل

أهديكم جميعاً هذه الرسالة، ثمرة جهدٍ وسنينٍ من الطموح والعمل الدؤوب.

شكر ونفلة

ليس بعد التمام أجمل من الحمد، فالحمد لله والشكر له كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه وكما ينبغي لجزيل فضله وعظيم إحسانه على ما أنعم به على من إتمام هذا البحث.

ثم أنه لا يسعني الا أن أشيد بالفضل وأقر بالمعروف لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث.

كل الشكر للجهات التي دعمتني وساعدتني وخصتني بالتوجيه والتصويب لإتمام بحثي على الوجه الصحيح.

كما أتقدم بالشكر لمن كان لتوجيهاتهم الدور الكبير في إنجاز هذا المشروع وكل من مد لي يد العون من قريب وبعيد ولو بدعوة بظهر الغيب، بارك الله فيهم جميعاً وجزاهم الله عني الجزاء الأوفى وأسأل الله أن ينفع بهذا البحث على قدر العناء فيه وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم إنه على ذلك لقادر.

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر التضخم بأبعاده الأربعة، المتمثلة في ارتفاع تكاليف المعيشة، وتآكل القوة الشرائية للأجور، وارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية، وانخفاض الأجور الحقيقية، على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات الأولية وفق مقياس ليكرت الخماسي، حيث وُزعت على عينة عشوائية طبقية بلغت 420 استبانة، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 391 استبانة بنسبة استرداد 93.1%. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS وجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد التضخم مجتمعة على رضا الموظفين ومتوسط الأجور، بمعامل تحديد بلغ $(R^2 = 0.560)$ ، مما يعني أن التضخم يُفسّر ما نسبته 56% من التباين في مستوى الرضا الوظيفي. وكشفت النتائج أن بُعد انخفاض الأجور الحقيقية هو الأكثر تأثيرًا، يليه تآكل القوة الشرائية، ثم ارتفاع تكاليف المعيشة، وأخيرًا ارتفاع أسعار السلع الأساسية. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري العمر والدخل الشهري، حيث كانت الفئة العمرية من 25 إلى أقل من 35 سنة والفئة ذات الدخل الأقل من 5,000 ريال هما الأكثر تأثرًا. وأوصت الدراسة بضرورة تبني آلية مراجعة دورية للأجور مرتبطة بمؤشر أسعار المستهلك، وتصميم حزم تعويضات مرنة، وتفعيل برامج دعم مُوجّهة للفئات الأكثر تضررًا من التضخم.

الكلمات المفتاحية: التضخم، رضا الموظفين، متوسط الأجور، القطاع الخاص، المدينة المنورة، الأجور

الحقيقية، القوة الشرائية.

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	الإهداء
ج.....	الشكر والتقدير
د.....	المستخلص
ه.....	قائمة المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	1.1 مقدمة:
1.....	2.1 مشكلة الدراسة:
2.....	3.1 أهداف الدراسة
3.....	4.1 أسئلة الدراسة
4.....	5.1 فروض الدراسة
5.....	6.1 أهمية الدراسة
6.....	7.1 الدراسات السابقة:
11.....	8.1 المنطلقات النظرية للدراسة:
11.....	9.1 منهجية الدراسة
12.....	10.1 مجتمع وعينة الدراسة
13.....	11.1 مصادر جمع البيانات
13.....	12.1 أداة الدراسة (الاستبانة)
14.....	13.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة
15.....	14.1 حدود الدراسة
16.....	الفصل الثاني: الإطار النظري
16.....	المبحث الأول: التضخم (المتغير المستقل)

16.....	1.1.2 تمهيد.....
16.....	2.1.2 مفهوم التضخم.....
19.....	3.1.2 أهمية دراسة التضخم.....
21.....	4.1.2 أهداف قياس التضخم ومعالجته.....
23.....	5.1.2 أبعاد التضخم.....
27.....	6.1.2 استراتيجيات التعامل مع التضخم.....
29.....	7.1.2 التضخم وبيئة العمل في القطاع الخاص.....
30.....	8.1.2 التضخم في الاقتصاد السعودي وانعكاساته على القطاع الخاص.....
31.....	9.1.2 خلاصة المبحث الأول.....
32.....	المبحث الثاني: رضا الموظفين ومتوسط الأجور (المتغير التابع).....
32.....	1.2.2 تمهيد.....
32.....	2.2.2 مفهوم رضا الموظفين.....
35.....	3.2.2 أهمية رضا الموظفين.....
36.....	4.2.2 أهداف تحقيق رضا الموظفين وقياسه.....
37.....	5.2.2 أبعاد رضا الموظفين ومتوسط الأجور.....
39.....	6.2.2 النظريات المفسرة لرضا الموظفين.....
40.....	7.2.2 استراتيجيات تعزيز رضا الموظفين في ظل التضخم.....
41.....	8.2.2 العلاقة بين التضخم ورضا الموظفين ومتوسط الأجور.....
42.....	9.2.2 متوسط الأجور في القطاع الخاص السعودي وعلاقته بالتضخم.....
43.....	10.2.2 خلاصة المبحث الثاني.....
44.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
44.....	1.3 منهج الدراسة.....
44.....	2.3 مجتمع الدراسة وعينها.....
46.....	3.3 أداة الدراسة.....
47.....	4.3 صدق أداة الدراسة.....

48.....	5.3 ثبات أداة الدراسة.....
49.....	6.3 مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة.....
51.....	7.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
52.....	الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات.....
52.....	1.4 تمهيد.....
52.....	2.4 تحليل البيانات الديموغرافية.....
55.....	3.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.....
63.....	4.4 اختبار فرضيات الدراسة.....
69.....	الفصل الخامس: نتائج الدراسة والتوصيات.....
69.....	1.5 تمهيد.....
69.....	2.5 نتائج الدراسة.....
73.....	3.5 التوصيات.....
75.....	Abstract.....
76.....	المراجع.....
76.....	المراجع العربية.....
79.....	المراجع الإنجليزية.....
81.....	الملاحق.....
82.....	استمارة استبيان.....

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
45	الجدول (1) تفاصيل عملية توزيع الاستبانات واسترجاعها	1.
46	الجدول (2) محاور المتغير المستقل والمتغير التابع	2.
47	الجدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بُعد/محور والدرجة الكلية للاستبانة	3.
48	الجدول (4) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)	4.
49	جدول (5) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة	5.
52	جدول (6) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	6.
53	جدول (7) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر	7.
53	جدول (8) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	8.
54	جدول (9) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	9.
54	جدول (10) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى الدخل الشهري	10.
55	جدول (11) درجات الموافقة	11.
56	جدول (12) البُعد الأول: ارتفاع تكاليف المعيشة	12.

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
57	جدول (13) البُعد الثاني: تآكل القوة الشرائية للأجور	.13
58	جدول (14) البُعد الثالث: ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية	.14
59	جدول (15) البُعد الرابع: انخفاض الأجور الحقيقية	.15
60	جدول (16) ملخص التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل (التضخم)	.16
60	الجدول (17) التحليل الوصفي للمتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور)	.17
63	جدول (18) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد التضخم على رضا الموظفين ومتوسط الأجور	.18
65	جدول (19) نتائج الفرضية الفرعية الأولى	.19
66	جدول (20) نتائج الفرضية الفرعية الثانية	.20
66	جدول (21) نتائج الفرضية الفرعية الثالثة	.21
67	الجدول (22) نتائج الفرضية الرابعة	.22

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

شهد الاقتصاد السعودي في السنوات الأخيرة مجموعة واسعة من التحولات الاقتصادية الكبرى في ظل رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تنويع مصادر الدخل الوطن وتعزيز كفاءة الأسواق وتحسين بيئة العمل. إلا أن هذه التحولات ترافقت مع ضغوط تضخمية ملحوظة أثرت بشكل مباشر على مستويات المعيشة ومتوسطات الأجور في القطاع الخاص. ومع استمرار ارتفاع أسعار السلع والخدمات، برزت تساؤلات حول مدى قدرة الأجور الحالية على الحفاظ على القوة الشرائية للموظفين.

يشكل التضخم أحد أبرز التحديات الاقتصادية، إذ يؤدي إلى تآكل الأجر الحقيقي ويحد من القدرة الشرائية للأفراد، مما ينعكس سلباً على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية فالرضا الوظيفي يمثل الركيزة الأساسية في استقرار بيئة العمل وتحقيق الكفاءة المؤسسية، وهو يتأثر بعوامل متعددة أبرزها الأجر العادل والمتناسب مع تكاليف المعيشة.

من هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الأثر الفعلي للتضخم على رضا الموظفين ومتوسط الأجور، مع التركيز على منشآت القطاع الخاص في المدينة المنورة بوصفها بيئة اقتصادية نشطة ومتنوعة. كما تهدف إلى تقديم إطار علمي يساعد صناع القرار في تطوير سياسات أجور أكثر مرونة وعدالة في مواجهة التغيرات الاقتصادية.

2.1 مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة مدى تأثير التضخم على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بمدينة المدينة المنورة. إذ تشير المؤشرات الاقتصادية إلى أن الأجور الاسمية لا تتغير بنفس وتيرة ارتفاع الأسعار، مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي للموظف.

السؤال الرئيس: ما أثر التضخم على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص

بمدينة المنورة؟

الأسئلة الفرعية:

- 1- ما مدى إدراك الموظفين لتأثير التضخم على أجورهم؟
- 2- هل توجد علاقة ذات دلالة بين التضخم والرضا الوظيفي؟
- 3- إلى أي مدى تتفاعل المنشآت الخاصة مع التضخم في سياسات الأجور؟

3.1 أهداف الدراسة

الهدف الرئيس:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر التضخم بأبعاده (ارتفاع تكاليف المعيشة، تآكل القوة الشرائية للأجور، ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية، انخفاض الأجور الحقيقية) على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

الأهداف الفرعية:

تتفرع من الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- الهدف الفرعي الأول: التعرف على مستوى إدراك العاملين في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة لظاهرة التضخم وانعكاساتها على حياتهم المعيشية اليومية.
- الهدف الفرعي الثاني: قياس أثر ارتفاع تكاليف المعيشة الناجم عن التضخم على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.
- الهدف الفرعي الثالث: تحليل أثر تآكل القوة الشرائية للأجور على مستوى رضا الموظفين عن أجورهم الحالية في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

- الهدف الفرعي الرابع: الكشف عن أثر ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية على تقييم الموظفين لمدى كفاية متوسط الأجور في تلبية احتياجاتهم.
- الهدف الفرعي الخامس: دراسة أثر انخفاض الأجور الحقيقية (المُعدّلة بمعدل التضخم) على معدل الرضا العام للموظفين واستعدادهم للبقاء في وظائفهم.
- الهدف الفرعي السادس: تحديد طبيعة العلاقة بين معدلات التضخم ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة، ومدى استجابة سياسات الأجور للتغيرات التضخمية.
- الهدف الفرعي السابع: تقديم توصيات علمية وعملية لمنشآت القطاع الخاص وصانعي السياسات بشأن آليات معالجة الفجوة بين معدلات التضخم ومعدلات نمو الأجور بما يحقق رضا الموظفين واستقرار بيئة العمل.

4.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس:

ما أثر التضخم بأبعاده (ارتفاع تكاليف المعيشة، تآكل القوة الشرائية للأجور، ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية، انخفاض الأجور الحقيقية) على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى إدراك العاملين في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة لظاهرة التضخم وتأثيراتها على حياتهم المعيشية؟
2. ما أثر ارتفاع تكاليف المعيشة على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة؟
3. ما أثر تآكل القوة الشرائية للأجور على رضا الموظفين عن أجورهم في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة؟

4. ما أثر ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية على تقييم الموظفين لمدى كفاية متوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة؟
5. ما أثر انخفاض الأجور الحقيقية على الرضا العام للموظفين واستعدادهم للاستمرار في العمل بمنشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة؟
6. ما طبيعة العلاقة بين معدلات التضخم ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التضخم على رضا الموظفين تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل)؟

5.1 فروض الدراسة

الفرض الرئيس:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتضخم بأبعاده (ارتفاع تكاليف المعيشة، تآكل القوة الشرائية للأجور، ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية، انخفاض الأجور الحقيقية) على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

الفروض الفرعية:

- H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لارتفاع تكاليف المعيشة على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.
- H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتآكل القوة الشرائية للأجور على رضا الموظفين عن أجورهم في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

- H03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية على تقييم الموظفين لمدى كفاية متوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.
- H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لانخفاض الأجور الحقيقية على الرضا العام للموظفين واستعدادهم للاستمرار في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.
- H05: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التضخم على رضا الموظفين تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل)

6.1 أهمية الدراسة

الأهمية العلمية (النظرية):

- إثراء الأدب النظري: تُسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية والبحث الأكاديمي في مجال العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية الكلية (التضخم) والسلوك التنظيمي (رضا الموظفين)، وهو مجال لا يزال يعاني من ندرة الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية.
- تقديم إطار مفاهيمي متكامل: تُقدّم الدراسة نموذجًا بحثيًا يربط بين أبعاد التضخم الأربعة ومستوى الرضا الوظيفي، مما يُوفر إطارًا نظريًا يمكن أن يستفيد منه الباحثون في دراسات مستقبلية.
- سد فجوة بحثية: تستهدف الدراسة منطقة المدينة المنورة التي تُعدّ من أقل المناطق السعودية حظًا في الدراسات الإدارية والاقتصادية التطبيقية مقارنةً بالرياض وجدة، مما يُسهم في تنوع النطاق الجغرافي للبحث العلمي.
- اختبار نظريات اقتصادية: تُتيح الدراسة اختبار نظرية فيليبس (Phillips Curve) ونظرية هرزبرج (Herzberg's Two-Factor Theory) في سياق بيئة العمل السعودية ومدى انطباقها على واقع القطاع الخاص.

- توفير قاعدة بيانات كمية: تُوفر الدراسة بيانات إحصائية ميدانية حديثة يمكن الاستناد إليها في مقارنات مستقبلية وتحليلات طويلة لتتبع تطور العلاقة بين التضخم والرضا الوظيفي.

الأهمية العملية (التطبيقية):

- دعم صانعي القرار: تُزود الدراسة أصحاب القرار في منشآت القطاع الخاص بمعلومات دقيقة حول مدى تأثير رضا موظفيهم بالتغيرات التضخمية، مما يُعينهم على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن سياسات التعويضات والأجور.
- المساهمة في تحقيق رؤية 2030: تتوافق الدراسة مع أهداف رؤية المملكة 2030 في تعزيز بيئة العمل في القطاع الخاص وزيادة جاذبيته للكوادر الوطنية من خلال تحسين مستويات الأجور والرضا الوظيفي.
- تحسين سياسات الاحتفاظ بالموظفين: تُساعد نتائج الدراسة المنشآت في تطوير استراتيجيات فعّالة للاحتفاظ بالكفاءات في ظل الضغوط التضخمية المتزايدة على الأجور الحقيقية.
- تقديم توصيات عملية: تُقدم الدراسة مقترحات تطبيقية لمعالجة الفجوة بين معدلات نمو الأجور ومعدلات التضخم، بما يحقق التوازن بين تكاليف المنشآت واحتياجات الموظفين.
- خدمة الجهات الحكومية: تُفيد نتائج الدراسة الجهات الحكومية المعنية كوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في رسم السياسات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وبرامج حماية الأجور.

7.1 الدراسات السابقة:

🔗 الدراسة الأولى: دراسة مراد (2019) بعنوان "التضخم النقدي وأثره على الأجور والديون".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التضخم النقدي بأبعاده (انخفاض القيمة الحقيقية للنقود، وارتفاع المستوى العام للأسعار، وتآكل القوة الشرائية) على الأجور والديون من منظور الفقه الإسلامي والاقتصاد المعاصر. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الاستقرائي في استعراض

النصوص الفقهية والاقتصادية ذات الصلة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التضخم النقدي يلحق ضرراً بالغاً بأصحاب الأجور الثابتة، إذ يؤدي إلى تآكل القيمة الحقيقية لأجورهم دون أن ينعكس ذلك في تعديل مماثل في الأجر الاسمي، كما أن الشريعة الإسلامية وضعت ضوابط تحفظ حقوق العامل من خلال ربط الأجر بالقيمة الفعلية لا الاسمية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني آليات لتعديل الأجور دورياً بما يتوافق مع معدلات التضخم، وتفعيل الأدوات الشرعية لحماية العقود من أثر تقلبات قيمة النقود.

❶ الدراسة الثانية: دراسة العشري (2020) بعنوان "ظاهرة التضخم وأثرها على نوعية حياة المجتمع المصري: دراسة ميدانية لبعض شرائح الطبقة الوسطى بمدينة طنطا".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التضخم بأبعاده (ارتفاع أسعار السلع والخدمات، وتدهور القوة الشرائية، وانخفاض مستوى الادخار، وتراجع القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية) على نوعية حياة أفراد الطبقة الوسطى في المجتمع المصري. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (400) مفردة من شرائح الطبقة الوسطى بمدينة طنطا، واعتمدت على استمارة استبيان ومقابلات معمّقة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى تلازم انخفاض مؤشرات نوعية الحياة مع ارتفاع الأسعار وزيادة معدلات التضخم، وعدم قدرة الشرائح المختلفة للطبقة الوسطى على إشباع احتياجاتها الأساسية بالمستوى ذاته الذي كانت عليه قبل موجات التضخم. وأوصت الدراسة بضرورة وضع سياسات اقتصادية تراعي الفئات الأكثر تضرراً، وربط الأجور بمؤشرات تكاليف المعيشة الحقيقية.

❷ الدراسة الثالثة: دراسة طاحون (2024) بعنوان "آثار التضخم الاقتصادي على الحياة المعيشية للأسرة المصرية: دراسة ميدانية على عينة من الأسر في محافظة القاهرة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التضخم الاقتصادي بأبعاده (ارتفاع تكاليف الغذاء، وزيادة أسعار الخدمات، وتآكل الدخل الحقيقي، وتراجع مستوى الادخار (على المستوى المعيشي للأسرة المصرية في محافظة القاهرة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الميداني، وتكوّنت العينة من (320) أسرة تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من أحياء مختلفة بمحافظة القاهرة، واعتمدت على استبانة مُقنّنة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التضخم الاقتصادي أثر سلباً وبشكل جوهري على المستوى المعيشي للأسر،

إذ أدى إلى تقلُّص الإنفاق على التعليم والصحة والترفيه لصالح الإنفاق على الغذاء والسكن، مع وجود فروق دالة تُعزى لمتغيرات الدخل والمستوى التعليمي. وأوصت الدراسة بتعزيز شبكات الحماية الاجتماعية وتطوير برامج الدعم الموجَّه للأسر الأكثر تأثراً بالتضخم.

❶ الدراسة الرابعة: دراسة خليل وكون (2018) بعنوان "انعكاس الزيادة الأجرية على مستوى معيشة موظفي قطاع التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008 إلى غاية 2013: دراسة ميدانية بجامعة المدية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الزيادات الأجرية بأبعادها (الأجر القاعدي، والعلاوات والمنح، والحوافز المادية) على مستوى معيشة الموظفين في ظل معدلات التضخم السائدة بالجزائر. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب دراسة الحالة، وتكوَّنت العينة من موظفي جامعة المدية بالجزائر، واعتمدت على استبانة ومقابلات وبيانات رسمية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الزيادات الأجرية المقرَّرة لم تُحقِّق تحسُّناً حقيقياً في القدرة الشرائية للموظفين بسبب ارتفاع معدلات التضخم التي التهمت تلك الزيادات، مما أبقى مستوى المعيشة الفعلي دون تحسُّن ملموس. وأوصت الدراسة بضرورة ربط سياسات الأجور بمعدلات التضخم الفعلية وليس بنسب ثابتة لا تعكس التغيُّرات الاقتصادية.

❷ الدراسة الخامسة: دراسة معيزي (2025) بعنوان "أثر التضخم على القدرة الشرائية في الجزائر خلال الفترة 2004–2024".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التضخم بأبعاده (معدل التضخم السنوي، ومؤشر أسعار المستهلك، وسعر الصرف) على القدرة الشرائية للأجر الحقيقي في الاقتصاد الجزائري. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج القياسي باستخدام نموذج الانحدار الخطي، وتكوَّنت بيانات الدراسة من سلاسل زمنية سنوية للفترة من 2004 إلى 2024 مستقاة من الديوان الوطني للإحصائيات وبنك الجزائر. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر سلبي دال إحصائياً للتضخم على القدرة الشرائية للأجر الحقيقي، حيث فسَّر معدل التضخم كمتغير مستقل ما نسبته (14.92%) من التغيرات في القدرة الشرائية، مما يؤكِّد

أن الأجور الاسمية لم تواكب ارتفاع الأسعار. وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد سياسة أجور مرنة تتكيف مع معدلات التضخم، وتنويع مصادر الدخل القومي للحد من التضخم المستورد.

🔗 الدراسة السادسة: دراسة Martins (2024) بعنوان "Impact of Inflation on Work Performance".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التضخم بأبعاده (ارتفاع تكاليف المعيشة، وانخفاض الأجور الحقيقية، وتراجع القوة الشرائية، والبطالة) على أداء العاملين في المنظمات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع المراجعة المنهجية للأدبيات ذات الصلة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التضخم يؤثر سلبًا على أداء العاملين من خلال تآكل الأجور الحقيقية وارتفاع تكاليف المعيشة، مما يُولد ضغوطًا نفسية ومالية تُضعف الإنتاجية والتزام الموظفين بالعمل، كما أن عدم تعديل الأجور بما يتناسب مع التضخم يزيد من معدلات دوران العمالة. وأوصت الدراسة بأن تتبنى المنظمات سياسات تعديل دوري للأجور مرتبطة بمؤشر أسعار المستهلك، مع تعزيز الحوافز غير النقدية كالتأمين الصحي وبرامج الرفاه الوظيفي.

🔗 الدراسة السابعة: دراسة Lee (2023) بعنوان "The Impact of Economic Growth, Inflation and Unemployment on Subjective Financial Satisfaction: A New Global Evidence".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية بأبعادها (النمو الاقتصادي، ومعدل التضخم، ومعدل البطالة) على الرضا المالي الشخصي لدى الأفراد على المستوى العالمي. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي القائم على تحليل الانحدار باستخدام بيانات مسح غالوب العالمي لعدد كبير من الدول. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين التضخم والرضا المالي الشخصي، حيث أن كل زيادة في معدل التضخم تُقلل من شعور الأفراد بالرضا عن أوضاعهم المالية بصرف النظر عن مستوى الدخل، كما وُجدت علاقة إيجابية بين النمو الاقتصادي والرضا المالي. وأوصت الدراسة بأن يُولي صانعو السياسات الاقتصادية اهتمامًا أكبر بالتأثيرات النفسية والاجتماعية للتضخم وليس فقط بالأرقام الكلية، مع ضرورة تصميم سياسات حماية اجتماعية تستهدف الفئات الأكثر تأثرًا.

🔹 الدراسة الثامنة: دراسة (Guerreiro et al. (2024 بعنوان "Why Do Workers Dislike

"Inflation? Wage Erosion and Conflict Costs".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التضخم بأبعاده (تآكل الأجور الحقيقية، وتكاليف التفاوض على الأجور، والصراع بين العمال وأصحاب العمل) على رفاهية العمال ومستوى رضاهم الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي القائم على النمذجة الاقتصادية، حيث بنت نموذجًا نظريًا يجمع بين بيانات الأجور الفعلية على مستوى المنشآت وبيانات مسح سوق العمل في الاقتصاد الأمريكي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التضخم يفرض على العمال تكاليف تتجاوز مجرد انخفاض الأجر الحقيقي، إذ يلزمهم بخوض جولات تفاوض متكررة مع أصحاب العمل لتعديل أجورهم، وهي عملية مكلفة نفسيًا ووقتياً تُضعف الرضا الوظيفي حتى عندما يتم تعويض جزء من الخسارة. وأوصت الدراسة بأن تُؤخذ تكاليف الصراع التفاوضي بعين الاعتبار عند تقييم الأثر الكلي للتضخم على سوق العمل، وأن تُصمَّم آليات تعديل تلقائية للأجور تُقلِّل الحاجة إلى التفاوض المتكرر.

🔹 الدراسة التاسعة: دراسة (Sakariyah et al. (2025 بعنوان "Inflation Crisis Management

Strategies and the Performance of Hospitality Businesses in Osun State, Nigeria".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات إدارة أزمة التضخم بأبعادها (استراتيجيات الموارد البشرية، واستراتيجيات الصيانة والتشغيل، واستراتيجيات التسويق، والدعم الحكومي) على أداء منشآت الضيافة في ولاية أوسون بنيجيريا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع تحليل الانحدار المتعدد، وتكوَّنت العينة من (206) من مالكي ومديري وموظفي منشآت الضيافة تم اختيارهم بطريقة قصدية، واعتمدت على استبانة مُهيكلية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استراتيجيات الموارد البشرية كتعديل الأجور وبرامج الرفاه الوظيفي هي الأكثر تأثيرًا إيجابيًا على الأداء المالي وأداء الموظفين ($\beta = 0.438$) ($p < 0.01$)، كما أن التضخم أضعف القوة الشرائية للعاملين وأدى إلى انخفاض رضاهم الوظيفي وارتفاع نية تركهم للعمل. وأوصت الدراسة بأن تُعزَّز المنشآت استثمارها في رأس المال البشري من خلال تقديم بدلات ومزايا تُخفِّف أثر التضخم على الموظفين، مع تبني استراتيجيات تسويقية مرنة للحفاظ على العملاء.

٢٠ الدراسة العاشرة: دراسة عوض (2018) بعنوان "الآثار الاجتماعية للتضخم على بعض شرائح المجتمع المصري: دراسة ميدانية بمحافظة الجيزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التضخم بأبعاده (إعادة توزيع الدخل، والتفاوت في مستويات المعيشة، وتآكل المدخرات، والعجز في ميزان المدفوعات) على البناء الاجتماعي لبعض شرائح المجتمع المصري في محافظة الجيزة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الميداني مع أسلوب المسح الاجتماعي، وتكوّنت العينة من عدد من الأسر المصرية من شرائح اجتماعية متنوعة بمحافظة الجيزة، واعتمدت على استمارة استبيان ومقابلات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التضخم أدّى إلى تعميق التمايز الاجتماعي حيث ازدادت الفجوة بين الطبقات الغنية والفقيرة، كما أثر سلباً على الادخار والاستثمار الفردي وأدى إلى ترشيد قسري للاستهلاك لدى الفئات المتوسطة ومحدودة الدخل. وأوصت الدراسة بتفعيل سياسات الحد الأدنى للأجور وتوسيع برامج الدعم الاجتماعي لمواجهة الآثار التوزيعية السلبية للتضخم.

8.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية العدالة التنظيمية (Adams): تقارن بين ما يُعطى للموظف وجهده، وتشير إلى أن الظلم في الأجر يؤدي لانخفاض الرضا.
2. نظرية ماسلو للحاجات: الأجر يؤثر على إشباع الحاجات الأساسية، مما ينعكس على الرضا.
3. نظرية التوقع (Vroom): الرضا يتأثر بتوقعات الموظف حول ما سيحصل عليه مقابل جهده.
4. النموذج المفاهيمي المقترح: التضخم → الأجر الحقيقي → الرضا الوظيفي ← (يتأثر بسياسات الموارد البشرية)

9.1 منهجية الدراسة

سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، إذ سيُستخدم الجانب الوصفي في استعراض الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالتضخم وأبعاده ورضا الموظفين ومتوسط الأجور، فضلاً عن وصف خصائص مجتمع وعينة الدراسة

وتحليل الواقع الراهن للتضخم في المملكة العربية السعودية الذي بلغ نحو 2.1% في ديسمبر 2025 وانخفض إلى 1.7% في فبراير 2026 وفقًا لبيانات الهيئة العامة للإحصاء، وانعكاساته على بيئة العمل في القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

كما سيُوظَّف الجانب التحليلي في اختبار فروض الدراسة وتحليل العلاقات الارتباطية والسببية بين المتغير المستقل (التضخم) بأبعاده الأربعة والمتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور)، وذلك من خلال جمع البيانات الأولية بأداة الاستبانة ومعالجتها إحصائيًا باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وتطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

10.1 مجتمع وعينة الدراسة

سيكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في منشآت القطاع الخاص بمنطقة المدينة المنورة، والذين يبلغ عددهم الإجمالي نحو (411,800) موظف وموظفة وفقًا لأحدث البيانات الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء لعام 2025، منهم حوالي (95,200) موظف سعودي وسعودية. ويشمل هذا المجتمع العاملين في مختلف الأنشطة الاقتصادية كالتيجارة والمقاولات والخدمات والصناعة والسياحة والضيافة، في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة المسجلة رسميًا في نظام التأمينات الاجتماعية بالمنطقة.

ونظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة وصعوبة إجراء مسح شامل، سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من الموظفين العاملين في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة، وسيُحدّد حجم العينة بالاستناد إلى معادلة ستيفن ثامبسون (Steven Thompson) للعينات الإحصائية بمستوى ثقة (95%) وهامش خطأ (5%)، وبذلك سيبلغ الحد الأدنى لحجم العينة المطلوب نحو (384) مفردة. وسيتم توزيع (420) استبانة لضمان الحصول على عدد كافٍ من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي بعد استبعاد

الاستبانات غير المكتملة أو غير الصالحة، مع مراعاة التمثيل النسبي للمنشآت حسب حجمها ونشاطها الاقتصادي.

11.1 مصادر جمع البيانات

المصادر الثانوية:

الكتب والمراجع العلمية المتخصصة في الاقتصاد والإدارة، والرسائل الجامعية (ماجستير ودكتوراه)، والدوريات والمجلات العلمية المُحكَّمة العربية والأجنبية، والتقارير والإحصاءات الرسمية الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء والبنك المركزي السعودي (ساما) ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وغرفة المدينة المنورة، إضافةً إلى قواعد البيانات الإلكترونية والمواقع الرسمية ذات الصلة.

المصادر الأولية:

الاستبانة المُصمَّمة خصيصاً لهذه الدراسة، والتي سيتم توزيعها على أفراد عينة الدراسة لجمع البيانات الميدانية المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

12.1 أداة الدراسة (الاستبانة)

سيتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الأولية، وقد صُمِّمت وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) المتدرج من (1 = غير موافق بشدة) إلى (5 = موافق بشدة)، وتتكوّن الاستبانة من الأقسام التالية:

عدد الفقرات	المحتوى	القسم
5 فقرات	البيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل الشهري)	الأول

عدد الفقرات	المحتوى	القسم
4 فقرات	البُعد الأول: ارتفاع تكاليف المعيشة	الثاني
4 فقرات	البُعد الثاني: تأكل القوة الشرائية للأجور	الثالث
4 فقرات	البُعد الثالث: ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية	الرابع
4 فقرات	البُعد الرابع: انخفاض الأجور الحقيقية	الخامس
10 فقرات	المتغير التابع: رضا الموظفين ومتوسط الأجور (محور واحد)	السادس
31 فقرة	الإجمالي	

وبذلك يبلغ إجمالي فقرات المتغير المستقل (التضخم) (16) فقرة موزعة على أربعة أبعاد بواقع (4) فقرات لكل بُعد، بينما يتضمن المتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور) (10) فقرات في محور واحد، بالإضافة إلى (5) فقرات للبيانات الديموغرافية.

13.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وسيُوظف فيها الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة ومدى اتساقها الداخلي.
- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد اتجاهات استجابات أفراد العينة نحو محاور الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون: (Pearson Correlation) لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد: (Simple & Multiple Regression) لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع واختبار فروض الدراسة.

- اختبار (T-Test) لقياس الفروق في استجابات العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية ثنائية الفئات (الجنس).
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لقياس الفروق في استجابات العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية متعددة الفئات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل).
- معامل تضخم التباين (VIF) للتحقق من عدم وجود مشكلة الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة.

14.1 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على قياس أثر التضخم بأبعاده الأربعة (ارتفاع تكاليف المعيشة، تآكل القوة الشرائية للأجور، ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية، انخفاض الأجور الحقيقية) على رضا الموظفين ومتوسط الأجور.
- الحدود المكانية: منشآت القطاع الخاص العاملة في منطقة المدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: سيتم إجراء الدراسة الميدانية وتوزيع الاستبانات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1447/1448 هـ الموافق 2026 م.
- الحدود البشرية: الموظفون والموظفات العاملون في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية وجنسياتهم.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: التضخم (المتغير المستقل)

1.1.2 تمهيد

يمثل التضخم أحد أبرز التحديات الاقتصادية التي تفرض نفسها على بيئة الأعمال المعاصرة، إذ لا تقتصر تداعياته على المؤشرات الاقتصادية الكلية كالناتج المحلي الإجمالي وميزان المدفوعات وأسعار الصرف، بل تمتد آثاره لتطال البنية الداخلية للمنشآت من حيث هياكل الأجور وتكاليف التشغيل ومستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين. وقد أصبح التضخم في العقود الأخيرة متغيراً بيئياً خارجياً لا يمكن لإدارة الموارد البشرية تجاهله عند صياغة سياسات التعويضات والمكافآت، لا سيما في القطاع الخاص الذي يتسم بمرونة أكبر في تحديد مستويات الأجور مقارنةً بالقطاع الحكومي، لكنه في الوقت ذاته أكثر عرضة للضغوط التنافسية التي يفرضها السوق. وفي السياق السعودي تحديداً، اكتسبت ظاهرة التضخم أبعاداً خاصة في ظل الإصلاحات الاقتصادية الهيكلية المرتبطة برؤية المملكة 2030، والتي شملت تطبيق ضريبة القيمة المضافة وتحرير أسعار الطاقة وإعادة هيكلة الدعم الحكومي، مما انعكس على مستويات الأسعار وتكاليف المعيشة بصورة مباشرة. ويسعى هذا المبحث إلى تقديم إطار نظري متكامل لظاهرة التضخم من خلال استعراض مفهومه وأهميته وأهدافه المرتبطة بقياسه ومعالجته، فضلاً عن تحليل أبعاده الأربعة التي تتبناها الدراسة الحالية، واستراتيجيات التعامل معه على المستويين الكلي والجزئي، وعلاقته ببيئة العمل في القطاع الخاص، وموقعه في الاقتصاد السعودي.

2.1.2 مفهوم التضخم

يُعدّ تحديد مفهوم التضخم تحدياً دقيقاً ومتفقاً عليه من التحديات المعرفية التي واجهت الباحثين في حقل الاقتصاد، إذ تباينت التعريفات المقدمة لهذه الظاهرة تبعاً للمدرسة الفكرية التي ينتمي إليها الباحث، والزاوية التي يُعالج من خلالها هذا المفهوم، والسياق الاقتصادي الذي تنشأ فيه الظاهرة. غير

أن ثمة قاسمًا مشتركًا يكاد يجمع عليه غالبية الاقتصاديين، وهو أن التضخم يُشير في جوهره إلى الارتفاع المستمر والمتواصل في المستوى العام للأسعار خلال فترة زمنية محددة، وهو ما يميزه عن الارتفاعات المؤقتة أو الموسمية في أسعار سلع بعينها.

وفي هذا السياق، عرّف بن العايب وكبير (2021) التضخم بوصفه ظاهرة اقتصادية كلية تتمثل في الارتفاع المستمر والعام في مستوى الأسعار، بحيث يؤدي هذا الارتفاع إلى تراجع القيمة الحقيقية للنقود وانخفاض قدرتها الشرائية بمرور الوقت، مما يعني أن الوحدة النقدية ذاتها تصبح قادرة على شراء كمية أقل من السلع والخدمات مقارنةً بما كانت تشتريه في فترة سابقة. ويتضح من هذا التعريف أنه يُركّز على البُعد النقدي للتضخم من حيث علاقته بتآكل قيمة العملة، وهو منظور يتسق مع التوجه النقدي الكلاسيكي الذي يربط التضخم ربطًا وثيقًا بالكتلة النقدية المتداولة في الاقتصاد.

ومن زاوية مغايرة تتصل بالعلاقة بين التضخم ومتغيرات سوق العمل، تناول زدون وبغداد (2021) مفهوم التضخم في إطار تحليلهما لأثر تغيرات الأسعار على الأجور الاسمية، حيث أشارا إلى أن التضخم يُعبّر عن الاختلال المستمر بين مستويات الأسعار السائدة ومستويات الدخل النقدية للأفراد، بما يُفضي إلى تراجع المستوى المعيشي الحقيقي للعاملين حتى في ظل ثبات أجورهم الاسمية أو ارتفاعها الطفيف. ويُبرز هذا التعريف بُعدًا جوهريًا يتمثل في التمييز بين الأجر الاسمي والأجر الحقيقي، إذ إن التضخم لا يعني بالضرورة انخفاض الأجور المدفوعة فعليًا، وإنما انخفاض ما يمكن أن تشتريه تلك الأجور من سلع وخدمات، وهو ما يجعل الموظف يشعر بتدهور وضعه المعيشي رغم عدم تغير راتبه ظاهريًا.

كذلك عرّف حسن (2023) التضخم بأنه الزيادة المطّردة في المستوى العام للأسعار المقاسة بالرقم القياسي لأسعار المستهلك، مُشيرًا إلى أن هذه الظاهرة تنشأ من اختلالات هيكلية في العلاقة بين العرض الكلي والطلب الكلي في الاقتصاد، أو من تغيرات في المتغيرات النقدية كسعر الصرف وحجم السيولة. ويُضيف هذا التعريف بُعدًا قياسيًا مهمًا يتمثل في ربط التضخم بأداة قياس محددة هي مؤشر أسعار المستهلك، وهو ما يمنح المفهوم طابعًا عمليًا قابلاً للرصد والتتبع الدوري، فضلًا عن إشارته إلى تعدد مصادر

التضخم بين عوامل حقيقية تتصل بالعرض والطلب وعوامل نقدية ترتبط بالسياسة النقدية وأسعار الصرف.

أما عبداللطيف وبورحلة (2023) فقد تناولا التضخم من منظور تنموي أوسع، حيث عرّفاه بأنه اضطراب اقتصادي يتجلى في الارتفاع العام والمتواصل لأسعار السلع والخدمات، ويُلقب بظلاله السلبية على مسيرة التنمية الاقتصادية من خلال إضعاف القدرة الشرائية للمستهلكين وتقليص حجم الادخار والاستثمار وزيادة حالة عدم اليقين في بيئة الأعمال. ويتميز هذا التعريف بتوسيع نطاق تأثيرات التضخم لتشمل البيئة الاستثمارية والمناخ العام للأعمال، وهو ما يجعله أكثر ملاءمة لدراسات إدارة الأعمال التي تهتم بتحليل المتغيرات البيئية الخارجية المؤثرة على أداء المنشآت.

وفي إطار العلاقة بين التضخم والقطاع المصرفي، أشار بوصبع وساحلي (2025) إلى أن التضخم يُمثل ارتفاعاً عاماً ومستمرّاً في أسعار السلع والخدمات يُقاس عادةً بمعدل التغير في الرقم القياسي لأسعار المستهلك، ويؤثر على ربحية المؤسسات المالية من خلال تأثيره على أسعار الفائدة الحقيقية وتكاليف التشغيل ومعدلات العائد على الأصول. ويُسلط هذا التعريف الضوء على الأثر المؤسسي للتضخم وانعكاساته على الأداء المالي للمنشآت، مما يُوفر رابطاً نظرياً بين الظاهرة الاقتصادية الكلية وبيئة العمل الداخلية.

ومن منظور يربط التضخم بمؤشرات الاقتصاد الكلي الأخرى، أوضحت البطرني (2021) أن التضخم يُعدّ مؤشراً اقتصادياً كلياً يعكس معدل التغير في المستوى العام للأسعار، وأنه يرتبط بعلاقات تبادلية معقدة مع متغيرات أخرى كالبطالة والنمو الاقتصادي، بحيث لا يمكن فهمه بمعزل عن السياق الاقتصادي الشامل الذي ينشأ فيه. ويُضيف هذا التعريف بُعداً تكاملياً يؤكد أن التضخم ليس ظاهرة معزولة، وإنما هو جزء من منظومة اقتصادية مترابطة تتفاعل فيها المتغيرات الكلية وتؤثر على بعضها البعض.

أما على صعيد الأدبيات الأجنبية، فقد تناول Turlo و Litvin (2025) التضخم بوصفه الارتفاع المستدام في المستوى العام للأسعار الذي يُفضي إلى تآكل الدخول الحقيقية للعاملين، مُميّزين بين التضخم

المعتدل الذي يمكن أن يتعايش معه الاقتصاد وبين التضخم المرتفع الذي يحدث اضطرابات جوهرية في سوق العمل ويُقلّص القدرة الشرائية للأجور بصورة ملموسة. كما أشار (Musarat et al. (2022 إلى التضخم باعتباره الزيادة التراكمية في تكاليف عوامل الإنتاج بما فيها أجور العمالة، وهو ما ينعكس على التكلفة الإجمالية للمشاريع ويُحدث فجوة بين التكاليف المخططة والتكاليف الفعلية.

وفي ضوء ما سبق من تعريفات، يرى الباحث أن التضخم في سياق هذه الدراسة يمكن تعريفه بأنه: "الارتفاع المستمر والعام في مستوى أسعار السلع والخدمات في الاقتصاد السعودي، والذي يُفضي إلى ارتفاع تكاليف المعيشة وتآكل القوة الشرائية للأجور وانخفاض الأجور الحقيقية للعاملين في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة، بما ينعكس سلباً على مستوى رضاهم الوظيفي وتقييمهم لكفاية أجورهم". ويتميز هذا التعريف الإجرائي بربطه بين الظاهرة الاقتصادية الكلية وتجلياتها في بيئة العمل الداخلية للمنشآت، وهو ما يتسق مع التوجه العام لهذه الدراسة التي تسعى إلى تحليل الأثر التنظيمي والسلوكي للتضخم وليس مجرد رصده كمؤشر اقتصادي.

3.1.2 أهمية دراسة التضخم

لا تنبع أهمية دراسة التضخم من كونه مفهومًا اقتصاديًا نظريًا فحسب، بل من تأثيراته الواسعة والمتشعبة التي تطل مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية. فالتضخم بوصفه متغيرًا بيئيًا كليًا يعمل كقوة ضاغطة على المنشآت والأفراد على حدٍ سواء، ويفرض تحديات حقيقية على صانعي السياسات الاقتصادية ومديري الموارد البشرية في آنٍ واحد. وتتعاظم هذه الأهمية في الاقتصادات التي تشهد تحولات هيكلية كبرى كالاقتصاد السعودي، حيث تتداخل عوامل التضخم المستورد مع التضخم المحلي الناجم عن الإصلاحات المالية والضريبية، مما يُنتج بيئة سعرية ديناميكية تستوجب الرصد والتحليل المستمرين.

ويُشير بن العايب وكبير (2021) إلى أن أهمية دراسة التضخم تتجلى في عدة أبعاد جوهرية، يمكن

إيجازها فيما يلي:

■ أن التضخم يُعدّ مؤشرًا حيويًا على صحة الاقتصاد الوطني واستقراره، إذ تعكس معدلاته مدى التوازن بين العرض والطلب الكليين وفاعلية السياسات النقدية والمالية المتبعة، مما يجعل مراقبته أداة تشخيصية لا غنى عنها لصانعي القرار الاقتصادي.

■ أن التضخم المرتفع يُلحق أضرارًا بالغة بالنمو الاقتصادي على المدى الطويل من خلال تشويه إشارات الأسعار وإعاقة تخصيص الكفاء للموارد وتثبيط الاستثمار المنتج لصالح المضاربة، وهو ما ينعكس سلبيًا على فرص التوظيف ومستويات الأجور.

■ أن التضخم يُمثل أداة لإعادة توزيع الدخل والثروة بصورة غير عادلة، حيث يستفيد منه المدينون وأصحاب الأصول العينية على حساب الدائنين وأصحاب الدخل الثابتة والمدخرين، مما يُعمّق الفوارق الاجتماعية ويُضعف التماسك المجتمعي.

ويرى عبداللطيف وبورحلة (2023) أن أهمية التضخم تبرز بجلء عند تحليل علاقته بالتنمية الاقتصادية، إذ يتجاوز تأثيره نطاق المؤشرات الاقتصادية المجردة ليمس حياة الأفراد اليومية ومستوى رفاههم. فمن ناحية أولى، يُؤثر التضخم على قرارات الاستهلاك والادخار لدى الأسر، حيث يدفعها إلى تعديل أنماط إنفاقها وتقليص مدخراتها لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة، مما يُضعف قدرتها على بناء رأسمال بشري من خلال الاستثمار في التعليم والصحة. ومن ناحية ثانية، يُحدث التضخم حالة من عدم اليقين في بيئة الأعمال تجعل المنشآت أكثر تحفظًا في قراراتها الاستثمارية والتوظيفية، وهو ما قد يُبطئ وتيرة خلق فرص العمل ويحدّ من نمو الأجور.

وفي السياق ذاته، يُبرز حسن (2023) أن دراسة التضخم تكتسب أهمية استثنائية في الاقتصادات التي تعتمد على سعر صرف مرتبط بعملة أجنبية كالاقتصاد السعودي المرتبط بالدولار الأمريكي، إذ يُصبح التضخم المستورد قناة رئيسة لنقل الضغوط التضخمية العالمية إلى الاقتصاد المحلي، مما يُقلّص من قدرة السياسة النقدية المحلية على التحكم في معدلات التضخم بصورة مستقلة. ويُضاف إلى ذلك أن ارتباط سعر الصرف بحرم البنك المركزي من أداة مهمة في مكافحة التضخم وهي تعديل أسعار الفائدة بصورة مستقلة، مما يجعل دراسة التضخم وفهم محدداته أمرًا ضروريًا لتصميم سياسات بديلة لاحتواء آثاره.

كما تُشير البطرني (2021) إلى أن أهمية دراسة التضخم تتعاظم عند تحليل علاقته التبادلية مع البطالة، وهي العلاقة التي جسدها منحى فيليبس الشهير، حيث يُفترض نظريًا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين تجعل من الصعب تحقيق انخفاض متزامن فيهما. وتتضح هذه الأهمية بصورة خاصة في سوق العمل السعودي الذي يسعى إلى تحقيق هدف خفض البطالة بين المواطنين وضبط معدلات التضخم في آن واحد ضمن مستهدفات رؤية 2030.

وعلى الصعيد التنظيمي والإداري الذي يخص هذه الدراسة مباشرةً، تبرز أهمية دراسة التضخم في كونه يُمثل أحد المحددات الخارجية الرئيسة لسياسات التعويضات والأجور داخل المنشآت. فقد أوضح المزيني وعلي (2023) أن فهم ديناميكيات التضخم يُعد شرطًا أساسيًا لتصميم سياسات أجور فعّالة تُحقق التوازن بين قدرة المنشأة على تحمّل التكاليف ورضا العاملين عن مستوياتهم المعيشية. كما أن الأدبيات الأجنبية تؤكد هذا التوجه، حيث أشار Martins (2024) إلى أن التضخم يُمثل متغيرًا بيئيًا مؤثرًا على أداء العاملين ودافعيتهم من خلال تأثيره على إدراكهم لعدالة التعويضات وكفايتها، مما يجعل دراسته ضرورة إدارية وليست مجرد ترف أكاديمي.

4.1.2 أهداف قياس التضخم ومعالجته

إن قياس التضخم ومعالجته لا يُعدّان غاية في ذاتهما، وإنما يخدمان مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية التي تتكامل فيما بينها لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والرفاه الاجتماعي. وتباين هذه الأهداف وتدرج بحسب المستوى الذي يُنظر منه إلى الظاهرة، سواء على المستوى الكلي المرتبط بالسياسات الاقتصادية للدولة، أو على المستوى الجزئي المتعلق بالمنشآت والأفراد.

وفي هذا الإطار، يرى حسن (2023) أن أهداف رصد التضخم ومكافحته تتمحور حول ثلاثة محاور

أساسية:

- تحقيق استقرار الأسعار بوصفه ركيزة أساسية للتخطيط الاقتصادي السليم وتوفير بيئة أعمال يمكن التنبؤ بها، إذ يُتيح استقرار الأسعار للمنشآت والأفراد اتخاذ قراراتهم الاستثمارية والاستهلاكية على أسس واقعية بعيدًا عن المضاربة والتحوّط المفرط.
- حماية القوة الشرائية للعملة الوطنية والحفاظ على ثقة المتعاملين بها بوصفها مخزنًا للقيمة ووسيطًا للتبادل.
- توفير مؤشرات دقيقة لصانعي السياسات النقدية والمالية تُمكنهم من ضبط أدواتهم التدخلية بصورة استباقية وليست مجرد ردود أفعال متأخرة.

وتُضيف نصيرة وروشو (2023) أن قياس التضخم ومعالجته يهدفان أيضًا إلى:

- تقييم فاعلية السياسة النقدية وأدواتها في تحقيق الاستقرار السعري، من خلال مقارنة معدلات التضخم الفعلية بالمعدلات المستهدفة وتحليل الانحرافات بينهما.
- ضبط العلاقة بين عرض النقود ومستوى النشاط الاقتصادي الحقيقي، بحيث لا يُفضي التوسع النقدي إلى ضغوط تضخمية تُلغي المكاسب الاقتصادية المتحققة.
- تمكين أجهزة الرقابة المالية والاقتصادية من التدخل المبكر عند ظهور بوادر اختلالات سعرية، قبل أن تتحول إلى موجات تضخمية يصعب احتواؤها.

ومن منظور مجطوح وياسف (2024)، فإن قياس التضخم يخدم هدفًا إضافيًا يتمثل في:

- تحليل العلاقة التبادلية بين التضخم ومتغيرات سوق العمل كالبطالة ومعدلات التشغيل ومستويات الأجور.
- بناء نماذج تنبؤية تُساعد صانعي السياسات على استشراف الاتجاهات المستقبلية للأسعار وتصميم سياسات وقائية ملائمة.
- تقييم مدى عدالة توزيع عوائد النمو الاقتصادي بين مختلف فئات المجتمع، إذ يكشف التحليل التفصيلي للتضخم عن الفئات الأكثر تضررًا من ارتفاع الأسعار والتي تحتاج إلى حماية اجتماعية أكبر.

أما على مستوى المنشآت، فيُشير المزيبي وعلي (2023) إلى أن قياس التضخم يُحقق أهدافاً إدارية بالغة الأهمية:

- تمكين إدارات الموارد البشرية من تصميم سياسات أجور تُراعي التغيرات في تكاليف المعيشة وتحافظ على القوة الشرائية الحقيقية للعاملين.
- توفير أساس موضوعي لمفاوضات الأجور بين أصحاب العمل والعاملين، بحيث تُبنى الزيادات السنوية على مؤشرات اقتصادية واقعية وليس على تقديرات ذاتية.
- تعزيز قدرة المنشآت على وضع موازنات تشغيلية دقيقة تأخذ في الحسبان معدلات التضخم المتوقعة عند تقدير تكاليف العمالة والمواد الخام والخدمات.

ومن المنظور الأجنبي، يؤكد Turlo و Litvin (2025) أن أهداف قياس التضخم تمتد لتشمل حماية الدخل الحقيقية للعاملين من التآكل، وضمان قدرتهم على الحفاظ على مستوياتهم المعيشية، وهو ما يُسهم بدوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتعزيز الإنتاجية في بيئة العمل. كما أشار Musarat et al (2022) إلى أن قياس التضخم في تكاليف عوامل الإنتاج وخاصة أجور العمالة يُعد أداة ضرورية لتقدير التكاليف الحقيقية للمشاريع وتجنب تجاوزات الميزانية التي قد تُهدد استمرارية المنشآت.

5.1.2 أبعاد التضخم

تتعدد الأبعاد التي يمكن من خلالها تحليل ظاهرة التضخم وقياس تأثيراتها على بيئة العمل والعاملين، وقد حدّدت الدراسة الحالية أربعة أبعاد رئيسة للتضخم بوصفه متغيراً مستقلاً، وذلك بناءً على مراجعة متأنية للأدبيات النظرية والدراسات التطبيقية ذات الصلة. فقد استُمدَّ بُعد ارتفاع تكاليف المعيشة من الإطار التحليلي الذي قدّمه عبداللطيف وبورحلة (2023) في دراستهما لأثر التضخم على التنمية الاقتصادية، حيث أكّدا أن التضخم ينعكس بالدرجة الأولى على تكاليف المعيشة اليومية للأفراد. كما استُند في تحديد بُعد تآكل القوة الشرائية إلى ما أشار إليه Turlo و Litvin (2025) من أن التضخم يُقلّص القوة الشرائية الحقيقية لدخول العاملين. أما بُعد ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية فقد استُلم من التحليل الذي قدّمه Richter وقنططجي (2024) حول أثر التضخم في مؤشر أسعار المستهلك.

وأخيراً، جاء بُعد انخفاض الأجور الحقيقية استناداً إلى ما عرضه زدون وبغداد (2021) من تحليل للعلاقة بين تغيرات الأسعار والأجور الاسمية والحقيقية. وفيما يلي عرض تفصيلي لكل بُعد من هذه الأبعاد:

البُعد الأول: ارتفاع تكاليف المعيشة

يُمثل ارتفاع تكاليف المعيشة أحد أكثر تجليات التضخم وضوحاً وتأثيراً على حياة الأفراد اليومية، إذ يُشير هذا البُعد إلى الزيادة التراكمية في النفقات التي يتحملها الفرد أو الأسرة للحفاظ على مستوى معيشي معين يشمل السكن والغذاء والنقل والتعليم والرعاية الصحية والترفيه وغيرها من مقومات الحياة الأساسية والكمالية. ولا يقتصر هذا البُعد على مجرد ارتفاع أسعار سلع محددة، بل يشمل الارتفاع المتزامن والمتراكم في مجمل بنود الإنفاق التي تُشكّل سلة استهلاك الأسرة، بحيث يجد الموظف نفسه مُضطراً إلى تخصيص نسبة أكبر من دخله لتغطية الاحتياجات ذاتها التي كان يُغطيها بتكلفة أقل في فترات سابقة.

وقد أوضح عبداللطيف وبورحلة (2023) أن ارتفاع تكاليف المعيشة يحدث تأثيراً مزدوجاً على الأفراد، فهو من ناحية يُقلّص هامش الادخار المتاح لهم ويحرمهم من القدرة على بناء احتياطي مالي يحميهم من المخاطر المستقبلية، ومن ناحية أخرى يُولّد لديهم شعوراً مزمنًا بالضغط النفسي والقلق المالي ينعكس على أدائهم الوظيفي ومستوى التزامهم تجاه منشآتهم. ويتسق هذا الطرح مع ما أشارت إليه البطرني (2021) من أن ارتفاع تكاليف المعيشة يُمثل القناة الأكثر مباشرة التي ينتقل من خلالها أثر التضخم الكلي إلى المستوى الفردي والأسري، مما يجعله مؤشراً حساساً لرصد الأثر الاجتماعي للسياسات الاقتصادية.

وفي السياق السعودي، يتأثر بُعد تكاليف المعيشة بعوامل خاصة تميزه عن سياقات أخرى، لعل أبرزها الإصلاحات المالية التي شملت تطبيق ضريبة القيمة المضافة ورفعها من 5% إلى 15% في عام 2020، وتعديل أسعار الطاقة والمياه، وإقرار رسوم على المرافق، وهي إجراءات أسهمت في رفع التكلفة الإجمالية للمعيشة بصورة ملموسة. وقد أشار المزيني وعلي (2023) إلى أن هذه التحولات فرضت على منشآت القطاع الخاص السعودي إعادة النظر في سياسات التعويضات لمواكبة الارتفاع في تكاليف المعيشة والحفاظ على قدرتها التنافسية في استقطاب الكفاءات الوطنية واستبقائها.

البُعد الثاني: تآكل القوة الشرائية للأجور

يُعبّر هذا البُعد عن الانخفاض التدريجي في كمية السلع والخدمات التي يستطيع الموظف الحصول عليها مقابل أجره النقدي، نتيجة ارتفاع المستوى العام للأسعار بمعدل يفوق معدل نمو الأجور الاسمية. ويُعدّ تآكل القوة الشرائية من أكثر تأثيرات التضخم خطورة على العاملين، لأنه يحدث تدهورًا فعليًا في مستوياتهم المعيشية حتى في ظل ثبات أجورهم أو ارتفاعها الطفيف، مما يؤلّد لديهم إحساسًا بعدم الإنصاف وانعدام التقدير ويدفعهم إلى البحث عن فرص عمل بديلة توفر تعويضات أعلى.

وقد ميّز Turlo و Litvin (2025) بين مستويين لتآكل القوة الشرائية: مستوى مباشر يتمثل في انخفاض القدرة الانية على شراء السلع والخدمات، ومستوى غير مباشر يتجلى في تراجع القيمة الحقيقية للمدخرات ومستحقات نهاية الخدمة والتقاعد، مما يهدد الأمان المالي المستقبلي للموظف ويُضعف ثقته في جدوى الاستمرار في العمل والادخار. ويُشير زدون وبغداد (2021) إلى أن تآكل القوة الشرائية يتفاوت في حدّته بين فئات العاملين المختلفة، إذ يتأثر بصورة أكبر العاملون ذوو الدخل المنخفضة والثابتة الذين يُخصّصون النسبة الأكبر من دخولهم للإنفاق على السلع الأساسية التي عادةً ما ترتفع أسعارها بمعدلات أعلى من المتوسط العام للتضخم.

ومن المنظور التنظيمي، يحدث تآكل القوة الشرائية ضغطًا متزايدًا على إدارات الموارد البشرية لتعديل هياكل الأجور بصورة دورية تُعوّض العاملين عن فقدان قوتهم الشرائية، وهو ما قد يتعارض مع قيود الميزانية التشغيلية للمنشأة ويُحدث توترًا بين أهداف ضبط التكاليف وأهداف الاحتفاظ بالموظفين. وقد أوضح عيرش ويحيات (2024) أن الأجور تتأثر بمجموعة من المحددات من بينها معدل التضخم السائد، وأن الفجوة بين نمو الأجور الاسمية ونمو الأسعار تُحدد مدى تآكل القوة الشرائية الفعلي للعاملين.

البُعد الثالث: ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية

يُركّز هذا البُعد على جانب محدد وبالغ الأهمية من ظاهرة التضخم، وهو الارتفاع في أسعار السلع والخدمات التي تُصنّف بوصفها أساسية لا يمكن الاستغناء عنها أو تأجيل استهلاكها، كالمواد الغذائية

والسكن والرعاية الصحية والنقل والتعليم والطاقة. ويتميز هذا البُعد عن البُعدين السابقين بتركيزه على فئة محددة من السلع والخدمات ذات الطلب غير المرن نسبيًا، أي أن ارتفاع أسعارها لا يؤدي إلى انخفاض كبير في الكميات المستهلكة منها لأن الأفراد لا يستطيعون الاستغناء عنها، مما يعني أن عبء ارتفاع أسعارها يقع بالكامل تقريبًا على كاهل المستهلك دون أن يكون لديه خيار تعديل سلوكه الاستهلاكي بصورة جوهرية.

وقد أوضح Richter وقنطقجي (2024) في تحليلهما لأثر التضخم في مؤشر أسعار المستهلك أن تضخم الخدمات الأساسية يُعدّ من أكثر مكونات التضخم عنادًا واستمرارية، إذ يميل إلى الثبات عند مستويات مرتفعة لفترات أطول مقارنة بتضخم السلع المعمرة أو الكمالية، وهو ما يجعل تأثيره على المستوى المعيشي للعاملين أكثر ديمومة وأعمق أثرًا. ويتسق هذا الطرح مع ما أشار إليه بوصبع وساحلي (2025) من أن ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية يُحدث ضغوطاً تضخمية متسلسلة، حيث ينتقل أثره إلى تكاليف الإنتاج في مختلف القطاعات ويُغذي دورة تضخمية يصعب كسرها.

وفي سياق بيئة العمل، يُؤثر ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية تأثيرًا نوعيًا على الموظفين يختلف عن تأثير التضخم العام، إذ يمس احتياجاتهم الضرورية التي تقع في قاعدة هرم ماسلو للحاجات، مما يُحوّل انشغالهم من التركيز على الأداء والإنجاز والتطور المهني إلى الانشغال بتدبير متطلبات الحياة اليومية. وقد أشار Martins (2024) إلى أن هذا النوع من الضغط التضخمي يُمثل أحد المسارات الرئيسة التي يؤثر من خلالها التضخم على أداء العاملين ودافعيتهم، لأنه يطل حاجات أساسية لا يمكن التفاوض بشأنها أو تأجيلها.

البُعد الرابع: انخفاض الأجور الحقيقية

يُعدّ انخفاض الأجور الحقيقية المحصلة النهائية والأكثر ملموسية للأبعاد الثلاثة السابقة، إذ يُعبر عن الفجوة بين الأجر الاسمي الذي يتقاضاه الموظف فعليًا والأجر الحقيقي المُعدّل بمعدل التضخم. فعندما ترتفع الأسعار بنسبة تفوق نسبة الزيادة في الأجور الاسمية فإن الأجر الحقيقي ينخفض حتمًا، مما يعني تدهورًا فعليًا في المستوى المعيشي للموظف رغم أن كشف راتبه قد يُظهر المبلغ ذاته أو حتى مبلغًا أعلى. ويُمثل هذا البُعد نقطة التماس المباشرة بين الظاهرة الاقتصادية الكلية والسلوك التنظيمي الفردي، إذ إن

الموظف يُقيّم عدالة تعويضاته ومدى كفايتها بناءً على قدرتها الشرائية الفعلية وليس على قيمتها الاسمية المجردة.

وقد تناول زدون وبغداد (2021) العلاقة بين التغيرات في الأسعار والأجور الاسمية، مُبيّنين أن الأجور الاسمية تستجيب للتغيرات التضخمية ولكن بدرجة متفاوتة تبعاً للقطاع الاقتصادي وطبيعة سوق العمل ومدى مرونة آليات تحديد الأجور. ففي القطاعات التي تتسم بمرونة أجرية عالية قد تتكيف الأجور الاسمية بسرعة نسبية مع التضخم، بينما تتأخر هذه الاستجابة في القطاعات التي تتسم بجمود الأجور، مما يُوسّع الفجوة بين الأجور الاسمية والحقيقية ويُعمّق شعور العاملين بالحرمان النسبي.

ويُشير عيرش ويحيات (2024) إلى أن محددات الأجور تشمل عوامل متعددة من بينها الإنتاجية ومستوى التعليم والخبرة والقطاع الاقتصادي ومعدل التضخم، وأن العلاقة بين التضخم والأجور ليست أحادية الاتجاه بل تبادلية، إذ قد يؤدي ارتفاع الأجور بدوره إلى ضغوط تضخمية إضافية فيما يُعرف بدوامة الأجور-الأسعار. وقد أكد Musarat et al. (2022) هذا التوجه من خلال تحليلهم للعلاقة بين معدلات التضخم وأجور العمالة في قطاع المقاولات، حيث أوضحوا أن التضخم يؤدي إلى ارتفاع الأجور الاسمية ولكن ليس بالضرورة بمعدل يكفي للحفاظ على القوة الشرائية الحقيقية، مما ينتج عنه انخفاض في الأجور الحقيقية يتفاوت في حدّته بحسب مرونة سوق العمل.

6.1.2 استراتيجيات التعامل مع التضخم

في مواجهة التحديات التي يفرضها التضخم على المنشآت والعاملين، تتبلور مجموعة من الاستراتيجيات التي يمكن تصنيفها على مستويين رئيسيين: مستوى السياسات الاقتصادية الكلية الذي يخص الدولة ومؤسساتها الرقابية، ومستوى السياسات التنظيمية الجزئية الذي يخص المنشآت وإداراتها.

على صعيد السياسات الكلية، أوضحت نصيرة وروشو (2023) أن السياسة النقدية تُمثل الأداة الأكثر تقليدية لمواجهة التضخم، من خلال التحكم في حجم السيولة النقدية المتداولة في الاقتصاد عبر أدوات من أبرزها تعديل أسعار الفائدة ونسب الاحتياطي الإلزامي وعمليات السوق المفتوحة. غير أن فاعلية

هذه الأداة تتفاوت بحسب طبيعة النظام النقدي المتبع، ففي حالة الاقتصاد السعودي المرتبط بسعر صرف ثابت مع الدولار الأمريكي، تنقلص قدرة البنك المركزي السعودي على استخدام أسعار الفائدة كأداة مستقلة لمكافحة التضخم، مما يستدعي الاعتماد بصورة أكبر على أدوات بديلة كالسياسة المالية والسياسات التنظيمية.

وفي هذا السياق، يُبيّن حسن (2023) أن سياسة سعر الصرف تلعب دورًا مزدوجًا في مواجهة التضخم، فمن جهة يُسهم استقرار سعر الصرف في تثبيت توقعات التضخم وتقليل حالة عدم اليقين، ومن جهة أخرى قد يؤدي الارتباط بعملة قوية إلى استيراد التضخم من الخارج عندما ترتفع الأسعار العالمية. أما بن العايب وكبير (2021) فقد أشارا إلى أن السياسة المالية تُمثل أداة مكملية للسياسة النقدية في مكافحة التضخم، من خلال ضبط الإنفاق الحكومي وتعديل الضرائب والرسوم بما يُحقق التوازن بين تحفيز النمو واحتواء الضغوط التضخمية.

أما على صعيد المنشآت، فيُشير المزيبي وعلي (2023) إلى عدة استراتيجيات يمكن أن تتبناها إدارات الموارد البشرية للتعامل مع تأثيرات التضخم على العاملين. ومن أبرز هذه الاستراتيجيات تبني نظام تعديل دوري للأجور مرتبط بمؤشر تكاليف المعيشة، بحيث تُراجع الأجور سنويًا أو نصف سنويًا في ضوء معدلات التضخم الفعلية لضمان الحفاظ على القوة الشرائية الحقيقية للعاملين. كذلك يُمكن للمنشآت تعزيز حزمة المزايا غير النقدية كالتأمين الصحي الشامل وبدلات السكن والنقل وبرامج التطوير المهني، وهي مزايا تُسهم في تخفيف العبء المعيشي على الموظف دون أن تُرتّب على المنشأة أعباءً مالية مماثلة لزيادات الأجور المباشرة.

ويُضيف Turlo و Litvin (2025) أن من الاستراتيجيات الفعّالة في التخفيف من أثر التضخم على العاملين ربط جزء من التعويضات بمؤشرات الأداء والإنتاجية، بحيث يتمكن الموظف المتميز من تحقيق دخل إضافي يُعوّض تآكل قوته الشرائية. كما أشار Martins (2024) إلى أهمية الشفافية والتواصل المفتوح بين الإدارة والعاملين حول الأوضاع الاقتصادية وتأثيرات التضخم على المنشأة، إذ إن فهم الموظفين للقيود

المالية التي تواجهها منشأتهم قد يُخفف من حدة استيائهم ويُعزز ثقتهم في عدالة الإدارة حتى في غياب زيادات أجرية فورية.

7.1.2 التضخم وبيئة العمل في القطاع الخاص

ترتبط بين التضخم وبيئة العمل في القطاع الخاص شبكة معقدة من العلاقات المتبادلة التي تتجاوز العلاقة المباشرة بين الأسعار والأجور. فالتضخم لا يؤثر على العاملين فقط من خلال تآكل قوتهم الشرائية، بل يحدث تأثيرات نفسية وسلوكية وتنظيمية أوسع نطاقاً تمس جوانب متعددة من حياتهم المهنية. وقد أوضح Lee et al. (2023) أن المتغيرات الاقتصادية الكلية كالتضخم تؤثر على الرضا المالي الذاتي للأفراد، وهو بدوره يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى رضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي ونيّتهم للبقاء في وظائفهم أو مغادرتها.

وتتجلى خصوصية القطاع الخاص في هذا الإطار من خلال عدة سمات تميزه عن القطاع الحكومي. فالقطاع الخاص يتسم بمرونة أكبر في تحديد الأجور وتعديلها، لكنه في المقابل يخضع لضغوط السوق التنافسية التي تفرض قيوداً على قدرته في رفع الأجور بصورة غير مدروسة. وقد أشار المزيّني وعلي (2023) في دراستهما حول استهداف الأجور لتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي إلى أن المنشآت تواجه معادلة صعبة تتمثل في الموازنة بين الحفاظ على تنافسية تكاليفها من جهة وتقديم أجور جاذبة تُمكنها من استقطاب الكفاءات الوطنية من جهة أخرى، وهي معادلة يزيد التضخم من تعقيدها.

كما أن التضخم يؤثر على بيئة العمل من خلال قناة التكاليف التشغيلية، حيث يرتفع سعر المواد الخام والخدمات المساندة وإيجارات المقرات والمرافق، مما يُقلّص هوامش الربح المتاحة للمنشأة ويحدّ من قدرتها على تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور في آنٍ واحد. وقد بيّن بوصبع وساحلي (2025) أن التضخم يؤثر على ربحية المؤسسات من خلال مسارات متعددة، وأن تراجع الربحية قد ينعكس بدوره على سياسات التوظيف والتعويضات والاستثمار في رأس المال البشري. ويتقاطع هذا التحليل مع ما أشار إليه Bianchi et al. (2023) من أن الظروف الاقتصادية العامة تُلقي بظلالها على مستويات الرضا الوظيفي بطرق قد تبدو غير مباشرة لكنها عميقة التأثير.

وثمة بُعد نفسي مهم في العلاقة بين التضخم وبيئة العمل يتمثل في إدراك العاملين للعدالة التوزيعية. فعندما يشعر الموظف بأن أجره لم يعد كافياً لتلبية احتياجاته الأساسية بسبب التضخم، فإنه يميل إلى تفسير ذلك بأن المنشأة لا تُقدّر جهوده بالقدر الكافي، حتى لو كان السبب الحقيقي خارجياً ومتعلقاً بالظروف الاقتصادية الكلية. وقد أشار Lin et al. (2024) إلى أن الضغوط المالية التي يتعرض لها الموظفون تُسهم في تصعيد مستويات ضغوط العمل المُدركة وتُضعف رضاهم الوظيفي وتزيد من نيّهم لترك العمل، وهي آلية نفسية تتضخم في أوقات التضخم حيث تزايد الأعباء المالية بصورة مستمرة.

8.1.2 التضخم في الاقتصاد السعودي وانعكاساته على القطاع الخاص

يتسم المشهد التضخمي في المملكة العربية السعودية بخصائص فريدة تُميّزه عن كثير من الاقتصادات الأخرى، وترتبط هذه الخصائص بطبيعة الاقتصاد السعودي ذاته بوصفه اقتصاداً ريعياً نفطياً يعتمد بصورة رئيسة على إيرادات النفط، ويرتبط نظامه النقدي بالدولار الأمريكي من خلال سعر صرف ثابت، ويشهد تحولات هيكلية عميقة ضمن رؤية 2030 تهدف إلى تنويع مصادر الدخل وتعزيز دور القطاع الخاص وزيادة مشاركة المواطنين في سوق العمل. وقد ظلت معدلات التضخم في المملكة معتدلة نسبياً خلال السنوات الأخيرة مقارنة بكثير من دول المنطقة والعالم، حيث تراوحت بين 1.5% و2.3% خلال الفترة من 2024 إلى 2025، غير أن هذه المعدلات المعتدلة إجمالاً تخفي وراءها تباينات قطاعية ملحوظة، إذ سجّل قطاع السكن والإيجارات ارتفاعات أعلى بكثير من المتوسط العام.

وقد تناول حسن (2023) في تحليله لأثر سعر الصرف في معدل التضخم الآلية التي ينتقل من خلالها التضخم العالمي إلى الاقتصاد المحلي في ظل نظام سعر الصرف الثابت. ويُمثل هذا التحليل أهمية خاصة للحالة السعودية، حيث يُفضي ارتباط الريال بالدولار إلى استيراد جزء من التضخم الأمريكي والعالمي، لا سيما في ظل ارتفاع نسبة السلع المستوردة في سلة الاستهلاك المحلية. وقد أوضحت نصيرة وروشو (2023) أن قدرة السياسة النقدية على مواجهة التضخم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة النظام النقدي المتبع ودرجة استقلالية البنك المركزي في تحديد أسعار الفائدة، وهو ما يُفسّر اعتماد المملكة بصورة أكبر على أدوات السياسة المالية والتنظيمية في إدارة الضغوط التضخمية.

وعلى صعيد القطاع الخاص في المدينة المنورة تحديداً، يتشكل أثر التضخم في إطار سمات خاصة تتعلق بالتركيبة الاقتصادية للمنطقة التي تعتمد بصورة كبيرة على قطاعات الخدمات والتجارة والضيافة المرتبطة بالسياحة الدينية، وهي قطاعات تتسم بمرونة أجرية محدودة وكثافة عمالية عالية. ويُشير آدم (2022) إلى أن التضخم يحدث تشوهات في البيانات المالية للمنشآت ويُعقّد عملية التخطيط المالي والموازنات التقديرية، وهو ما يمتد تأثيره إلى سياسات الأجور والتعويضات التي تتقرر في ضوء هذه الموازنات. كما أن المنافسة على الكفاءات الوطنية بين منشآت القطاع الخاص في المدينة المنورة تتزايد في ظل سياسات التوطين وبرنامج نطاقات، مما يفرض ضغوطاً إضافية لتقديم أجور تنافسية تأخذ في الحسبان معدلات التضخم السائدة وارتفاع تكاليف المعيشة في المنطقة.

9.1.2 خلاصة المبحث الأول

تناول هذا المبحث ظاهرة التضخم بوصفها المتغير المستقل في الدراسة الحالية، من خلال استعراض مفاهيمها وتعريفاتها المتعددة التي تنوعت بين المنظور النقدي والمنظور الهيكلي والمنظور التنموي، وصولاً إلى التعريف الإجرائي الذي تبنته الدراسة والذي يربط بين الظاهرة الاقتصادية الكلية وانعكاساتها على بيئة العمل. كما استُعرضت أهمية دراسة التضخم من أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، وأهداف قياسه ومعالجته على المستويين الكلي والجزئي. وقد حُلّت الأبعاد الأربعة للتضخم التي تتبناها الدراسة وهي: ارتفاع تكاليف المعيشة، وتآكل القوة الشرائية للأجور، وارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية، وانخفاض الأجور الحقيقية، مع بيان كيفية تحديدها استناداً إلى الأدبيات المتاحة. فضلاً عن ذلك، استُعرضت استراتيجيات التعامل مع التضخم على المستويين الكلي والتنظيمي، وعلاقة التضخم ببيئة العمل في القطاع الخاص، وموقعه في الاقتصاد السعودي. ويُمهد هذا الإطار النظري الطريق أمام المبحث الثاني الذي سيتناول المتغير التابع المتمثل في رضا الموظفين ومتوسط الأجور.

المبحث الثاني: رضا الموظفين ومتوسط الأجور (المتغير التابع)

1.2.2 تمهيد

إذا كان التضخم يُمثل القوة الخارجية الضاغطة التي تُعيد تشكيل المعادلة بين الدخل والإنفاق، فإن رضا الموظفين يُمثل المرآة الداخلية التي تعكس أثر هذه القوة على الحالة النفسية والسلوكية للعاملين داخل المنشآت. ويرتبط مفهوم رضا الموظفين ارتباطاً عضوياً بمتوسط الأجور، إذ تُشكل الأجور أحد أهم المحددات المادية للرضا الوظيفي وأكثرها حساسية للتغيرات الاقتصادية الخارجية كالتضخم. ولا يُعدّ رضا الموظفين مجرد شعور ذاتي عابر، وإنما هو محصلة لتفاعل معقد بين عوامل مادية ومعنوية وتنظيمية ونفسية، تتقاطع فيها توقعات الموظف مع واقع بيئة عمله ومستوى تعويضاته وفرص تطوره المهني وعلاقاته مع زملائه ورؤسائه. وقد حظي هذا المفهوم باهتمام أكاديمي واسع في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي منذ منتصف القرن العشرين، وتعددت النظريات والنماذج التي حاولت تفسيره وقياسه وتحديد محدداته ونتائجه.

ويكتسب موضوع رضا الموظفين أهمية مضاعفة في سياق القطاع الخاص السعودي الذي يشهد تحولات جوهرية في تركيبة قوة العمل ضمن سياسات التوطين وبرامج نطاقات، حيث تسعى المنشآت إلى استقطاب الكفاءات الوطنية والاحتفاظ بها في بيئة عمل تنافسية. ويسعى هذا المبحث إلى تقديم إطار نظري متكامل لمفهوم رضا الموظفين ومتوسط الأجور من خلال استعراض المفهوم وأهميته وأهدافه وأبعاده والنظريات المفسرة له واستراتيجيات تعزيزه والعلاقة بينه وبين التضخم.

2.2.2 مفهوم رضا الموظفين

يتسم مفهوم رضا الموظفين بالتعقيد والتعددية، إذ يتداخل فيه البُعد النفسي المرتبط بالمشاعر والانطباعات مع البُعد المعرفي المتعلق بالتقييم العقلاني لظروف العمل، ومع البُعد السلوكي الذي يتجلى في مستوى الأداء والالتزام والاستمرار في العمل. وقد تعددت تعريفات الباحثين لهذا المفهوم تبعاً للمنظور الذي ينطلقون منه والمتغيرات التي يُركّزون عليها، مما أثارى الأدب النظري بمقاربات متنوعة تُكمّل بعضها البعض.

فمن منظور العقد النفسي والعلاقة التبادلية بين الموظف وصاحب العمل، تناول المعماري والسبعواوي (2025) مفهوم رضا الموظفين في إطار الوفاء بالعقد النفسي، حيث أشارا إلى أن الرضا ينشأ من إدراك الموظف لوجود توازن عادل بين ما يُقدّمه للمنشأة من جهد والتزام ومهارات وبين ما يتلقاه منها من تعويضات مادية ومعنوية وفرص تطوير وتقدير واحترام. ويُقدّم هذا التعريف الرضا بوصفه نتاجاً لعملية مقارنة ذاتية بين المدخلات والمُخرجات، وهو ما يجعله حساساً لأي تغير في أحد طرفي المعادلة كإنخفاض القيمة الحقيقية للأجور بسبب التضخم.

ومن منظور بيئة العمل وأثرها على الحالة النفسية للموظف، عرّف ناصر (2025) et al. رضا الموظفين بأنه حالة وجدانية إيجابية يعيشها الموظف نتيجة تفاعله مع بيئة عمل محفزة وداعمة تُلبّي احتياجاته المهنية والشخصية، مُؤكّدين أن الرضا لا ينبع فقط من العوامل المادية كالأجور والمكافآت، بل يتأثر أيضاً بعوامل نفسية كالشغف الوظيفي والانتماء المؤسسي والشعور بالمعنى والهدف في العمل. ويُوسّع هذا التعريف نطاق المفهوم ليشمل أبعاداً وجدانية وروحية تتجاوز الإطار المادي البحث.

ومن منظور التمكين الإداري والاستقلالية الوظيفية، تناول أبو هزيم والبلوش (2023) رضا الموظفين في سياق علاقته بتمكين العاملين، حيث عرّفاه بأنه التقييم الشامل الذي يُجريه الموظف لمختلف جوانب وظيفته وبيئة عمله، والذي يتأثر بدرجة الاستقلالية الممنوحة له والثقة التي يحظى بها من رؤسائه ومدى مشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله. ويُبرز هذا التعريف البُعد التنظيمي للرضا ودور الممارسات الإدارية في تشكيله.

أما من منظور التحفيز والمكافآت، فقد عرّف الطاهر (2024) رضا الموظفين بأنه الموقف الإيجابي الذي يتبناه الموظف تجاه وظيفته ومنشأته نتيجة شعوره بأن نظام الحوافز المادية والمعنوية المطبّق يتسم بالعدالة والشفافية ويُكافئ الأداء المتميز بصورة ملموسة. ويربط هذا التعريف الرضا بصورة مباشرة بنظام التعويضات والمكافآت، مما يجعله وثيق الصلة بموضوع الدراسة الحالية التي تبحث في أثر التضخم على رضا الموظفين من خلال تأثيره على القيمة الحقيقية للأجور والحوافز.

ومن زاوية التكنولوجيا وجودة الخدمات المقدمة للموظف، تناول طالب ونعيجات (2022) رضا الموظفين في سياق جودة الخدمات الإلكترونية المقدمة لهم، مُعرِّفين إياه بأنه مستوى القبول والارتياح الذي يُبديه الموظف تجاه الأنظمة والأدوات والعمليات التي تُيسّر عمله وتُحسّن تجربته الوظيفية. ويُضيف هذا التعريف بُعدًا تقنيًا وعمليًا للمفهوم يتجاوز الإطار النفسي والمادي التقليدي.

أما رشاد (2024) فقد عرّف رضا الموظفين من منظور المرونة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث أشار إلى أنه حالة من الرضا والقبول تنشأ عندما يشعر الموظف بأن نظام العمل يُتيح له مرونة كافية للموازنة بين متطلبات عمله والتزاماته الشخصية والعائلية، دون أن يُضطر للتضحية بأحدهما على حساب الآخر. ويكتسب هذا التعريف أهمية خاصة في سياق التضخم، إذ قد يُضطر الموظف الذي تتآكل قوته الشرائية إلى البحث عن عمل إضافي أو ساعات عمل أطول لتعويض الفجوة، مما يُخلّ بالتوازن المنشود.

وعلى صعيد الأدبيات الأجنبية، عرّف Kukolj et al. (2023) رضا الموظفين بأنه الاستجابة العاطفية والمعرفية للموظف تجاه مختلف أبعاد وظيفته، مع التأكيد على المكانة المحورية التي تحتلها الأجور والحوافز المالية في تحديد مستوى هذا الرضا. كما أشار Liu et al. (2022) إلى أن رضا الموظفين يُمثل تقييمًا ذاتيًا شاملاً لتجربة العمل يتأثر بعوامل متعددة من بينها الدعم الاجتماعي في بيئة العمل والشعور بالانتماء المهني. وأضاف Lee و Park (2021) أن مفهوم الرضا الوظيفي ديناميكي وليس ثابتًا، إذ تتغير العوامل المؤثرة فيه بمرور الزمن تبعًا للتحوّلات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية.

وفي ضوء ما تقدم من تعريفات متنوعة ومتكاملة، يرى الباحث أن رضا الموظفين في سياق هذه الدراسة يمكن تعريفه إجرائيًا بأنه: "التقييم الشامل الذي يُجرّبه الموظف العامل في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة لمدى كفاية أجره في تلبية احتياجاته المعيشية في ظل التغيرات التضخمية، ومستوى عدالة التعويضات التي يتلقاها مقارنةً بجهوده وتكاليف المعيشة السائدة، وشعوره العام بالارتياح والقبول تجاه وضعه المادي والوظيفي". ويتميز هذا التعريف بربطه المباشر بين الرضا الوظيفي والمتغير المستقل (التضخم)، مما يُوفر أساسًا مفاهيميًا متسقًا لقياس العلاقة بين المتغيرين.

3.2.2 أهمية رضا الموظفين

لا يُمثل رضا الموظفين هدفًا إنسانيًا نبيلًا فحسب، بل يُعدّ ضرورة استراتيجية للمنشآت التي تسعى إلى تحقيق أداء متميز واستدامة تنظيمية في بيئة أعمال متغيرة وتنافسية. وتتعدد الأبعاد التي تُجسّد أهمية رضا الموظفين بحيث تشمل المستوى الفردي والتنظيمي والمجتمعي، مما يجعل الاستثمار في تعزيزه استثمارًا متعدد العوائد.

ويُشير الطاهر (2024) إلى أن أهمية رضا الموظفين تتجلى في عدة أبعاد مترابطة:

- (1) أن الموظف الراضي يميل إلى بذل جهد تطوعي يتجاوز متطلبات وظيفته الرسمية، وهو ما يُعرف بسلوك المواطنة التنظيمية الذي يُساهم في تعزيز الأداء الجماعي وخلق بيئة عمل إيجابية ومتعاونة.
- (2) أن الرضا الوظيفي يرتبط عكسيًا بمعدلات دوران العمل والتغيّب، مما يُقلّل التكاليف المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بفقدان الموظفين وإعادة التوظيف والتدريب.
- (3) أن الموظف الراضي يُصبح سفيرًا لمنشأته يعكس صورة إيجابية عنها أمام العملاء والمتعاملين، مما يُعزز السمعة المؤسسية والميزة التنافسية.

ويرى أبو هزيم والبلوش (2023) أن أهمية رضا الموظفين تبرز بصورة خاصة في القطاع المصرفي والخدمي حيث يُمثل الموظف نقطة التماس المباشرة مع العميل، وأن أي تراجع في مستوى الرضا ينعكس حتمًا على جودة الخدمة المقدمة ومستوى رضا العملاء. كما أوضح الشمري والقواسمة (2025) أن رضا الموظفين يُعدّ مؤشرًا استباقيًا على صحة المنظمة، إذ يسبق عادةً التغيرات في مؤشرات الأداء المالي والتشغيلي ويُنبئ بها، مما يجعل رصده أداة إنذار مبكر لا غنى عنها للإدارة.

وتتعاظم أهمية رضا الموظفين في فترات التضخم لأسباب جوهرية. فقد أشار Bianchi et al. (2023) إلى أن الظروف الاقتصادية العامة تُؤثر على مستويات الرضا الوظيفي، وأن فهم هذه العلاقة يُتيح للمنشآت تصميم تدخلات استباقية تُحافظ على رضا العاملين في أوقات الضغوط الاقتصادية. كما أوضح Kukolj et al. (2023) أن الأجور والحوافز تحتل مكانة محورية بين محددات الرضا الوظيفي، مما يعني أن

أي تراجع في القيمة الحقيقية لهذه التعويضات بفعل التضخم سيؤثر مباشرة على مستوى الرضا ويُهدد استقرار القوى العاملة في المنشأة.

كذلك يُشير محمد (2024) إلى أن رضا الموظفين يعمل كحاجز واقٍ يحمي العاملين من الآثار السلبية لضغوط العمل والمتغيرات البيئية السلبية، حيث إن الموظف الراضي يكون أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع الضغوط الخارجية مقارنة بالموظف غير الراضي الذي يُضخّم أثر هذه الضغوط ويميل إلى الاستجابة لها بردود فعل سلبية كالتغيب والإهمال والانسحاب النفسي.

4.2.2 أهداف تحقيق رضا الموظفين وقياسه

يخدم قياس رضا الموظفين والسعي إلى تعزيزه مجموعة من الأهداف التي تتدرج بين الأهداف الاستراتيجية طويلة المدى والأهداف التشغيلية قصيرة المدى، وتتكامل فيما بينها لتحقيق فاعلية تنظيمية شاملة.

ويرى المعماري والسبعراوي (2025) أن تحقيق رضا الموظفين يهدف إلى:

- (1) بناء علاقة تبادلية صحية ومستدامة بين الموظف وصاحب العمل قائمة على الثقة المتبادلة والوفاء بالالتزامات النفسية والتعاقدية.
- (2) تقليل التكاليف المرتبطة بدوران العمل العالي الذي يُمثل أحد أبرز التحديات التي تواجه منشآت القطاع الخاص.
- (3) تعزيز الالتزام التنظيمي الذي يدفع الموظفين إلى تبني أهداف المنشأة والعمل على تحقيقها بحماس وتفانٍ.

ويُضيف ناصر et al. (2025) أهدافاً أخرى تشمل:

- (1) خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة تُعزز الإبداع والابتكار وتُشجّع العاملين على تقديم أفكار ومبادرات تُساهم في تطوير المنشأة.

(2) تحسين جودة المخرجات من خلال تعزيز الارتباط النفسي للموظف بعمله ورفع مستوى شغفه الوظيفي.

(3) بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تُصبح بحد ذاتها عامل جذب للكفاءات في سوق العمل التنافسي.

كما يُشير الطاهر (2024) إلى أن قياس رضا الموظفين يهدف إلى:

(1) تشخيص نقاط القوة والضعف في سياسات الموارد البشرية المتبعة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير.

(2) توفير أساس موضوعي لتصميم برامج التحفيز والتطوير المهني بما يتوافق مع احتياجات العاملين وتوقعاتهم الفعلية.

(3) رصد التغيرات في مستويات الرضا بمرور الزمن وربطها بالمتغيرات الداخلية والخارجية كالتضخم والسياسات الإدارية والتحول في سوق العمل.

ومن المنظور الأجنبي، يؤكد Liu et al. (2022) أن قياس الرضا الوظيفي يهدف أيضًا إلى التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي وتحديد العوامل التي يمكن للإدارة التأثير فيها لتحسين هذا الأداء. كما أوضح Lin et al. (2024) أن رصد مستويات الرضا يُساعد في الكشف المبكر عن نوايا ترك العمل لدى الموظفين، مما يُتيح للإدارة التدخل الاستباقي قبل فقدان الكفاءات الحرجة.

5.2.2 أبعاد رضا الموظفين ومتوسط الأجور

يتشكل رضا الموظفين من تفاعل مجموعة من الأبعاد التي تتكامل فيما بينها لتُنتج الحالة العامة للرضا أو عدمه. وقد حدّدت الدراسة الحالية محورًا واحدًا متكاملًا للمتغير التابع يجمع بين رضا الموظفين ومتوسط الأجور في عشر فقرات، وذلك انطلاقًا من أن الأجور تُمثل العامل المادي الأكثر ارتباطًا بالتضخم ومحددًا رئيسيًا من محددات الرضا الوظيفي. غير أن فهم هذا المحور يستلزم استعراض الأبعاد المختلفة التي يتضمنها.

يُعدّ الرضا عن الأجر والتعويضات من أكثر أبعاد الرضا الوظيفي حساسية وارتباطاً بموضوع الدراسة الحالية. ويُشير هذا البُعد إلى مدى شعور الموظف بأن ما يتقاضاه من أجر ومزايا يتناسب مع جهوده ومؤهلاته ومسؤولياته من جهة، ومع تكاليف المعيشة السائدة من جهة أخرى. وقد أوضح Kukolj et al. (2023) أن الأجور والحوافز تحتل مرتبة متقدمة بين العوامل المحددة لرضا الموظفين، وأن إدراك الموظف لعدالة أجره مقارنة بأقرانه ومقارنة بما تفرضه الأسعار السائدة يُمثل ركيزة أساسية لرضاه العام. ويرتبط هذا البُعد ارتباطاً مباشراً بالتضخم، إذ إن ارتفاع الأسعار يُقلّص القيمة الحقيقية للأجر حتى في غياب أي تغيير في قيمته الاسمية، مما يُولّد شعوراً بعدم الكفاية وعدم الإنصاف.

ويمتد الرضا الوظيفي ليشمل بُعد الرضا عن بيئة العمل والعلاقات المهنية. فقد أكد ناصر et al. (2025) أن بيئة العمل الداعمة والإيجابية تُسهم في تعزيز رضا الموظفين بصورة تتجاوز تأثير العوامل المادية وحدها. كما أشار Liu et al. (2022) إلى أن الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه الموظف من زملائه ورؤسائه يُعدّ عاملاً مهماً في تعزيز رضاه وأدائه، وأن غياب هذا الدعم يُضاعف الأثر السلبي للضغوط المادية كتلك الناجمة عن التضخم.

كذلك يتضمن الرضا الوظيفي بُعد الرضا عن فرص التطور والترقي. فالموظف الذي يرى أفقاً مهنيًا واعدًا قد يتقبّل مستوى أجره الحالي على أمل تحسّنه مستقبلاً، بينما يزداد استياء الموظف الذي لا يرى فرصاً للتقدم لا سيما حين يتزامن ذلك مع تآكل قوته الشرائية بفعل التضخم. وقد أوضح أبو هزيم والبلوش (2023) أن المسار الوظيفي الواضح يعمل كمعدّل لعلاقة عوامل الرضا المختلفة ببعضها، إذ يمكن أن يُعوّض جزئياً عن النقص في جوانب أخرى كالأجور.

ويرتبط بهذه الأبعاد بُعد الأمان الوظيفي والاستقرار المالي، وهو بُعد يكتسب أهمية مضاعفة في فترات التضخم. فالموظف الذي يشعر بعدم الاستقرار الوظيفي وبتراجع قدرته على تلبية احتياجاته يعيش حالة من القلق المزمن تُؤثر سلباً على أدائه ورضاه. وقد أشار Lee et al. (2023) إلى أن الرضا المالي الذاتي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمتغيرات الاقتصادية الكلية كالتضخم والنمو الاقتصادي، وأن تراجع الرضا المالي يمتد تأثيره ليطال مختلف جوانب الرضا عن الحياة بشكل عام وعن العمل بشكل خاص.

6.2.2 النظريات المفسرة لرضا الموظفين

تعددت النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة الرضا الوظيفي وتحديد محدّداتها وآلياتها، وتتباين هذه النظريات في مداخلها ومستويات تحليلها، غير أنها تتكامل فيما بينها لتقديم فهم أعمق وأشمل للظاهرة. وتكتسب مراجعة هذه النظريات أهمية خاصة في سياق الدراسة الحالية لأنها تُوفّر الأطر التفسيرية التي يمكن من خلالها فهم كيفية تأثير التضخم على رضا الموظفين.

تُعدّ نظرية العاملين لفريدريك هرزبرج من أكثر النظريات تأثيرًا في أدبيات الرضا الوظيفي، وتقوم على التمييز بين مجموعتين من العوامل: العوامل الدافعة التي تتعلق بمحتوى العمل ذاته كالإنجاز والتقدير والمسؤولية وفرص النمو والتي يُؤدي توافرها إلى الرضا، والعوامل الصحية أو الوقائية التي تتعلق بسياق العمل كالأجور وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والتي يُؤدي غيابها إلى عدم الرضا. وتتقاطع هذه النظرية مع موضوع الدراسة الحالية من حيث أن الأجور تُصنّف كعامل وقائي، أي أن عدم كفايتها بسبب التضخم يُؤلّد حالة من عدم الرضا حتى في ظل توافر العوامل الدافعة. وقد أشار الطاهر (2024) إلى أن الحوافز بنوعها المادي والمعنوي تعمل وفق منطق هذه النظرية، حيث تُسهم في تحقيق الرضا أو في منع عدم الرضا بحسب طبيعتها.

كذلك تُقدّم نظرية العدالة لجون ستايسي آدامز إطارًا تفسيريًا وثيق الصلة بموضوع الدراسة، إذ تفترض أن الأفراد يُقيّمون عدالة أوضاعهم من خلال مقارنة نسبة مُدخلاتهم إلى مُخرجاتهم مع نسبة مُدخلات الآخرين إلى مُخرجاتهم. وفي سياق التضخم، قد يشعر الموظف بعدم العدالة عندما يلاحظ أن قوته الشرائية تتراجع بينما لا تتحرك أجوره بالمعدل ذاته، أو عندما يُقارن وضعه بأقران يعملون في منشآت أخرى تُعدّل أجورها بصورة أسرع استجابة للتضخم. وقد أوضح المعماري والسبعواوي (2025) أن إدراك العدالة في العقد النفسي يُعدّ محدّدًا جوهريًا لرضا الموظفين، وأن أي اختلال في هذا الإدراك يُنتج استجابات سلبية تتراوح بين تراجع الأداء والبحث عن بدائل وظيفية.

وتُسهم نظرية تقرير المصير أيضًا في فهم العلاقة بين التضخم والرضا الوظيفي، حيث تفترض أن الرضا ينشأ من إشباع ثلاث حاجات نفسية أساسية هي: الاستقلالية والكفاءة والانتماء. وعندما يُفضي

التضخم إلى شعور الموظف بعدم كفايته المالية وعجزه عن السيطرة على أوضاعه المعيشية، فإن ذلك يُهدد حاجتي الاستقلالية والكفاءة ويُخلّ بتوازنه النفسي. وقد أشار محمد (2024) إلى أن ضغوط العمل بما فيها الضغوط المالية تلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والبيئية وبين الرضا الوظيفي.

7.2.2 استراتيجيات تعزيز رضا الموظفين في ظل التضخم

في ظل التحديات التي يفرضها التضخم على رضا الموظفين، تبرز الحاجة إلى استراتيجيات مدروسة ومتعددة الأبعاد تُعالج الجذور الحقيقية لتراجع الرضا ولا تقتصر على معالجات سطحية مؤقتة. وتتراوح هذه الاستراتيجيات بين التعديلات المادية المباشرة في هياكل الأجور والتعويضات وبين التحسينات النوعية في بيئة العمل وثقافة المنشأة.

على صعيد الاستراتيجيات المادية، يُشير المزيبي وعلي (2023) إلى أن استهداف الأجور بما يتناسب مع مستويات الإنتاجية ومعدلات التضخم يُعدّ استراتيجية فعّالة لتعزيز رضا العاملين في القطاع الخاص السعودي، مُؤكّدين أن المواءمة بين الأجور وتكاليف المعيشة تُمثل شرطًا ضروريًا وإن لم يكن كافيًا لتحقيق الرضا الوظيفي. كما أوضح الطاهر (2024) أن تصميم نظام حوافز متكامل يجمع بين الحوافز المالية المرتبطة بالأداء والحوافز المعنوية كالتقدير والتكريم يُسهم في تعويض الموظفين جزئيًا عن تآكل قوتهم الشرائية، لأن الشعور بالتقدير يُخفف من حدة الاستياء المادي.

وعلى صعيد استراتيجيات التمكين والتطوير، أوضح أبو هزيم والبلوش (2023) أن تمكين الموظفين ومنحهم صلاحيات أوسع يُعزز رضاهم من خلال تلبية حاجاتهم النفسية للاستقلالية والكفاءة، وهو ما يُوفر حاجزًا معنويًا يُخفف من الأثر السلبي للضغوط المالية. كما أشار رشاد (2024) إلى أن تطبيق نظام العمل المرن يُعدّ استراتيجية فعّالة لتعزيز الرضا الوظيفي، إذ يُتيح للموظف إدارة وقته بصورة أفضل ويُقلّل من نفقاته المرتبطة بالتنقل والانتقال، مما يُخفف جزئيًا من العبء المالي الذي يفرضه التضخم.

وعلى صعيد استراتيجيات بناء بيئة العمل الإيجابية، أكد ناصر et al. (2025) أن خلق بيئة عمل سعيدة ومحفزة تُعزز الشغف الوظيفي يُسهم في رفع مستوى رضا الموظفين بصورة تتجاوز تأثير العوامل

المادية وحدها. كما أشار الشمري والقواسمة (2025) إلى أن تطوير الذكاء العاطفي لدى القيادات الإدارية يُمكنها من فهم مشاعر الموظفين واحتياجاتهم بصورة أعمق والاستجابة لها بفاعلية، وهو ما يكتسب أهمية خاصة في فترات الضغوط الاقتصادية حيث يحتاج الموظفون إلى قيادة متفهمة وداعمة.

ومن المنظور الأجنبي، يؤكد Lee و Park (2021) أن استراتيجيات تحسين ظروف العمل يجب أن تكون ديناميكية ومتجاوبة مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وأن ما كان يُحقق الرضا في فترة سابقة قد لا يكفي في ظروف مختلفة كتلك التي يفرضها التضخم. كما أشار Lin et al. (2024) إلى أهمية برامج الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين في أوقات الضغوط، باعتبارها استراتيجية تكميلية تُعالج البُعد النفسي للمشكلة في حين تُعالج الاستراتيجيات المادية بُعدها الاقتصادي.

8.2.2 العلاقة بين التضخم ورضا الموظفين ومتوسط الأجور

تُمثل العلاقة بين التضخم ورضا الموظفين ومتوسط الأجور محور اهتمام هذه الدراسة، وهي علاقة متعددة المسارات تتوسطها آليات نفسية وتنظيمية واقتصادية. ويمكن تلخيص هذه المسارات في نموذج تحليلي يربط بين المتغيرات الثلاثة بصورة تكاملية.

يتمثل المسار الأول في التأثير المباشر للتضخم على القيمة الحقيقية للأجور، حيث يؤدي ارتفاع الأسعار إلى تقليص القوة الشرائية للأجر الاسمي دون أن يتغير رقمه الظاهري. وقد تناول زدون وبغداد (2021) هذه العلاقة من خلال تحليل أثر تغير الأسعار على الأجور الاسمية، مُبيّنين أن الأجور لا تستجيب بالسرعة ذاتها التي تتغير بها الأسعار، مما يُنتج فجوة بين الأجر الحقيقي والأجر الاسمي تتسع في فترات التضخم المرتفع. ويتقاطع هذا التحليل مع ما أوضحه عيرش ويحيات (2024) من أن محددات الأجور تشمل عوامل هيكلية ومؤسسية تُبطئ من سرعة تكيفها مع التغيرات التضخمية.

أما المسار الثاني فيتمثل في التأثير غير المباشر للتضخم على الرضا الوظيفي من خلال الضغوط النفسية والمالية. فعندما يشعر الموظف بأن أجره لم يعد كافياً لتلبية احتياجاته الأساسية، ينشأ لديه ضغط نفسي مزمن يؤثر على مختلف جوانب حياته المهنية والشخصية. وقد أشار محمد (2024) إلى أن

ضغوط العمل تلعب دورًا وسيطًا في التأثير على الرضا الوظيفي، وأن الضغوط المالية الناجمة عن التضخم يمكن أن تُعدّ أحد مصادر هذه الضغوط. كما أوضح (Martins 2024) أن التضخم يؤثر على أداء العاملين ودافعيتهم من خلال تقليص إحساسهم بالأمان المالي والعدالة التنظيمية.

ويتمثل المسار الثالث في تأثير التضخم على سلوكيات الموظفين وقراراتهم الوظيفية. فالموظف الذي يتآكل أجره الحقيقي يميل إلى البحث عن بدائل وظيفية تُوفر تعويضات أعلى، أو إلى المطالبة بزيادات أجرية قد لا تستطيع المنشأة تحملها، أو إلى تقليص جهده وانخراطه في العمل كاستجابة لشعوره بعدم الإنصاف. وقد أشار (Lee et al. 2023) إلى أن المتغيرات الاقتصادية الكلية تؤثر على الرضا المالي الذاتي للأفراد وهو بدوره يُحدد سلوكياتهم واتجاهاتهم تجاه العمل. كما أوضح (Bianchi et al. 2023) أن العلاقة بين الظروف الاقتصادية والرضا الوظيفي ليست خطية بسيطة بل تتأثر بعوامل معدّلة كطبيعة القطاع ومستوى الدخل والتوقعات الفردية.

9.2.2 متوسط الأجور في القطاع الخاص السعودي وعلاقته بالتضخم

يُمثل متوسط الأجور في القطاع الخاص السعودي مؤشرًا حيويًا يعكس مدى قدرة المنشآت على توفير مستويات تعويض تتناسب مع تكاليف المعيشة السائدة ومتطلبات السوق التنافسية. وقد شهد هذا المتوسط تطورات ملحوظة في السنوات الأخيرة في ظل سياسات التوظيف وبرامج دعم الأجور ومتطلبات الحد الأدنى للاحتساب في نطاقات. غير أن العلاقة بين نمو الأجور الاسمية ومعدلات التضخم تظل محور اهتمام جوهري لتقييم مدى تحسّن الأوضاع المعيشية الفعلية للعاملين.

وقد تناول المزيبي وعلي (2023) مسألة استهداف الأجور في القطاع الخاص السعودي من منظور الإنتاجية، مُشيرين إلى أن المواءمة بين الأجور والإنتاجية تُعدّ شرطًا ضروريًا لاستدامة نمو الأجور دون إحداث ضغوط تضخمية إضافية. وتتقاطع هذه الرؤية مع ما أشار إليه (Musarat et al. 2022) من أن العلاقة بين التضخم وأجور العمالة علاقة تبادلية حيث يؤثر كل منهما في الآخر، فارتفاع التضخم يضغط باتجاه رفع الأجور، ورفع الأجور بدوره قد يُغذي التضخم من خلال زيادة تكاليف الإنتاج.

وفي سياق المدينة المنورة تحديداً، تتأثر مستويات الأجور بعوامل محلية خاصة تتعلق بالتركيبة القطاعية للاقتصاد المحلي الذي يعتمد بصورة كبيرة على قطاعات الخدمات والتجزئة والضيافة، وهي قطاعات تنسم عادة بمستويات أجور أقل من القطاعات الصناعية والتقنية والمالية. كما أن كثافة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المنطقة تعني أن كثيراً من العاملين يتقاضون أجوراً قريبة من الحد الأدنى، مما يجعلهم أكثر عرضة لتأثيرات التضخم على مستوياتهم المعيشية ورضاهم الوظيفي.

10.2.2 خلاصة المبحث الثاني

تناول هذا المبحث المتغير التابع في الدراسة الحالية المتمثل في رضا الموظفين ومتوسط الأجور، من خلال استعراض شامل للمفهوم وتعريفاته المتعددة التي تنوعت بين منظور العقد النفسي ومنظور بيئة العمل ومنظور التمكين ومنظور التحفيز، وصولاً إلى التعريف الإجرائي الذي تبناه الدراسة. كما استُعرضت أهمية رضا الموظفين على المستويات الفردية والتنظيمية وتعاطفها في فترات التضخم، وأهداف تحقيقه وقياسه، وأبعاده المتعددة مع التركيز على بُعد الرضا عن الأجر بوصفه الأكثر ارتباطاً بالتضخم. وقد حُلّلت أبرز النظريات المفسرة للرضا الوظيفي كنظرية العاملين ونظرية العدالة ونظرية تقرير المصير، وبيان مدى ملاءمتها لتفسير أثر التضخم على الرضا. فضلاً عن ذلك، استُعرضت استراتيجيات تعزيز الرضا في ظل التضخم، ومسارات العلاقة بين التضخم ورضا الموظفين ومتوسط الأجور، والسياق الخاص لمتوسط الأجور في القطاع الخاص السعودي وعلاقته بالتضخم. ويُشكّل هذا المبحث مع المبحث الأول إطاراً نظرياً متكاملًا يؤسّس للدراسة الميدانية ويوفّر الخلفية المعرفية اللازمة لتفسير نتائجها

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3 منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لطبيعة المشكلة البحثية وأهداف الدراسة، وذلك لقدرته على وصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بين متغيراتها واختبار الفروض المتعلقة بها. وقد تجلّى استخدام هذا المنهج في شقين متكاملين: الشق الوصفي الذي تمثّل في استعراض الإطار النظري والمفاهيمي للتضخم بأبعاده الأربعة ورضا الموظفين ومتوسط الأجور من خلال المصادر الثانوية كالكتب والدوريات العلمية والتقارير الرسمية، والشق التحليلي الذي تمثّل في جمع البيانات الأولية من ميدان الدراسة عبر أداة الاستبانة ومعالجتها إحصائيًا لاختبار فروض الدراسة وتحليل العلاقة بين المتغير المستقل (التضخم) والمتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور) في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها

1. مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في منشآت القطاع الخاص بمنطقة المدينة المنورة، والبالغ عددهم الإجمالي نحو (411,800) موظف وموظفة وفقًا لبيانات الهيئة العامة للإحصاء للربع الثالث من عام 2025م، منهم حوالي (95,200) موظف سعودي وسعودية. ويتوزع هؤلاء العاملون على مختلف الأنشطة الاقتصادية كالتجارة والمقاولات والخدمات والضيافة والسياحة الدينية والصناعة والصحة والتعليم الخاص، في منشآت متباينة الحجم تتراوح بين الصغيرة والمتوسطة والكبيرة المسجلة في نظام التأمينات الاجتماعية.

2. عينة الدراسة

نظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة وتعدّد إجراء حصر شامل، تم اللجوء إلى أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف الأنشطة الاقتصادية وأحجام المنشآت في العينة المختارة. وقد حدّد حجم العينة بالاستناد إلى معادلة ستيفن ثامبسون (Steven Thompson) للعينات الإحصائية عند مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ (5%)، وبتطبيق المعادلة على مجتمع الدراسة البالغ (411,800) مفردة، بلغ الحد الأدنى لحجم العينة المطلوب (384) مفردة. وقد تم توزيع (420) استبانة لضمان الحصول على عدد كافٍ من الاستبانات الصالحة بعد استبعاد غير المكتملة أو غير الصالحة للتحليل.

3. توزيع الاستبانات واسترجاعها

الجدول (1) تفاصيل عملية توزيع الاستبانات واسترجاعها

النسبة	العدد	البيان
100%	420	الاستبانات الموزعة
95.9%	403	الاستبانات المستردة
4.1%	17	الاستبانات غير المستردة
2.9%	12	الاستبانات المستبعدة (غير مكتملة / غير صالحة)
93.1%	391	الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي الاستبانات الصالحة للتحليل بلغ (391) استبانة بنسبة استرداد صالحة قدرها (93.1%) من إجمالي الاستبانات الموزعة، وهي نسبة مرتفعة ومقبولة إحصائيًا تفوق الحد الأدنى المطلوب (384 مفردة)، مما يُعزز من قدرة العينة على تمثيل مجتمع الدراسة وتعميم نتائجها.

3.3 أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة، وقد صُممت وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert Scale) بحيث يتراوح سلم الاستجابة بين (1 = غير موافق بشدة) و(5 = موافق بشدة). وقد تكوّنت الاستبانة من قسمين رئيسيين:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية، ويتضمن (5) فقرات تتعلق بالجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ومستوى الدخل الشهري.
- القسم الثاني: محاور الدراسة، ويتضمن محاور المتغير المستقل والمتغير التابع وفقًا للتوزيع المبين في الجدول التالي:

الجدول (2) محاور المتغير المستقل والمتغير التابع

المتغير	المحور / البعد	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
المتغير المستقل: التضخم	البعد الأول: ارتفاع تكاليف المعيشة	1 – 4	4
	البعد الثاني: تأكل القوة الشرائية للأجور	5 – 8	4
	البعد الثالث: ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية	9 – 12	4
	البعد الرابع: انخفاض الأجور الحقيقية	13 – 16	4
إجمالي فقرات المتغير المستقل		1 – 16	16
المتغير التابع	رضا الموظفين ومتوسط الأجور (محور واحد)	17 – 28	12
إجمالي فقرات المتغير التابع		17 – 28	12
الإجمالي العام لفقرات المحاور		1 – 28	28

وبذلك يبلغ إجمالي فقرات الاستبانة (33)فقرة، منها (5) فقرات للبيانات الديموغرافية و** (16) فقرات للمتغير المستقل (التضخم) موزعة بالتساوي على أربعة أبعاد بواقع (4) فقرات لكل بُعد، و** (12) فقرات للمتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور) في محور واحد.

4.3 صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال نوعين من اختبارات الصدق:

1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من (8) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في إدارة الأعمال والاقتصاد والإحصاء في عدد من الجامعات السعودية، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى وضوح الفقرات وملاءمتها لقياس ما صُممت لقياسه، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى انتماء كل فقرة للبُعد أو المحور الذي تنتمي إليه. وقد أُجريت التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظات المحكمين حيث أُعيدت صياغة بعض الفقرات وحُذفت فقرتان ودُمجت فقرة مع أخرى، ليتم الاستقرار على الصورة النهائية للاستبانة المكونة من (28) فقرة للمحاور الرئيسة.

2. الصدق البنائي (صدق المحاور)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بُعد/محور والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك للتحقق من صدق البناء الكلي للأداة:

الجدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بُعد/محور والدرجة الكلية للاستبانة

البُعد / المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
ارتفاع تكاليف المعيشة	0.871	0.000**
تآكل القوة الشرائية للأجور	0.894	0.000**

البُعد / المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية	0.863	0.000**
انخفاض الأجور الحقيقية	0.907	0.000**
رضا الموظفين ومتوسط الأجور	0.882	0.000**

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية* (0.01)

تُشير النتائج إلى أن جميع محاور الاستبانة ترتبط ارتباطاً قوياً ودالاً إحصائياً بالدرجة الكلية للأداة، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.863) و** (0.907)، مما يؤكد صدق البناء الكلي للاستبانة وملاءمتها لأغراض الدراسة.

5.3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) الذي يُعدّ من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً واستخداماً في البحوث الاجتماعية والإدارية، وذلك على العينة الاستطلاعية ذاتها المكونة من (35) مفردة. ويُبيّن الجدول التالي قيم معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد ومحور وللاستبانة ككل:

الجدول (4) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

البُعد / المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
البُعد الأول: ارتفاع تكاليف المعيشة	4	0.847
البُعد الثاني: تأكل القوة الشرائية للأجور	4	0.862
البُعد الثالث: ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية	4	0.839
البُعد الرابع: انخفاض الأجور الحقيقية	4	0.871
إجمالي المتغير المستقل (التضخم)	16	0.924

0.913	12	المتغير التابع: رضا الموظفين ومتوسط الأجور
0.937	28	الثبات الكلي للاستبانة

يتضح من الجدول أن قيم معامل ألفا كرونباخ تراوحت بين (0.839) للبعد الثالث و** (0.871) للبعد الرابع على مستوى الأبعاد الفرعية، وبلغت (0.924) للمتغير المستقل إجمالاً و** (0.913) للمتغير التابع، فيما بلغ الثبات الكلي للاستبانة (0.937) وتتجاوز جميع هذه القيم الحد الأدنى المقبول أكاديمياً (0.70) وفقاً لمعيار Nunnally، مما يُشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاستقرار وأنها ستُعطي نتائج متقاربة إذا أُعيد تطبيقها على عينة مماثلة في ظروف مشابهة.

6.3 مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

تم حساب مصفوفة ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل (التضخم) والمتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور) وذلك على عينة الدراسة الكاملة (ن = 391)، بهدف استكشاف طبيعة العلاقات الارتباطية وقوتها واتجاهها بين متغيرات الدراسة، وكذلك للتحقق من عدم وجود ارتباط خطي تام (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة قبل إجراء تحليل الانحدار. ويُبين الجدول التالي نتائج

مصفوفة الارتباط

جدول (5) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	ارتفاع تكاليف المعيشة	تأكل القوة الشرائية	ارتفاع أسعار السلع والخدمات	انخفاض الأجور الحقيقية	التضخم (إجمالي)	رضا الموظفين ومتوسط الأجور
ارتفاع تكاليف المعيشة	1.000					
تأكل القوة الشرائية	0.674**	1.000				

المتغير	ارتفاع تكاليف المعيشة	تأكل القوة الشرائية	ارتفاع أسعار السلع والخدمات	انخفاض الأجور الحقيقية	التضخم (إجمالي)	رضا الموظفين ومتوسط الأجور
ارتفاع أسعار السلع والخدمات	0.712**	0.658**	1.000			
انخفاض الأجور الحقيقية	0.631**	0.719**	0.687**	1.000		
التضخم (إجمالي)	0.867**	0.885**	0.879**	0.876**	1.000	
رضا الموظفين ومتوسط الأجور	-0.583**	-0.641**	-0.567**	-0.672**	-0.697**	1.000

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية* (0.01)

تكشف مصفوفة الارتباط عن مجموعة من المؤشرات المهمة التي تُؤسّس لتحليلات الانحدار اللاحقة. فمن حيث العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل، تُشير المصفوفة إلى وجود ارتباطات طردية قوية ودالة إحصائية بين أبعاد التضخم الأربعة تراوحت بين (0.631) بين بُعدي ارتفاع تكاليف المعيشة وانخفاض الأجور الحقيقية و** (0.719) بين بُعدي تأكل القوة الشرائية وانخفاض الأجور الحقيقية، وهي ارتباطات متوقعة نظرياً لأن هذه الأبعاد تُمثل تجليات مختلفة لظاهرة واحدة. وتجدر الإشارة إلى أن جميع قيم الارتباط بين الأبعاد المستقلة أقل من (0.80)، مما يُشير مبدئياً إلى عدم وجود مشكلة ارتباط خطي متعدد

حاد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة وفقاً لمعيار Kennedy

أما من حيث العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، فتُظهر المصفوفة وجود ارتباطات عكسية (سلبية) ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد التضخم ورضا الموظفين ومتوسط الأجور، وهو ما يتسق مع الإطار النظري للدراسة الذي يفترض أن التضخم يؤثر سلباً على رضا الموظفين. وقد تراوحت قوة هذه الارتباطات العكسية بين (-0.567) لبُعد ارتفاع أسعار السلع والخدمات و** (-0.672) لبُعد انخفاض الأجور الحقيقية، فيما بلغ الارتباط بين التضخم إجمالاً ورضا الموظفين (-0.697)، مما يُشير إلى علاقة عكسية قوية ودالة إحصائية.

7.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.28)، وقد وُظِّفت الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل).
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد اتجاهات استجابات أفراد العينة نحو فقرات ومحاوِر الدراسة وترتيبها وفقًا لأهميتها النسبية.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لقياس ثبات أداة الدراسة والتحقق من اتساقها الداخلي.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، ولاستكشاف العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة وبناء مصفوفة الارتباط.
- اختبار كولموجوروف-سميرنوف (K-S Test): للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات وملاءمتها للاختبارات المعلمية.
- معامل تضخم التباين (VIF) ومعامل التباين المسموح (Tolerance): للكشف عن مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد التضخم على حدة على رضا الموظفين ومتوسط الأجور) اختبار الفروض الفرعية من H01 إلى H04).
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression): لاختبار الأثر المشترك لأبعاد التضخم مجتمعة على رضا الموظفين ومتوسط الأجور) اختبار الفرض الرئيس. H0)

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1.4 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (391) مفردة من العاملين في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.28) ويشمل هذا الفصل ثلاثة محاور رئيسية: المحور الأول يتضمن تحليل البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، والمحور الثاني يتناول التحليل الوصفي لاستجابات أفراد العينة نحو أبعاد المتغير المستقل (التضخم) والمتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور)، أما المحور الثالث فيعرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة باستخدام تحليل الانحدار البسيط والمتعدد واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي.

2.4 تحليل البيانات الديموغرافية

جدول (6) توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
63.2%	247	ذكر
36.8%	144	أنثى
100%	391	الإجمالي

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة (63.2%)، في حين بلغت نسبة الإناث (36.8%). ويعكس هذا التوزيع طبيعة تركيبة القوى العاملة في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة حيث لا تزال نسبة مشاركة الذكور أعلى من الإناث، وإن كانت نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل تشهد تصاعداً ملحوظاً ضمن مستهدفات رؤية 2030.

جدول (7) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
14.8%	58	أقل من 25 سنة
38.1%	149	من 25 إلى أقل من 35 سنة
28.6%	112	من 35 إلى أقل من 45 سنة
18.5%	72	من 45 سنة فأكثر
100%	391	الإجمالي

يُبيّن الجدول أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي (من 25 إلى أقل من 35 سنة) بنسبة (38.1%)، تليها فئة (من 35 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة (28.6%)، ثم فئة (45 سنة فأكثر) بنسبة (18.5%)، وأخيراً فئة (أقل من 25 سنة) بنسبة (14.8%). ويُشير هذا التوزيع إلى أن غالبية أفراد العينة (66.7%) تقع أعمارهم بين 25 و 45 سنة، وهي الفئة الأكثر نشاطاً في سوق العمل والأكثر تأثراً بالتغيرات الاقتصادية كالتضخم نظراً لارتباطها بمرحلة بناء الأسرة وتحمل الالتزامات المالية.

جدول (8) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
18.9%	74	ثانوية عامة فأقل
22.8%	89	دبلوم
45.5%	178	بكالوريوس
12.8%	50	دراسات عليا (ماجستير / دكتوراه)
100%	391	الإجمالي

يتضح أن حملة البكالوريوس يُشكّلون النسبة الأكبر بواقع (45.5%)، يليهم حملة الدبلوم (22.8%)، ثم حملة الثانوية العامة فأقل (18.9%)، وأخيراً حملة الدراسات العليا (12.8%). ويعكس هذا

التوزيع ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة حيث إن أكثر من (58%) يحملون مؤهل البكالوريوس فأعلى، مما يُشير إلى قدرتهم على فهم فقرات الاستبانة والاستجابة لها بوعي ودقة.

جدول (9) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات	67	17.1%
من 3 إلى أقل من 7 سنوات	118	30.2%
من 7 إلى أقل من 12 سنة	121	30.9%
12 سنة فأكثر	85	21.8%
الإجمالي	391	100%

يُظهر الجدول أن الفئتين (من 3 إلى أقل من 7 سنوات) و(من 7 إلى أقل من 12 سنة) هما الأكثر تمثيلاً بنسبتي (30.2%) و(30.9%) على التوالي، مما يعني أن أكثر من (61%) من أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح بين 3 و12 سنة، وهي خبرة كافية لتكوين إدراك واقعي حول تأثيرات التضخم على أجورهم ومستوى رضاهم الوظيفي.

جدول (10) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى الدخل الشهري

مستوى الدخل الشهري (ريال سعودي)	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5,000	82	21.0%
من 5,000 إلى أقل من 10,000	153	39.1%
من 10,000 إلى أقل من 15,000	98	25.1%
15,000 فأكثر	58	14.8%
الإجمالي	391	100%

يتبين أن الفئة الأكبر من أفراد العينة (39.1%) يتراوح دخلهم الشهري بين (5,000) و(10,000) ريال، تليها فئة (10,000 إلى أقل من 15,000) بنسبة (25.1%)، ثم فئة (أقل من 5,000) بنسبة (21.0%)، وأخيراً فئة (15,000 فأكثر) بنسبة (14.8%). ويُشير هذا التوزيع إلى أن نحو (60%) من أفراد العينة يتقاضون أجورًا تقل عن (10,000) ريال شهريًا، وهي الفئة الأكثر حساسية وتأثرًا بالتغيرات التضخمية في تكاليف المعيشة.

3.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لتحديد اتجاهات استجابات أفراد العينة نحو فقرات ومحاوِر الدراسة، واعتمد المعيار التالي لتفسير المتوسطات الحسابية وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي:

جدول (11) درجات الموافقة

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1.00 إلى 1.80	غير موافق بشدة
من 1.81 إلى 2.60	غير موافق
من 2.61 إلى 3.40	محايد
من 3.41 إلى 4.20	موافق
من 4.21 إلى 5.00	موافق بشدة

أولاً: التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل (التضخم)

جدول (12) البُعد الأول: ارتفاع تكاليف المعيشة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
1	موافق بشدة	0.741	4.38	أشعر بارتفاع ملحوظ في تكاليف المعيشة الإجمالية خلال السنوات الأخيرة	1
2	موافق بشدة	0.812	4.21	أصبحت نفقاتي الشهرية على السكن والمرافق تستهلك نسبة أكبر من دخلي مقارنة بالسابق	2
3	موافق	0.897	3.94	ارتفاع تكاليف المعيشة يُجبرني على تقليص نفقاتي في جوانب أساسية كالتهليم والصحة	3
4	موافق	0.923	3.87	أجد صعوبة متزايدة في الادخار بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة العامة	4
	موافق	0.693	4.10	المتوسط العام للبُعد الأول	

يتضح من الجدول أن المتوسط العام لبُعد ارتفاع تكاليف المعيشة بلغ (4.10) بانحراف معياري (0.693) وبدرجة موافقة (موافق)، مما يُشير إلى إدراك مرتفع لدى أفراد العينة لارتفاع تكاليف المعيشة وتأثيراتها على حياتهم اليومية. وقد حلت الفقرة (1) المتعلقة بالشعور بارتفاع ملحوظ في تكاليف المعيشة في المرتبة الأولى بمتوسط (4.38)، بينما جاءت الفقرة (4) المتعلقة بصعوبة الادخار في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.87)، وكلاهما ضمن مستوى الموافقة المرتفع.

جدول (13) البُعد الثاني: تآكل القوة الشرائية للأجور

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
1	موافق بشدة	0.768	4.29	أشعر بأن راتبي الحالي يشتري كمية أقل من السلع والخدمات مقارنة بما كان يشتريه سابقًا	5
2	موافق	0.834	4.14	القوة الشرائية لراتبي تتراجع بصورة مستمرة رغم عدم تغير قيمته الاسمية	6
3	موافق	0.851	4.07	لم تعد الزيادات السنوية في الراتب كافية لتعويض الارتفاع في الأسعار	7
4	موافق	0.946	3.82	أضطر لاستخدام مخراتي الشخصية لتغطية نفقات كانت مُغطاة من راتبي في السابق	8
	موافق	0.712	4.08	المتوسط العام للبُعد الثاني	

يُظهر الجدول أن المتوسط العام لبُعد تآكل القوة الشرائية بلغ (4.08) بانحراف معياري (0.712) وبدرجة موافقة (موافق)، مما يؤكد شعور العاملين بتراجع القوة الشرائية لأجورهم. وقد احتلت الفقرة (5) المتعلقة بانخفاض ما يمكن شراؤه بالراتب المرتبة الأولى بمتوسط (4.29) وبدرجة موافقة بشدة، وهو ما يُجسّد الإحساس اليومي المباشر بتآكل القدرة الشرائية لدى العاملين.

جدول (14) البُعد الثالث: ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
1	موافق بشدة	0.754	4.31	أسعار المواد الغذائية الأساسية ارتفعت بشكل ملحوظ خلال الفترة الأخيرة	9
3	موافق	0.879	3.96	تكاليف الرعاية الصحية والعلاج تُشكل عبئًا ماليًا متزايدًا على دخلي	10
2	موافق	0.863	4.03	ارتفاع أسعار الوقود والنقل يؤثر سلبيًا على ميزانيتي الشهرية	11
4	موافق	0.914	3.91	ارتفاع الإيجارات وأسعار السكن يُمثل التحدي الأكبر في مواجهة تكاليف المعيشة	12
	موافق	0.704	4.05	المتوسط العام للبُعد الثالث	

يتبين أن المتوسط العام لبُعد ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية بلغ (4.05) بانحراف معياري (0.704)، حيث احتلت الفقرة (9) المتعلقة بأسعار المواد الغذائية المرتبة الأولى بمتوسط (4.31)، مما يُشير إلى أن ارتفاع أسعار الغذاء يُمثل الهاجس الأول للعاملين كونه يمس الاحتياجات الأساسية اليومية التي لا يمكن الاستغناء عنها أو تأجيلها.

جدول (15) البُعد الرابع: انخفاض الأجور الحقيقية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
1	موافق	0.793	4.18	أشعر بأن قيمة راتبي الفعلية (بعد احتساب ارتفاع الأسعار) أقل مما كانت عليه قبل سنوات	13
2	موافق	0.827	4.12	الفجوة بين زيادة الأسعار وزيادة الرواتب تتسع بمرور الوقت	14
3	موافق	0.858	4.06	أجري الحقيقي لا يعكس المستوى الحقيقي لجهود ومؤهلاتي في العمل	15
4	موافق	0.891	4.01	سياسات تعديل الأجور في المنشأة التي أعمل بها لا تواكب معدلات التضخم الفعلية	16
	موافق	0.698	4.09	المتوسط العام للبُعد الرابع	

يُوضح الجدول أن المتوسط العام للبُعد انخفاض الأجور الحقيقية بلغ (4.09) بانحراف معياري (0.698)، وهو ما يؤكد إدراك العاملين للفجوة بين أجورهم الاسمية وقيمتها الحقيقية المُعدّلة بالتضخم. وقد حلّت الفقرة (13) في المرتبة الأولى بمتوسط (4.18)، مما يعكس شعورًا واضحًا بتراجع القيمة الفعلية للأجور مقارنة بالسنوات السابقة.

جدول (16) ملخص التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل (التضخم)

الترتيب	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	ارتفاع تكاليف المعيشة	4.10	0.693	موافق
2	انخفاض الأجور الحقيقية	4.09	0.698	موافق
3	تآكل القوة الشرائية للأجور	4.08	0.712	موافق
4	ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية	4.05	0.704	موافق
	المتوسط العام للتضخم (إجمالي)	4.08	0.637	موافق

يتبين من الجدول أن المتوسط العام لإدراك التضخم لدى أفراد العينة بلغ (4.08) بدرجة موافقة مرتفعة، حيث احتل بُعد ارتفاع تكاليف المعيشة المرتبة الأولى بمتوسط (4.10) وجاء بُعد ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (4.05). ويلاحظ تقارب المتوسطات بين الأبعاد الأربعة مما يشير إلى أن أفراد العينة يدركون أبعاد التضخم المختلفة بدرجة متقاربة ومرتفعة.

ثانيًا: التحليل الوصفي للمتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور)

الجدول (17) التحليل الوصفي للمتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
17	أشعر بالرضا العام عن مستوى أجري الحالي مقارنةً بتكاليف المعيشة	2.41	1.027	غير موافق	10

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
8	غير موافق	1.014	2.53	أجري الحالي يُمكنني من تلبية احتياجاتي الأساسية واحتياجات أسرتي بصورة مناسبة	18
6	محايد	0.984	2.67	أرى أن سياسة الأجور في منشأتي عادلة ومنصفة مقارنةً بالمنشآت المماثلة	19
11	غير موافق	1.053	2.34	تُراجع منشأتي الأجور دوريًا لمواكبة التغيرات في تكاليف المعيشة	20
7	غير موافق	1.006	2.58	أشعر بالأمان المالي في وظيفتي الحالية على المدى المتوسط والبعيد	21
9	غير موافق	1.031	2.47	مستوى أجري يتناسب مع حجم الجهد والمسؤوليات التي أتحمّلها في العمل	22
12	غير موافق	1.068	2.28	الحوافز والمكافآت التي أتلّفها تُسهم في تعويض أثر ارتفاع الأسعار على دخلي	23
5	محايد	0.978	2.71	أشعر بأن منشأتي تهتم بتحسين الأوضاع المادية للموظفين في ظل الظروف الاقتصادية	24

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
25	مستوى الأجور في منشأتي يُشجعني على الاستمرار في العمل وعدم البحث عن بدائل	2.74	0.961	محايد	4
26	أشعر بالرضا عن المزايا غير النقدية (التأمين الصحي، بدلات) التي تُكَمَّل أجري	2.89	0.943	محايد	2
27	أجري الحالي يُحقق لي مستوى معيشيًا لائقًا يتناسب مع مؤهلاتي وخبرتي	2.78	0.969	محايد	3
28	بشكل عام أنا راضٍ عن وضعي المادي والوظيفي في منشأتي الحالية	2.94	0.937	محايد	1
	المتوسط العام للمتغير التابع	2.61	0.784	محايد	

يتضح من الجدول أن المتوسط العام لرضا الموظفين ومتوسط الأجور بلغ (2.61) بانحراف معياري (0.784) وبدرجة موافقة (محايد)، وهو مستوى يميل إلى عدم الرضا ويعكس حالة من التحفظ والقلق لدى العاملين إزاء أوضاعهم المادية والوظيفية. وقد حلت الفقرة (28) المتعلقة بالرضا العام عن الوضع المادي والوظيفي في المرتبة الأولى بمتوسط (2.94)، بينما جاءت الفقرة (23) المتعلقة بالحوافز والمكافآت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.28)، مما يُشير إلى أن الموظفين يرون أن الحوافز المقدمة لهم لا تكفي لتعويض أثر ارتفاع الأسعار على دخولهم. ومن اللافت أن الفقرات المتعلقة بالمراجعة الدورية للأجور (الفقرة 20) وبكفاية الأجر مقابل الجهد (الفقرة 22) جاءت ضمن أدنى المتوسطات، مما يعكس شعورًا بالفجوة بين سياسات الأجور المتبعة وتوقعات العاملين.

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الرئيسية

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتضخم بأبعاده المختلفة

(ارتفاع تكاليف المعيشة، تآكل القوة الشرائية للأجور، ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية، انخفاض

الأجور الحقيقية) على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression)

بهدف قياس تأثير أبعاد التضخم (كعوامل مستقلة) على رضا الموظفين ومتوسط الأجور (كعامل تابع). وقد

جاءت نتائج التحليل كما يلي:

جدول (18) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد التضخم على رضا الموظفين ومتوسط الأجور

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار	مستوى الدلالة
	(B)	T	
(Constant) المقدار الثابت	5.247	18.634	0.000**
ارتفاع تكاليف المعيشة	-0.198	-3.472	0.001**
تآكل القوة الشرائية للأجور	-0.267	-4.518	0.000**
ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية	-0.154	-2.763	0.006**
انخفاض الأجور الحقيقية	-0.312	-5.247	0.000**
معامل الارتباط $R = 0.748$	معامل التحديد $R^2 = 0.560$		
قيمة الاختبار $F = 122.836$	القيمة الاحتمالية = 0.000		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول إلى وجود علاقة تأثيرية سالبة ودالة إحصائيًا بين أبعاد التضخم كمتغيرات مستقلة ورضا الموظفين ومتوسط الأجور كمتغير تابع. فقد بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة قدرها (0.560)، وهي نسبة مرتفعة تدل على أن (56.0%) من التباين في مستوى رضا الموظفين ومتوسط الأجور يمكن تفسيره من خلال أبعاد التضخم الأربعة مجتمعة، فيما تُعزى النسبة المتبقية (44.0%) إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة. كما تُشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.748$) إلى وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المدروسة. وقد بلغت قيمة F المحسوبة (122.836) بمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، مما يؤكد معنوية النموذج ككل.

أما على مستوى الأبعاد الفردية، فقد تبين أن بُعد انخفاض الأجور الحقيقية هو الأكثر تأثيرًا سلبًا على رضا الموظفين، حيث بلغ معامل الانحدار له ($B = -0.312$) وبلغت قيمة ($T = -5.247$) بدلالة معنوية عالية ($\text{Sig.} = 0.000$)، مما يعني أن كل زيادة بوحدة واحدة في إدراك انخفاض الأجور الحقيقية تؤدي إلى انخفاض في مستوى الرضا بمقدار (0.312). ويؤكد ذلك أن الفجوة بين الأجور الاسمية والحقيقية تمثل المسار الأكثر تأثيرًا في تراجع رضا الموظفين.

كما أظهرت النتائج أن بُعد تآكل القوة الشرائية يحتل المرتبة الثانية في قوة التأثير ($B = -0.267$) يليه بُعد ارتفاع تكاليف المعيشة في المرتبة الثالثة ($B = -0.198$, $T = -3.472$, $\text{Sig.} = 0.000$) وأخيرًا بُعد ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية في المرتبة الرابعة ($B = -0.154$, $T = -2.763$, $\text{Sig.} = 0.006$). مما يعني أن أبعاد التضخم الأربعة تؤثر سلبًا وبصورة دالة على رضا الموظفين. وبناءً على ذلك، تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذي دلالة إحصائية للتضخم بأبعاده على رضا الموظفين ومتوسط الأجور.

اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى (H_{01}) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لارتفاع تكاليف المعيشة على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear

Regression)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (19) نتائج الفرضية الفرعية الأولى

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA			المتغير المستقل	المعاملات
		معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	F المحسوبة	Sig. F	B
رضا الموظفين ومتوسط الأجور		0.583	0.340	200.318	0.000	-0.659

يتبين من الجدول أن معامل الارتباط (r) بلغ (0.583)، مما يعكس وجود علاقة ارتباط عكسية متوسطة القوة بين ارتفاع تكاليف المعيشة ورضا الموظفين. كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.340)، مما يشير إلى أن (34.0%) من التباين في مستوى رضا الموظفين يمكن تفسيره من خلال بُعد ارتفاع تكاليف المعيشة وحده. وبالإطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت (200.318) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01). أما معامل التأثير فقد بلغ (B = -0.659) بقيمة T = (-14.153) بدلالة (Sig. = 0.000)، مما يدل على أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في إدراك ارتفاع تكاليف المعيشة تؤدي إلى انخفاض بمقدار (0.659) في مستوى رضا الموظفين. وعليه تُرفض الفرضية الصفرية الأولى وتُقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثانية (H02) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لتأكل القوة الشرائية للأجور على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

جدول (20) نتائج الفرضية الفرعية الثانية

المتغير التابع	تحليل التباين ANOVA					ملخص النموذج
	المتغير المستقل	المعاملات				
رضا الموظفين ومتوسط الأجور	تآكل القوة الشرائية للأجور	B	Sig. F	F المحسوبة	معامل الارتباط r	معامل التحديد r ²
		-0.706	0.000	271.452	0.641	0.411

يُظهر الجدول أن معامل الارتباط (r) بلغ (0.641) مما يُشير إلى علاقة عكسية قوية نسبيًا بين تآكل القوة الشرائية ورضا الموظفين. وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) = (0.411)، أي أن (41.1%) من التباين في الرضا الوظيفي يُفسره هذا البُعد منفردًا. وقد بلغت قيمة F المحسوبة (271.452) بدلالة (0.000)، ومعامل التأثير ($B = -0.706$) بقيمة $T = (-16.476)$ بدلالة (0.000)، مما يعني أن كل زيادة بوحدة واحدة في إدراك تآكل القوة الشرائية تُفضي إلى تراجع في الرضا بمقدار (0.706). وعليه تُرفض الفرضية الصفرية الثانية وتُقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثالثة ($H03$) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

جدول (21) نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير التابع	تحليل التباين ANOVA		ملخص النموذج
	المتغير المستقل	المعاملات	

B	ارتفاع أسعار السلع	Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد r ²	معامل الارتباط r	رضا الموظفين ومتوسط الأجور
-0.631	والخدمات	0.000	184.076	0.321	0.567	

يتبين أن معامل الارتباط (r) بلغ (0.567) ، ومعامل التحديد (R^2) = (0.321) ، أي أن (32.1%) من التباين في رضا الموظفين يُفسّره هذا البُعد. وبلغت قيمة F المحسوبة (184.076) بدلالة (0.000) ، ومعامل التأثير ($B = -0.631$) بقيمة ($T = -13.567$) بدلالة (0.000). ويُلاحظ أن هذا البُعد هو الأقل تأثيرًا بين الأبعاد الأربعة، وقد يُعزى ذلك إلى أن ارتفاع الأسعار يُمثل ظاهرة عامة يتشارك في مواجهتها جميع أفراد المجتمع مما قد يُخفف من حدة تأثيره على الرضا الفردي مقارنة بالأبعاد الأخرى الأكثر شخصية. وعليه تُرفض الفرضية الصفرية الثالثة وتُقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الرابعة (H04) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لانخفاض الأجور الحقيقية على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة.

الجدول (22) نتائج الفرضية الرابعة

تحليل التباين ANOVA						المتغير التابع
المعاملات	المتغير المستقل			ملخص النموذج		
B	انخفاض الأجور	Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد r^2	معامل الارتباط r	رضا الموظفين ومتوسط الأجور
-0.754	الحقيقية	0.000	320.547	0.452	0.672	

يُوضح الجدول أن معامل الارتباط (r) بلغ (0.672) وهو الأعلى بين الأبعاد الأربعة، ومعامل التحديد $(R^2) = (0.452)$ ، أي أن (45.2%) من التباين في رضا الموظفين يُفسّره بُعد انخفاض الأجور

الحقيقية منفردًا، وهي أعلى نسبة تفسيرية بين جميع الأبعاد. وبلغت قيمة F المحسوبة (320.547) بدلالة (0.000)، ومعامل التأثير (B = -0.754) بقيمة T = (-17.904) بدلالة (0.000)، مما يعني أن كل زيادة بوحدة واحدة في إدراك انخفاض الأجور الحقيقية تؤدي إلى تراجع في الرضا بمقدار (0.754). ويُؤكد هذا أن انخفاض الأجور الحقيقية يُمثل البُعد الأكثر تأثيرًا على رضا الموظفين، وهو ما يتسق مع الإطار النظري الذي أكد أن الموظف يُقيّم أجره بقوته الشرائية الفعلية لا بقيمته الاسمية. وعليه تُرفض الفرضية الصفرية الرابعة وتُقبل الفرضية البديلة

الفصل الخامس: نتائج الدراسة والتوصيات

1.5 تمهيد

يُمثِّل هذا الفصل خلاصة الجهد البحثي الذي بدأ بتحديد مشكلة الدراسة المتعلقة بأثر التضخم على رضا الموظفين ومتوسط الأجور في منشآت القطاع الخاص بالمدينة المنورة، ومرّ بمراجعة الأدبيات النظرية وتصميم المنهجية الميدانية وتحليل البيانات إحصائيًا. وبعد أن كشف الفصل الرابع عن نتائج التحليل الوصفي واختبار الفرضيات، يأتي هذا الفصل ليرتب تلك النتائج ترتيبًا منطقيًا يربط بين الأرقام الإحصائية ودلالاتها النظرية والتطبيقية، ويُقدِّم تفسيرات مُعمَّقة لكل نتيجة مع ربطها بما توصَّلت إليه الدراسات السابقة من تأييد أو اختلاف، ثم يختتم بتوصيات عملية مُوجَّهة لصانعي القرار في المنشآت الخاصة والجهات الرقابية. ويحرص الباحث على الفصل الواضح بين قسم النتائج وقسم التوصيات؛ بحيث تعرض النتائج ما أسفرت عنه البيانات فعليًا، بينما تُقدِّم التوصيات مقترحات مستقبلية مستقلة دون تكرار صياغة النتائج داخلها.

2.5 نتائج الدراسة

1. النتائج المتعلقة بالتحليل الوصفي للمتغير المستقل (التضخم)

أظهر التحليل الوصفي أن المتوسط الحسابي العام لإدراك الموظفين لأبعاد التضخم بلغ (4.08 من 5.00) بانحراف معياري (0.748)، وهو ما يقع ضمن درجة "موافق" وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة. ويعني هذا أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يشعرون بتأثير التضخم على حياتهم المعيشية والمهنية بدرجة مرتفعة. ويُفسَّر ذلك بأن الموظفين في القطاع الخاص بالمدينة المنورة يتعاملون يوميًا مع ارتفاع أسعار الإيجارات والمواد الغذائية والنقل، وهي بنود تستحوذ على نسبة كبيرة من دخلهم الشهري، لا سيما أن متوسط الأجور في القطاع الخاص بالمنطقة لا يتجاوز (5,076) ريال وفقًا لبيانات عام 2024، مما يجعل أي ارتفاع في الأسعار محسوسًا بشكل مباشر. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصَّلت إليه

زدون وبغداد (2021) من أن التضخم يُدرك بوضوح من قِبَل الأفراد محدودي الدخل ومتوسطيه حتى عندما تكون معدلاته الرسمية منخفضة نسبياً، كما تتوافق مع ما أشار إليه حسن (2023) من أن ارتباط الريال بالدولار لا يحمي بالضرورة القوة الشرائية للأفراد حين ترتفع الأسعار المحلية بفعل عوامل هيكلية كالضرائب وتحرير أسعار الطاقة.

2. النتائج المتعلقة بالتحليل الوصفي للمتغير التابع (رضا الموظفين ومتوسط الأجور)

كشف التحليل الوصفي أن المتوسط الحسابي العام لرضا الموظفين ومتوسط الأجور بلغ (2.61) من (5.00) بانحراف معياري (0.784)، وهي درجة تقع بين "محايد" و "غير موافق"، مما يُشير إلى ميل واضح نحو عدم الرضا لدى عينة الدراسة. ويُعدُّ هذا المستوى المنخفض نتيجة منطقية في ضوء المستوى المرتفع لإدراك أبعاد التضخم، إذ إن الموظف الذي يشعر بتآكل قوته الشرائية وارتفاع تكاليف معيشته لن يكون راضياً عن وضعه التعويضي ما لم تُعوَّض هذه الخسارة بزيادات حقيقية في الأجر أو بمزايا بديلة. وقد اتفق ذلك مع نتائج المعماري والسبعراوي (2025) اللذين وجدا أن إخلال المنظمة بالعقد النفسي المتعلق بالتعويض العادل يُنتج مستويات رضا متدنية بصرف النظر عن المزايا غير المادية. كما يتسق مع ما ذكره الطاهر (2024) من أن غياب التحفيز المادي الكافي يُفقد الحوافز المعنوية جزءاً كبيراً من فاعليتها.

3. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

أثبت تحليل الانحدار المتعدد وجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التضخم مجتمعة على رضا الموظفين ومتوسط الأجور، حيث بلغ معامل الارتباط ($R = 0.748$) ومعامل التحديد ($R^2 = 0.560$) وقيمة $F = 122.836$ بدلالة ($p < 0.001$) وتعني هذه النتيجة أن أبعاد التضخم الأربعة تُفسِّر مجتمعة ما نسبته (56%) من التباين في مستوى رضا الموظفين، وهي نسبة تفسيرية مرتفعة في العلوم الاجتماعية والإدارية. ويُفسَّر ذلك بأن التضخم لا يؤثر من خلال قناة واحدة بل عبر منظومة مترابطة من الضغوط المالية والنفسية التي تتضافر معاً لتقلِّل شعور الموظف بالاستقرار والعدالة. وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصَّل إليه ناصر وآخرون (2025) من أن العوامل الاقتصادية الكلية تنتقل إلى مستوى

الرضا الفردي عبر آلية إدراك العدالة التوزيعية، كما تتسق مع ما أكَّده لي وآخرون (Li et al., 2023) من أن التضخم المرتفع يرتبط عكسيًا بالرضا الوظيفي حتى في الاقتصادات المستقرة نسبيًا.

وعند فحص معاملات الانحدار الجزئية، تبين أن جميع الأبعاد الأربعة ساهمت بشكل سلبي ودال إحصائيًا في تفسير التباين، حيث تراوحت قيم (B) بين (-0.198) و (-0.312) وجاء بُعد "انخفاض الأجور الحقيقية" في صدارة التأثير بقيمة ($B = -0.312, t = -5.247, p < 0.001$)، مما يؤكد أن الأجر الحقيقي يمثل الجسر المباشر الذي ينقل أثر التضخم إلى شعور الموظف بالرضا. وقد دعم ذلك ما أشار إليه زدون وبغداد (2021) من أن العلاقة بين التضخم والأجور هي علاقة ميكانيكية أكثر منها نفسية، لأن الموظف لا يحتاج إلى تفسير معقد ليُدرك أن راتبه لم يعد يكفي لنفس مستوى المعيشة.

4. نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى – أثر ارتفاع تكاليف المعيشة: أظهر الانحدار البسيط وجود أثر سلبي دال إحصائيًا ($r = 0.583, R^2 = 0.340, B = -0.659, t = -14.153, p < 0.001$). وتعني هذه النتيجة أن بُعد تكاليف المعيشة وحده يُفسّر (34%) من التباين في الرضا الوظيفي. والسبب في ذلك أن الموظف حين يجد نفسه مضطّرًا لتخصيص نسبة متزايدة من راتبه للنفقات الأساسية كالإيجار والمواصلات والغذاء فإنه يشعر بالضغط المالي المستمر الذي ينعكس سلبيًا على حالته النفسية وتقييمه لعدالة ما يحصل عليه من تعويض. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد اللطيف وبورحلة (2023) التي أكّدت أن ارتفاع تكاليف المعيشة هو المؤشر الأكثر مباشرة الذي يستشعره الأفراد من بين مؤشرات التضخم المختلفة.

الفرضية الفرعية الثانية – أثر تآكل القوة الشرائية: أكّد التحليل وجود أثر سلبي دال ($r = 0.641, R^2 = 0.411, B = -0.706, t = -16.476, p < 0.001$). وهي نسبة مرتفعة تعكس أهمية القوة الشرائية كمحدد لجودة الحياة المهنية والشخصية. ويرجع ذلك إلى أن القوة الشرائية هي الترجمة الفعلية لقيمة الأجر في السوق الحقيقي، فحين يبقى الراتب ثابتًا بينما ترتفع الأسعار فإن الموظف يخسر جزءًا من مستوى معيشته كل شهر دون أن ينعكس ذلك في أي مؤشر رسمي

للأجور. وقد وثّق قنطقجي (2024) هذه الآلية بوصفها أحد أخطر أشكال "التخفيض غير المُعلن" للأجور، حيث يشعر الموظف بالظلم دون أن يكون هناك قرار صريح بتخفيض راتبه.

الفرضية الفرعية الثالثة – أثر ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية: أثبت التحليل وجود أثر سلبي دال. ($r = 0.567, R^2 = 0.321, B = -0.631, t = -13.567, p < 0.001$) وقد فسّر هذا البُعد (32.1%) من التباين في الرضا، وهي النسبة الأقل بين الأبعاد الأربعة وإن ظلّت دالة ومؤثرة. ويُعزى انخفاض هذه النسبة نسبيًا إلى أن بعض السلع الأساسية في المملكة العربية السعودية لا تزال تخضع لسقوف سعرية أو دعم حكومي جزئي، مما يُلطّف وطأة ارتفاع أسعارها مقارنة ببندود أخرى كالإيجارات. وقد أشار حسن (2023) إلى أن السياسات التدخلية الحكومية في تسعير بعض السلع تُقلّل من الأثر المباشر للتضخم على الفئات الأقل دخلًا، وإن كانت لا تُلغيه كليًا.

الفرضية الفرعية الرابعة – أثر انخفاض الأجور الحقيقية: كشف التحليل عن أقوى علاقة بين أبعاد التضخم والرضا. ($r = 0.672, R^2 = 0.452, B = -0.754, t = -17.904, p < 0.001$) وقد فسّر هذا البُعد وحده (45.2%) من التباين في الرضا، وهو ما يجعله المحرّك الأساسي للعلاقة بين التضخم والرضا الوظيفي. والتفسير المنطقي لهذه النتيجة أن الأجر الحقيقي هو المحصّلة النهائية لجميع الأبعاد الأخرى، فارتفاع التكاليف وتآكل القوة الشرائية وغلاء السلع تتجمّع كلها في شعور الموظف بأن أجره الحقيقي قد انخفض. ولذلك فإن هذا البُعد يعمل كمؤشر تجميعي يعكس التأثير الكلي للتضخم على الحياة الاقتصادية للموظف. وقد أكّد Turlo and Litvin (2025) أن الأجر الحقيقي هو المتغير الوسيط الأهم بين التضخم الكلي والسلوك الوظيفي للعامل، وأن أي محاولة لتحسين الرضا دون معالجة فجوة الأجر الحقيقي ستكون محدودة الأثر.

3.5 التوصيات

بناءً على ما توصّلت إليه الدراسة، يُقدّم الباحث مجموعة من التوصيات العملية المُوجّهة لأصحاب المنشآت الخاصة وإدارات الموارد البشرية والجهات الرقابية والتنظيمية في المملكة العربية السعودية:

- تبني آلية مراجعة دورية للأجور كل ستة أشهر تستند إلى مؤشر أسعار المستهلك الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء، بحيث تُعدّل الزيادات السنوية وفقاً للتغيّر الحقيقي في تكاليف المعيشة وليس بناءً على نسب ثابتة لا تعكس الواقع الاقتصادي المتغيّر.
- تصميم حزم تعويضات مرنة تشمل مزايا عينية تُخفّف العبء المالي عن الموظفين، مثل بدلات السكن المربوطة بأسعار الإيجارات الفعلية في المنطقة، وبدلات المواصلات المُعدّلة بأسعار الوقود، وبرامج التأمين الصحي الشامل التي تُغطّي الأسرة بالكامل.
- إنشاء صندوق ادخار تعاوني داخل المنشآت يُتيح للموظفين الاستثمار الطوعي بمبالغ صغيرة شهرياً بعوائد تُنافس معدلات التضخم، بما يُسهّم في حماية مدخراتهم من التآكل ويُعزّز شعورهم بالأمان المالي طويل الأجل.
- عقد ورش عمل فصلية للتحقيق المالي تُساعد الموظفين على إدارة ميزانياتهم الشخصية بكفاءة في ظل ارتفاع الأسعار، وتُمكنهم من اتخاذ قرارات مالية واعية تتعلق بالادخار والإنفاق والاستثمار.
- تفعيل قنوات حوار شفافة بين الإدارة والموظفين لمناقشة التحديات الاقتصادية وتأثيرها على بيئة العمل، بما يُشعر الموظف بأن المنشأة تتفهّم ظروفه وتسعى لمعالجتها بدلاً من تجاهلها.
- تطوير نظم حوافز أداء مرتبطة بمؤشرات الإنتاجية الحقيقية وليس بمعايير ثابتة، بحيث يتمكن الموظف المتميّز من تحقيق دخل إضافي يُعوّض جزئياً فجوة التضخم ويُعزّز ارتباطه بالمنشأة.
- منح اهتمام خاص بالفئات الأكثر تأثراً من خلال برامج دعم مُوجّهة للموظفين ذوي الدخل المنخفض والموظفين الشباب في بداية مساهمهم المهني، كقروض ميسّرة بدون فوائد أو بدلات تأسيس لمرة واحدة.
- تبني سياسات عمل مرنة كالعمل عن بُعد الجزئي أو الجداول المرنة التي تُقلّل من تكاليف التنقل اليومي وتُوفّر على الموظف مصاريف كان يُنفقها على المواصلات والوقود والوجبات خارج المنزل.

- حثُّ الجهات التنظيمية على إلزام المنشآت التي يتجاوز عدد موظفيها حدًا معينًا بنشر تقرير سنوي عن سياسات التعويضات ومدى مواكبتها لمعدلات التضخم، مما يُعزِّز الشفافية ويُحفِّز المنافسة الإيجابية بين المنشآت في استقطاب الكفاءات.
- إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية تتناول أثر التضخم على متغيرات تنظيمية أخرى كالولاء التنظيمي ونية ترك العمل والإنتاجية، وتوسيع نطاق البحث ليشمل مناطق سعودية أخرى وقطاعات اقتصادية متنوعة لتكوين صورة أشمل عن هذه الظاهرة.

Abstract

This study aims to measure the impact of inflation, represented by four dimensions, namely the rise in living costs, the erosion of purchasing power, the increase in prices of essential goods and services, and the decline in real wages, on employee satisfaction and average wages in private-sector establishments in Madinah, Saudi Arabia. The study adopted a descriptive-analytical approach and employed a questionnaire based on a five-point Likert scale as the primary data collection instrument. A stratified random sample of 420 questionnaires was distributed, of which 391 were valid for analysis, yielding a response rate of 93.1%. Statistical analysis using SPSS revealed a statistically significant negative impact of the combined inflation dimensions on employee satisfaction and average wages at the significance level ($\alpha \leq 0.05$), with a coefficient of determination ($R^2 = 0.560$), indicating that inflation explains 56% of the variance in job satisfaction levels. The findings showed that the decline in real wages had the strongest impact, followed by the erosion of purchasing power, the rise in living costs, and finally the increase in prices of essential goods. Furthermore, statistically significant differences were found with respect to the variables of age and monthly income, as the age group of 25 to less than 35 years and the income group below SAR 5,000 were the most adversely affected. The study recommends adopting a periodic wage-review mechanism linked to the consumer price index, designing flexible compensation packages, and implementing targeted support programs for the groups most affected by inflation.

Keywords: Inflation, Employee Satisfaction, Average Wages, Private Sector, Madinah, Real

Wages, Purchasing Power.

المراجع

المراجع العربية

✓ Richter، W.، و قنطقجي، سامر مظهر. (2024). أثر التضخم في مؤشر أسعار المستهلك: سيحظى

باول ببقرة عندما يرى ارتفاعاً حاراً في تضخم الخدمات الأساسية في كانون الثاني. مجلة الإقتصاد

الإسلامي العالمية، ع144، 37 - 50. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1492317>

✓ أبو هزيم، الأمين عبدالله، و البلوش، أحمد عبدالمهدي. (2023). أثر تمكين الموظفين في الرضا

الوظيفي في البنوك التجارية الأردنية: الدور المعدل للمسار الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة).

جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1487068>

✓ آدم، عبدالسلام عوض خير السيد. (2022). أثر محاسبة التضخم على بيانات الموازنات التخطيطية:

دراسة ميدانية على بنك فيصل الإسلامي السوداني. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، س9، ع1،

255 - 284. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1307201>

✓ البطرني، رنا محمد. (2021). أثر معدل التضخم والبطالة في النمو الاقتصادي: دراسة حالة جمهورية

مصر العربية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع11، 539 - 558. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1137839>

✓ بن العايب، عبدالعزيز، و كبير، مولود. (2021). أثر التضخم على النمو الاقتصادي في الجزائر: دراسة

قياسية خلال الفترة 1980-2019. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، مج5، ع1، 99 -

113. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1202621>

✓ بوصبع، سهام، و لزهر، ساحلي. (2025). أثر التضخم والرفع المالي والسيولة في ربحية البنوك: دراسة

حالة مصرف السلام - الجزائر. مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، مج10، ع1، 244 - 260.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1612791>

✓ حسن، علي حسين. (2023). أثر سعر الصرف في معدل التضخم في الاقتصاد العراقي. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مج15، ع4 ، 233 - 253. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1422664>

✓ رشاد، عبد المنعم محمد. (2024). أثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج15، ع4 ، 1417 - 1466. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1551729>

✓ زدون، جمال، و بغداد، تركية. (2021). دراسة قياسية لأثر تغير سعر الصرف والأسعار على الأجور الأسمية في القطاع الاقتصادي الجزائري خلال الفترة 1980-2018. مجلة دفاتر اقتصادية، مج12، ع2 ، 250 - 264. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1203201>

✓ الشمري، ملاك خالد، و القواسمة، رشا عبدالله. (2025). أثر الذكاء العاطفي على رضا الموظفين: الأثر المعدل روبوتات المحادثة في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة

عمان الأهلية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1614009>

✓ طالب، عبدالعزيز، و نعيمات، عبدالحميد. (2022). أثر جودة الخدمات الالكترونية في رضا الموظفين: دراسة ميدانية لموظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة. مجلة اقتصاديات الأعمال

والتجارة، مج7، ع2 ، 221 - 235. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1327736>

✓ الطاهر، عمر علي بابكر. (2024). الحوافز وأثرها لتحقيق الرضا الوظيفي وتحسين أداء الموظفين: دراسة حالة في جامعة أم درمان الأهلية - السودان. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج14، ع2 ،

122 - 136. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1461719>

✓ عبداللطيف، عثمان، و بورحلة، زهرة. (2023). أثر التضخم على التنمية الاقتصادية في الجزائر: دراسة قياسية للفترة 1990-2021. مجلة المالية والأسواق، مج10، ع2 ، 165 - 184. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1414355>

✓ عيرش، نصيرة، و يحيات، مليكة. (2024). دراسة قياسية لمحددات الأجور في الجزائر خلال الفترة ما بين 1990 و2022. مجلة الاقتصاد التطبيقي والإحصاء، مج21، ع2 ، 167 - 189. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1542878>

✓ مجطوح، فضيلة، و ياسف، حسية. (2024). أثر التضخم على البطالة في الجزائر: دراسة قياسية باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط. مجلة التنمية الاقتصادية، مج9، ع1 ، 195 - 207.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1488819>

✓ محمد، نزار محمد فكري. (2024). تأثير القيادة السامة على الرضا الوظيفي: الدور الوسيط لضغوط العمل: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بجمهورية مصر العربية. المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية، مج3، ع10 ، 289 - 352. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1628718>

✓ المزيني، ماجد بن سليمان، و علي، عبدالعزيز عبدالمجيد. (2023). استهداف الأجور لتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية. الإدارة العامة، س63، ع4 ، 645 -

682. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1378539>

✓ المعماري، أحمد حمود منصور، و السبعائي، إبراهيم محمد جاسم. (2025). الوفاء بالعقد النفسي بين رضا الموظفين ورضا رب العمل: دراسة استطلاعية تحليلية في عدد من المصارف الخاصة. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج21، ع70 ، 233 - 249. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1606862>

✓ ناصر، سامر دواي، جاسم، سري عادل حميد، و عبدالرزاق، علي عامر. (2025). بيئة العمل السعيدة وتأثيرها في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية في بغداد: كلية دجلة الجامعة نموذجاً. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج21، ع70 ، 143 -

160. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1607137>

✓ نصيرة، شرف، و روشو، عبدالقادر. (2023). أثر السياسة النقدية على التضخم في الجزائر: دراسة قياسية خلال الفترة 1990-2021 م. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، مج19، ع33 ، 137 - 154.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1437215>

المراجع الإنجليزية

- ✓ Bianchi, E. C., Martin, C. C., & Li, R. (2023). Does job satisfaction rise and fall with the economy? Cross-sectional, longitudinal, and experimental evidence that job satisfaction increases during recessions. *Academy of Management Journal*, 66(2), 688-709.
- ✓ Kukolj, S., Deretić, N., & Sančanin, B. (2023). Impact of salaries and incentives on employee satisfaction in an IT company. *SCIENCE International journal*, 2(4), 197-202.
- ✓ Lee, B., Kim, H., & Tavakoli, A. (2023). The impact of economic growth, inflation and unemployment on subjective financial satisfaction: a new global evidence. *Cogent Economics & Finance*, 11(2), 2287908
- ✓ Lee, C., & Park, S. (2021). Changing factors of employee satisfaction with working conditions: an analysis of the Korean working conditions survey. *Safety and Health at work*, 12(3), 324-338
- ✓ Lin, M. H., Yen, Y. H., Chuang, T. F., Yang, P. S., & Chuang, M. D. (2024). The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 15, 1482968.
- ✓ Liu, D., Yang, X., Zhang, C., Zhang, W., Tang, Q., Xie, Y., & Shi, L. (2022). Impact of job satisfaction and social support on job performance among primary care providers in Northeast China: a cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10, 884955.
- ✓ Martins, E. (2024). Impact of inflation on work performance. *SCIENCES*, 3(1), 14-19.

- ☑ Musarat, M. A., Alaloul, W. S., & Liew, M. S. (2022). Inflation rate and labours' wages in construction projects: economic relation investigation. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(6), 2461-2494.
- ☑ Turlo, N., & Litvin, E. (2025). INFLATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEES'REAL INCOMES. *Economics and Education*, 10(1), 67-75.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر التضخم على رضا الموظفين ومتوسط الأجور دراسة

تطبيقية على منشآت القطاع الخاص في المدينة المنورة

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول

منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم

بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهودكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن

جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا

البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر ☐ 25 سنة فأقل ☐ من 25 – 35 سنة
☐ 35 – 45 سنة ☐ من 45 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي ☐ ثانوية عامة فأقل ☐ بكالوريوس
☐ دبلوم ☐ دراسات عليا

4- سنوات الخبرة ☐ 3 سنوات فأقل ☐ من 3 – 7 سنوات
☐ من 6 – 12 سنة ☐ أكثر من 12 سنة

5- مستوى الدخل الشهري

☐ أقل من 5000 ☐ من 5.000 – 10.000
☐ من 10.000 – 15.000 ☐ 15.000 فأكثر

ثانيا محاور الاستبيان

❁ المحور الأول: التضخم ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

البعد					أو افق بشدة	أو افق بشدة	محايد	معارض بشدة	معارض بشدة
البعد الأول: ارتفاع تكاليف المعيشة									
أشعر بارتفاع ملحوظ في تكاليف المعيشة الإجمالية خلال السنوات الأخيرة									
أصبحت نفقاتي الشهرية على السكن والمرافق تستهلك نسبة أكبر من دخلي مقارنة بالسابق									
ارتفاع تكاليف المعيشة يُجبرني على تقليص نفقاتي في جوانب أساسية كالتعليم والصحة									
أجد صعوبة متزايدة في الادخار بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة العامة									
البعد الثاني: تآكل القوة الشرائية للأجور									
أشعر بأن راتبي الحالي يشتري كمية أقل من السلع والخدمات مقارنة بما كان يشتريه سابقاً									
القوة الشرائية لراتبي تتراجع بصورة مستمرة رغم عدم تغير قيمته الاسمية									
لم تعد الزيادات السنوية في الراتب كافية لتعويض الارتفاع في الأسعار									

أوافق أو افق معارض بشدة					البعد
					أضطر لاستخدام مدخراتي الشخصية لتغطية نفقات كانت مُغطاة من راتي في السابق
البعد الثالث: ارتفاع أسعار السلع والخدمات الأساسية					
					أسعار المواد الغذائية الأساسية ارتفعت بشكل ملحوظ خلال الفترة الأخيرة
					تكاليف الرعاية الصحية والعلاج تُشكل عبئًا ماليًا متزايدًا على دخلي
					ارتفاع أسعار الوقود والنقل يُؤثر سلبيًا على ميزانيتي الشهرية
					ارتفاع الإيجارات وأسعار السكن يُمثل التحدي الأكبر في مواجهة تكاليف المعيشة
البعد الرابع: انخفاض الأجور الحقيقية					
					أشعر بأن قيمة راتي الفعلية (بعد احتساب ارتفاع الأسعار) أقل مما كانت عليه قبل سنوات
					الفجوة بين زيادة الأسعار وزيادة الرواتب تتسع بمرور الوقت
					أجري الحقيقي لا يعكس المستوى الحقيقي لجهدودي ومؤهلاتي في العمل

أوافق بشدة أوافق بشدة محايد معارض بشدة معارض بشدة					البعد
					سياسات تعديل الأجور في المنشأة التي أعمل بها لا تواكب معدلات التضخم الفعلية

✿ المحور الثاني: رضا الموظفين ومتوسط الأجور، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب

لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
					أشعر بالرضا العام عن مستوى أجري الحالي مقارنةً بتكاليف المعيشة
					أجري الحالي يُمكنني من تلبية احتياجاتي الأساسية واحتياجات أسرتي بصورة مناسبة
					أرى أن سياسة الأجور في منشأتي عادلة ومنصفة مقارنةً بالمنشآت المماثلة
					تراجع منشأتي الأجور دورياً لمواكبة التغيرات في تكاليف المعيشة
					أشعر بالأمان المالي في وظيفتي الحالية على المدى المتوسط والبعيد
					مستوى أجري يتناسب مع حجم الجهد والمسؤوليات التي أتحمّلها في العمل
					الحوافز والمكافآت التي أتلّقاها تُسهم في تعويض أثر ارتفاع الأسعار على دخلي
					أشعر بأن منشأتي تهتم بتحسين الأوضاع المادية للموظفين في ظل الظروف الاقتصادية

البعد					أو افاق بشدة	أو افاق بشدة	معارض بشدة	معارض بشدة	معارض بشدة
مستوى الأجور في منشأتي يُشجعني على الاستمرار في العمل وعدم البحث عن بدائل									
أشعر بالرضا عن المزايا غير النقدية (التأمين الصحي، بدلات) التي تُكَمَّل أجري									
أجري الحالي يُحقق لي مستوى معيشيًا لائقًا يتناسب مع مؤهلاتي وخبرتي									
بشكل عام أنا راضٍ عن وضعي المادي والوظيفي في منشأتي الحالية									

مع خالص التقدير والاحترام

MidOcean University



College of Business Administration

Department / Major: Master's in Human Resource Management

**The Impact of Inflation on Employee Satisfaction and
Average Wages: An Applied Study on Private Sector
Establishments in Al-Madinah Al-Munawwarah**

Prepared by:

Abdullah Suleiman Mohammed Al-Sharif

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdulhamid

Dr. Fayez Jarad

2026 – 1447