

عنوان البحث

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: 2025

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 ويحدّ 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.

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 المدينة 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؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تدمج بين الجوانب الاقتصادية والسلوكية في بيئة العمل فهي تساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين التضخم والرضا الوظيفي في السياق السعودي إضافة إلى تقديم مؤشرات عملية لصناع القرار في مؤسسات القطاع الخاص.

كما تساهم في تعزيز فهم العلاقة بين العوامل الاقتصادية ومتغيرات الرضا والتحفيز وتساعد في تصميم سياسات أجور أكثر استدامة.

أهداف الدراسة:

- 1- قياس العلاقة بين معدل التضخم ومستوى الرضا الوظيفي.
- 2- تحليل أثر التضخم على متوسط الأجور الحقيقية.
- 3- دراسة مدى استجابة المنشآت الخاصة لتغيرات الأسعار في سياسات الموارد البشرية.
- 4- اقتراح آليات لتحسين استقرار الموظفين في أوقات التضخم.

تساؤلات الدراسة:

- 1- هل يؤثر التضخم على مستوى رضا الموظفين؟
- 2- ما مدى ارتباط معدلات التضخم بتغير متوسط الأجور؟
- 3- كيف تتعامل المنشآت في مدينة المنورة مع آثار التضخم على العاملين؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معدل التضخم ومستوى رضا الموظفين.

الفرضيات الفرعية:

- 1- توجد علاقة عكسية بين التضخم ومتوسط الأجر الحقيقي.
- 2- توجد علاقة سالبة بين التضخم والرضا الوظيفي.
- 3- توجد فروق ذات دلالة في الرضا حسب الجنس أو المؤهل.
- 4- تؤثر سياسات الأجور الوسيطة على العلاقة بين التضخم والرضا.

الدراسات السابقة:

،تناولت عدة دراسات العلاقة بين التضخم والرضا الوظيفي من زوايا مختلفة. على الصعيد العربي ،أشار الحربي (2022) إلى أن العدالة في الأجور هي أحد المحددات الجوهرية للرضا الوظيفي في حين أوضح الشمري (2021) أن ارتفاع الأسعار يؤدي إلى انخفاض الأداء والتحفيز الوظيفي. أما الزهراني (2020)، فقد أظهرت دراسته أن ضعف الرواتب في المؤسسات الأهلية يؤدي إلى Guerrieri شعور عام بعدم الرضا والاستقرار النفسي. في المقابل، بيّنت الدراسات الأجنبية مثل ،أن التضخم يؤدي إلى زيادة التوتر بين العمال وأرباب العمل ECB (2025) و et al. (2024). وأن فجوة الأجور الحقيقية تضعف الإنتاجية على المدى الطويل.

دراسات عربية:

- الحربي (2022): أثر العدالة على الرضا الوظيفي.
- الشمري (2021): التضخم يؤثر على الأداء الوظيفي.

دراسات أجنبية:

- Guerrieri et al. (2024): التضخم يسبب توترًا بين العمال وأرباب العمل.
- LearnLux (2025): 74% من الموظفين يعانون من القلق المالي بسبب التضخم.
- ECB (2025): فجوة الأجور الحقيقية تؤثر على الإنتاجية.

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)

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. يتكون مجتمع الدراسة من موظفي القطاع الخاص في المدينة المنورة وستستخدم عينة عشوائية تتراوح بين 100 و150 موظفًا. أداة جمع البيانات هي استبيان إلكتروني، وسيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (spss).

حدود الدراسة :

- مكانية: مدينة المدينة المنورة.
- زمانية: الفصل الدراسي الأول لعام 2026.
- موضوعية: العلاقة بين التضخم والرضا الوظيفي.
- منهجية: تعتمد على استبيان وتحليل كمي فقط.

المراجع:

1. الهيئة العامة للإحصاء. (2024).
[indicators/1/https://www.stats.gov.sa/ar](https://www.stats.gov.sa/ar/indicators/1)
2. الحربي، فهد. (2022).
[ar/issue/2022-vol42-no1/https://journals.spa.gov.sa](https://journals.spa.gov.sa/ar/issue/2022-vol42-no1)
3. الشمري، ناصر. (2021).
[ar/issue/2021-vol13-no2/https://journals.spa.gov.sa](https://journals.spa.gov.sa/ar/issue/2021-vol13-no2)
4. Lian, C & , Guerrieri, J., Hazell, J. (2024).
[Papers--assets/pdf/CFM-Discussion/https://www.lse.ac.uk/CFM
Paper.pdf-2024/CFMDP2024-40](https://www.lse.ac.uk/CFM-Papers--assets/pdf/CFM-Discussion/https://www.lse.ac.uk/CFM-Paper.pdf-2024/CFMDP2024-40)
5. LearnLux. (2025).
[employee--impacts-of-inflation-on-https://learnlux.com/post/the
financial-wellbeing](https://learnlux.com/post/the-employee--impacts-of-inflation-on-https://learnlux.com/post/the-financial-wellbeing)
6. European Central Bank. (2025).
[https://www.ecb.europa.eu/press/economic-
bulletin/articles/2025/html/ecb.ebart202501_02~05fb781826.en.html](https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/articles/2025/html/ecb.ebart202501_02~05fb781826.en.html)

