

## قراءة سوسولوجية في الواقع المعيشي للموظف البنكي التونسي بعد ثورة 14 جانفي 2011 (الشركة التونسية للبنك دراسة حالة).

د. فاطمة عمري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- تونس

**ملخص:** يهدف هذا المقال إلى البحث في الواقع المعيشي للموظف البنكي في القطاع العمومي بعد ثورة 14 جانفي 2011، وذلك نظرا لما يكتسبه هذا القطاع من أهمية في النسيج الاقتصادي باعتباره محرّكا للدورة التنموية هذا من ناحية أولى. ومن ناحية ثانية يعود اهتمامنا بفئة الموظف البنكي إلى دوافع علمية بحثة تنبع من المكانة الريادية التي تحتلها هذه الفئة في المنظومة الاقتصادية بحكم مركزيتها في مواقع التسيير والتنفيذ صلب القطاع المالي. وقد اعتمدنا في إنجازنا لهذه الورقة البحثية بالإضافة إلى البحوث ذات العلاقة بإشكاليتنا الرئيسية لهذه الدراسة على منهج المسح الميداني من خلال توظيفنا لتقنيات كمية ممثلة في تقنية الاستبيان وتقنيات كيفية وذلك باستخدامنا لتقنيتي المقابلة والملاحظة. وقد توصلنا في هذا السياق إلى استنتاج يؤكد على استفحال ظاهرة انعدام الرضا في صفوف موظفي القطاع البنكي العمومي في تونس نتيجة لانعدام التوازن بين مواردهم المالية ممثلة في الراتب الشهري وتوفير احتياجاتهم المعيشية، مما أدى إلى تراجع مكانتهم الاجتماعية. هذا ما سنتناوله بالتفصيل والنقاش ضمن هذه الورقة البحثية.

**الكلمات المفتاحية:** الواقع المعيشي؛ الموظف البنكي في القطاع العمومي؛ الرضا الوظيفي؛ المرتب الشهري.

### **Sociological studies about standard of living of banker after the revolution of 14 January 2011 (Tunisian society of Bank as a practical case)**

**Abstract :** This article aims to do research about standard of living of banker in public sector after the revolution of 14 January 2011 with an emphasis on bank officer's. In particular, considering the importance of this sector in economic fabric as a power of the development round, on one hand. On the other hand, our interest on category of banker is due to purely scientific reasons issued by the leadership role taken by this

category in the economic system due to the decentralization on site of governance and execution in the financial sector. To achieve the scientific goal of this study, a methodology has been adapted which is based on the field study, relying on quantitative techniques represented by the questionnaire and qualitative techniques such as the interview and observation . Thanks to this study, we highlighted a dissatisfaction among the Tunisian bank official due to an acute imbalance between his financial resources (the monthly salary) and the satisfaction of his vital needs. This led to a decline in his social status.

**Keywords:** Standard of living; Banker in public sector; Work satisfaction; Monthly Salary

## مقدمة

تُعدُّ هذه الورقة البحثية محاولة نسعى من خلالها إلى دراسة خصائص شريحة اجتماعية أصبحت في الوقت الراهن تطرح العديد من التساؤلات، ألا وهي فئة الموظف البنكي في القطاع العمومي، خاصة في ضوء ندرة البحوث والأدبيات التي تتناول هذه المسألة من وجهة نظر سوسولوجية. فمن المفروض أن هذه الفئة تنتمي إلى قطاع الوظيفة العمومية - أي القطاع العام - الذي يمثل أهم عناصر التنظيم الإداري في الدولة والجهاز المنفذ لسياساتها منذ أن برزت الملامح الأولى لبناء الدولة الوطنية الحديثة. وهذه الميزة تجعل منها الفاعل الأساسي الذي يمسك بزمام الأمور في إنتاج وإعادة إنتاج الدولة، وبالرغم من ذلك فإنها لم تشكل إلى حد الآن مادة بحثية ثرية لدى علماء الاجتماع، في حين حظيت هذه الفئة باهتمام الاختصاصات العلمية الأخرى مثل القانون (حمدي، 2009) والاقتصاد والتي تناولت بالبحث التنظيم المؤسساتي والإداري لهيكل الوظيفة العمومية وليس ما يجب أن يكون عليه أو كيف يمكن أن يكون عليه وضع شريحة الموظفين العموميين في ظل اشتغال التنظيم المجتمعي.

أما فيما يخص التأيير النظري والفكري لموضوع بحثنا، فإننا نعتبر أن أطروحة موريس هالبواكس تمثل الإطار النظري المناسب لتصنيف المجتمع المدروس معرفياً، ذلك أن مجال الالتقاء بين موضوع دراستنا وأطروحة هالبواكس يتمحور حول المؤشر الأساسي الذي تتبني عليه إشكاليتنا التي تركز بالأساس على البحث في المستوى المعيشي لهذه الشريحة بالاعتماد على مجموعة من المتغيرات لعل من أهمها الدخل (المرتّب الشهري) وكذلك الاستهلاك إضافة إلى متغيرات أخرى والتي سنبرزها خلال مختلف مراحل التحليل. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن موريس هالبواكس قد جعل من مستوى العيش (Halbawaks, 1913) مؤشراً أساسياً لتحديد مختلف أصناف الطبقات الاجتماعية

مستندا في ذلك إلى ثنائية الاستهلاك والتفقات كمتغيرين بارزين في تحديد نمط الحياة والمستوى المعيشي، إذ يعتبر في هذا السياق أننا "عندما نتكلم عن المرتبة الاجتماعية لمجموعة بشرية، نتكلم عن ثروتها، ومعنى ذلك مجموعة نفقاتها العادية، أي المنافع التي تمكنها مداخلها من التمتع بها". (Halbawaks, 1913)

### الإشكالية

من الأهداف الجوهرية لدولة الاستقلال النهوض بالمستوى المعيشي لكافة التونسيين وتحقيق الترقّي في السلم الاجتماعي خاصة بالنسبة إلى الفئات الضعيفة والمتوسطة على حدّ السواء. لذلك عملت السلطة خلال الستينيات من القرن المنقضي على توفير "الشغل للجميع". (الهرماسي ع، 1993) ساعية إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية عادلة وشاملة من خلال إعطائها بعدا اجتماعيا لسياساتها الاقتصادية وذلك بالتركيز على بعض القطاعات الإستراتيجية كالنّشغيل والتعليم والصحة. فقد سعت الدولة آنذاك إلى تجسيد مفهوم الرفاهية على اعتبار وأنّ "دول الرفاهية قد أنشئت بتسويات تُعيد رسم الحدود بين الدولة والسوق والعائلة" (بينيت، 2010). وتمكّن هذه الاستراتيجية من ناحية أولى من تحقيق السلم الاجتماعي وتساعد من ناحية ثانية الفئات الوسطى على تبني نمط استهلاكي رفاهي. كما أنّها تُتيح للطبقات الشعبية بلوغ نمط عيش كفاي، غير أنّ تحقيق هذا النمط أو ذلك من الاستهلاك يظلّ مرتبطا في جانب كبير منه بقدرة التوفير الحكومي. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنّ مفهوم الرفاهية قد ارتبط في نشأته "بالرأسمالية المتقدمة" (بينيت، 2010) وبالسوق الاستهلاكية، ليصبح لاحقا مصدرا للمشكلات الاجتماعية، لارتباطه برغبة الفرد في تحقيق نمط عيش أكثر تطورا تقابله محدودية موارده المالية، خاصة في ظلّ التحوّلات التي شهدتها السياسة التثموية في تونس من النمط الاشتراكي إلى النمط الليبرالي القائم على اقتصاد السوق وعلى الانفتاح، إضافة إلى انتهاج سياسة الإصلاح الهيكلي، وما نتج عنها من تخلي الدولة عن دورها الرعائي والتقوي في بعض القطاعات ذات الصبغة الاجتماعية لفائدة القطاع الخاص. وهو ما أدى إلى "ارتكاسة" (الهرماسي م، 1999) الحراك الاجتماعي صلب الفئات الوسطى وإلى التأثير سلبا في واقعها المعيشي الذي كشف عن الكثير من التوتّرات التي تعيشها هذه الطبقة وخاصة شريحة الموظفين العموميين. وتترجم هذه الضغوطات بانعدام الرضا المهني وصعوبة إثبات الذات اجتماعيا، يقابلها شغفها المفرط في إظهار تمايزها الاجتماعي "فقد كانت هذه الطبقة شغوفة بالاستهلاك ومسكونة برغبة جامحة في الاستمتاع بالحياة... وتتمثّل السعادة العظمى بالنسبة إليها في الاستهلاك المنفلت العقل وفي التوق إلى نمط الحياة البرجوازي". (التيمومي، 2012) كما أنّ السياسة التأجيرية المعتمدة في تونس لا تسمح لهذه الفئة المدروسة بمسايرة نسق ارتفاع الأسعار والتضخم المالي. وهذا ما يؤثّر سلبا في قدرتها الشرائية ويخلق لديها حالة من اللاتوازن الذي تختلف درجاته وتتوغل آثاره ارتباطا بقيمة الموارد المالية المتوفرة لكل شريحة. ممّا يعني أنّ وضع القطاع العمومي في تونس أصبح يثير

مجموعة من التساؤلات وخاصة إذا ما قارنا بين الدور الحيوي الذي يلعبه في المجالين الاقتصادي والاجتماعي وبين قدرته على تلبية انتظارات أعوانه وموظفيه.

ومن الأهمية بمكان، أن نُشير في هذا الصدد إلى أنه، وأثناء مرحلة بناء دولة الرفاه التي طبعت فترة ما بعد الاستقلال، استفادت شريحة الموظفين العموميين من سياسة الدولة بشكل عام حيث عملت هذه الأخيرة على إعطاء السياسة الاقتصادية بعدا اجتماعيا من خلال السعي إلى تعديل السوق الاستهلاكية والتحكم في الأسعار للحفاظ على المقدرة الشرائية. إلا أنه ومع تبني السياسة الليبرالية التي رافقها تحوّل في مهام الدولة، أصبحت شريحة الموظفين العموميين عرضة لمجموعة من الاختلالات والتوترات، نتيجة "الانحرافات التي طبعت سياسة الدولة كالزيادة في الضرائب والأسعار." (التيمومي، 2012) دون أن ننسى، ما خلفته ثورة 14 جانفي 2011 من زيادة تردّي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لأغلب مكونات المجتمع "حيث بلغت نسبة النمو الاقتصادي في أواخر 2011 رقما مفرعا وهو اثنان تحت الصفر ووصل عجز ميزانية الدولة قرابة 7% من الناتج الخام." (التيمومي، 2012) وهو ما أثر سلبا في واقع مختلف شرائح الطبقة الوسطى لا سيّما الشريحة المدروسة على اعتبار وأنها شريحة تعيش على مرتبها الشهري فقط.

وفي هذا الإطار سنعمل على مقارنة إشكالية بحثنا والمتمثلة في الطرح التالي:

-هل أنّ قطاع الوظيفة العمومية مازال يمثل مصدرا للرّضا وإثبات الذات اجتماعيا بالنسبة إلى الموظف البنكي التونسي؟ خاصة في ظلّ التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي طبعت العشرية الأولى وبداية العشرية الثانية من الألفية الثالثة والتي تمثّل الإطار الزماني لدراستنا الميدانية - ومالها من تأثيرات جذرية في الواقع المعيشي لمختلف الشرائح الاجتماعية. وتتفرّع عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية يمكن بلورتها في التساؤلات التالية:

-هل مازالت الوظيفة العمومية تمثّل لدى هذه الفئة مصدرا لتحقيق التمايز الاجتماعي من خلال ما يتمتعون به من هوية اجتماعية تمكّنهم من تصنيف الآخرين وتصنيف أنفسهم وتحديد موقعهم الاجتماعي باعتبارهم إحدى شرائح الطبقة الوسطى؟

-هل ستكون هذه الفئة قادرة على التّأقلم مع مجموعة هذه التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وعلى توفير متطلبات معيشها اليومي اعتمادا على دخلها الأجرى فقط؟ إنّ الإجابة عن هذه التساؤلات تبقى رهينة البحث المكتبي والعمل الميداني اللذين سيمكّننا من تحليل فحوى الإشكالية الرئيسية بمختلف تفرّعاتها بالإضافة الى اختبار مدى صحّة الفرضيات التي مثّلت إحدى مرتكزاتنا النظرية.

## الفرضيات

نودّ أن نشير في هذا السياق إلى أنّ المعطيات الموضوعية التي انطلقنا منها في تناولنا لإشكالية بحثنا، تتمثل في مجموعة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها تونس بعد ثورة 14 جانفي 2011، وما يعنيه ذلك من انعكاسات على الواقع المعيشي لمختلف الشرائح الاجتماعية، عامة ولاسيما فئة الموظّفين العموميين في القطاع البنكي بصفة خاصة، وبناء على هذا الأساس فإنّه من الممكن أن نفترض:

- أنّ الوظيفة العمومية في تونس هي مصدر للتمايز الاجتماعي لدى الموظف البنكي.
- أنّ ارتفاع الأسعار والغلاء المُجفف للمعيشة إضافة إلى المنحى التصاعديّ الذي اتخذته ظاهرة التّضخم الماليّ قد شكّلت أبرز العوامل التي أدت إلى تدني المقدرة الشرائية للموظف البنكي وفقدان الأجر قيمتها الاقتصادية والاجتماعية.

### الإطار المنهجي المعتمد في البحث

نشير في هذا السياق إلى أنّ خصوصية بحثنا تقتضي مآ الاعتماد على منهجية كمية لمقاربة المعطيات القابلة للقياس إحصائياً، بالإضافة إلى استخدام المنهج الكيفي لتقصّي الظاهرة المدروسة في مختلف تجلياتها.

### المنهجية الكمية

استناداً إلى طبيعة الظاهرة قيد الدراسة وعينة البحث فإننا سنعتمد على تقنية الاستبيان، نظراً لقدرتها على مسح عدد هامّ من المبحوثين، وسيكون هذا الاستبيان موجّهاً إلى العينة المدروسة انطلاقاً من الهدف الرئيسي للبحث وإشكاليته وفرضياته. ثم سنعمد بعد ذلك إلى تحويل المعطيات المتحصّل عليها إلى جداول إحصائية تأليفية وأخرى تفصيلية وإلى رسوم بيانية تساعدنا على تحليل الظاهرة وذلك من خلال الاستعانة ببعض البرامج الإحصائية مثل: "SPSS 18" و"Excel 2007".

ورغم أنّ الاستبيان يُعدّ من أنجع الوسائل العلمية المعتمدة لإجراء البحوث في ميدان العلوم الاجتماعية، فإنّ هذه الأداة لها حدود منهجية ومعرفية، تتمثل في أنّ المعلومات التي يتمّ جمعها بواسطة الاستبيان لا نستطيع أن نضمن موضوعيتها وصدقها بشكل كليّ. ومن هذا المنظور ارتأينا استكمال المنهج الكمي بالمنهج الكيفي حتى تكون نتائج البحث أكثر مصداقية علمية.

### المنهجية الكيفية

يتميّز المنهج الكيفي بتنوّع وسائل جمع المعلومات إلّا أنّنا سنقتصر في إنجازنا لهذا البحث على تقنيتي الملاحظة والمقابلة وذلك بهدف دراسة واقع المبحوث والتعرّف إلى العوامل والقوى التي تؤثر فيه وتحدّد اتجاهاته وسلوكياته. وتعتبر "المقابلة في الدراسات الميدانية حجر الزاوية في

الوصول إلى الحقائق التي لا يمكن للباحث معرفتها دون النزول إلى واقع المبحوث والاطلاع على ظروفه المختلفة" (الحسن م، 1982) كما أننا سنعتمد على تقنية الملاحظة التي لا تقل أهمية عن المقابلة من حيث قدرتها على تزويد الباحث بالمعلومات والبيانات عن مجتمع البحث.

### المؤسسة موضوع الدراسة

تمثل الشركة التونسية للبنك الإطار العام الذي ينتمي إليه المجتمع الأصل لدراستنا. وهي أول مؤسسة مالية بنكية تم تأسيسها بعد حصول تونس على الاستقلال لتمويل الاقتصاد الوطني، وكان ذلك في 18 جانفي 1957. ويشغل بها في الوقت الراهن (أي خلال إجراننا للعمل الميداني في سبتمبر 2014) 2350 (www.Stb.com.tn) موظفاً موزعين على مختلف فروع الشركة بكامل الجمهورية. ويعود اختيارنا لهذه المؤسسة مثالا تطبيقياً للبحث في واقع الموظف البنكي ومدى ما تحقق له من الرضا الوظيفي، على الرغم من تعدد المؤسسات البنكية بتونس، إلى تزامن تاريخ تأسيس هذه الشركة مع انطلاقة بناء الدولة الوطنية وبداية العمل على تجسيد مشروع دولة الرفاه التي عاشت في ظلها فئة الموظفين العموميين أقصى درجات الرفاه المادي والاجتماعي بما في ذلك فئة الموظفين البنكيين الذين تمكنوا من تحقيق ترقى اجتماعي إذ مكنتهم الوظيفة البنكية خلال الستينيات من القرن المنقضي من بلوغ مستوى عيش يتماشى مع تماثلهم ومن بناء هوية اجتماعية تميزهم عن باقي موظفي القطاع العمومي. فهل مازالت الوظيفة العمومية في القطاع البنكي العمومي تشكل مصدر ارتياح وترقى على المستويين المهني والاجتماعي من وجهة نظر هذه الشريحة؟ هذا ما سنعمل على التحقق منه من خلال إنجازنا لهذه الورقة البحثية.

### مجتمع الدراسة وحجم العينة

لما كانت عملية المسح الشامل لمجتمع البحث عملية غير ممكنة وصعبة لعدة اعتبارات من ذلك أنه "يتعذر على الباحث مقابلة جميع وحدات البحث إما لضيق الوقت أو لمحدودية الموارد المالية المتيسرة للباحث". (الحسن م، 1999) لذلك اعتمدنا في إجراننا لهذه الدراسة على العينة المأخوذة بطريقة عشوائية والتي تعني في أوضح معانيها "ذلك النموذج من السكان الذي يتم انتقاؤه بالطريقة العشوائية والذي تُشتق من خلال دراسته المعلومات وتُستخرج الاستنتاجات وتبنى التعميمات السمولية عن مجتمع البحث الذي انتقيت منه العينة". (الحسن م، 1999) أما فيما يتعلق بمجتمع بحثنا فإننا نشير إلى وجود سمة هامة تؤكد أهمية العينة العشوائية البسيطة صلب بحثنا، وتتمثل في توفر مبدأ التجانس شبه التام "على مستوى الصفات الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية" (الحسن م، 1999) التي تجمع بين أفراد المجتمع المدروس على اعتبار أننا ندرس شريحة الموظفين العموميين في القطاع البنكي انطلاقاً من الخصائص التي توحد بينهم على مستوى وضعهم الاجتماعي وانتمائهم الطبقي والمهني.

وانطلاقا من مجموعة هذه الاعتبارات التي حاولنا من خلالها تشخيص خصائص المجتمع المدروس، فإننا سنعمل كذلك على التّقيّد بها في تعاملنا مع العيّنة التي سعينا إلى تحديدها قدر المستطاع وفق نفس السّمات التي تميّز المجتمع الأصل والبالغ عدده الألف موظّفًا. أمّا عيّنة البحث فتشمل مائة موظّفًا بنكيًا مورّعين على ثلاثة أصناف مهنيّة وهي:

-- صنف أعوان التسيير الإداري والإشراف (90 موظّفًا).

-- صنف أعوان الإنجاز (5 موظّفين).

-- صنف أعوان التتبع والخدمات (5 موظّفين).

تظلّ ظاهرة الرّضا الوظيفي، من وجهة نظرنا، ظاهرة معقّدة على اعتبار أنّها مرتبطة بتقييم الموظّف لوظيفته باعتبارها أداة لإشباع حاجياته بمختلف أنواعها (سواء أكانت ماديّة، اجتماعيّة، نفسيّة أو مهنيّة). وهنا تكمن صعوبة القياس لتباين المواقف والآراء. وتقاس درجات الرّضا الوظيفي بالاعتماد على مجموعة من المؤشّرات كالأجر ومُلقّاته. كما أنّها ترتبط بما يحقّقه الفرد من إشباع لحاجياته وتلبية لرغباته بشكل يتناسب مع ما يريده من عمله وما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقّعاته. وأخذًا بهذه الاعتبارات، سنحاول في العنصر الموالي الكشف عن خصائص الواقع الماليّ للموظّف البنكيّ في علاقته بمرتبّه الشهري وذلك بالاعتماد على المعطيات التي تحصّلنا عليها من خلال التّقنيات المنهجية الثلاثية والمتمثّلة في الاستمارة والمقابلة والملاحظة.

### درجات الإشباع الماليّ لدى الموظّف البنكيّ التونسيّ

لئن عاشت مختلف شرائح الطّبقة الوسطى في تونس خلال فترة الستينيات وإلى حدود منتصف السبعينيات من القرن الماضي، طفرة شاملة إن جاز لنا اعتبارها كذلك، ونخصّ بالذكر الفئة المدروسة- الموظّف العموميّ في القطاع البنكيّ- والتي تمكّنت من تحقيق تمايز اجتماعيّ وإشباع ماديّ ومعنويّ، اعتمادا على دخلها الأجرى، إذ مكنتها الوظيفة البنكيّة آنذاك، من بلوغ مستوى عيش راق وتصدر مكانة اجتماعيّة مرموقة ضمن التّصنيف الطّبقيّ للمجتمع التونسيّ. فإنّ هذا الأمر ذاته، قد شكّل دافعا لنا لتقصّي واقع هذه الشريحة في الوقت الراهن والسّعي إلى معرفة هل مازالت تعيش الوضع نفسه؟ هذا ما سنبحث فيه من خلال إنجازنا لهذه الورقة البحثيّة معتمدين في ذلك على ما أفرزته نتائج العمل الميدانيّ.

### مدى تلبية الأجر لمتطلّبات المعيش اليوميّ حسب متغيّري الحالة المدنيّة والصنف المهنيّ

يحتلّ المال الصدارة في ترتيب الإنسان لأولوياته على اعتبار أنّه يمثّل الآلية الوحيدة التي تمكّنه من توفير مستلزمات معيشه اليوميّ وضمان مستوى عيش يتماشى مع تمثّلاته. وهي الفكرة ذاتها التي أكد عليها عالم الاجتماع المنصف ونّاس إلى حدّ اعتباره "أنّ المال هو عماد تدبير الأحوال

وقوام المعيش اليومي وعموده الفقري. " (وناس، 2011) وانطلاقا من هذا الرأي الذي يؤكد على مركزية المال في حياة الإنسان واستنادا إلى نتائج العمل الميداني، ارتأينا تقصي الواقع المادي للعيئة المدروسة من خلال طرح بعض التساؤلات التي تتعلق بمدى تغطية الراتب للاحتياجات اليومية للموظف البنكي. وقد أثرنا في هذا المستوى من التحليل الاستناد في مرحلة أولى إلى مؤشر الحالة المدنية بمختلف أصنافها - والجدير بالذكر في هذا الصدد هو أنّ عينة البحث لا تتضمن شريحتي الأرامل دون أطفال والمطلّقين مع أطفال- وقد أثبتت النتائج الميدانية أنّ جميع أفراد هذه الفئة قد أجمعوا على عجز المرتب على الاستجابة لمتطلبات معيشتهم اليومي وهو ما تؤكده المعطيات الإحصائية الواردة (بالجدول رقم 1) إذ بلغت نسبة الذين أقرّوا بعجزهم التام على تصريف شؤون معيشتهم اليومي اعتمادا على مرتبهم الشهري 75% من مجموع العينة وهي نسبة تتوزع بصفة متفاوتة على مختلف أصناف الحالة المدنية إلا أنّها بلغت أقصاها في صفوف المتزوجين العائلين لأطفال (70%) ذلك أنّ وجود الأطفال من شأنه أن يساهم في تعدد الحاجيات وتووعها مما يرفع من سقف النفقات. أما النسبة المتبقية (وهي 5%) فتتوزع بصفة تكاد تكون متساوية بين بقية أصناف الحالة المدنية للمستجوبين (والتي تمثلها الأصناف الآتي ذكرها: العزّاب، المتزوجون دون أطفال، والأرامل مع أطفال والمطلّقون دون أطفال) ويرجع انخفاض هذه النسبة، في جانب منه إلى أنّ هذه الأصناف المذكورة لا تكتسي أهمية عددية ضمن عينة البحث من جهة أولى، وإلى قلة أو انعدام عدد الأفراد المُعالين من طرف هذه الأصناف من جهة ثانية. فقد أثبت استثمارنا لنتائج (الجدول رقم 1 في الملاحق) أنّ شريحة العزّاب لا تتحمّل مسؤولية إعالة الأبوين أو الإخوة، الأمر الذي قد يفسّر تمكّن نصف هذه الشريحة من تلبية احتياجاتها اعتمادا على مرتبها الشهري. في مقابل ذلك صرّحت نسبة من المتزوجين بإعالتها لعائلة ممتدة (أطفال، زوجة، أبوين وإخوة) وهو ما من شأنه أن يرفع من سقف نفقاتها، ويجعلها غير قادرة بتاتا على تغطية احتياجاتها اليومية بصفة كلية. كما تمكّننا انطلاقا (من الجدول رقم 1) من الوقوف على حجم التوافق الحاصل بصفة كلية بين الأجر وتوفير الحاجيات، إذ تبيننا أنّ نسبة هذا التوافق منعدمة تماما في صفوف المتزوجين (0%) في حين بلغت نسبة الذين عبّروا عن توصّلهم إلى تغطية احتياجاتهم كليا (4%) من مجموع العينة وهي نسبة موزّعة بالتناصف بين شريحتي العزّاب والمطلّقين دون أطفال.

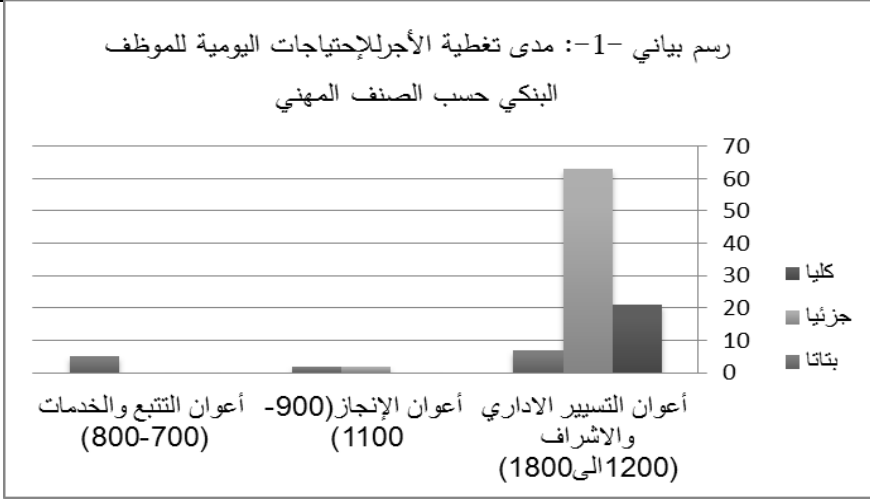


الجدول 1-: مدى تغطية الأجر للاحتياجات اليومية للموظف البنكي حسب الحالة المدنية

مجموع العينة		نوعية التغطية						الحالة المدنية للمستجوب
		كليا		جزئيا		بناتا		
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
4	4.00	2	2.00	1	1.00	1	1.00	أعزب (عزباء)
82	82.00	0	0.00	12	12.00	70	70.00	متزوج (ة) مع أطفال
6	6.00	0	0.00	5	5.00	1	1.00	متزوج (ة) دون أطفال
3	3.00	0	0.00	1	1.00	2	2.00	أرمل (ة) مع أطفال
0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	أرمل (ة) دون أطفال
0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	مطلق (ة) مع أطفال
5	5.00	2	2.00	2	2.00	1	1.00	مطلق (ة) دون أطفال
100	100.00	4	4.00	21	21.00	75	75.00	المجموع

المصدر: الاستمارة الميدانية سبتمبر 2014.

ولمزيد البحث في تقييم أفراد العينة المدروسة لواقعهم المالي، استندنا في مرحلة ثانية إلى متغير الصنف المهني على اعتبار وأنه المؤشر الذي يتم اعتماده في تحديد قيمة الراتب. وتنقسم عينة البحث إلى ثلاثة أصناف: نجد في مقدمتها الصنف الأول والذي يمثل أعوان التسيير الإداري والإشراف ويمتاز بارتفاع مرتبه الشهري مقارنة بالصنفين الآخرين، ثم يليه الصنف الثاني، وهو صنف أعوان الإنجاز، في حين يحتل أعوان التتبع والخدمات المرتبة الثالثة من حيث المستوى التأجيري.



المصدر: الاستمارة الميدانية سبتمبر 2014.

إنّ الجدير بالملاحظة في هذا المستوى من التحليل هو أنّ نسبة الذين صرّحوا بعدم تحقيقهم لإشباع ماديّ اعتمادا على مرتبتهم الشهري نجدها مرتفعة في صفوف ذوي الأجر المرتفع (إذ بلغت 7% من مجموع 14% ممّن لم يتمكنوا من توفير احتياجاتهم الحياتيّة) (انظر الجدول رقم 2 في الملاحق) خاصّة إذا ما قارنّها بنسبة الذين ينتمون إلى الصنف الثّاني والتي بلغت (2%) من المجموع الجمليّ للذين يعانون من عجز مرتباتهم على تلبية احتياجاتهم. (انظر الجدول رقم 2 في الملاحق). في حين أنّ أكثر النّسب تعبيراً، كما يبرز ذلك (الرسم البياني رقم 1) نجدها في صفوف الصّنف الثّالث والذي لم يتمكّن حتّى من بلوغ مستوى عيش كفايّ ولو بصفة جزئيّة، وهو ما يعبر برأينا عن أقصى درجات الحرمان، إذ بلغت نسبة الذين عبّروا عن قصور المرتب على تلبية أبسط ضروريات العيش والتمثّلة في (الأكل - اللباس - النقل) 100% من المجموع الجمليّ لهذا الصّنف. وإذا ما أردنا أن نقارن بين الصنف الأقلّ قدرة شرائيّة من حيث العائد الماليّ والفئة الأكثر تأجيراً، نجد أنّ أعلى نسبة تهّم التّغطية الجزئيّة (63%) (انظر الجدول رقم 2 في الملاحق) في صفوف الشريحة ذات الدّخل المرتفع وهي الشريحة الأكثر تواجدا ضمن عيّنة البحث، في حين لا يقرّ الصّنف الثّالث بأيّ نسبة من نسب التّغطية سواء كانت جزئيّة أو كليّة (وهو ما يعبر عنه الرسم البياني رقم 1)، ممّا يعني أنّ نسبة العجز الثّام قد بلغت ذروتها في صفوف هذه الفئة. أمّا الصّنف الثّاني فإنّه ينقسم بصفة تكاد تكون متناصفة بين من يقرّون بالعجز الثّام على التّغطية، ومن يقرّون بالتّغطية الجزئيّة، على أن تسجّل درجة التّغطية الكليّة غيابها الثّام لتفتح باب المعاناة الماديّة أمام هذين الصّنفين وتجعلها جزءاً من معيشتهم اليوميّ.

إنّ هذه الإحصائيات التي انطلقنا منها (الجدول رقم 1 والرّسم البيانيّ رقم 1) تكشف لنا عن طبيعة

التقييم الذي أبداه أفراد العينة لوضعهم المالي، إذ أكدت نسبة هامة منهم، على اختلاف أصنافهم المهنية والحالة المدنية التي ينتمون إليها، أنهم يعانون من العجز المالي في تصريف شؤونهم الحياتية. إلا أن ما تجدر الإشارة إليه في هذا السياق، هو أننا لم نتجاوز بعد، مسألة تحقيق الاحتياجات ولم نبحث في مسألة الطموحات في ضوء الموارد المالية المتوفرة لهذه الشريحة.

### طموحات الموظف البنكي ومدى تحقيقه لها

لقد مكّنا تفحص النسب الواردة (بالجدول رقم 2) من الوقوف على أهم طموحات الموظف البنكي التي يصبو إلى تحقيقها اعتمادا على مرتبه الشهري. والملاحظ في هذا الصدد أن السّفر يتصدّر هذه الطموحات لدى صنف أعوان التسيير الإداري والإشراف. في حين يسجل مثل هذا الطموح غيابا تاما في ذهن موظفي الصنفين المتبقين. أما فيما يخص بقية الطموحات الأخرى كامتلاك المنزل الذي يعدّ، برأينا، أولى المطالب التي من المفروض أن تتم الاستجابة لها اعتمادا على الراتب الشهري، نظرا لأهميته في تحقيق الاستقرار في حياة الفرد، فإنه يتحوّل إلى حلم يصعب تحقيقه، إذ أوضح السيد (ز- ب)\* في هذا السياق أن جلّ ما يتمناه هو امتلاك منزل، فقد صرح أثناء محاورتنا بقوله "لا يخفى على أحد أن امتلاك بيت في الوقت الراهن يكاد يكون أمرا مستحيلا خاصة بالنسبة إلى الموظف في القطاع العمومي، إذ يشكل هذا الأمر بالنسبة لي حلما تصعب ملامسته اعتمادا على راتبي الشهري." (ز-ب، 2014) أما فيما يتعلق بامتلاك السيارة فقد أقرّ محاورني بأنها تعدّ من الضروريات الملحة، إلا أنه يعجز عن امتلاكها خاصة في ظل اتساع حجم النفقات وتنوّعها بالتوازي مع ارتفاع الأسعار.

إنّ ما أمكن التوصل إليه اعتمادا على المنهجيتين الكمية والكيفية، هو أنّ طموح الموظف البنكي أصبح يقتصر في كثير من الأحيان على توفير أهمّ الضروريات، خاصة بالنسبة إلى الصنفين الثاني والثالث. إذ عبّر 4% من مجموع الصنف الثاني و2% من مجموع الصنف الثالث (انظر الجدول رقم 2) أنهم يطمحون إلى امتلاك منزل، وتعكس هذه النسب أهمية هذا المطلب بالنسبة إلى هذين الصنفين على اعتبار وأن كلاهما يمثل 5% من مجموع العينة المبحوثة. أما فيما يخص بقية أصناف الطموحات فإنها تبدو من خلال الإحصائيات الواردة (بالجدول رقم 2) مغيبة تماما عن تفكير هذين الصنفين.

وفي سياق العلاقة التمهصلية التي تربط بين المتغيرات الفرعية والرئيسية لبحثنا، تتولد إشكالية فرعية جديدة تتعلق بمدى تحقيق أفراد العينة المدروسة لطموحاتهم كمتغير فرعي اعتمادا على الأجر باعتباره متغير رئيسي. إنّما يمكن استخلاصه انطلاقا من (الرسم البياني رقم 1 في الملاحق) هو أنّ السواد الأعظم من الشريحة المدروسة يقرّ بالمساهمة الجزئية للمرتب في تحقيقه لطموحاته وذلك بنسبة 88%. وهوما يدلّ على أنّ أفراد العينة المستجوبة قد يعتمدون على موارد مالية إضافية لتصريف شؤون معيشتهم اليومي، وهوما سنتناوله بالبحث في مرحلة لاحقة

من هذه الورقة البحثية. إلا أنّ اللافت للانتباه فيما يتعلّق بهذه المعطيات الإحصائية هو أنّ تحقيق الطّموحات اعتمادا على الأجر بصفة كلية قد بلغ في أعلى درجاته 4% وهي نسبة مسجلة في صفوف صنف أعوان التسيير الإداري والإشراف في حين نجدها منعدمة (0%) انظر الجدول رقم 4 في الملاحق) فيما يخصّ الصنّفين المتبقّيين وهو ما يعكس، برأينا التّفاوت، الكبير الحاصل "بين الانتظارات والإمكانات وبين الموارد والطّموحات." (وتّاس، 2011)

الجدول 2-: أبرز طموحات الموظف البنكي

مجموع العينة	أصناف الطموحات														الصنف المهني			
	تدريس الأبناء بالخارج		إعانة الفقراء		جميعها		إيجابية أخرى (شراء منزل كبير تغيير السيارة)		تدريس أطفالك بمدارس خاصة		امتلاك منزل		امتلاك سيارة			القيام بسفريات		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
90.00	90	1.00	1	2.00	2	6.00	6	10.00	10	4.00	4	13.00	13	4.00	4	50.00	50	صنف أعوان التسيير الإداري والإشراف
5.00	5	0.00	0	0.00	0	0.00	0	1.00	1	0.00	0	4.00	4	0.00	0	0.00	0	صنف أعوان الانحياز
5.00	5	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2.00	2	2.00	2	1.00	1	0.00	0	صنف أعوان التتبع والخدمات
100.00	100	1.00	1	2.00	2	6.00	6	11.00	11	6.00	6	19.00	19	5.00	5	50.00	50	المجموع

المصدر: الاستمارة الميدانية سبتمبر 2014

إنّ ما كشفت عنه نتائج البحث الميداني اعتمادا على المنهجيتين الكمية والكيفية، من قصور شبه كليّ للمرتب الشهري على تلبية احتياجات الموظف البنكي سواء تعلّق الأمر بالضروريات اليومية أو على مستوى تحقيق الطّموحات، يجيز لنا التّساؤل عن الأسباب الكامنة وراء هذا العجز. فقد أوضحت السيّد (إ - ب) في هذا السّياق بأنّ هذه الفجوة بين الموارد المالية وتوفير المتطلّبات تشهد انتشارا كبيرا صلب المجتمع التونسي، لاسيّما في صفوف موظّفي القطاع العمومي إلى حدّ أنّها "أصبحت تهدّد استقرار الموظّف سواءً على المستوى المهني أو العائلي أو الاجتماعيّ أيضا." (إ-ب، 2014)

**أسباب الاختلال بين الإمكانيات المالية وتوفير مستلزمات المعيش اليوميّ لدى الموظّف البنكيّ التونسيّ**

لننّ لعب تطوّر نسبة التّحصّر خلال العقود الأخيرة دورا بارزا في تزايد نسق الحاجيات وكذا الانتظارات، مقارنة بالسّتينيات والسّبعينيات من القرن المنصرم - إذ بلغت هذه النسبة 66.2% (المعهد الوطنيّ للإحصاء، 2012) حسب إحصائيات 2011، ممّا وّد حالة من انعدام التّوازن بين الموارد المالية ممثّلة في الرّاتب الشهري وتوفير الحاجيات في صفوف الموظّفين العموميين

عامّة، فإنّ نتائج البحث الميدانيّ قد كشفت كذلك عن وجود أسباب أخرى، لا تقلّ أهميّة عن الأولى من حيث مساهمتها في تعميق هذه الفجوة في صفوف موظفي القطاع البنكيّ.

وترتبط هذه الأسباب في أغلبها، حسب ما ورد في إجابات المبحوثين بالوضع الماليّ والاقتصاديّ للبلاد. ونجد في مقدّمتها الارتفاع المجحف للأسعار، إضافة إلى تفاقم ظاهرة التّضخّم الماليّ وما تشهده السياسة التّأجيريّة من ثبات. فقد أوضح السيّد (ر-ب) في هذا الإطار، أنّ ارتفاع تكاليف المعيشة وإحجام الدولة ممثلة في وزارة الإشراف عن إيجاد صيغة تلاؤم بين نظام الأجور من جهة أولى، ومحاولة التّخفيف من وطأة ظاهرة التّضخّم الماليّ من جهة ثانية، قد أدّى إلى فقدان الأجور قيمتها الاقتصاديّة والاجتماعيّة. ويتجلى ذلك خاصّة في اهتراء المقدرّة الشرائيّة التي تعبّر عن المستوى المعيشيّ العام والقدرة على الاستهلاك وتوفير الحاجيات الصّروية، وذلك ارتباطا بالمداخيل الماليّة من ناحية وبمستوى الأسعار من ناحية أخرى. وقد أقرّ محاورني في هذا السياق قائلا "إنّ ارتفاع الأسعار بشكل ملفت إضافة إلى تفاقم ظاهرة التّضخّم، قد أدّى إلى استنزاف المقدرّة الشرائيّة خاصّة بالنسبة إلى أصحاب الرّواتب الشّهريّة، الذين يمثلون أولى ضحايا الأزمات الاقتصاديّة!" (ر-ب، 2014)

كما توصلنا اعتمادا على المنهجية الكيفيّة إلى استنتاج مفاده أنّ البعض من أفراد عيّنة البحث لا يطمحون إلى بلوغ مستوى عيش الفئات المترفّهة في تونس فحسب وإنما يطوقون إلى تبني نمط عيش مماثل لمستوى عيش نظرائهم في المجتمعات الغربيّة. فقد عبّر السيّد (م-م) في إحدى حواراتنا عن هذا الهاجس بقوله "على الرّغم من تقارب الموظّف البنكيّ التونسيّ ونظيره في العديد من البلدان المتقدّمة، من حيث المستوى العلميّ والتّكوين الأكاديميّ، إلا أنّ الفرق بينهما يسجّل على مستوى نظام التّأجير والحوافز الماليّة ونمط العيش لصالح الإطار الغربيّ إلى درجة أنّ الأول أصبح يقترب من الفئات الشّعبيّة من حيث الثّراتب الاجتماعيّ ومستوى العيش، في حين أنّ نظيره الغربيّ يعيش حياة التّرف والرّفاهية بفضل ما يمتّع به من امتيازات ماليّة." (م-م، 2014)

واستنادا إلى ما تقدّم نستنتج أنّ الموظّف البنكيّ على الرّغم من تمتّعه برأسمال ثقافيّ وعلميّ، فإنّ ذلك لم يمنع البتّة من دخوله في دوامة تقليد الآخر والسّعي إلى تبني نموذج استهلاك الموظّف البنكيّ في الدّول الغربيّة. وهو ما يعبّر في اعتقادنا، عن وجود أزمة وعي في صفوف هذه الشّريحة، وإلا كيف نفسّر هذه المفارقة والمتمثّلة في أنّه لا يعيش خصوصيات المجتمعات الغربيّة من حيث مستوى التّطوّر الاقتصاديّ، ومع ذلك نجده يستهلك على نفس الوتيرة ممّا يحوّلّه إلى مستهلك في بلد غير منتج ويساهم في رفع أسعار المنتجات المستهلكة غير المنتجة بهذا البلد.

ولكي يتمّ تسديد المصاريف الرّائدة عن دخلهم الشّهريّ بين أفراد العيّنة أنّهم يلجؤون إلى انتهاج مجموعة من الحلول والاستراتيجيات التي وإن اختلفت في طبيعتها فإنّ هدفها واحد وهو تجاوز عجز المرتب الشّهريّ على تلبية احتياجاتهم والتّمكن من بلوغ مستوى عيش يتماشى مع تمثّلاتهم للحياة العصريّة.

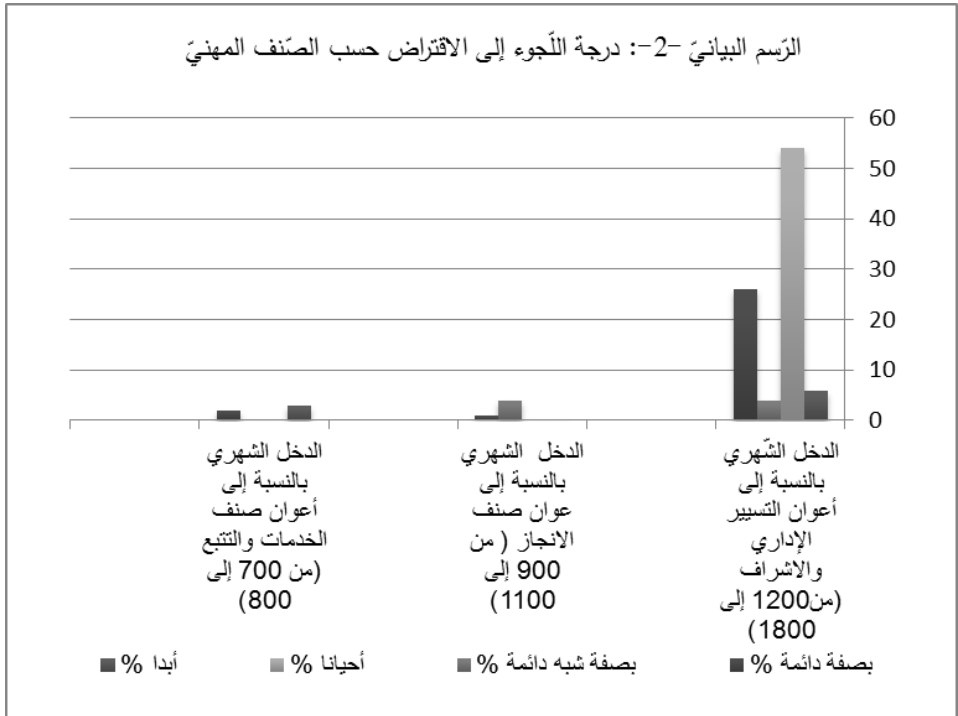
### الحلول الفرديّة لتجاوز محدودية الموارد الماليّة

كنا قد بينا في العنصر السابق، اعتمادا على نتائج المنهجين الكمية والكيفية، استفحال عجز الراتب الشهري على تلبية احتياجات الموظف البنكي سواء تعلق الأمر بالضروريات أو بالطموحات. إلا أن الملاحظ هو أن محدودية هذا المورد المالي لم تشكل عائقا أمام حرص هذا الفاعل على ضمان قدر من الرفاهية بل على النقيض من ذلك، مثلت دافعا له لتتبع الحلول قصد توفير كفاية من المال تمكنه من تحقيق هدفه.

إن ما أمكن ملاحظته، انطلاقا من المعطيات الواردة (بالرسم البياني رقم 2)، هو أن السواد الأعظم من عينة البحث يلجأ إلى الاقتراض لتغطية عجز الراتب على الاستجابة لاحتياجاته إذ نجد (91%) من مجموع المستجوبين يقرّون بأنهم يرون في الاقتراض الحل الأنسب للخروج من هذا المأزق المادي وهي نسبة موزّعة بصفة متفاوتة بين مختلف درجات اللجوء إلى الاقتراض (انظر الجدول رقم 3 في الملاحق). ويتفاوت اللجوء إلى التداين حسب الدخل الشهري الذي من المفترض أنه كلما ارتفعت قيمته كلما زادت قدرته على تلبية احتياجاته وكذا طموحات أصحابه. وهو ما يعني تجنبهم البحث عن مصادر مالية إضافية والابتعاد عن الضغوطات والتوترات الناجمة عن التداين بكل أصنافه. إلا أن النتائج الكمية أثبتت بطلان هذا الاعتقاد الشائع ذلك أن أصحاب الراتب الشهري المرتفع ضمن العينة المدروسة (والذين يتراوح دخلهم من 1200 إلى 1800 دينار) هم الأكثر تداينا إذ بلغت نسبتهم 26% من مجموع 29% ممن يعتمدون على الاقتراض بصفة دائمة لتصرف شؤون معيشتهم اليومية. في حين لا يلجأ الموظفون الذين يحتلون المرتبة الدنيا في سلم التآجير إلى الاقتراض إلا بنسبة 2% من هذا المجموع. في مقابل ذلك بلغت نسبة الإقرار بعدم اللجوء إلى التداين والاكتفاء بالمرتب الشهري في أحسن حالاتها 9% من مجموع العينة منها 6% من ذوي الدخل الشهري المرتفع و3% ينتمون إلى صنف أعوان الخدمات والتتبع والذين يتراوح مرتبهم الشهري بين 700 و800 دينار) (انظر الجدول رقم 3 في الملاحق) وهي، برأينا، نسبة هامة نظرا للقلة العددية التي يمثلها هؤلاء ضمن عينة البحث. فهل يُترجم عروف هذه الشريحة عن الاقتراض وعيها بمخاطر ظاهرة التداين وما تعنيه من تهديد لاستقرارها على المستويين المهني والاجتماعي؟ أم أن الأمر راجع إلى اعتبارات أخرى هذا ما سنحاول البحث فيه في هذه المرحلة من التحليل.

إن ارتفاع نسب الإقرار باللجوء إلى الاقتراض على اختلاف درجاته في صفوف الصنف الأول ثم بدرجة أقل في صفوف الصنف الثاني (انظر الرسم البياني رقم 2) يبين أنه كلما ارتفع المرتب الشهري كلما زادت الرغبة في الاستهلاك وإثبات الذات اجتماعيا من خلال الإقبال على اقتناء حاجيات باهظة الثمن والتي غالبا ما تقبل عليها الفئات المترفة. وهوما يترجم تحوّل ظاهرة الاستهلاك إلى معيار لتحديد الانتماء الطبقي والفئوي. ولتدعيم هذا الاستنتاج نورد شهادة السيدة (ك-ق) التي أكدت استحالة تمكنها من توفير احتياجات عائلتها دون اللجوء إلى الاقتراض بصفة دائمة من المؤسسة البنكية. كما أوضحت في ذات السياق أن سهولة الحصول على قرض يشجعها على الإقبال على المواد ذات الجودة العالية. فقد صرّحت محاورتي في هذا الإطار "إن سهولة الحصول على قرض بقيمة مرتفعة، إضافة إلى ضرورة الظهور في مظهر يضاهاي مكاني المهنية والاجتماعية يفرض عليّ اقتناء بضائع عالية الجودة." (ك-ق، 2014) إن التدقيق في هذه

الشهادة الصادرة عن إطار بنكيّ مكننا من التوصل إلى استنتاج سوسولوجيّ مفاده أنّ الموظف البنكيّ على الرغم من تمتّعه برأسمال ثقافيّ وعلميّ - كما سبق وأوضحنا ذلك - إلا أنّ ذلك لم يمكنه من التحرّر من سلطة المجتمع الذي مازال يحدّ من فردانيته ويوجّه سلوكيّاته وأفعاله. ذلك أنّ دوافع الاقتراض ليست موضوعيّة فحسب، أي تملّيتها الحاجة إلى توفير مستلزمات العيش اليوميّ، وإنّما هي نابعة أيضا من ضرورة الامتثال للتواميس الاجتماعية التي يستبطنها الموظف البنكيّ والتي ترسم له الإطار الذي يتحرّك داخله. وهو ما يترجم أنّ هذا الفاعل يتبنّى نمطا استهلاكيّا يتماشى مع الصورة التي رسمها له الإطار الاجتماعيّ الذي ينتمي إليه وليس وفق إمكانيّاته الماديّة. وهذا يعني أنّ شخصيّة الموظف البنكيّ تمثّل صورة مصعّرة "للشخصيّة الأساسيّة أو القاعدية وهي محصلة أنماط تكيف الأفراد مع بيئاتهم الجغرافيّة والاجتماعيّة الأمر الذي يساعد على تشكيل شخصيّتهم التي تعبّر عن نظام اجتماعيّ وعن وعي بالهويّة." (ونّاس، 2012)



المصدر: الاستمارة الميدانيّة سبتمبر 2014

لقد تمكّنا انطلاقا من العيّنة الكميّة من الوقوف على تفشّي ظاهرة الاستدانة صلب المجتمع

المدرّوس إلّا أنّنا، واعتمادا على نفس المصدر، نستنتج أنّ التّداين لم يشكّل الألية الوحيدة لتخطّي محدوديّة الموارد الماليّة بل سعى هذا الفاعل الاجتماعيّ إلى تنويع استراتيجياته بغض النّظر عن هويّاتها وطبيعتها مع حرصه في ذات الوقت على الحيلولة دون تعرّضه إلى "المحاسبة الأخلاقيّة والجماعيّة من جهة والرّقابة الإداريّة والقانونيّة من جهة أخرى". (ونّاس، 2012) على اعتبار وأنّ قانون الوظيفة العموميّة لا يسمح للموظّف العموميّ بتعاطي نشاط إضافيّ إلى جانب وظيفته الأصليّة في القطاع العام. وهو ما سنثبته في مرحلة لاحقة من هذه الورقة اعتمادا على المعطيات المتوفّرة لدينا.

ما توضّحه المعطيات الواردة (بالجدول رقم 3) هو أنّ أعوان الصّنف الأوّل الذين يمثّلون نظريّا الصّنف المحظوظ من حيث المستوى التّأجيريّ والمردود الماليّ مقارنة بالصّنفين المتبقيين غير راضين عن وضعهم الماليّ. الأمر الذي يفسّر اعتمادهم على أنشطة إضافيّة إلى جانب الوظيفة البنكيّة لتوفير كفاية من المال. فقد بلغت نسبة الذين أقرّوا بقيامهم بأعمال إضافيّة 58% من مجموع هذا الصّنف وهي نسبة موزّعة بصفة متفاوتة بين مختلف الأنشطة الممارسة من قبل هذه الشريحة (انظر الجدول رقم 3). في حين بلغت نسبة الذين صرّحوا باكتفائهم بمرتّبهم الشّهريّ 32% من مجموع الصّنف ذاته. إلّا أنّ هذا الإقرار لا يعبر عن الاعتراف بقدره الوظيفة البنكيّة على تلبية احتياجاتهم وانتظاراتهم بقدر ما هو راجع إمّا إلى عدم توقّر كفاية من الوقت على اعتبار وأنّ الموظّف البنكيّ يعمل خلال الفترتين الصّباحيّة والمسائيّة، أو راجع أيضا إلى ضرورة الإيفاء بالالتزامات العائليّة خاصّة في حالة غياب القرين عن المنزل وهو ما أكّده السيّد (ر-ب) بقوله "إنّ وضعي العائليّ لا يسمح لي بممارسة أي عمل إضافيّ بالتّوازي مع وظيفتي البنكيّة، ذلك أنّ غياب زوجتي عن البيت لفترة طويلة بحكم عملها يستوجب منّي رعاية أبنائي". (ر-ب، 2014) في حين أقرّ 21% من مجموع هذا الصّنف باستثمار أموالهم في البورصة، إلّا أنّ المفارقة تكمن، برأينا في هذه النقطة بالذات، ذلك أنّ المبالغ المستثمرة لا يقع تخصيصها من المرتّب الشّهريّ وإمّا يتمّ الحصول على قرض بنكيّ ليقع استثماره واستغلال عائداته الماليّة لتلبية متطلّبات المعيش اليوميّ. وهو ما من شأنه أن يضيف أعباء ماليّة جديدة على كاهل موظّفي هذا الصّنف



الجدول 3-: تعدد الحلول الفردية لتحقيق الموازنة

مجموع العينة	مجموعة الحلول الفردية										الدخل الشهري حسب الصنف المهني	
	لا شيء		تتمتثل أموالك في البورصة		تشارك في مشروع خاصا		تبعث مشروع خاصا		تقوم بنشاط إضافي إلى جانب وظيفتك			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
90.00	90	32.00	32	21.00	21	15.00	15	10.00	10	12.00	12	الدخل الشهري لصنف أعوان التسيير الإداري والإشراف (من 1200 إلى 1800)
5.00	5	1.00	1	0.00	0	1.00	1	0.00	0	3.00	3	الدخل الشهري لصنف أعوان الانجاز (من 900 إلى 1100)
5.00	5	2.00	2	0.00	0	0.00	0	0.00	0	3.00	3	الدخل الشهري لصنف أعوان التتبع والخدمات (من 700 إلى 800)
100.00	100	35.00	35	21.00	21	16.00	16	10.00	10	18.00	18	المجموع

المصدر: استمارة البحث الميداني سبتمبر 2014.

أما إذا سلطنا الضوء على الصنفين المتبقين، فإننا نجد أن أكثر من نصف كل منهما (انظر الجدول رقم 3) يقوم بنشاط إضافي. في حين أن إمكانية بعث مشروع خاص أو المشاركة في بعته لم تتعد في أحسن حالتها نسبة 1% على اعتبار وأن ذلك يتطلب مبالغ مالية. وهو ما لا يحتكم عليه موظفو هذين الصنفين حسب تبريراتهم التي وردت باستمارة البحث الميداني.

ما تؤكد نتائج البحث الميداني بشقيه الكمي والكيفي، إلى حد هذا المستوى من التحليل، هو أن تقييم أفراد عينة الدراسة - على اختلاف مستوياتهم التأجيرية وأصنافهم المهنية - لوضعهم المالي كان سلبيا باستثناء قلة قليلة ممن أعربوا عن رضاهم عن وظيفتهم. إلا أن هذا الشعور بالرضا لا ينبع من تحقيقهم لانتظاراتهم وطموحاتهم وإنما نابع بالأساس من تضامنهم مع مؤسساتهم وهو وما تؤكد شهادة السيد (ر - ب) الذي يبين حقيقة هذا الشعور بقوله "إن شعوري بالرضا عن مؤسستي وعن وظيفتي لا يستمد من قدرتهما على تلبية انتظاراتي سواء أكانت مالية أو مهنية، فهما لم تحققا لي هذا الطموح إلا نادرا وبصفة جزئية، وإنما ينبع هذا الرضا من باب التضامن مع هذه المؤسسة التي تمر في الوقت الراهن بمراحل صعبة نتيجة تدهور الاقتصاد الوطني وماله من تداعيات على كل القطاعات الاقتصادية ولا سيما المالية منها." (ر-ب، 2014)

## الخاتمة

إن عجز الراتب الشهري على تحقيق طموحات الموظف البنكي في الصعود الاجتماعي وفي الحفاظ على مكانته الاجتماعية يبين لنا أن الوظيفة العمومية في تونس لم تعد تشكل أداة للصعود الاجتماعي بالنسبة إلى شريحة الموظف البنكي كما كانت خلال الستينيات من القرن المنقضي. الأمر الذي دفع بهذه الفئة إلى البحث عن قنوات بديلة والتي نجد في مقدمتها الندائين من المؤسسات البنكية الذي وإن دلل أمامها الصعوبات ومكثها من تبني نمط استهلاكي يوافق تمثلاتها لحياة الرفاه وللرقي الاجتماعي، فإن هذا الحراك يفتقد في مضمونه إلى المقومات العلمية للحراك

الاجتماعي على اعتبار وأنه لا يعبر عن تدرّج وانتقال فئة اجتماعية من موقع اجتماعي إلى موقع اجتماعي أرقى بقدرما هو قائم على الاستهلاك التّظاهري الذي يؤدي إلى مزيد من الضغوطات، ممّا يجعل من المقترض يعيش في حلقة من التوتّرات والتشّجات النّفسيّة "بسبب التّقليد الاستهلاكي الذي بات أمانة عن الارتقاء الاجتماعي". (الفيلاي، 2006)

### قائمة المراجع:

- 1.إ.ب. (26 سبتمبر، 2014). الواقع المعيشي للموظف البنكي التونسي (مقابلة شخصية). فاطمة عمري، المحاور) تونس، تونس.
- 2.المعهد الوطني للإحصاء. (2012). ولاية الكاف في أرقام. تونس: المعهد الوطني للإحصاء.
- 3.المنصف ونّاس. (2011). الشّخصية التونسية: محاولة في فهم الشّخصية العربيّة (الإصدار ط 1). تونس: المتوسطية للنّشر.
- 4.الهادي التّيمومي. (2012). خدعة الاستبداد النّاعم في تونس من بن عليّ إلى الانتفاضة الشعبيّة (7 نوفمبر 1987-23 أكتوبر 2011) (الإصدار الطّبعة الأولى). صفاقس، تونس، تونس: دار محمد عليّ الحامي.
- 5.ر.ب. (28 سبتمبر، 2014). الواقع المعيشي للموظف التونسي (مقابلة شخصية). فاطمة عمري، المحاور) تونس، تونس.
- 6.طوني بينيت. (2010). مفاهيم اصطلاحية جديدة (الإصدار ط1). (الغانمي سعيد، المترجمون) بيروت: مركز دراسات الوحدة العربيّة.
- 7.عبد اللّطيف الهرماسي. (1993). الدّولة والتنمية في المغرب العربيّ، تونس أنموذجا. تونس: سيراس للنّشر.
- 8.ك.ق. (29 سبتمبر، 2014). الواقع المعيشي للموظف البنكي التونسي (مقابلة شخصية). فاطمة عمري، المحاور) تونس، تونس.
- 9.محمّد إحسان الحسن. (1982). الأّسس العلميّة لمناهج البحث الاجتماعيّ. بيروت: دار الطّليعة للطّباعة والنّشر.

10. محمد إحسان الحسن. (1999). *موسوعة علم الاجتماع* (الإصدار ط 1). بيروت، بيروت: الدار العربية للنشر.
11. محمد زهير حمدي. (2009). *سوسيولوجيا الموظف العمومي*. تونس: المغاربية للطباعة والنشر.
12. محمّد عبد الباقي الهرماسي. (1999). *المجتمع والدولة في المغرب العربي* (الإصدار ط3). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
13. مصطفى الفيلاي. (2006). *مجتمع العمل* (الإصدار ط 1). بيروت، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
14. م.م. (22 سبتمبر، 2014). *الواقع المعيشي للموظف البنكي التونسي* (مقابلة شخصية). (فاطمة عمري، المحاور) تونس، تونس.
15. Halbawaks, M. (1913). *La classe Ouvrière et les Niveaux de Vie. Revue Travaux de l'Année Sociologique* .
16. Halbawaks, M. (1913). *La Classe Ouvrière et les Niveaux de Vie. Revue Travaux de l'Année Sociologie* , p. 6.
17. www.stb.ccom. (s.d).

الملحق الأول: جداول خارج النص

جدول- 1 :- الأفراد المعالين حسب متغير الحالة المدنية

مجموع العينة	الأفراد المعالين حسب متغير الحالة المدنية													
	الحالة المدنية للمستجوب											زوج(ة) وأطفال		
	أطفال		زوجة		عائلة ممتدة (زوج(ة) وأطفال مع أبوين وإخوة)		نفسك		أبوين وأخوة		زوج(ة) وأطفال			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد			
4.00	4	0.00	0	0.00	0	0.00	0	4.00	4	0.00	0	0.00	0	أعزب (عزباء)
6.00	6	0.00	0	2.00	2	0.00	0	0.00	0	4.00	4	0.00	0	متزوج(ة) دون أطفال
82.00	82	0.00	0	0.00	0	6.00	6	0.00	0	0.00	0	76.00	76	متزوج(ة) مع أطفال
3.00	3	2.00	2	0.00	0	0.00	0	0.00	0	1.00	1	0.00	0	أرمل(ة) مع أطفال
0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	أرمل دون أطفال
0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	مطلق مع(ة) مع أطفال
5.00	5	0.00	0	0.00	0	0.00	0	3.00	3	2.00	2	0.00	0	مطلق(ة) دون أطفال
100.00	100	2.00	2	2.00	2	6.00	6	7.00	7	7.00	7	7.600	76	المجموع

المصدر: استمارة البحث الميداني سبتمبر 2014.

جدول -2:- مدى تغطية الراتب للاحتياجات اليومية للموظف البنكي حسب الصنف المهني

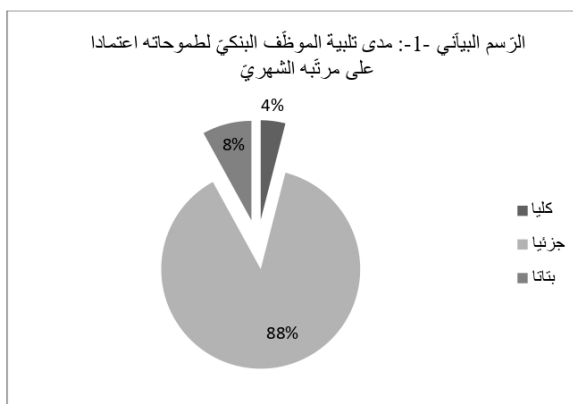
مجموع العينة	نسبة التغطية						الدخل الشهري حسب الصنف المهني	
	كلياً		جزئياً		بتاتا			
	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
91.00	91	21.00	21	63.00	63	7.00	7	صنف أعوان التسيير الإداري والإشراف (1200 إلى 1800)
4.00	4	0.00	0	2.00	2	2.00	2	صنف أعوان الإنجاز (900-1100)
5.00	5	0.00	0	0.00	0	5.00	5	صنف أعوان التتبع والخدمات (700-800)
100.00	100	21.00	21	65.00	65	14.00	14	المجموع

المصدر: الاستمارة الميدانية سبتمبر 2014

جدول 3-: الاقتراض البنكي كخيار لتجاوز محدودية الدخل

مجموع العينة	درجة اللجوء إلى الاقتراض								الدخل الشهري حسب الصنف المهني للمستجوب	
	لا تلجأ إلى الاقتراض أبدا				بصفة دائمة					
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
90.00	90	6.00	6	54.00	54	4.00	4	26.00	26	الدخل الشهري بالنسبة إلى أعوان التسيير الإداري والإشراف (من 1200 إلى 1800)
5.00	5	0.00	0	0.00	0	4.00	4	1.00	1	الدخل الشهري بالنسبة إلى أعوان صنف الإنجاز ( من 900 إلى 1100)
5.00	5	3.00	3	0.00	0	0.00	0	2.00	2	الدخل الشهري بالنسبة إلى أعوان صنف الخدمات والتبعية (من 700 إلى 800)
100.00	100	9.00	9	54.00	54	8.00	8	29.00	29	المجموع

المصدر: الاستمارة الميدانية سبتمبر 2014.



المصدر: استمارة البحث الميداني سبتمبر 2014.

#### \* ملاحظة

نود أن نؤكد على أنّ هذه الدراسة ذات صبغة ميدانية بالأساس، ولهذه الأسباب أجرينا مجموعة من المقابلات مع أفراد العينة الكيفية، الذين طلبوا منا في هذا الإطار عدم الإفصاح عن أسمائهم كاملة، ولذلك اكتفينا بذكر الأحرف الأولى من الاسم واللقب لكل مستجوب، احتراما منا لأخلاقيات البحث العلمي في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي تلزم الباحث احترام خصوصيات المبحوث.