

"الدعم الزميلي كآلية تعويضية للرضى الوظيفي لدى معلمات الطيبة المتنقلات مسافات بعيدة إلى يافا والنقب"

"Working Far from Home: Coworker Support as a Compensatory Mechanism for Job Satisfaction among Taybeh Teachers Commuting Long Distances to Jaffa and the Negev"

(مقالة بحثية نظرية-تحليلية)

إعداد الباحثان:

أميرة سلامة عماوي عازم

باحثة دكتوراة تعليم وتعلم، كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين

الاستاذ نورس عبد الرحمن سلطان

Received: 12/07/2026 | Revised: 13/07/2026 | Accepted: 21/07/2026 | Published: 02/08/2026

analysis, the paper proposes an original conceptual model — the "Distance-Compensation Collegial Support (DCCS) Model" — positing that coworker support attenuates the negative commuting-burden/job-satisfaction relationship, with the strength of this buffering effect varying by the cultural context of the workplace (an Arab school in the Negev versus a Jewish school in Jaffa). The paper concludes with recommendations for policymakers and school principals and calls for future field studies testing these propositions empirically among Taybeh teachers themselves.

Keywords: job satisfaction, Coworker support, Long-distance commuting, Commuting paradox, Arab women teachers, Taybeh, Jaffa, Negev, Social support theory.

ملخص البحث

تتبع هذه الورقة من ظاهرة اجتماعية-تربوية متكررة في المجتمع العربي في إسرائيل، وهي اضطراب عدد كبير من المعلمات القاديات من بلدات الوسط والمثلث، وعلى رأسها الطيبة، إلى التنقل يوميًا مسافات تتجاوز 40 كم للعمل في مدارس يافا أو في مدارس النقب العربية، نتيجة فجوة بنيوية بين وفرة خريجي التعليم في المجتمع العربي ومحدودية فرص التوظيف المحلية

Abstract:

This paper addresses a recurring socio-educational phenomenon in Arab society in Israel: large numbers of women teachers from central Arab towns, most notably Taybeh, are compelled to commute more than 40 km daily to teach either in Jaffa schools (through Arab-teacher integration programs into Jewish schools) or in Arab schools in the Negev, owing to a structural mismatch between the oversupply of Arab education graduates and the scarcity of local teaching posts (Agbaria & Pinson, 2013; Fuchs, 2017). The paper advances the theoretical position that coworker support — both affective and instrumental (House, 1981) and the related construct of workplace friendship opportunity (Riordan & Griffeth, 1995) — may act as a compensatory or buffering mechanism that offsets the well-documented negative effect of long commutes on job satisfaction, known in behavioural economics as the "commuting paradox" (Stutzer & Frey, 2008). Drawing on the Job Demand-Control-Support model (Karasek & Theorell, 1990) as an integrative framework, the paper reviews international literature on coworker support (Ducharme & Martin, 2000; Chiaburu & Harrison, 2008; Wartenberg et al., 2023) alongside local literature on Arab boundary-crossing teachers in Israel (Gindi & Erlich-Ron, 2019; Erlich Ron & Gindi, 2021). Using a descriptive-analytical method based on literature review and secondary data

2019، (Erlich Ron & Gindi, 2021) واعتمادًا على منهج وصفي تحليلي قائم على مراجعة الأدبيات وتحليل بيانات ثانوية، تقترح الورقة نموذجًا نظريًا أصليًا أسمته (نموذج التعويض الزميلي عبر المسافة)، يفترض أن الدعم الزميلي يخفف العلاقة السلبية بين عبء التنقل والرضى الوظيفي، وأن قوة هذا التخفيف تتفاوت بحسب السياق الثقافي لبيئة العمل (مدرسة داخل المجتمع العربي في النقب مقابل مدرسة يهودية في يافا). تخلص الورقة إلى مجموعة توصيات لصانعي السياسات ومديري المدارس، وتدعو إلى دراسات ميدانية مستقبلية تفحص هذه الفروض تجريبيًا على معلمات الطيبة أنفسهن.

الكلمات المفتاحية: الرضى الوظيفي، الدعم الزميلي، التنقل لمسافات بعيدة، مفارقة التنقل، المعلمات العربيات، الطيبة، يافا، النقب، نظرية الدعم الاجتماعي.

(Agbaria & Pinson, 2013)؛ (Fuchs, 2017) تتبنى هذه الورقة موقفًا نظريًا مفاده أن الدعم الزميلي - بشقيه الوجداني والأداتي (House, 1981) وما يرتبط به من فرص للصدقة في مكان العمل - (Riordan & Griffeth, 1995) يمكن أن يعمل كآلية تعويضية أو عازلة (buffering) تخفف الأثر السلبي المعروف لطول التنقل اليومي على الرضى الوظيفي، والمعروف في أدبيات الاقتصاد السلوكي بمفارقة التنقل، (Stutzer & Frey, 2008) تستند الورقة إلى نموذج الطلب - التحكم - الدعم (Karasek & Theorell, 1990) بوصفه إطارًا تفسيريًا جامعا، وتراجع الأدبيات الدولية حول الدعم الزميلي (Ducharme & Martin, 2000)؛ (Chiaburu & Harrison, 2008)؛ (Wartenberg et al., 2023) والأدبيات المحلية حول واقع المعلمات العربيات العابرات للحدود الثقافية والجغرافية في إسرائيل (Gindi & Erlich-Ron,

How to Cite This Article

عازم، أ. س. ع.، وسلطان، ن. ع. (2026). الدعم الزميلي كآلية تعويضية للرضى الوظيفي لدى معلمات الطيبة المتنقلات مسافات بعيدة إلى يافا والنقب. *المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)*، 9 (94)، (192-205).



المقدمة:

يشكل التعليم أحد أكبر منافذ التوظيف للنساء في المجتمع العربي في إسرائيل، إلا أن هذا القطاع يعاني من مفارقة بنيوية موصوفة في الأدبيات بعبارة فائض في ظل نقص: (Agbaria & Pinson, 2013) فبينما تشهد بلدات الوسط والمثلث، وفي مقدمتها الطيبة، فائضًا متراكمًا من خريجات كليات التعليم مقارنة بعدد الوظائف الشاغرة محليًا، تعاني مدارس أخرى - عربية في النقب أو يهودية في مناطق كيفا والمركز - نقصًا حادًا في المعلمين، لا سيما الناطقين بالعربية (Times of Israel, 2023)؛ (Machon Merchavim) نتج عن هذه المفارقة نمط توظيف قائم على التنقل اليومي لمسافات طويلة: معلمات يقطعن ما يزيد على 40 كم ذهابًا وأحيانًا ما يقارب خمس ساعات يوميًا (معهد إسرائيل الديمقراطية) للوصول إلى مدارس في النقب أو في يافا، إما ضمن برامج منظمة لدمج المعلمين العرب في المدارس اليهودية تديرها هيئات كمعهد مرحافيم، أو بترتيبات فردية للتعليم في مدارس عربية بمناطق بعيدة كالنقب.

توازيًا مع هذا الواقع الميداني، طورت الأدبيات العالمية مسارين بحثيين منفصلين نادرًا ما تقاطعا: الأول في علم الاقتصاد السلوكي وعلم النفس التنظيمي، ويُعرف بمفارقة التنقل (Stutzer & Frey, 2008)، ويوثق أثرًا سلبيًا ثابتًا لطول مدة التنقل اليومي على الرضى عن الحياة والعمل. والثاني في علم النفس التنظيمي وسوسيولوجيا العمل، ويتناول الدعم الزميلي بوصفه من أقوى محددات الرضى الوظيفي

(Ducharme & Martin, 2000)؛ (Chiaburu & Harrison, 2008) ، إلى الحد الذي وجدت فيه بعض الأدلة أن تأثير الزملاء على مواقف الموظف واتجاهاته قد يعادل أو يتجاوز تأثير المدير المباشر. (Chiaburu & Harrison, 2008)

تسعى هذه الورقة إلى تجسير هذين المسارين نظرياً، عبر التساؤل: هل يمكن للدعم الزميلي أن يكون آلية تعويضية تُخفف كلفة التنقل الطويل على الرضى الوظيفي لدى معلمات كمعاملات الطيبة العاملات في يافا والنقب؟ وهل تختلف طبيعة هذا التعويض بحسب السياق الثقافي لبيئة العمل، بين مدرسة داخل النسيج العربي في النقب ومدرسة يهودية في يافا تفرض على المعلمة تحديات انتماء إضافية (Erlich Ron & Gindi, 2021)؟

ثانياً: مشكلة الدراسة

تتجلى مشكلة هذه الورقة في وجود فجوة بحثية واضحة بين أدبيتين ناضجتين كل على انفراد، لكنهما لم تتقاطعا بعد بالقدر الكافي: فأدبيات التنقل (commuting) طوّرت أساساً في سياقات غربية متجانسة نسبياً، ولم تتعرض بعمق لحالات التنقل المرتبط بانقسامات إثنية-قومية داخل الدولة نفسها؛ في حين أن أدبيات المعلمين العرب في إسرائيل (Agbaria & Pinson, 2013)؛ (Gindi & Erlich, 2019)؛ (Erlich Ron & Gindi, 2021) ركّزت على قضايا الانتماء والهوية والتفاوض مع النظام، دون أن تُدرج بشكل منهجي متغير عبء التنقل اليومي بوصفه عامل ضغط مستقل قد يتفاعل مع الدعم الزميلي في التأثير على الرضى الوظيفي. يمثل هذا التقاطع المهمّل - بين كلفة الجغرافيا وكلفة الهوية من جهة، ودور الزميل بوصفه مورداً اجتماعياً تعويضياً من جهة أخرى - جوهر المشكلة البحثية التي تعالجها هذه الورقة

تساؤلات الدراسة

- ما طبيعة العلاقة النظرية بين طول مدة/مسافة التنقل اليومي للمعلمة ومستوى رضاها الوظيفي، في ضوء أدبيات مفارقة التنقل؟
- إلى أي مدى يمكن للدعم الزميلي، بشقيه الوجداني والأدائي، أن يخفف الأثر السلبي لعبء التنقل الطويل على الرضى الوظيفي؟
- هل تختلف بنية الدعم الزميلي ووظيفته التعويضية باختلاف السياق الثقافي لبيئة العمل (مدرسة عربية في النقب مقابل مدرسة يهودية في يافا)؟
- ما ملامح نموذج نظري متكامل يفسّر آلية تعويض الدعم الزميلي عن كلفة التنقل الطويل لدى معلمات الطيبة تحديداً؟

ثالثاً: افتراضات الدراسة النظرية

- تتطلق الورقة من جملة افتراضات نظرية مستقاة من الأدبيات ذات الصلة، تُشكّل المرتكز التحليلي لبناء النموذج المقترح:
- يرتبط طول مدة التنقل اليومي للمعلمة سلباً بمستوى رضاها الوظيفي والعام عن الحياة، بصرف النظر عن أي تعويض مادي أو وظيفي مصاحب. (Stutzer & Frey, 2008)

- يرتبط الدعم الزميلي - الوجداني والأداتي على حد سواء - إيجاباً وبشكل مستقل بالرضى الوظيفي، وقد يفوق في قوته تأثير عوامل تنظيمية أخرى (Ducharme & Martin, 2000)؛ (Chiaburu & Harrison, 2008)
- يعمل الدعم الزميلي، وفق منطق نموذج الطلب-التحكم-الدعم، بوصفه موردًا عازلاً (buffer) يخفف الأثر السلبي لضغوط العمل والتثقل على الرضى الوظيفي. (Karasek & Theorell, 1990)
- تتفاوت قوة الوظيفة التعويضية للدعم الزميلي بحسب مدى توافر «فرص الصداقة» الفعلية في بيئة العمل (Riordan & Griffeth, 1995)، وبحسب السياق الثقافي لهذه البيئة. (Erlich Ron & Gindi, 2021)
- المعلومات العابرات للحدود الثقافية إلى مدارس يهودية يواجهن مصدر «غريبة» إضافيًا مرتبطًا بالانقسام القومي، لا تواجهه زميلاتهن العاملات داخل مجتمعهن، وهو ما قد يجعلهن أكثر اعتمادًا على الدعم الزميلي كمورد للانتماء المهني (Erlich Ron & Gindi, 2021)؛ (Gindi & Erlich-Ron, 2019)

رابعًا: أهداف الدراسة

تسعى هذه الورقة إلى تحقيق خمسة أهداف متكاملة:

- بناء تصور نظري متكامل للعلاقة بين عبء التنقل الطويل والرضى الوظيفي لدى المعلمات، استنادًا إلى أدبيات مفارقة التنقل.
- تحليل الأدبيات المتعلقة بالدعم الزميلي وآلياته (الوجداني، الأداتي، فرص الصداقة) بوصفه عاملاً معززاً لهذه العلاقة.
- استعراض واقع المعلمات العربيات المنتقلات من بلدات الوسط، وعلى رأسها الطيبة، إلى مدارس يافا والنقب، في ضوء الأدبيات المتاحة.
- تطوير نموذج نظري أصيل - «نموذج التعويض الزميلي عبر المسافة» - يفسر آلية تخفيف الدعم الزميلي لكلفة التنقل الطويل.
- صياغة توصيات عملية لصانعي السياسة التربوية ومديري المدارس والباحثين لتعزيز الدعم الزميلي كسياسة استبقاء (retention) للمعلمات المنتقلات.

خامسًا: أهمية الدراسة

أ. الأهمية النظرية

تسهم هذه الورقة في تجسير فجوة واضحة بين تراثين بحثيين نادرًا ما يلتقيان: تراث علم النفس التنظيمي الغربي حول الدعم الزميلي والتنقل، وتراث السوسيولوجيا التربوية حول واقع المعلمين العرب في إسرائيل. كما تقدم إطارًا تحليليًا أصيلًا (نموذج التعويض الزميلي عبر المسافة) قابلاً للتطبيق في سياقات مشابهة تتسم بازدواجية الكلفة الجغرافية والهوياتية.

ب. الأهمية التطبيقية

تكتسب الورقة أهمية تطبيقية من كونها تتناول ظاهرة ميدانية حقيقية ومتكررة، ونتائجها النظرية قابلة للتوظيف المباشر من قبل مديري المدارس في يافا والنقب، ومن قبل هيئات التوظيف المتخصصة كمعهد مرحاقيم، ومن صناعات السياسات في وزارة التربية المعنيين بتصميم حوافز الاستبقاء للمعلمات المنتقلات.

سادساً: حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تتمحور الورقة حول العلاقة النظرية بين عبء التنقل اليومي لمسافة 40 كم وأكثر والرضى الوظيفي، والدور المعدّل للدعم الزميلي، ولا تتناول محددات الرضى الوظيفي الأخرى (كالراتب أو القيادة المدرسية) إلا بمقدار ما يخدم بناء النموذج المقترح.

الحدود المكانية: الطيبة بوصفها نقطة انطلاق نموذجية لمعلمات بلدات الوسط والمثلث، ويافا والنقب بوصفهما نقطتي وصول تمثّلان سياقين ثقافيين متميزين (مدرسة يهودية عابرة للحدود الثقافية / مدرسة عربية داخل المجتمع).

الحدود الزمانية: تغطي الورقة أدبيات المدة من عام 1981 حتى عام 2025، مع تركيز خاص على الأدبيات المحلية المنشورة بعد عام 2013.

الحدود المنهجية: تعتمد الورقة على الأدبيات الأكاديمية المحكّمة والتقارير المؤسسية الثانوية، ولا تشمل جمع بيانات ميدانية أولية من معلمات الطيبة، وهو ما يشكل نقطة انطلاق لدراسات ميدانية لاحقة.

سابعاً: محددات الدراسة وقيدوها المنهجية

- الاعتماد على أدبيات ثانوية: تستند الورقة إلى أدبيات محكّمة وتقارير مؤسسية، ولم تُجمع بيانات أولية من معلمات الطيبة، وهو ما يحدّ من إمكانية اختبار الفروض النظرية تجريبياً في هذه المرحلة.
- غياب دراسات محلية تتناول التقاطع المحدد بين التنقل والدعم الزميلي لدى المعلمات العربيات، مما استدعى بناء النموذج المقترح استنباطاً من أدبيات عامة (تنقل، دعم زميلي) وأدبيات سياقية (معلمون عرب في إسرائيل) لم تُصمّم أصلاً لدراسة هذا التقاطع.
- محدودية التعميم: النموذج المقترح مصمّم لسياق نوعي محدد (معلمات بلدات الوسط المنتقلات إلى يافا والنقب)، وتطبيقه في سياقات أخرى (كمعلمي بلدات أخرى أو مهن أخرى) يتطلب تكييفاً سياقياً.
- سرعة تغيّر سياسات التوظيف والدمج (كبرامج دمج المعلمين العرب في المدارس اليهودية)، مما يستدعي تحديثاً دورياً للمعطيات المؤسسية المستخدمة في الورقة.

ثامناً: مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

الرضى الوظيفي (Job Satisfaction)

حالة وجدانية-تقييمية إيجابية ينتجها الفرد نتيجة تقييمه لوظيفته وخصائصها، وتُعد من أكثر متغيرات علم النفس التنظيمي بحثاً نظراً لارتباطها ببنية ترك العمل والغياب وجودة الأداء. (Wartenberg et al., 2023)

الدعم الزميلي (Coworker Support)

أحد الجوانب الجوهرية للعلاقات الجانبية (lateral relationships) في العمل، ويشمل الدعم الوجداني (التعاطف والاهتمام) والدعم الأدائي (المساعدة العملية في إنجاز المهام)، وقد وُجد أنه يرتبط بمخرجات الموظفين من مواقف وسلوكيات مواطنة تنظيمية وأداء بقوة تعادل أو تتجاوز تأثير دعم المدير المباشر (House, 1981)؛ (Chiaburu & Harrison, 2008)

فرصة الصداقة في مكان العمل (Friendship Opportunity)

مدى إدراك الموظف لتوافر ظروف تنظيمية (كالتقارب المكاني والتفاعل المتكرر) تُمكنه من تكوين صداقات حقيقية مع زملائه، وهي تتبئ بمستوى الرضى الوظيفي والاندماج الوظيفي والالتزام التنظيمي. (Riordan & Griffeth, 1995)

مفارقة التنقل (Commuting Paradox)

النتيجة التجريبية التي تفيد بأن الأفراد ذوي مدد التنقل اليومي الأطول يُبدون مستويات رضى عن الحياة أقل بشكل منهجي، حتى بعد ضبط أثر الدخل ونوع السكن، خلافاً لتوقعات نظرية التوازن الاقتصادي الكلاسيكية. (Stutzer & Frey, 2008)

المعلمة العابرة للحدود الثقافية (Boundary-Crossing Teacher)

المعلمة المنتمية لمجموعة ثقافية أو قومية معينة (كالعرب في إسرائيل) والعاملة في مؤسسة تعليمية تنتمي لمجموعة أخرى (كالمدارس اليهودية)، وتواجه في هذا السياق مصادر انتماء وغيرية تختلف عن زميلاتها العاملات داخل مجتمعها (Erlich Ron & Gindi, 2021).

عبء التنقل (Commuting Burden)

مجموع الكلفة الزمنية والجسدية والنفسية الناتجة عن التنقل اليومي بين محل السكن ومكان العمل، وتشمل مدة الرحلة ووسيلة النقل ومدى الاعتمادية عليها (مقترح إجرائي مستند إلى Stutzer & Frey, 2008)

تاسعاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

أ. الأطر النظرية الموجهة للدراسة

1. نظرية الدعم الاجتماعي في العمل (House, 1981)

قدّم هاوس (House, 1981) في كتابه المرجعي "ضغط العمل والدعم الاجتماعي" تصنيفاً مؤثراً لأنواع الدعم الاجتماعي في بيئة العمل، ميّز فيه بين الدعم الوجداني (التعاطف والاهتمام والثقة)، والدعم الأداتي (المساعدة العملية الملموسة)، والدعم المعلوماتي، ودعم التقييم. واعتبر الدعم الوجداني الأكثر شمولاً وحضوراً في إدراك الأفراد لمعنى "الدعم"، مع تأكيد أنه كل نوع من هذه الأنواع قد يكون حاسماً في سياقات محددة. يوفر هذا التصنيف الأساس المفهومي لتفكيك الدعم الزميلي في هذه الورقة إلى مكونين قابلين للقياس: وجداني وأداتي، بوصفهما موردين منفصلين قد يعملان بآليات مختلفة في تخفيف كلفة التنقل.

2. نموذج الطلب-التحكم (Karasek & Theorell, 1990)

طوّر كاراسيك وثيوريل (Karasek & Theorell, 1990) نموذجاً موسّعاً لسابقه (نموذج الطلب-التحكم) بإضافة بُعد ثالث هو الدعم الاجتماعي في موقع العمل، ليصبح النموذج قادراً على تفسير أن أشد ردود الفعل الضاغطة تحدث في الوظائف التي تجمع بين طلب مرتفع وتحكم منخفض ودعم اجتماعي منخفض في آن واحد. ويُعرّف النموذج الدعم بأنه مجمل مستويات التفاعل الاجتماعي المُعين المتاح في العمل من الزملاء والمشرفين على حد سواء. يتيح هذا النموذج معاملة عبء التنقل الطويل بوصفه أحد أشكال الطلب (demand) المفروضة على المعلمة، بينما يُنظر إلى الدعم الزميلي بوصفه أحد أهم موارد الدعم القادرة على تخفيف أثر هذا الطلب على الرضى الوظيفي والصحة النفسية.

3. نظرية فرصة الصداقة في مكان العمل (Riordan & Griffeth, 1995)

بيّنت ريوردان وغريفت (Riordan & Griffeth, 1995) أن إدراك الموظفين لتوافر فرص لبناء صداقات حقيقية في مكان العمل يرتبط ارتباطاً مباشراً بالاندماج الوظيفي والرضى الوظيفي، وارتباطاً غير مباشر بالالتزام التنظيمي وخفض نيّة ترك العمل. تُضيف هذه النظرية بُعداً مهماً للدراسة الحالية: فوجود الدعم الزميلي بمعناه العام لا يكفي، بل يشترط توافر فرصة فعلية للتفاعل الاجتماعي المتكرر، وهو شرط قد يكون أقل توافراً للمعلمة المتنقلة التي تصل إلى المدرسة وتغادرها ضمن جدول زمني ضيق يفرضه طول رحلة العودة.

4. مفارقة التنقل (Stutzer & Frey, 2008)

توصّل ستوتزر وفراي (Stutzer & Frey, 2008)، باستخدام بيانات بانل طويلة المدى من ألمانيا، إلى أن الأفراد ذوي مدد التنقل الأطول يُبدون مستويات رضى عن الحياة أدنى بشكل ثابت ومنهجي، وأن هذا الأثر السلبي لا يُفسّر بمكاسب تعويضية على مستوى الدخل أو السكن كما تتوقع نظرية التوازن الاقتصادي الكلاسيكية؛ ما دفعهما إلى تسمية هذه الظاهرة بمفارقة التنقل. وقد تكرر هذا النمط في دراسات لاحقة عبر سياقات وطنية متعددة، من ألمانيا إلى هونغ كونغ وكندا ونيوزيلندا والولايات المتحدة. تتشكّل هذه المفارقة نقطة الانطلاق النظرية لمتغير عبء التنقل في هذه الورقة، وتفتح السؤال حول الموارد القادرة على كسر هذه المفارقة أو تخفيف حدتها، وفي مقدمتها الدعم الزميلي.

ب. الدراسات السابقة وموقع هذه الدراسة منها

1. الدراسات الدولية حول الدعم الزميلي والرضى الوظيفي

تُعدّ دراسة دوشارم ومارتن (Ducharme & Martin, 2000) من أوائل الدراسات التي فحصت أثر الدعم الزميلي على الرضى الوظيفي باستخدام عينة تمثيلية وطنية من 2,505 عاملاً بدوام كامل، وخلصت إلى أن الدعم الوجداني والأداتي كليهما يُحسّنان الرضى الوظيفي بشكل مستقل، لكنهما - على عكس الفرض الذي انطلقت منه الدراسة - لم يُثبتا قدرة على تخفيف (buffer) الأثر السلبي لخصائص العمل غير المُجزية على الرضى الوظيفي، بل عملاً بأثر مباشر مستقل. وتحمل هذه النتيجة تحذيراً منهجياً مهماً لهذه الورقة: فالافتراض بأن الدعم الزميلي يُخفف أثر عبء التنقل يحتاج إلى اختبار تجريبي دقيق، لأن الأدلة القائمة أحياناً تدعم أثراً إضافياً مستقلاً لا تفاعلياً.

في مراجعة تركيبية وتحليل تلوي واسع شمل 161 عينة مستقلة و77,954 موظفاً، وجد تشيابورو وهاريسون (Chiaburu & Harrison, 2008) أن جوانب العلاقات الزميلية الجانبية - الدعم الزميلي والعداء الزميلي - ترتبط بمخرجات مهمة تشمل الإدراكات الوظيفية والمواقف والانسحاب الوظيفي والفعالية، وأن هذا الأثر يظل قائماً حتى بعد ضبط أثر تأثير المشرفين المباشرين، بل إن بعض المؤشرات تُظهر أن تأثير الزملاء يعادل أو يتجاوز تأثير القيادة المباشرة في بعض السياقات. كما وجدت الدراسة أن الدعم الزميلي يرتبط بانخفاض مؤشرات غموض الدور، وهو أمر ذو دلالة خاصة للمعلمة العابرة للحدود الثقافية التي تدخل بيئة عمل غير مألوفة.

وفي مراجعة تركيبية حديثة شملت 105 دراسات، أكد فارتنبيرغ وزملاؤه (Wartenberg et al., 2023) أن الرضى الوظيفي للمعلمين يرتبط سلباً ببنية ترك العمل والغياب، وإيجاباً بجودة التفاعل مع الطلاب، مما يرسّخ أهمية الرضى الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً محورياً يستحق البحث في سياقات خاصة كسياق المعلمات المتنقلات.

أما على صعيد أدبيات التنقل والعزلة الجغرافية في التعليم تحديداً، فقد وثّقت ورقة عمل أوكد التربوية (Echazarra & Radinger, 2019) أن العزلة الجغرافية وصعوبة النقل والانقطاع عن شبكات الدعم الاجتماعي تُعدّ من أبرز العوامل التي تُضعف رغبة المعلمين في العمل في المدارس الريفية والبعيدة، بينما وجد إنجرسول وترن (Ingersoll & Tran, 2023)، في تحليل بيانات وطنية أمريكية، أن عدم الرضى الوظيفي هو السبب الأكثر شيوعاً الذي يذكره المعلمون المغادرون للمدارس الريفية، بنسبة تتجاوز 60% من حالات المغادرة.

2. الدراسات المحلية حول المعلمين العرب في إسرائيل والتنقل خارج المجتمع

قدّم أغباريا وپينسون (Agbaria & Pinson, 2013) تحليلاً مؤسّساً لظاهرة «تعايش النقص مع الفائض» في سوق التعليم العربي بإسرائيل، موضّحين أن السياسات المتعلقة بتدريب المعلمين وتمويل الكليات تُنتج فائضاً بنيوياً من المعلمين العرب لا يجد فرصاً كافية محلياً، وهو ما يدفع نسبة منهم للبحث عن عمل خارج بلدتهم أو حتى خارج مجتمعهم. وتتقاطع هذه الورقة مع معطى إحصائي مهم قدّمته فوكس (Fuchs, 2017) في تقرير مركز طابوب لدراسة السياسات الاجتماعية، الذي أشار إلى أن نحو 35% من معلمي التعليم العربي في منطقة النقب يقطنون في حيفا والشمال، بمعنى أنهم يقطعون مسافات طويلة يومياً للوصول إلى عملهم، وأن نسبة مرتفعة من خريجي التعليم العالي البدو في النقب (نحو 74% من الفئة العمرية 32-35 عاماً) يعملون في قطاع التعليم.

وفي سياق موازٍ، أشار تقرير لمعهد إسرائيل الديمقراطية إلى أن جزءاً من معلمات المجتمع العربي، ولا سيما من مناطق كالجيل، يضطرون للاستمرار في التنقل خمس ساعات يومياً للتدريس في النقب، حيث تتوفر وظائف تعليم منخفضة الأجر بكثرة (Israel Democracy Institute)، وهي شهادة مباشرة على حدة عبء التنقل الذي تتناوله هذه الورقة. ويعمل معهد مرحافيم (Machon Merchavim) وهو الهيئة الرئيسية المكلفة بدمج المعلمين العرب في المدارس اليهودية في مناطق كتل أبيب-يافا والمركز - على تقريب مكان عمل المعلم من محل سكنه بقدر الإمكان، وتشير بيانات المعهد إلى أن معدل التسرب من برنامجه أقل بنسبة 150 % مقارنة بمعدل التسرب العام للمعلمين، وهو مؤشر غير مباشر على أهمية عوامل السياق التنظيمي - وربما الدعم الزميلي ضمنها - في استبقاء هذه الفئة من المعلمين.

أما على صعيد ديناميكيات الانتماء داخل بيئة العمل نفسها، فقد وجد جيندي وإرليخ-رون (Gindi & Erlich-Ron, 2019) أن المعلمين العرب العاملين في مدارس يهودية يخوضون «مفاوضة مستمرة مع النظام»، موزعين بين متطلبات مجتمعهم المحلي ومتطلبات دورهم المهني، مستخدمين استراتيجيات متعددة للمناورة داخل هذا الوضع المزوج. وفي دراسة مقارنة لاحقة، وجدت إيرليخ-رون وجيندي (Erlich Ron & Gindi, 2021) أن المعلمين العابرين للحدود الثقافية إلى مدارس يهودية (N=57) يتبنون توجهاً متعدد الثقافات، بخلاف المعلمين العاملين داخل مجتمعهم (N=103) الذين يتبنون توجهاً مجتمعياً، وأن مصدر الغيرة عند الفئة الأولى يرتبط بالانقسام القومي بينما يرتبط عند الفئة الثانية بعوامل مجتمعية داخلية؛ في حين أن مصادر الانتماء المهني والاجتماعي (ومن ضمنها العلاقة بالزملاء) عززت الشعور بالانتماء في المجموعتين على حد سواء. تحمل هذه النتيجة دلالة مباشرة لهذه الورقة: فمعلمة الطيبة العابرة إلى يافا تواجه عبء تنقل جغرافي مضاعفاً بعبء هوياتي، وقد يكون الدعم الزميلي بالنسبة لها مورداً معوّضاً عن كلا العيبين معاً، لا عن عبء التنقل فقط.

3. موقع هذه الدراسة من الأدبيات السابقة

يتبين من المراجعة السابقة أن الأدبيات الدولية حول الدعم الزميلي (Ducharme & Martin, 2000) ؛ (Chiaburu & Harrison, 2008) نادراً ما فحصت التفاعل مع عبء التنقل الطويل بوصفه ضاغطاً مستقلاً، وأن أدبيات مفارقة التنقل (Stutzer & Frey, 2008) لم تُدرج الدعم الزميلي كمتغير معدّل بشكل نظامي، وأن الأدبيات المحلية حول المعلمين العرب في إسرائيل (Agbaria & Pinson, 2013؛ Gindi & Erlich-Ron, 2019) ؛ (Erlich Ron & Gindi, 2021) ركّزت على الهوية والانتماء دون ربط منهجي بعبء التنقل اليومي. تسعى هذه الورقة إلى أن تكون عند ملتقى هذه الاتجاهات الثلاثة، مقدّمة نموذجاً تفسيريّاً يجمعها معاً لأول مرة في سياق معلمات الطيبة المتنقلات إلى يافا والنقب.

عاشراً: منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الورقة المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive-Analytical Method) ، الملائم لطبيعة الأوراق التي تسعى إلى بناء إطار مفاهيمي وفرض نظرية قابلة للاختبار المستقبلي، لا إلى اختبار علاقات سببية مباشرة عبر بيانات أولية. ويقوم هذا المنهج في سياق الورقة الحالية على أسلوبين متكاملين:

● المراجعة المنهجية للأدبيات (Systematic Literature Review) شملت مراجعة أدبيات محكمة دوليًا ومحليًا في مجالات علم النفس التنظيمي والاقتصاد السلوكي وسوسيولوجيا التربية، مع اعتماد معايير انتقاء تشمل الحدادثة، والتحكيم العلمي، والصلة المباشرة بمتغيرات الدراسة الرضى الوظيفي، الدعم الزميلي، التنقل، المعلمون العرب في إسرائيل

● تحليل البيانات الثانوية (Secondary Data Analysis) تضمن تحليل تقارير مؤسسية صادرة عن مراكز بحثية معترف بها (مركز طابو لدراسة السياسات الاجتماعية، معهد إسرائيل الديمقراطية، معهد مرحافيم)، لاستخلاص مؤشرات وصفية عن واقع تنقل المعلمين العرب في إسرائيل.

وقد جرى تثليث مصادر البيانات (Data Triangulation) من خلال الجمع بين الأدبيات النظرية العامة دعم زميلي، تنقل والأدبيات السياقية المحلية (معلمون عرب في إسرائيل) والتقارير المؤسسية، بهدف تعزيز الاتساق الداخلي للنموذج المقترح. ويُشكل غياب البيانات الميدانية الأولية من معلمات الطيبة تحديدًا قيدًا منهجيًا معترفًا به، يُفتح بموجبه المجال لدراسات ميدانية كمية ونوعية لاحقة تختبر فروض هذه الورقة.

حادي عشر: النموذج النظري المقترح — نموذج التعويض الزميلي عبر المسافة (DCCS)

تطوّر هذه الورقة نموذجًا تحليليًا أصليًا أطلقت عليه «نموذج التعويض الزميلي عبر المسافة (Distance-Compensation Model – DCCS)، مستلهمة بنيته من التقاطع بين نموذج الطلب-التحكم-الدعم (Karasek & Theorell, 1990) ونظرية فرصة الصداقة في العمل (Riordan & Griffeth, 1995) وأدبيات مفارقة التنقل (Stutzer & Frey, 2008). يقوم النموذج على ثلاثة محاور تتفاعل لتحديد المُحصلة النهائية للرضى الوظيفي:

● محور عبء التنقل (Commuting Burden – CB) ويشمل مدة الرحلة اليومية، ومسافتها، ووسيلة النقل ومدى الاعتمادية عليها (نقل عام مقابل خاص)، ومدى القدرة على التنبؤ بزمان الرحلة.

● محور الدعم الزميلي (Collegial Support – CS) ويتفرّع إلى الدعم الوجداني، والدعم الأداة (House, 1981)، وفرصة الصداقة الفعلية المتاحة في جدول العمل اليومي (Riordan & Griffeth, 1995).

● محور السياق الثقافي لبيئة العمل (Cultural Context – CC) ويميّز بين بيئة عمل داخل المجتمع العربي (كمدرسة في النقب) وبيئة عمل عابرة للحدود الثقافية (كمدرسة يهودية في يافا)، تبعًا لما تفرضه كل بيئة من مصادر انتماء أو غيرية إضافية (Erlich Ron & Gindi, 2021).

يفترض النموذج أن العلاقة الأساسية بين عبء التنقل والرضى الوظيفي سلبية (كما تؤكد أدبيات مفارقة التنقل)، وأن الدعم الزميلي يعمل كمعدّل (moderator) يُخفف حدة هذه العلاقة السلبية، وأن قوة هذا التخفيف مشروطة بمدى توافر فرص الصداقة الفعلية، وتفاوت بحسب السياق الثقافي لبيئة العمل: فمن المتوقع نظريًا أن يكون الدعم الزميلي أكثر أهمية نسبيًا للمعلمة العابرة للحدود الثقافية في يافا، حيث يعمل على تعويض عبء التنقل وعبء الغيرية الهوياتية معًا، مقارنة بزميلتها العاملة داخل مجتمعها في مدرسة عربية بالنقب حيث تتوافر مصادر انتماء مجتمعي أخرى.

مصفوفة محاور النموذج المقترح

المحور	المكونات	الأساس النظري	الأثر المفترض على الرضى الوظيفي
	مدة الرحلة، المسافة، وسيلة النقل، عبء التنقل (CB)	Stutzer & Frey, 2008	أثر سلبي مباشر
	دعم وجداني، دعم أداتي، فرصة الدعم الزميلي (CS)	Riordan؛ House, 1981 & Griffeth, 1995	أثر إيجابي مباشر، وظيفة تعديل (moderation) لأثر CB
	مدرسة داخل المجتمع / مدرسة السياق الثقافي (CC)	Erlich Ron & Gindi, 2021 Gindi & Erlich-؛ Ron, 2019	يحدد قوة الوظيفة التعديلية لـ CS

الفرضيات المشتقة من النموذج

- الفرضية الاولى: توجد علاقة سلبية ذات دلالة بين عبء التنقل والرضى الوظيفي لدى معلمات الطيبة العاملات في يافا والنقب.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة بين الدعم الزميلي (الوجداني والأداتي) والرضى الوظيفي، مستقلة عن أثر عبء التنقل.
- الفرضية الثالثة: يُخفف الدعم الزميلي (كمُتغير مُعدّل) من قوة العلاقة السلبية بين عبء التنقل والرضى الوظيفي.
- الفرضية الرابعة: تكون قوة الأثر التعديلي للدعم الزميلي (الفرض 3) أعلى لدى المعلمات العاملات في سياق عابر للحدود الثقافية (يافا) مقارنة بالعاملات داخل مجتمعهن (النقب).
- الفرض 5: يتوسط توافر فرص الصداقة الفعلية (Riordan & Griffeth, 1995) العلاقة بين إدراك الدعم الزميلي المتاح وتفعيله الفعلي كآلية تعويضية.

نتائج التحليل النظري

في ضوء المراجعة السابقة للأدبيات والتحليل النظري المقدم، تخلص هذه الورقة إلى النتائج التحليلية التالية وهي نتائج مستقاة من تركيب الأدبيات القائمة، لا من اختبار ميداني جديد:

- تدعم الأدبيات الدولية بقوة وثبات الأثر السلبى لطول مدة التنقل اليومي على الرضى العام عن الحياة، وهو أثر يتكرر عبر سياقات وطنية متعددة (Stutzer & Frey, 2008) ، ما يرجّح انطباقه على حالة معلمات الطيبة المتنقلات مسافات تتجاوز 40 كم.
- تدعم الأدبيات الدولية بقوة الأثر الإيجابى المستقل للدعم الزميلي على الرضى الوظيفي (Ducharme & Martin, 2000) ؛ (Chiaburu & Harrison, 2008)، لكنها تحذّر من التسرّع في افتراض وظيفة «تخفيفية» تلقائية لهذا الدعم، إذ إن بعض الأدلة (Ducharme & Martin, 2000) تشير إلى أن الدعم الزميلي قد يعمل بأثر إضافي مستقل أكثر منه بأثر تفاعلي عازل، وهو ما يستدعي اختباراً تجريبياً دقيقاً لفرض التعديل (moderation) في النموذج المقترح.
- لا توجد - على حد المراجعة المتاحة لهذه الورقة - دراسات محلية فحصت مباشرة التفاعل بين عبء التنقل والدعم الزميلي لدى المعلمات العربيات في إسرائيل، وهو ما يمثل فجوة بحثية أصيلة تشكل المساهمة الرئيسية لهذه الورقة.
- تشير بيانات مؤسسية موثوقة إلى أن نحو 35% من معلمي التعليم العربى في النقب يقطنون خارج المنطقة (في حيفا والشمال)، وأن بعض المعلمات يقطعن ما يصل إلى خمس ساعات يومياً للتدريس في النقب (Fuchs, 2017) ؛ Israel Democracy Institute)، وهو ما يؤكد الحجم الفعلي والممتد لظاهرة عبء التنقل في المجتمع العربى في إسرائيل.
- تشير الأدبيات المحلية إلى أن المعلمات العابرات للحدود الثقافية إلى مدارس يهودية يواجهن مصدر غيرية إضافي مرتبط بالانقسام القومي (Erlich Ron & Gindi, 2021) ، في حين تشير أدبيات أخرى إلى أن مصادر الدعم المهني والاجتماعي - ومنها العلاقة بالزملاء - تعزّز شعور الانتماء لدى هذه الفئة رغم ذلك (Gindi & Erlich-Ron, 2019) ، وهو ما يدعم نظرياً فرض التفاوت الثقافي في وظيفة الدعم الزميلي (الفرض 4).
- تشير بيانات برامج التوظيف المنظمة كبرنامج معهد مرحافيم، التي تراعي تقرب مكان العمل من محل السكن قدر الإمكان، إلى معدل تسرب أقل بنسبة 150% مقارنة بالمعدل العام، وهو مؤشر غير مباشر - وإن لم يكن حاسماً - على أهمية عوامل السياق التنظيمي والاجتماعي في استبقاء هذه الفئة من المعلمات.

التوصيات

أ. توصيات لصانعي السياسات

- دعم برامج التوظيف المنظمة (على غرار برنامج معهد مرحافيم) التي تراعي قرب مكان العمل من محل سكن المعلمة قدر الإمكان، وتقليل الاعتماد على الترتيبات الفردية غير المنظمة للتوظيف خارج المجتمع.
- دراسة إمكانية تقديم حوافز مرتبطة بعبء التنقل (كدعم كلفة النقل أو مرونة الجدول الزمني) للمعلمات القادمات من مسافات بعيدة، بالتوازي مع أي سياسات دعم اجتماعي في المدرسة.
- تشجيع الشراكة بين وزارة التربية وهيئات التوظيف المتخصصة لتوسيع فرص العمل المحلية في بلدات الوسط والمثلث كالطيبة، بما يخفف الحاجة البنيوية للتنقل لمسافات بعيدة أصلاً.

ب. توصيات لمديري المدارس والمشرفين التربويين

- بناء آليات دعم زميلي منظمة (كمجموعات دعم الأقران وبرامج الإرشاد التوجيهي بين المعلمين) خصوصاً للمعلمات القادرات من مسافات بعيدة، باعتبار الدعم الزميلي مورداً قابلاً للتصميم المؤسسي وليس أمراً عرضياً.
- مراعاة الجدول الزمني اليومي للمعلمات المتنقلات عند تحديد أوقات الاجتماعات والأنشطة الجماعية، لتوسيع فرصة الصداقة الفعلية المتاحة لهن (Riordan & Griffeth, 1995) بدلاً من حصرها في فترات ضيقة قبل رحلة العودة.
- الانتباه بشكل خاص لتجربة المعلمات العابرات للحدود الثقافية في المدارس اليهودية، وتصميم برامج استقبال واندماج تراعي مصادر الغيرية الإضافية التي يواجهنها. (Erlich Ron & Gindi, 2021)

ج. توصيات للباحثين والأكاديميين

- إجراء دراسات ميدانية كمية (مسحية) تختبر فروض نموذج التعويض الزميلي عبر المسافة (DCCS) على عينة من معلمات الطيبة العاملات في يافا والنقب، باستخدام مقاييس موثقة للرضى الوظيفي والدعم الزميلي وعبء التنقل.
- إجراء دراسات نوعية (مقابلات معمقة) تستكشف كيف تُدرك المعلمات المتنقلات أنفسهن دور زميلاتهن في التخفيف من كلفة التنقل، وما هي الممارسات الزميلية اليومية الفعلية التي يعتبرنها داعمة.
- توسيع النموذج المقترح لفحصه على فئات مهنية أخرى تعاني من ازدواجية عبء التنقل والهوية في السياق الإسرائيلي، وعلى سياقات عربية أخرى تشهد ظواهر تنقل مشابهة.

الخاتمة

تناولت هذه الورقة ظاهرة اجتماعية-تربوية حقيقية ومتكررة في المجتمع العربي في إسرائيل، وهي تنقل عدد كبير من المعلمات - وعلى رأسهن معلمات الطيبة - مسافات تتجاوز 40 كم يومياً للعمل في يافا أو النقب، نتيجة فجوة بنيوية بين وفرة خريجات التعليم ومحدودية فرص التوظيف المحلية. وقد أظهر التحليل النظري أن هذه الظاهرة تقع عند تقاطع نادر بين حقلين بحثيين ناضجين لكنهما منفصلان: أدبيات مفارقة التنقل التي تُثبت أثراً سلبياً ثابتاً لطول التنقل على الرضى، وأدبيات الدعم الزميلي التي تُثبت أثراً إيجابياً مستقلاً وقوياً لهذا الدعم على الرضى الوظيفي. وقد اقترحت الورقة نموذجاً نظرياً أصيلاً - نموذج التعويض الزميلي عبر المسافة - يجمع هذين الحقلين، ويفترض أن قوة الوظيفة التعويضية للدعم الزميلي تتفاوت بحسب السياق الثقافي لبيئة العمل، متأثرة ديناميكيات الانتماء والغيرية التي توثقها الأدبيات المحلية حول المعلمين العابرين للحدود الثقافية في إسرائيل.

خلاصة القول، تؤكد هذه الورقة أن فهم تجربة معلمة كمعلمة الطيبة العاملة في يافا أو النقب لا يكتمل بالنظر إلى المسافة الجغرافية وحدها، بل يستلزم النظر أيضاً إلى شبكة العلاقات الزميلية التي تحيط بها في مكان عملها، بوصفها مورداً اجتماعياً قابلاً للتصميم والتعزيز المؤسسي، لا مجرد نتاج عرضي لظروف العمل. ويبقى اختبار هذا التصور النظري ميدانياً على معلمات الطيبة أنفسهن مهمة بحثية مستقبلية ضرورية لاستكمال ما بدأت هذه الورقة.

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: المراجع الأجنبية:

- Agbaria, A. K., & Pinson, H. (2013). When shortage coexists with surplus of teachers: The case of Arab teachers in Israel. *Diaspora, Indigenous, and Minority Education*, 7(2), 69–83. <https://doi.org/10.1080/15595692.2013.763786>
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103.
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work and Occupations*, 27(2), 223–243. <https://doi.org/10.1177/0730888400027002005>
- Echazarra, A., & Radinger, T. (2019). Learning in rural schools: Insights from PISA, TALIS and the literature (OECD Education Working Papers No. 196). OECD Publishing.
- Erlich Ron, R., & Gindi, S. (2021). Between survival and vision: Boundary-crossing Arab teachers in Jewish schools and Arab teachers in their community. *International Journal of Intercultural Relations*, 81, 154–166.
- Fuchs, H. (2017). Education and employment among young Arab Israelis. In A. Weiss (Ed.), *State of the Nation Report: Society, Economy and Policy in Israel 2017* (pp. 259–310). Taub Center for Social Policy Studies in Israel.
- Gindi, S., & Erlich-Ron, R. (2019). Bargaining with the system: A mixed-methods study of Arab teachers in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 69, 44–53.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Ingersoll, R. M., & Tran, H. (2023). Teacher shortages and turnover in rural schools in the US: An organizational analysis. *Educational Administration Quarterly*, 59(2), 396–431.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Riordan, C. M., & Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 141–154.
- Stutzer, A., & Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 339–366.
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and high performing? A meta-analysis and systematic review of the correlates of teachers' job satisfaction. *Educational Psychology Review*, 35(4), Article 114.
- معهد إسرائيل الديمقراطية (Israel Democracy Institute). Opportunities Now: Arab Employment in the Galilee. <https://en.idi.org.il/articles/17519>
- مركز ميريخافيم (Machon Merchavim). Arab Teacher Integration Program. <https://www.machon-merchavim.org/en/programs/arab-teacher-integration/>
- Times of Israel (2023). Jewish schools need staff, Arab teachers need jobs – but it's not so simple. <https://www.timesofisrael.com/>