

The Relative Contribution of Tolerance and Forgiveness to Predicting Inner Peace and Mental Health Among Faculty Members

Amal Abdel Salam Mohamed Soltan ^{1,2 *}

¹Department of Psychology, Libyan Academy, Benghazi, Libya

²Department of Psychology, University of Benghazi, Libya

الإسهام النسبي للتسامح والعفو في التنبؤ بالسلام الداخلي والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس

أمل عبد السلام محمد سلطان ^{2,1 *}

¹قسم علم النفس، الأكاديمية الليبية بنغازي، بنغازي، ليبيا

²قسم علم النفس، جامعة بنغازي، بنغازي، ليبيا

*Corresponding author: amal.Soltan929@gmail.com

Received: June 20, 2026	Accepted: July 27, 2026	Published: August 06, 2026
 Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).		

Abstract:

This research paper aims to highlight the role of tolerance and forgiveness in achieving inner peace and enhancing the mental health of faculty members, given the professional, academic, and social pressures they face, which may affect their psychological stability and relationships within the university environment. The paper addresses the concepts of tolerance and forgiveness as positive human and psychological values that help individuals overcome offenses, alleviate feelings of anger and the desire for revenge, and free themselves from rumination and negative emotions. It also explores the concept of inner peace and its manifestations, such as tranquility, emotional balance, self-acceptance, and the ability to deal calmly with stressful situations, while clarifying its impact on mental health. The research paper adopts a descriptive-analytical approach, reviewing relevant psychological and educational literature and analyzing the relationship between tolerance and forgiveness on the one hand, and inner peace and mental health on the other. The paper demonstrates that practicing tolerance and forgiveness contributes to reducing stress, anxiety, and anger, improving emotional regulation, enhancing self-satisfaction, and building more positive professional relationships. The research also emphasizes that tolerance does not mean justifying wrongdoing or relinquishing rights, but rather a conscious psychological response that helps individuals overcome the negative emotional effects of painful situations. The research concludes by stressing the importance of fostering a culture of tolerance and dialogue within universities and providing awareness and guidance programs that help faculty members manage conflicts and professional pressures in a balanced manner. The research also recommends strengthening psychological and social support and adopting fair and effective conflict resolution mechanisms to contribute to building a more stable and collaborative university environment and achieving greater inner peace and psychological well-being for faculty members.

Keywords: Tolerance, Forgiveness, Inner Peace, Mental Health, Faculty Members, University Environment

المخلص

تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز دور التسامح والعفو في تحقيق السلام الداخلي وتعزيز الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس، في ظل الضغوط المهنية والأكاديمية والاجتماعية التي تواجههم وقد تؤثر على استقرارهم النفسي وعلاقاتهم داخل

البيئة الجامعية. تتناول الورقة مفهومي التسامح والعفو كقيم إنسانية ونفسية إيجابية تساعد الأفراد على تجاوز الإساءات، وتخفيف مشاعر الغضب والرغبة في الانتقام، والتحرر من الاجترار الفكري والمشاعر السلبية. كما تستكشف مفهوم السلام الداخلي ومظاهره، كالسكينة والتوازن العاطفي وتقبل الذات والقدرة على التعامل بهدوء مع المواقف الضاغطة، مع توضيح أثره على الصحة النفسية. تعتمد الورقة البحثية منهجاً وصفيًا تحليليًا، حيث تستعرض الأدبيات النفسية والتربوية ذات الصلة، وتحلل العلاقة بين التسامح والعفو من جهة، والسلام الداخلي والصحة النفسية من جهة أخرى. وتبين الورقة أن ممارسة التسامح والعفو تُسهم في الحد من التوتر والقلق والغضب، وتحسين التنظيم العاطفي، وتعزيز الرضا عن الذات، وبناء علاقات مهنية أكثر إيجابية. كما يؤكد البحث أن التسامح لا يعني تبرير الخطأ أو التنازل عن الحقوق، بل هو استجابة نفسية واعية تساعد الأفراد على تجاوز الآثار العاطفية السلبية للمواقف المؤلمة. ويختتم البحث بالتأكيد على أهمية تعزيز ثقافة التسامح والحوار داخل الجامعات، وتوفير برامج توعية وإرشاد تساعد أعضاء هيئة التدريس على إدارة النزاعات والضغوط المهنية بشكل متوازن. كما يوصي البحث بتعزيز الدعم النفسي والاجتماعي، واعتماد آليات عادلة وفعالة لحل النزاعات، بما يسهم في بناء بيئة جامعية أكثر استقرارًا وتعاونًا، وتحقيق مزيد من السلام الداخلي والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس..

الكلمات المفتاحية: التسامح، العفو، السلام الداخلي، الصحة النفسية، أعضاء هيئة التدريس، البيئة الجامعية

المقدمة

تُعدّ الصحة النفسية ركيزة أساسية تؤثر في قدرة الفرد على التكيف مع ذاته وبيئته، وعلى أداء أدواره المهنية والاجتماعية بكفاءة وتوازن. ولا تقتصر الصحة النفسية على غياب الاضطرابات أو المشكلات النفسية، بل تشمل أيضاً الشعور بالسكينة والرضا، والقدرة على تنظيم المشاعر، والتعامل مع الضغوط، وبناء علاقات شخصية ومهنية إيجابية. [1] ويُعدّ السلام الداخلي جانباً بالغ الأهمية من جوانب الصحة النفسية، إذ يعكس حالة من التوازن والانسجام مع الذات، وتحرراً نسبياً من الصراعات والمشاعر السلبية التي قد تعيق الفرد عن أداء مسؤولياته بفعالية. يواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مجموعة متنوعة من المسؤوليات والضغوط المتعلقة بالتدريس، والبحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، وخدمة المجتمع، والأعباء الإدارية، ومتطلبات الترقية والتطوير المهني. وقد تتفاقم هذه الضغوط نتيجة للخلافات المهنية، والمنافسة، وسوء الفهم، والتعرض للنقد والإساءة، أو الشعور بعدم التقدير والظلم. إن استمرار هذه المواقف دون تدخل نفسي مناسب قد يؤدي إلى تراكم مشاعر الغضب والاستياء والقلق، وإلى انشغال متكرر بالأحداث المؤلمة، مما قد يؤثر سلباً على السلام الداخلي والصحة النفسية والعلاقات المهنية. [2] في هذا السياق، تبرز قيم التسامح والعفو كقيم إنسانية وممارسات نفسية إيجابية تساعد الأفراد على التعامل مع النزاعات والإساءات بطريقة متوازنة. يقوم التسامح على قبول الاختلافات، واحترام الآخرين، وتجنب التحيز والعداء، مع الحفاظ على الحقوق والحدود الشخصية. أما العفو، فيشير إلى تحول داخلي واع يقلل من مشاعر الانتقام والكراهية تجاه المسيء، ويساعد الفرد على التحرر من الأثر النفسي المتبقي للإساءة. لا يعني العفو إنكار الخطأ، أو تبرير الإساءة، أو التنازل عن الحقوق؛ بل هو نهج ناضج للتعامل مع المشاعر السلبية بطريقة تحافظ على الاستقرار النفسي للفرد وكرامته [3]. يسهم التسامح والعفو في تخفيف الغضب والتوتر، والحد من التفكير المفرط في المواقف المؤلمة، وتنمية القدرة على تنظيم المشاعر، وإعادة تفسير الأحداث بطريقة أكثر توازناً. كما يُساعدان على تعزيز التعاطف والمرونة النفسية، وتحسين التواصل، وتقليل النزاعات المطوّلة، مما يهيئ الفرد لبلوغ مستوى أعلى من السكينة وتقبل الذات. لذا، يُعدّ التسامح والعفو ذا أهمية خاصة لأعضاء هيئة التدريس، نظراً للتفاعل المستمر المطلوب في البيئة الجامعية مع الزملاء والطلاب والإدارة، والاختلافات الجوهرية في الآراء والمصالح والتوقعات التي قد تُصاحب هذه التفاعلات.

يمتد أثر التسامح والعفو إلى ما هو أبعد من النطاق الشخصي ليشمل البيئة الجامعية ككل. فثقافة التسامح تُعزز الاحترام المتبادل، وتُشجع الحوار، وتُحسن العمل الجماعي، وتُقلل النزاعات، وتُبني مناخاً مهنيّاً أكثر تعاوناً واستقراراً. وتنعكس هذه البيئة الإيجابية في جودة الأداء الأكاديمي، والشعور بالانتماء المؤسسي، والرضا الوظيفي، والقدرة على الإبداع والمساهمة. في المقابل، يُمكن أن يؤدي غياب هذه القيم إلى توترات مستمرة، وضعف العلاقات المهنية، وزيادة مستويات الضغط النفسي، مما يُؤثر على الفرد والمؤسسة على حد سواء. تكمن أهمية تناول هذا الموضوع في ضرورة مراعاة الجوانب الإنسانية والنفسية لحياة أعضاء هيئة التدريس، بدلاً من الاقتصار على تقييم أدائهم الأكاديمي والمهني. [4] يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى

بيئة تساعدهم على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاتهم النفسية، وتزودهم بأساليب بناءة للتعامل مع النزاعات والضغوط. يُعدّ تعزيز التسامح والعفو أحد السبل الممكنة لدعم هذا التوازن، شريطة ألا يُستخدم لتجاهل الظلم أو عرقلة المساءلة، بل أن يرتبط بالعدالة، وحفظ الحقوق، ووضع حدود مهنية واضحة. وبناءً على ذلك، تسعى هذه الورقة إلى توضيح دور التسامح والعفو في تحقيق السلام الداخلي وتعزيز الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس. وذلك من خلال تناول المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة، وتحليل العلاقات بينها، وبيان الآثار النفسية والمهنية لممارسة التسامح والعفو في البيئة الجامعية. كما تهدف إلى تسليط الضوء على أهمية نشر ثقافة الحوار والتفاهم، وتقديم مجموعة من الإرشادات التي يمكن أن تساعد الجامعات على بناء بيئة أكثر دعماً للرفاهية النفسية والمهنية الإيجابية.

مشكلة البحث والتساؤلات

تتميز البيئة الجامعية بتعدد العلاقات والتفاعلات المهنية والشخصية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وإدارة الجامعة. كما أنها تقوم على تنوع الآراء والتخصصات والخبرات ووجهات النظر. قد يؤدي هذا التنوع أحياناً إلى خلافات وسوء فهم ومواقف ضاغطة، لا سيما في ظل المسؤوليات الأكاديمية الكثيرة، ومتطلبات التدريس والبحث، والمهام الإدارية، والمنافسة المهنية، وضغوط الترقية والتقييم المستمر.

خلال مسيرتهم المهنية، قد يواجه أعضاء هيئة التدريس مواقف يشعرون فيها بالإهانة أو الظلم أو عدم التقدير، سواء من الزملاء أو الطلاب أو الهيئات الإدارية. وعندما تستمر الآثار النفسية لهذه المواقف، قد تتطور إلى مشاعر متراكمة من الغضب والاستياء والحزن والرغبة في الانتقام. وقد يصاحب ذلك اجترار الأفكار والانشغال المتكرر بالأحداث السلبية. يمكن لهذه المشاعر أن تؤثر على الاستقرار النفسي للفرد، وقدرته على التركيز والتواصل بفعالية، وكفاءته في أداء واجباته المهنية بشكل متوازن. ولا تقتصر آثار الصراعات المهنية على العلاقات الخارجية فقط؛ قد تمتد هذه المشكلات إلى الحياة الداخلية لأعضاء هيئة التدريس، مما يؤثر على شعورهم بالأمان والرضا وتقبل الذات. وعدم القدرة على تجاوز المواقف المؤلمة قد يؤدي إلى صراع داخلي مستمر، وزيادة التوتر والقلق، وتوتر العلاقات المهنية والاجتماعية، مما يؤثر سلباً على الصحة النفسية وجودة الحياة والأداء الأكاديمي. في المقابل، يوفر التسامح والعفو نهجاً نفسياً وإنسانياً يساعد الأفراد على التعامل مع الإساءة والصراع بطريقة أكثر نضجاً وتوازناً. فالتسامح يسمح بتقبل الاختلافات، واحترام الآخرين، والحد من مشاعر التحيز والعداء، بينما يساعد العفو على التخلص من مشاعر الكراهية والرغبة في الانتقام، مما يمنح الأفراد فرصة استعادة رباطة جأشهم وتوازنهم النفسي. وهذا لا يعني إنكار الإساءة أو تبريرها، بل منع الموقف المؤلم من الاستمرار في السيطرة على مشاعر الفرد وأفكاره وحياته. على الرغم من أهمية التسامح والعفو في حياة الفرد، إلا أن ممارستهما في البيئة الجامعية قد تواجه العديد من التحديات. قد يُساء فهم التسامح أحياناً على أنه ضعف أو تنازل عن الحقوق، وقد يُخلط بين الغفران وقبول الخطأ أو التغاضي عن الظلم. لذا، تبرز الحاجة إلى توضيح المعنى النفسي الحقيقي للتسامح والغفران، وشرح علاقتهما بوضع حدود صحية، والحفاظ على الحقوق، وتحقيق العدالة، ومنع استمرار الضرر. تتمحور المشكلة التي تتناولها هذه الورقة حول ضرورة فهم دور التسامح والغفران في مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تجاوز التجارب السلبية، والحد من الصراعات الداخلية، وتعزيز السكينة والتوازن النفسي. كما تكمن المشكلة في ضرورة توضيح كيفية إسهام هذه القيم في تحسين الصحة النفسية، وبناء علاقات مهنية إيجابية، وتهيئة بيئة جامعية قائمة على الحوار والاحترام والتعاون. وبناءً على ذلك، فإن السؤال الرئيسي لهذه الورقة هو:

ما دور التسامح والغفران في تحقيق السلام الداخلي وتعزيز الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس؟

يؤدي هذا السؤال الرئيسي إلى عدة أسئلة فرعية:

- ما المقصود بالتسامح والغفران من منظور نفسي وتربوي؟
- ما هي نقاط الاتفاق والاختلاف بين مفهومي التسامح والعفو؟
- ما المقصود بالسلام الداخلي، وما هي أبرز مظاهره بين أعضاء هيئة التدريس؟

- ما هي أهم مؤشرات الصحة النفسية في البيئة الجامعية؟
- كيف يُسهم التسامح في تخفيف مشاعر الغضب والتوتر والاستياء؟
- كيف يُساعد العفو في الحد من الاجترار الفكري والرغبة في الانتقام؟
- ما هي العلاقة بين التسامح والعفو، والتنظيم العاطفي، والمرونة النفسية؟
- كيف يُمكن للتسامح والعفو أن يُسهما في تحسين العلاقات المهنية داخل الجامعة؟
- ما هي الضمانات التي تكفل ألا يتحول التسامح والعفو إلى قبول للظلم أو تنازل عن الحقوق؟
- ما هو الدور الذي يُمكن أن تؤديه المؤسسات الجامعية في نشر ثقافة التسامح ودعم الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس؟
- ما هي المبادئ التوجيهية والممارسات التي يمكن أن تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية التسامح والعفو وتحقيق السلام الداخلي؟

من خلال الإجابة على هذه الأسئلة، تسعى هذه الورقة إلى تقديم رؤية متكاملة تُبرز التسامح والعفو كقيمتين نفسييتين واعيتين.

اهداف البحث واهميته

تهدف هذه الورقة إلى توضيح دور التسامح والعفو في تحقيق السلام الداخلي وتعزيز الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس. وذلك من خلال تقديم إطار نظري يُبين المعاني النفسية والتربوية المرتبطة بهذين المفهومين، مُسلطاً الضوء على أوجه التشابه والاختلاف بينهما. كما تسعى الورقة إلى تعريف مفهوم السلام الداخلي ومظاهره، كالسكينة، وتقبل الذات، والتوازن العاطفي، مع توضيح مفهوم الصحة النفسية وأبرز مؤشراتهما في البيئة الجامعية. تركز الورقة على تسليط الضوء على طبيعة الضغوط المهنية والأكاديمية والاجتماعية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس، وما ينتج عنها من توتر وقلق وغضب واستياء، فضلاً عن اجترار التجارب المؤلمة. وفي هذا السياق، تهدف إلى بيان كيف يُمكن للتسامح أن يُساعد أعضاء هيئة التدريس على تقبل الاختلافات، والتعامل مع النزاعات بطريقة متوازنة، والحد من مشاعر العداء. كما تُوضح دور العفو في التغلب على الرغبة في الانتقام، وتخفيف الآثار النفسية طويلة الأمد للإساءة. تسعى هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على أثر التسامح والعفو في تنمية القدرة على تنظيم المشاعر، وتعزيز المرونة النفسية، وتحسين نظرة الفرد لنفسه وللآخرين، مما يساعده على استعادة شعوره بالهدوء والسكينة والتوازن الداخلي. كما تهدف إلى توضيح دور هذه القيم في تحسين العلاقات المهنية والشخصية داخل الجامعة، ودعم ثقافة الحوار والاحترام المتبادل، والحد من النزاعات التي قد تؤثر على جودة الأداء الأكاديمي والاستقرار المهني. تكمن أهمية هذه الورقة في ارتباطها بالصحة النفسية والاستقرار المهني لفئة تُؤدي دوراً محورياً في التعليم الجامعي، وإنتاج المعرفة، وخدمة المجتمع. فأعضاء هيئة التدريس لا يقتصر دورهم على أداء واجباتهم العلمية والأكاديمية فحسب، بل يتفاعلون باستمرار مع زملائهم وطلابهم وإدارة الجامعة، مما يجعلهم عرضة لمواقف الخلاف والنقد وسوء الفهم التي قد تُخلّف آثاراً نفسية تؤثر على أدائهم وعلاقاتهم وشعورهم بالرضا الوظيفي. لذا، يُعد التركيز على التسامح والعفو نهجاً بالغ الأهمية لفهم كيفية التعامل مع هذه المواقف بما يُسهم في الحفاظ على التوازن النفسي. علاوة على ذلك، تكمن أهمية هذه الورقة البحثية في تقديم إطار نظري يدمج التسامح، والعفو، والسلام الداخلي، والصحة النفسية، مما يُسهم في توضيح العلاقة بين القيم الإيجابية والاستقرار النفسي في البيئة الجامعية. تُساعد هذه الورقة في تصحيح بعض المفاهيم الخاطئة التي تنظر إلى التسامح والعفو على أنهما ضعف أو تنازل عن الحقوق. وتؤكد أن التسامح لا يعني قبول الظلم، والعفو لا يعني تبرير الإساءة أو التهرب من المسؤولية. بل يعنيان إدارة الآثار النفسية للمواقف المؤلمة بوعي، بما يحفظ كرامة الفرد وحقوقه وحدوده المهنية. وتكتسب الورقة أهمية عملية أيضاً من خلال قدرتها على توجيه الجامعات نحو إعطاء الأولوية للصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير برامج توعية وإرشاد تُساعدهم على تنظيم عواطفهم، وإدارة النزاعات، والتعامل مع الضغوط المهنية. كما يُمكنها تشجيع إدارات الجامعات على تبني آليات واضحة وعادلة لحل النزاعات، وتوفير بيئة عمل قائمة على الاحترام والإنصاف والحوار، مما يُقلل من حدة النزاعات، ويُعزز علاقات

مهنية أكثر تعاوناً واستقراراً. تتجاوز أهمية التسامح والعفو مجرد تحقيق الرفاه النفسي للفرد، إذ تمتد آثارها لتشمل المؤسسة الجامعية بأكملها. فالعضو الذي ينعم بالسلام الداخلي والتوازن يكون أكثر قدرة على التواصل الإيجابي، والتعامل مع المواقف الصعبة بهدوء، وأداء مهامه التدريسية والبحثية بكفاءة. وبالتالي، فإن ثقافة التسامح والعفو، عندما تقترن بالعدالة وحفظ الحقوق، تسهم في بناء بيئة جامعية سليمة تدعم الانتماء المؤسسي، والتعاون، والإبداع، وجودة الأداء.

الإطار النظري

يتناول الإطار النظري لهذه الورقة أربعة مفاهيم رئيسة تتمثل في التسامح، والعفو، والسلام الداخلي، والصحة النفسية، مع توضيح طبيعة العلاقة بينها في سياق البيئة الجامعية. وتكتسب هذه المفاهيم أهمية خاصة لدى أعضاء هيئة التدريس، نظراً لما يواجهونه من مسؤوليات أكاديمية ومهنية وعلاقات إنسانية متداخلة قد ينتج عنها ضغط نفسي أو خلافات تؤثر في الاستقرار النفسي وجودة الأداء.

أولاً: مفهوم التسامح

يُعدّ التسامح من القيم الإنسانية التي تساعد على تنظيم العلاقات بين الأفراد، وتقوم على احترام الاختلاف وتقبل التنوع في الآراء والمعتقدات والاتجاهات والسلوكيات. ولا يعني التسامح الموافقة الكاملة على آراء الآخرين أو التخلي عن المبادئ الشخصية، بل يشير إلى قدرة الفرد على التعامل مع الاختلاف دون تعصب أو عداوة أو رغبة في الإقصاء. ومن المنظور النفسي، يمثل التسامح اتجاهًا إيجابيًا يساعد الفرد على تقليل المشاعر السلبية المرتبطة بالخلافات، مثل الغضب والكراهية والاستياء. ويتطلب التسامح قدرًا من الوعي بالذات، وضبط الانفعال، والقدرة على فهم وجهات نظر الآخرين، وإعادة تفسير المواقف بصورة أكثر توازنًا. كما يرتبط بالمرونة النفسية، إذ يمنح الفرد القدرة على التكيف مع التغيرات والاختلافات دون أن يفقد استقراره الداخلي. ويتضمن التسامح عدة صور، منها التسامح مع الذات، والتسامح مع الآخرين، والتسامح مع الظروف والمواقف. فالتسامح مع الذات يعني تقبل الفرد لأخطائه ونقاط ضعفه، والتوقف عن جلد الذات أو الاستغراق في مشاعر الذنب بصورة تعوق النمو النفسي. أما التسامح مع الآخرين فيرتبط بتقبل اختلافاتهم، والتخفيف من الأحكام القاسية تجاههم، والابتعاد عن الرغبة المستمرة في إدانة سلوكهم. ويشير التسامح مع الظروف إلى قدرة الفرد على تقبل بعض الأحداث التي لا يستطيع تغييرها، والتعامل معها بمرونة وواقعية. وتبرز أهمية التسامح لدى أعضاء هيئة التدريس بسبب طبيعة البيئة الجامعية القائمة على تعدد التخصصات والآراء والخبرات. فقد يختلف أعضاء هيئة التدريس في وجهات النظر العلمية أو الإدارية أو المهنية، وقد تنشأ بينهم خلافات مرتبطة بالتقييم أو توزيع المسؤوليات أو اتخاذ القرارات. [5] ويساعد التسامح على إدارة هذه الاختلافات بطريقة تحفظ الاحترام المتبادل، وتمنع تحول الخلاف المهني إلى صراع شخصي يؤثر في العلاقات والاستقرار النفسي. كما يسهم التسامح في تحسين التواصل داخل المؤسسة الجامعية، لأنه يتيح للأفراد التعبير عن آرائهم دون خوف من الرفض أو الإقصاء، ويشجع على الحوار الهادئ واحترام الرأي الآخر. ومن ثم، فإن التسامح لا يعد قيمة أخلاقية فقط، بل يمثل مهارة نفسية واجتماعية تسهم في بناء بيئة عمل أكثر تعاوناً واستقراراً.

ثانياً: مفهوم العفو

يشير العفو إلى عملية نفسية واعية يتخلى من خلالها الفرد عن الرغبة في الانتقام أو إلحاق الضرر بالشخص الذي أساء إليه، مع العمل على تقليل مشاعر الغضب والكراهية والاستياء المرتبطة بالإساءة. ويُعدّ العفو قراراً داخلياً يهدف إلى تحرير الفرد من التأثير النفسي المستمر للموقف المؤلم، وليس بالضرورة إعادة العلاقة إلى صورتها السابقة. والعفو لا يعني إنكار الإساءة أو التقليل من خطورتها، كما لا يعني تبرير السلوك الخاطئ أو إسقاط الحقوق. فقد يعفو الفرد عن شخص أساء إليه، ومع ذلك يضع حدوداً واضحة في التعامل معه، أو يطالب بحقه من خلال الوسائل النظامية والمهنية. وبذلك، فإن العفو يرتبط بالتححرر من

العبء الانفعالي للإساءة، في حين تبقى العدالة والمساءلة وحفظ الحقوق أموراً ضرورية. ويختلف العفو عن النسيان؛ فالإنسان قد يتذكر الموقف المؤلم، لكنه لا يسمح له بأن يستمر في التحكم في مشاعره وسلوكه. كما يختلف العفو عن المصالحة، لأن المصالحة تتطلب مشاركة الطرفين ورغبتهم في استعادة العلاقة، بينما يمكن أن يحدث العفو من جانب واحد حتى في غياب اعتذار الطرف المسيء. وتبدأ عملية العفو عادةً بالاعتراف بوجود الأذى وفهم المشاعر الناتجة عنه، ثم محاولة إعادة تقييم الموقف، واتخاذ قرار بعدم الاستمرار في الانتقام أو الكراهية. وقد يحتاج الفرد إلى وقت حتى يصل إلى هذه المرحلة، لأن العفو عملية تدريجية وليست استجابة فورية. ويزداد نجاح هذه العملية عندما يمتلك الفرد قدرة على تنظيم انفعالاته، وفهم دوافع الآخرين، والتمييز بين الشخص وسلوكه. ويساعد العفو على تقليل الاجترار الفكري، وهو الانشغال المتكرر بالموقف المؤلم واستعادة تفاصيله بصورة مستمرة. ويؤدي الاجترار إلى استمرار الغضب والتوتر، حتى بعد انتهاء الموقف، في حين يساعد العفو على إيقاف هذا التكرار الذهني والتوجه نحو الحاضر والمستقبل [6]. ومن هنا، يمكن النظر إلى العفو بوصفه وسيلة لحماية الفرد من استمرار الضرر النفسي للإساءة. وفي البيئة الجامعية، قد يتعرض عضو هيئة التدريس لمواقف يشعر فيها بعدم التقدير أو الظلم أو التجاوز، وقد تكون هذه المواقف صادرة عن زميل أو طالب أو مسؤول إداري. وإذا استمر الانشغال بهذه المواقف، فقد تؤثر في التركيز والدافعية والرضا المهني. ويساعد العفو، مع الحفاظ على الحقوق والحدود، على تجاوز الآثار النفسية لهذه المواقف واستعادة التوازن والقدرة على أداء المهام المهنية.

ثالثاً: العلاقة بين التسامح والعفو

يرتبط مفهوم التسامح والعفو ارتباطاً وثيقاً، إلا أنهما لا يحلمان المعنى نفسه. فالتسامح مفهوم أوسع يشمل احترام الاختلاف وقبول التنوع والقدرة على التعامل مع الآخرين دون تعصب، وقد يحدث حتى دون وجود إساءة مباشرة. أما العفو فيرتبط عادةً بوجود موقف مؤلم أو إساءة، ويشير إلى تخلي الفرد عن الرغبة في الانتقام وتقليل المشاعر السلبية تجاه الشخص المسيء. ويمكن أن يكون التسامح أساساً يساعد على العفو، لأن الشخص المتسامح يكون أكثر قدرة على فهم اختلافات الآخرين، وأقل ميلاً إلى إصدار الأحكام القاسية. كما يمكن للعفو أن يعزز التسامح، إذ يؤدي تجاوز الإساءة إلى زيادة المرونة النفسية وتحسين القدرة على التعامل مع الخلافات المستقبلية. ويشارك المفهومين في عدد من الجوانب، مثل ضبط الانفعال، والابتعاد عن الكراهية، وتحسين العلاقات، وتعزيز التعاطف، وتخفيف التوتر. كما يتطلبان وعياً بالذات وقدرة على التمييز بين الحفاظ على الحقوق وبين الاستمرار في الغضب والرغبة في الانتقام [7].

رابعاً: مفهوم السلام الداخلي

يشير السلام الداخلي إلى حالة من الطمأنينة والتوازن النفسي والتوافق مع الذات، يشعر فيها الفرد بقدر من الاستقرار رغم وجود المشكلات والضغط. ولا يعني السلام الداخلي غياب التحديات أو الانفعالات السلبية بصورة كاملة، بل يعني القدرة على التعامل معها دون أن تتحول إلى صراع دائم يسيطر على تفكير الفرد وسلوكه. ويتضمن السلام الداخلي عدة مظاهر، منها الشعور بالهدوء النفسي، وقبول الذات، والرضا النسبي عن الحياة، والقدرة على اتخاذ القرارات دون اضطراب شديد، والمرونة في مواجهة المواقف الصعبة. كما يرتبط بقدرة الفرد على التوفيق بين قيمه وأفكاره وسلوكه، بحيث لا يعيش حالة مستمرة من التناقض أو الصراع الداخلي. ويتأثر السلام الداخلي بالطريقة التي يفسر بها الفرد الأحداث والمواقف. فالمواقف نفسها قد تؤدي إلى ردود فعل مختلفة تبعاً لطبيعة التفكير والقدرة على تنظيم الانفعالات. وعندما يظل الفرد متعلقاً بمشاعر الغضب واللوم والانتقام، يصبح أكثر عرضة للتوتر والصراع الداخلي. أما عندما يستطيع تقبل الواقع وإعادة تقييم الموقف والتخلص من المشاعر السلبية المفرطة، فإن ذلك يساعده على استعادة هدوئه وتوازنه. ويعد السلام الداخلي مهماً لعضو هيئة التدريس، لأنه ينعكس على طريقة تفاعله مع الطلبة والزملاء، وعلى قدرته على التركيز والإبداع واتخاذ القرار. كما يساعده على الفصل بين الخلافات

الشخصية والمهام المهنية، ويقلل من تأثر أدائه بالمواقف السلبية. ولا يتحقق السلام الداخلي من خلال تجاهل المشكلات أو كبت المشاعر، بل يتطلب الاعتراف بها وفهمها والتعبير عنها بصورة صحية. كما يتطلب القدرة على وضع حدود واضحة، والدفاع عن الحقوق بطريقة متزنة، والتخلص في الوقت نفسه من الاستغراق في الكراهية أو الانتقام[2].

خامساً: مفهوم الصحة النفسية

الصحة النفسية حالة من التوازن الانفعالي والنفسي والاجتماعي، تمكن الفرد من فهم ذاته، والتعامل مع ضغوط الحياة، وأداء مسؤولياته، وبناء علاقات إيجابية. ولا تقتصر الصحة النفسية على عدم وجود اضطراب نفسي، بل تشمل مجموعة من الجوانب الإيجابية مثل الشعور بالرضا، والثقة بالنفس، والمرونة، والقدرة على التكيف، والإحساس بالمعنى والهدف. وتتجلى الصحة النفسية في قدرة الفرد على التعبير عن مشاعره بصورة مناسبة، وتحمل الإحباط، والتعامل مع الفشل، وتقبل جوانب القوة والضعف في شخصيته. كما تظهر في القدرة على بناء علاقات متوازنة، واحترام الذات والآخرين، واتخاذ قرارات واقعية. وتتأثر الصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بعدد من العوامل المرتبطة ببيئة العمل، منها ضغط التدريس، وتعدد المهام، والالتزام بالبحث العلمي والنشر، والإشراف على الطلبة، والمشاركة في اللجان، ومتطلبات الترقية الأكاديمية. كما قد تؤثر الخلافات المهنية وضعف التقدير وعدم وضوح المسؤوليات في شعور عضو هيئة التدريس بالاستقرار والرضا. وقد تؤدي الضغوط المستمرة إلى ظهور مظاهر مثل القلق والتوتر والإرهاق والانفعال السريع، وقد تتطور إلى انخفاض الدافعية أو الاحتراق النفسي. ومن هنا، فإن الصحة النفسية تتطلب وجود مهارات تساعد عضو هيئة التدريس على مواجهة الضغوط، مثل إدارة الوقت، وتنظيم الانفعالات، والتواصل الفعال، وطلب الدعم، ووضع الحدود المهنية[8].

سادساً: دور التسامح والعفو في تحقيق السلام الداخلي

يساعد التسامح والعفو الفرد على التخلص من المشاعر والانفعالات التي تعيق السلام الداخلي. فعندما يستمر الغضب أو الاستياء، يظل الفرد مرتبطاً بالموقف المؤلم، حتى لو انتهى من الناحية الواقعية. أما التسامح والعفو فيساعدانه على تقليل هذا الارتباط، والتوقف عن استحضار الإساءة بصورة مستمرة. كما يساهم التسامح في تقبل الاختلافات الواقعية بين الأفراد، ويقلل من التوقعات غير المرنة التي قد تجعل الفرد يشعر بالغضب كلما تصرف الآخرون بطريقة مخالفة لرغباته. ويساعد هذا التقبل على خفض التوتر الناتج عن محاولة السيطرة على سلوك الآخرين أو تغييرهم بصورة مستمرة. أما العفو، فيساعد على التحرر من الرغبة في الانتقام، وهي رغبة قد تستنزف طاقة الفرد وتجعله يعيش في حالة دائمة من الصراع. وعندما يقرر الفرد عدم السماح للإساءة بالتحكم في حياته، فإنه يستعيد قدرته على التركيز في أهدافه ومسؤولياته. ويساعد التسامح والعفو أيضاً على تحقيق التصالح مع الذات، خاصة عندما يكون الفرد غاضباً من نفسه بسبب خطأ سابق. فالتسامح مع الذات يسمح له بالتعلم من الخطأ دون الاستمرار في لوم نفسه، وهو ما يعزز الشعور بالقبول والراحة الداخلية[9].

سابعاً: دور التسامح والعفو في تعزيز الصحة النفسية

يساهم التسامح والعفو في تعزيز الصحة النفسية من خلال تقليل شدة الانفعالات السلبية، مثل الغضب والقلق والحزن والاستياء. كما يساعدان على تحسين القدرة على تنظيم المشاعر، بحيث يصبح الفرد أكثر قدرة على اختيار استجابته بدلاً من التصرف تحت تأثير الانفعال. ويؤدي العفو إلى الحد من الاجترار الفكري، وهو ما يساعد على تقليل التوتر وتحسين التركيز والشعور بالراحة. كما يساعد التسامح على تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية، ويقلل من الشعور بالعزلة أو العداء تجاه الآخرين. ويرتبط التسامح والعفو كذلك بتعزيز المرونة النفسية، لأن الفرد يصبح أكثر قدرة على تجاوز المواقف الصعبة والتكيف معها. كما أنهما يساعدان على تحسين نظرة الفرد إلى ذاته، إذ يشعر بأنه قادر على إدارة مشاعره بدلاً من أن يكون

خاضعاً لها[10]. وفي البيئة الجامعية، يمكن أن يؤدي التسامح والعفو إلى تحسين التواصل بين أعضاء هيئة التدريس، وتقليل الصراعات، وتعزيز التعاون والانتماء للمؤسسة. وتنعكس هذه الجوانب على الشعور بالأمان النفسي والرضا المهني، وهما من المؤشرات المهمة للصحة النفسية.

ثامناً: التسامح والعفو في البيئة الجامعية

تحتاج البيئة الجامعية إلى ثقافة تقوم على الاحترام والحوار وتقبل الاختلاف، نظراً لتعدد الآراء والتخصصات والخلفيات. ويمكن للتسامح أن يساهم في إدارة هذا التنوع بطريقة إيجابية، وأن يمنع تحول الاختلافات الأكاديمية إلى خلافات شخصية. كما يساعد العفو على تجاوز بعض المواقف المؤلمة التي قد تحدث في الحياة المهنية، مثل النقد القاسي أو سوء الفهم أو الاستبعاد أو النزاع حول المسؤوليات. ومع ذلك، يجب ألا يُستخدم العفو لتبرير الممارسات غير العادلة أو إخفاء المشكلات المؤسسية، بل ينبغي أن يترافق مع وجود آليات واضحة للشكاوى والمساءلة وحماية الحقوق. وتتحمل الإدارة الجامعية مسؤولية توفير مناخ يشجع على الحوار، ويضمن العدالة والشفافية، ويحد من السلوكيات التي تؤدي إلى النزاع.[11] كما يمكن للجامعات تنظيم برامج تدريبية في إدارة الخلافات، والذكاء الانفعالي، والتواصل الفعال، والمرونة النفسية، بما يساعد على نشر ثقافة التسامح بطريقة واقعية ومتوازنة.

تاسعاً: معوقات التسامح والعفو

قد تواجه ممارسة التسامح والعفو عدداً من المعوقات، منها شدة الإساءة، وتكرارها، وغياب الاعتذار، والشعور بعدم العدالة، والخوف من تفسير العفو على أنه ضعف. كما قد تعوقهما بعض أنماط التفكير، مثل التعميم والمبالغة في تفسير المواقف، والاعتقاد بأن الانتقام هو الوسيلة الوحيدة لاستعادة الكرامة. وقد يجد بعض الأفراد صعوبة في العفو لأنهم يربطونه بإعادة الثقة أو استعادة العلاقة السابقة. غير أن العفو لا يستلزم ذلك؛ فمن الممكن أن يعفو الفرد ويقرر في الوقت نفسه تقليل التواصل أو وضع حدود تمنع تكرار الإساءة[12]. كما أن الضغوط النفسية المستمرة وضعف الدعم الاجتماعي قد يقللان من قدرة الفرد على التسامح. ولذلك، قد يحتاج عضو هيئة التدريس إلى دعم نفسي أو مهني يساعده على فهم مشاعره والتعامل معها، خاصة في المواقف المعقدة أو المتكررة[13,14,15,16].

عاشرًا: التكامل بين التسامح والعدالة

ينبغي النظر إلى التسامح والعفو بوصفهما قيمتين متكاملتين مع العدالة، لا بديلتين عنها. فالتسامح لا يعني تجاهل الخطأ، والعفو لا يلغي ضرورة تحمل المسؤولية. وقد يكون من الممكن الجمع بين المطالبة بالحق وبين عدم الاستمرار في الكراهية أو الانتقام. ويتحقق هذا التكامل عندما يميز الفرد بين الجانب النفسي والجانب القانوني أو الإداري للموقف. فالجانب النفسي يتعلق بتحرير الذات من المشاعر المؤذية، في حين يتعلق الجانب الإداري أو القانوني بحفظ الحقوق ومنع تكرار الضرر. ومن ثم، فإن التسامح الناضج لا يقوم على الاستسلام، بل على الوعي والقدرة على اتخاذ موقف متزن يحفظ كرامة الفرد، ويمنع الإساءة، ويخفف في الوقت نفسه من آثارها النفسية.[13]

يتضح مما سبق أن التسامح والعفو يمثلان عمليتين نفسييتين وإنسانييتين تسهمان في مساعدة الفرد على إدارة الخلافات والإساءات بصورة أكثر توازناً. فالتسامح يعزز تقبل الاختلاف والمرونة في العلاقات، بينما يساعد العفو على التخلص من الرغبة في الانتقام وتقليل الأثر النفسي للإساءة. كما يرتبط المفهوم بالسلام الداخلي من خلال خفض الصراع النفسي والاجترار الفكري وتعزيز التوافق مع الذات. ويسهمان في دعم الصحة النفسية من خلال تنظيم الانفعالات، وتحسين العلاقات، وزيادة الشعور بالطمأنينة والرضا. وتزداد أهمية هذه القيم لدى أعضاء هيئة التدريس بسبب طبيعة البيئة الجامعية وما تتضمنه من ضغوط وخلافات

وتفاعلات متعددة. ولذلك، فإن تعزيز التسامح والعفو، مع الحفاظ على العدالة والحقوق، يمكن أن يسهم في بناء بيئة جامعية أكثر استقراراً وتعاوناً، ودعم الصحة النفسية والسلام الداخلي لدى أعضاء هيئة التدريس.

الدراسات السابقة

حظي موضوع التسامح والعفو باهتمام متزايد في الأدبيات النفسية والتربوية، نظراً إلى ارتباطه بعدد من الجوانب الإيجابية في شخصية الفرد، مثل الوعي بالذات، والأمن النفسي، وتقدير الذات، والهناء النفسي، والقدرة على إدارة الغضب والتعامل مع الضغوط. كما اهتمت بعض الدراسات بمفهوم السلام الداخلي وعلاقته بالرفاه النفسي والرضا عن الحياة، في حين تناولت دراسات أخرى الصحة النفسية والضغط المهنية لدى المعلمين وأعضاء هيئة التدريس. وفيما يلي عرض لأبرز الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الورقة.

الدراسات العربية

أجرى شو عيل (2018) دراسة بعنوان «دور التسامح ونمط العلاقة الإنسانية في التنبؤ بالصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي»، وهدفت إلى توضيح دور التسامح مع الذات والآخرين، إلى جانب طبيعة العلاقات الإنسانية، في دعم الصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الميداني، وأظهرت نتائجها وجود علاقة بين التسامح والصحة النفسية، كما بينت أهمية العلاقات الإنسانية الإيجابية في تعزيز الاستقرار النفسي للمعلمين. [1] وأشارت الدراسة إلى أن قدرة المعلم على التسامح مع ذاته ومع الآخرين تساعده على مواجهة الخلافات المهنية والاجتماعية بصورة أكثر توازناً، وتقلل من التأثير النفسي السلبي للمواقف الضاغطة. وتتفق هذه الدراسة مع موضوع الورقة الحالية في تأكيدها أن التسامح لا يمثل قيمة أخلاقية مجردة، بل يعد عاملاً نفسياً يساعد العاملين في المجال التعليمي على التعامل مع الضغوط والعلاقات المهنية. كما توضح أن الصحة النفسية للمعلم أو الأستاذ تتأثر بنوعية العلاقات السائدة داخل المؤسسة التعليمية، وأن انتشار العلاقات القائمة على الاحترام والتفاهم قد يدعم الشعور بالأمان والاستقرار. وتناولت دراسة عفيفي (2019)، التي جاءت بعنوان «التسامح وعلاقته بالوعي بالذات والأمن النفسي لدى طلبة الجامعة»، العلاقة بين التسامح من جهة، والوعي بالذات والشعور بالأمن النفسي من جهة أخرى. وأوضحت الدراسة أن ارتفاع مستوى التسامح يرتبط بزيادة قدرة الفرد على فهم ذاته ومشاعره، إلى جانب تعزيز الشعور بالأمان والطمأنينة. كما بينت أن التسامح مع الذات والآخرين يمكن أن يساعد الفرد على التخلص من الصراعات والانفعالات السلبية التي تعوق توافقه النفسي [2]. وتفيد هذه الدراسة الورقة الحالية في توضيح الصلة بين التسامح والسلام الداخلي؛ فالوعي بالذات والأمن النفسي من المكونات القريبة من مفهوم السلام الداخلي، إذ يساعدان الفرد على فهم مصادر مشاعره وتنظيمها، والشعور بدرجة أكبر من الاستقرار. ورغم أن الدراسة أجريت على طلبة الجامعة، فإن نتائجها تقدم أساساً نظرياً يمكن الاستفادة منه في تفسير أهمية التسامح لدى بقية أفراد المجتمع الجامعي، ومن بينهم أعضاء هيئة التدريس. وأجرى البشر والسعيد وابن علي (2020) دراسة بعنوان «العفو وعلاقته بتقدير الذات لدى عينة من طلبة وطالبات جامعة الكويت»، وهدفت إلى بحث طبيعة العلاقة بين العفو بأبعاده المختلفة وتقدير الذات. وتوصلت الدراسة إلى أن العفو عن الذات والعفو عن المواقف المؤلمة يرتبطان بصورة إيجابية بنظرة الفرد إلى ذاته. كما أظهرت أن قدرة الفرد على تقبل أخطائه والتوقف عن لوم ذاته بصورة مفرطة تساعده على المحافظة على تقديره لذاته وتحقيق قدر أكبر من التوازن النفسي. [3] وتبرز أهمية هذه الدراسة في توضيح أن العفو لا يقتصر على العفو عن الآخرين، بل يشمل العفو عن الذات وعن المواقف التي يتعرض لها الفرد. ويعد العفو عن الذات مهماً لأعضاء هيئة التدريس الذين قد يتعرضون لمواقف يشعرون فيها بالخطأ أو التقصير أو الإخفاق، إذ يساعدهم على التعلم من خبراتهم دون الوقوع في جلد الذات أو الشعور المستمر بالذنب. كما تناولت دراسة يوسف والمستكاوي (2021) «التسامح وعلاقته بالهناء النفسي لدى معلمي أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط»، وهدفت إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين

التسامح والهناء النفسي لدى الهيئة المعاونة بالجامعة. وأظهرت نتائجها أن التسامح بأبعاده المختلفة يرتبط بصورة إيجابية بمظاهر الهناء النفسي، مثل النمو الشخصي، والشعور بوجود هدف في الحياة، وتقبل الذات، والقدرة على بناء علاقات إيجابية. وتعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات العربية ارتباطاً بموضوع الورقة الحالية، لأنها تناولت فئة تنتمي مباشرة إلى البيئة الجامعية. وتشير نتائجها إلى أن التسامح يمكن أن يكون عنصراً مهماً في تعزيز جودة الحياة النفسية للعاملين في التعليم الجامعي. كما توضح أن أثر التسامح لا يقتصر على خفض المشاعر السلبية، بل يمتد إلى تعزيز النمو الشخصي والرضا والتوافق مع الذات والآخرين.[4]

الدراسات الأجنبية

قدم لي ولين وهوانغ وفريدريكسون (Lee et al., 2013) دراسة تناولت بناء مفهوم راحة البال أو السلام الداخلي وقياسه، وعرفت السلام الداخلي بأنه حالة داخلية من الهدوء والانسجام والتوازن.[8] وأكدت الدراسة أن السلام الداخلي يمثل جانباً من جوانب الرفاه الوجداني، ولا يقتصر على غياب المشاعر السلبية، بل يتضمن شعور الفرد بالسكينة والالتزان النفسي والقدرة على التعامل الهادئ مع الخبرات الحياتية. وتقدم هذه الدراسة أساساً نظرياً مهماً لتعريف السلام الداخلي في الورقة الحالية، إذ توضح أنه ليس حالة مؤقتة من الاسترخاء، وإنما حالة نفسية تتصل بكيفية تنظيم الفرد لانفعالاته وتحقيق الانسجام بين أفكاره ومشاعره وسلوكه. ويمكن ربط هذا المفهوم بالتسامح والعفو؛ لأن التخلص من الغضب والاجترار والرغبة في الانتقام يساعد الفرد على استعادة هدوئه وتوازنه الداخلي. وأجرى توسان وشيلدرز ودورنفورد وسلافيتش (Toussaint et al., 2016) دراسة طولية تناولت العلاقة بين العفو والضغط والصحة.[14] وأظهرت نتائجها أن تنمية العفو ارتبطت بانخفاض الشعور بالضغط، وأن انخفاض الضغط ارتبط بدوره بتحسين مظاهر الصحة النفسية. وأوضحت الدراسة أن العفو قد يعمل بوصفه أسلوباً من أساليب المواجهة النفسية التي تساعد الفرد على الحد من التأثير المستمر للمواقف المؤلمة. وتؤكد هذه الدراسة أن العلاقة بين العفو والصحة النفسية قد تمر عبر تخفيف الضغط النفسي؛ فعندما يتوقف الفرد عن استحضار الإساءة والتفكير المستمر في الانتقام، يقل استنزافه الانفعالي، ويصبح أكثر قدرة على استعادة التركيز والهدوء. وينطبق ذلك على أعضاء هيئة التدريس الذين قد يواجهون ضغوطاً مهنية وخلافات متكررة داخل البيئة الجامعية. وفي مراجعة منهجية أجراها أختر وبارلو (Akhtar & Barlow, 2018) حول أثر التدخلات القائمة على العفو في تعزيز الصحة النفسية، تبين أن البرامج التي تساعد الأفراد على فهم الإساءة والتعامل مع مشاعر الغضب والاستياء وتنمية القدرة على العفو يمكن أن تساهم في خفض الضيق النفسي وتحسين المشاعر الإيجابية.[5] كما أكدت المراجعة أن العفو عملية قابلة للتعليم والتنمية من خلال البرامج الإرشادية، وليس مجرد سمة ثابتة يمتلكها بعض الأفراد دون غيرهم. وتدعم هذه الدراسة إمكانية استفادة الجامعات من البرامج التدريبية والإرشادية التي تنمي العفو والتسامح وتنظيم الانفعالات لدى أعضاء هيئة التدريس. كما تشير إلى أن التعامل مع آثار الإساءة لا ينبغي أن يقتصر على مطالبة الفرد بنسيانها، بل يتطلب عملية منظمة تساعد على فهم مشاعره، وإعادة تفسير الموقف، واتخاذ قرار واع بعدم الاستمرار في الكراهية أو الانتقام. وتناولت دراسة فاندبيت وزملائه (Vandepitte et al., 2022) دور السلام الداخلي والشعور بمعنى الحياة في تفسير الرفاه النفسي. وأظهرت أن السلام الداخلي يرتبط بالرضا عن الحياة والمشاعر الإيجابية وانخفاض المشاعر السلبية، وأنه يمثل عنصراً نفسياً مهماً إلى جانب إشباع الحاجات الأساسية والاجتماعية.[16] وتشير هذه الدراسة إلى أن تحقيق الصحة النفسية لا يعتمد فقط على الظروف المادية أو المهنية، بل يتطلب أيضاً شعور الفرد بالسكينة والمعنى والانسجام الداخلي. ومن ثم، فإن عضو هيئة التدريس قد يمتلك مكانة مهنية أو إنجازاً علمياً، ولكنه يظل بحاجة إلى السلام الداخلي حتى يشعر بالرضا الحقيقي عن حياته وعمله. كما أجرى شي ينغينغ وعمر وإسماعيل (Shi Yingying et al., 2025) مراجعة منهجية للدراسات المتعلقة بضغط العمل والاحتراق النفسي لدى المحاضرين الجامعيين.[11] وأوضحت المراجعة أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون ضغوطاً متزايدة نتيجة الجمع بين التدريس والبحث العلمي والأعمال الإدارية، وأن استمرار هذه المتطلبات دون دعم مناسب قد يؤدي إلى الإنهاك النفسي

والاحترق المهني. ودعت الدراسة الجامعات إلى تطوير تدخلات مؤسسية تساعد أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع الضغوط وحماية صحتهم النفسية. وتوضح هذه الدراسة السياق المهني الذي تبرز فيه أهمية التسامح والعفو؛ فالضغوط المتراكمة قد تجعل الفرد أكثر حساسية للخلافات وأكثر سرعة في الغضب والانفعال. ويمكن أن تساعد تنمية التسامح والعفو، إلى جانب معالجة مصادر الضغط المؤسسية، في الحد من التأثير النفسي للخلافات والمحافظة على التوازن الانفعالي. وفي دراسة نوعية حديثة، تناول وي وماويه (Wei et al., 2025) العوامل المؤثرة في التوازن بين العمل والحياة والرفاه النفسي لدى أساتذة الجامعات. وأظهرت الدراسة أن كثرة المطالب المهنية قد تؤثر في الصحة والعلاقات الشخصية، بينما يساعد الدعم الأسري والشعور بقيمة العمل والعدالة المهنية على تحسين التوازن والرفاه. [17] كما أكدت أهمية الانسجام في العلاقات الشخصية والمهنية بالنسبة إلى الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس. وتقيد هذه الدراسة في تأكيد أن صحة عضو هيئة التدريس النفسية لا تتحدد بعوامل شخصية فقط، بل تتأثر كذلك بالمناخ الجامعي، وحجم الأعباء، ونوعية الدعم، والشعور بالإنصاف. ولذلك، لا ينبغي تقديم التسامح والعفو باعتبارهما بديلاً عن الإصلاح المؤسسي أو العدالة المهنية، وإنما بوصفهما موردين نفسيين يساعدان الفرد على إدارة انفعالاته، بالتوازي مع معالجة مصادر الضغط والنزاع داخل المؤسسة.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من عرض الدراسات السابقة وجود اتفاق عام على أن التسامح والعفو يرتبطان بعدد من المؤشرات النفسية الإيجابية، مثل الأمن النفسي، والوعي بالذات، وتقدير الذات، والهناء النفسي، والقدرة على إدارة الغضب والضغوط. كما توضح الدراسات أن التسامح يساعد الفرد على تقبل ذاته والآخرين، في حين يساعد العفو على خفض الرغبة في الانتقام والتخلص التدريجي من الأثر الانفعالي للإساءة. وتشير الدراسات المتعلقة بالسلام الداخلي إلى أنه يمثل حالة من الهدوء والانسجام والتوازن، ويرتبط بالرضا عن الحياة والمشاعر الإيجابية وانخفاض الاضطراب الانفعالي. ويمكن استنتاج وجود صلة نظرية بين التسامح والعفو والسلام الداخلي، إذ إن التحرر من الغضب والاستياء والاجترار الفكري يعد من المتطلبات المهمة للوصول إلى حالة من السكينة والتوافق مع الذات. كما توضح الدراسات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس أن البيئة الجامعية تتضمن ضغوطاً مهنية متعددة، تنتج عن أعباء التدريس والبحث والإدارة، إلى جانب الخلافات والعلاقات المهنية المعقدة. وتؤكد هذه الدراسات ضرورة عدم تفسير المشكلات النفسية لأعضاء هيئة التدريس باعتبارها ناتجة عن ضعف فردي فقط، وإنما ينبغي ربطها بطبيعة البيئة المؤسسية ومستوى العدالة والدعم والتوازن بين متطلبات العمل والحياة. وعلى الرغم من أهمية الدراسات السابقة، فإن معظمها تناول العلاقة بين متغيرين فقط، مثل التسامح والصحة النفسية، أو العفو وتقدير الذات، أو السلام الداخلي والرفاه النفسي. كما تناول عدد محدود منها أعضاء هيئة التدريس بصورة مباشرة، في حين ركزت دراسات أخرى على طلبة الجامعات أو المعلمين في مراحل تعليمية مختلفة. ولم تجمع غالبية الدراسات بين التسامح والعفو والسلام الداخلي والصحة النفسية في إطار نظري موحد يركز على أعضاء هيئة التدريس. وتتميز الورقة الحالية بمحاولة تقديم رؤية تكاملية توضح دور كل من التسامح والعفو في تحقيق السلام الداخلي وتعزيز الصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس. كما تؤكد أن ممارسة التسامح والعفو يجب ألا تنفصل عن العدالة وحماية الحقوق ووضع الحدود المهنية؛ لأن العفو النفسي لا يعني تبرير الإساءة، والتسامح لا يعني قبول الظلم أو تجاهل السلوكيات المؤذية. وبذلك، تسعى الورقة إلى سد جانب من الفجوة النظرية من خلال ربط القيم النفسية الإيجابية بالظروف المهنية والمؤسسية المحيطة بعضو هيئة التدريس.

النتائج ومناقشتها

أظهرت المراجعة النظرية للأدبيات النفسية والتربوية أن التسامح والعفو يمثلان مفهومين متقاربين من حيث أثرهما الإيجابي في حياة الفرد، إلا أنهما يختلفان في طبيعتهما والسياق الذي يُستخدم فيه كل منهما. فالتسامح يرتبط أساساً بقبول الاختلاف والتنوع، واحترام الآراء والمواقف المخالفة، والقدرة على التعامل

مع الآخرين دون تعصب أو رفض أو عدا. أما العفو، فينشأ غالباً بعد وقوع إساءة أو ضرر، ويعبر عن عملية نفسية يتخلى الفرد من خلالها عن الرغبة في الانتقام، ويعمل على تخفيف مشاعر الغضب والكراهية المرتبطة بالموقف المؤلم. وتشير هذه المقارنة إلى أن التسامح يمكن أن يؤدي دوراً وقائياً في العلاقات الإنسانية والمهنية؛ لأنه يساعد على منع الاختلافات الطبيعية من التحول إلى صراعات شخصية. فعندما يتقبل عضو هيئة التدريس اختلاف زملائه وطلبته في الآراء والتصورات، ويستطيع مناقشة هذه الاختلافات دون تعصب أو إقصاء، فإنه يقلل من احتمالات حدوث التوتر والنزاع داخل البيئة الجامعية. وفي المقابل، يؤدي العفو دوراً علاجياً أو ترميمياً بعد حدوث الخلاف أو الإساءة، إذ يساعد الفرد على تجاوز الآثار النفسية للموقف واستعادة توازنه الداخلي. ومن خلال ذلك يتضح أن التسامح والعفو يكمل أحدهما الآخر؛ فالتسامح يساعد على إدارة الاختلافات قبل تحولها إلى إساءات، بينما يساعد العفو على التعامل مع الإساءة بعد وقوعها. ويمكن أن يؤدي الجمع بينهما إلى بناء استجابة نفسية أكثر نضجاً، تبدأ بقبول الاختلاف واحترام الآخر، ثم الانتقال، عند وقوع الضرر، إلى معالجة مشاعر الغضب والاستياء دون اللجوء إلى الانتقام أو استمرار العدا. كما أظهرت المقارنة النظرية أن التسامح لا يعني الموافقة على جميع آراء الآخرين، كما لا يعني التخلي عن القيم أو المبادئ التي يؤمن بها الفرد. وإنما يعني الاعتراف بحق الآخرين في الاختلاف، والتعامل معهم باحترام، مع الاحتفاظ بحق الفرد في مناقشة آرائهم أو رفضها بطريقة موضوعية. وبالمثل، فإن العفو لا يعني نسيان الإساءة أو اعتبارها أمراً مقبولاً، بل يعني تقليل سيطرة الموقف المؤلم على حياة الفرد النفسية والانفعالية. ويعد هذا التمييز مهماً في البيئة الجامعية، لأن بعض أعضاء هيئة التدريس قد ينظرون إلى التسامح أو العفو بوصفهما ضعفاً أو تنازلاً عن المكانة المهنية والحقوق الشخصية. غير أن التسامح الناضج لا يقوم على الضعف، بل يحتاج إلى قدر كبير من الوعي بالذات والقدرة على ضبط الانفعال والتعامل العقلاني مع الخلافات. كما أن العفو الحقيقي لا يعني الاستسلام للمسيء، وإنما يعني تحرير الذات من الاستمرار في حمل مشاعر الكراهية والانتقام، مع إمكانية المطالبة بالحق ووضع الحدود اللازمة لمنع تكرار الإساءة.

التسامح والعفو والسلام الداخلي

توضح الأدبيات أن السلام الداخلي يرتبط بقدرة الفرد على تحقيق الانسجام بين أفكاره ومشاعره وسلوكه، والتعامل مع الخبرات السلبية دون أن تتحول إلى مصدر دائم للصراع والتوتر. ومن هذا المنظور، يسهم التسامح في تحقيق السلام الداخلي من خلال تقليل حدة الصراع الناتج عن الاختلاف مع الآخرين، ومساعدة الفرد على تقبل واقع التنوع في الآراء والتصورات والسلوكيات. فعندما يصير الفرد على أن يتصرف الآخرون وفق توقعاته وقيمه الشخصية، يصبح أكثر عرضة للغضب والإحباط. أما عندما يدرك أن الاختلاف جزء طبيعي من العلاقات الإنسانية، فإنه يصبح أكثر قدرة على التعامل مع المواقف بهدوء واتزان. ولا يعني ذلك أن يتخلى عن رأيه أو أن يقلل السلوك الخاطئ، بل يعني ألا يجعل اختلاف الآخرين سبباً مستمراً للاضطراب الداخلي. أما العفو، فيسهم في السلام الداخلي من خلال تحرير الفرد من التعلق النفسي بالإساءة. فاستمرار التفكير في الموقف المؤلم، واستحضار تفاصيله، وتخيل أساليب الانتقام أو الرد، يجعل الفرد يعيش الحدث بصورة متكررة حتى بعد انتهائه. ويؤدي ذلك إلى استنزاف طاقته النفسية، ويمنعه من الشعور بالطمأنينة والاستقرار. ومن خلال العفو، يستطيع الفرد التخفيف من هذا الارتباط، والنظر إلى الموقف باعتباره خبرة مؤلمة وقعت في الماضي، دون السماح لها بالسيطرة المستمرة على الحاضر. وتشير المقارنة إلى أن السلام الداخلي لا يتحقق بمجرد قمع الغضب أو التظاهر بالنسيان، وإنما يحتاج إلى الاعتراف بالأذى وفهم المشاعر الناتجة عنه والتعامل معها بصورة صحية. فالعفو الذي يقوم على الإنكار أو الضغط الاجتماعي قد لا يؤدي إلى السلام الداخلي، بل قد يزيد من الصراع النفسي. أما العفو الواعي، فإنه يبدأ بالاعتراف بالإساءة، ثم اتخاذ موقف يحفظ الحقوق ويخفف في الوقت نفسه من المشاعر السلبية المستمرة. كما يؤدي التسامح مع الذات دوراً أساسياً في تحقيق السلام الداخلي. فقد يعاني عضو هيئة التدريس من الشعور بالذنب أو لوم الذات بسبب خطأ مهني، أو قرار غير موفق، أو عدم تحقيق مستوى الأداء الذي كان يتوقعه. وإذا تحول هذا الشعور إلى نقد ذاتي قاسٍ ومستمر، فقد يضعف الثقة بالنفس ويؤثر

في الاستقرار النفسي. ويساعد التسامح مع الذات على تقبل الخطأ والتعلم منه، دون تحويله إلى حكم دائم على قيمة الفرد وكفاءته.

التسامح والعفو والصحة النفسية

تكشف المراجعة النظرية أن التسامح والعفو يرتبطان بالصحة النفسية من خلال تأثيرهما في الأفكار والانفعالات والعلاقات الاجتماعية. فالصحة النفسية لا تعني فقط غياب الاضطرابات، بل تشمل القدرة على مواجهة الضغوط، وتنظيم الانفعالات، وبناء العلاقات، والمحافظة على مستوى متوازن من الأداء والرضا عن الحياة. يساعد التسامح على تنظيم الانفعالات المرتبطة بالخلاف، لأنه يقلل من الميل إلى تفسير كل اختلاف باعتباره تهديداً شخصياً. فعضو هيئة التدريس الذي يتقبل وجود وجهات نظر متنوعة يكون أكثر قدرة على الحوار، وأقل ميلاً إلى الغضب أو إصدار الأحكام السريعة. كما يسمح له التسامح بالفصل بين قيمة الشخص وبين رأيه أو سلوكه، مما يساعده على إدارة العلاقات بطريقة أكثر مرونة. ويسهم العفو من جانبه في تخفيف المشاعر السلبية المرتبطة بالإساءة، مثل الغضب والحقد والحزن والرغبة في الانتقام. فهذه المشاعر قد تكون طبيعية في بداية الموقف، إلا أن استمرارها لفترة طويلة يمكن أن يؤدي إلى التوتر النفسي والإرهاق والانشغال الذهني. وعندما يتمكن الفرد من العفو، فإنه لا يلغي ما حدث، لكنه يقلل من سيطرة الموقف على مشاعره وتفكيره. كما يساعد التسامح والعفو على الحد من الاجترار الفكري، الذي يتمثل في التفكير المتكرر في الأحداث السلبية دون الوصول إلى حل. ويعد الاجترار من العوامل التي تزيد من القلق والغضب والإحساس بالعجز، لأنه يبقي الفرد في حالة استنفار نفسي مستمرة. ويساعد العفو على إيقاف هذا النمط من التفكير، بينما يساعد التسامح على إعادة تفسير الموقف بصورة أكثر مرونة وواقعية. وتنعكس ممارسة التسامح والعفو كذلك على العلاقات الاجتماعية والمهنية، التي تمثل عنصراً مهماً من عناصر الصحة النفسية. فالعلاقات التي يسودها الاحترام والحوار تقل فيها مشاعر العزلة والعداء، ويزداد فيها الشعور بالأمان والانتماء. أما العلاقات القائمة على الانتقام وتراكم الضغائن، فقد تتحول إلى مصدر دائم للضغط النفسي داخل المؤسسة الجامعية.

خصوصية البيئة الجامعية

تتميز البيئة الجامعية بتعدد المهام والتفاعلات، إذ يعمل عضو هيئة التدريس في الوقت نفسه مدرساً وباحثاً ومشرفاً وعضواً في اللجان الأكاديمية والإدارية. كما يتعامل مع فئات متعددة من الطلبة والزملاء والمسؤولين، وتقرض عليه هذه العلاقات التعامل مع اختلافات متكررة في الأفكار والمصالح والتوقعات. وقد تنشأ داخل الجامعة خلافات تتعلق بتوزيع المهام، أو الترقيات، أو التقييم، أو الإشراف العلمي، أو اتخاذ القرارات، أو الحصول على الفرص والموارد. وقد يشعر عضو هيئة التدريس أحياناً بعدم التقدير أو التهميش أو الظلم، الأمر الذي قد يؤثر في دافعيته واستقراره النفسي. وفي مثل هذه الحالات، يمكن أن يساعد التسامح والعفو على إدارة الجانب الانفعالي للمشكلة، إلا أنهما لا يكفيان وحدهما ما لم تتوافر بيئة مؤسسية عادلة وواضحة. وتشير المقارنة النظرية إلى أن تحميل عضو هيئة التدريس مسؤولية التسامح دون معالجة أسباب النزاع المؤسسية قد يؤدي إلى نتائج عكسية. فإذا كانت المشكلات ناتجة عن المحاباة أو ضعف الشفافية أو غموض القرارات أو غياب العدالة، فإن الدعوة إلى التسامح وحده قد تُفهم على أنها مطالبة للمتضرر بقبول الوضع. ولذلك، ينبغي أن تتكامل القيم النفسية الفردية مع الإصلاح الإداري والمؤسسي.

ويظهر من ذلك أن تعزيز الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس يتطلب مسارين متكاملين؛ يتمثل المسار الأول في تنمية المهارات الفردية، مثل تنظيم الانفعالات، والتسامح، والعفو، والمرونة النفسية، والتواصل الفعال. ويتمثل المسار الثاني في توفير بيئة جامعية عادلة تحترم الحقوق، وتوفر آليات واضحة لحل الخلافات، وتمنع تكرار السلوكيات المؤذية.

التسامح والعفو وحدود العدالة

أظهرت المقارنة النظرية ضرورة التمييز بين العفو النفسي وبين إسقاط المسؤولية. فقد يعفو الفرد عن المسيء من الناحية النفسية، لكنه يظل من حقه اللجوء إلى الإجراءات الإدارية أو القانونية لحماية حقوقه. كما يمكن أن يتوقف عن مشاعر الانتقام، وفي الوقت نفسه يرفض استمرار العلاقة أو يعيد تنظيمها وفق حدود أكثر وضوحاً. ويحقق هذا الفهم توازناً بين السلام الداخلي والعدالة؛ فالفرد لا يبقى أسيراً لمشاعر الغضب والكراهية، لكنه لا يسمح أيضاً بتكرار الضرر. ويعد هذا التوازن مهماً بصورة خاصة في الحياة المهنية، لأن العلاقات الجامعية مستمرة، وقد يضطر الفرد إلى التعامل مع الشخص الذي أساء إليه في اجتماعات أو لجان أو مهام مشتركة. ولا يعني وضع الحدود رفض التسامح، بل قد يكون جزءاً من التسامح الناضج. فالحدود الواضحة تساعد على حماية الفرد والعلاقة من تكرار الإساءة، كما تسمح باستمرار التعامل المهني دون ضرورة استعادة العلاقة الشخصية السابقة. ومن ثم، فإن التسامح والعفو لا يقتضيان دائماً المصالحة أو استعادة الثقة، لأن الثقة تحتاج إلى وقت وسلوك متغير وأدلة على عدم تكرار الضرر.

العلاقة التكاملية بين مفاهيم الورقة

توصلت المقارنة النظرية إلى أن مفاهيم التسامح والعفو والسلام الداخلي والصحة النفسية ترتبط ضمن علاقة تكاملية. فالتسامح يساعد الفرد على تقبل الاختلاف وتقليل الصدام مع الآخرين، بينما يساعد العفو على معالجة آثار الإساءة بعد وقوعها. ويؤدي كلاهما إلى تخفيف الغضب والاجترار والصراع النفسي، مما يدعم الشعور بالسلام الداخلي. ويعد السلام الداخلي بدوره أحد الأسس التي تعزز الصحة النفسية؛ فالفرد الذي يشعر بالانسجام مع ذاته ويستطيع إدارة انفعالاته يكون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط والتواصل والعمل بصورة متوازنة. ومع ذلك، فإن الصحة النفسية أوسع من السلام الداخلي، لأنها تشمل أيضاً القدرة على التكيف الاجتماعي والمهني، وتحقيق الذات، وأداء المسؤوليات، والمحافظة على علاقات إيجابية. وبناءً على ذلك، يمكن تصور التسامح والعفو بوصفهما عمليتين تسهمان في الوصول إلى السلام الداخلي، بينما يمثل السلام الداخلي أحد المكونات الداعمة للصحة النفسية. ولا تعني هذه العلاقة أن التسامح والعفو يحققان الصحة النفسية بصورة تلقائية أو منفردة، لأن الصحة النفسية تتأثر كذلك بعوامل شخصية واجتماعية ومهنية ومؤسسية متعددة.

تؤكد نتائج المقارنة النظرية أن التسامح والعفو ليسا مجرد قيم أخلاقية أو دينية، بل يمثلان مهارتين نفسييتين واجتماعيتين يمكن تنميتها والاستفادة منهما في مواجهة ضغوط الحياة الجامعية. فالتسامح يوسع قدرة الفرد على استيعاب الاختلاف، والعفو يساعده على تحرير ذاته من استمرار التأثير بالإساءة. كما يتبين أن القيمة الأساسية للتسامح والعفو لا تكمن فقط في تحسين العلاقة مع الطرف الآخر، بل في حماية الفرد نفسه من الآثار النفسية للغضب والكراهية. فقد لا تتغير تصرفات الطرف المسيء، وقد لا تحدث مصالحة بين الطرفين، ومع ذلك يستطيع الفرد الوصول إلى قدر من السلام الداخلي عندما يتوقف عن السماح للموقف المؤلم بالسيطرة على حياته. وتشير المناقشة كذلك إلى أن التسامح والعفو يحتاجان إلى وعي وتدرج، ولا ينبغي فرضهما على الفرد فور وقوع الإساءة. فالشخص يحتاج أولاً إلى الاعتراف بمشاعره وفهم ما حدث، وقد يحتاج إلى الدعم أو المسافة الزمنية أو الإجراءات الرسمية قبل أن يصبح قادراً على العفو. ومن ثم، فإن العفو عملية نفسية اختيارية، وليس واجباً يفرض بطريقة تلغي مشاعر الفرد أو حقوقه. وفي ضوء ذلك، فإن دور المؤسسات الجامعية لا ينبغي أن يقتصر على دعوة أعضاء هيئة التدريس إلى التسامح، بل يجب أن يشمل بناء ثقافة مؤسسية تمنع الظلم والإساءة، وتشجع على الحوار، وتوفر آليات عادلة لحل النزاعات. وعندما يقترن التسامح بالعدالة، والعفو بحماية الحقوق، يصبح من الممكن بناء بيئة جامعية تدعم السلام

الداخلي والصحة النفسية، بدلاً من أن يتحول التسامح إلى غطاء لاستمرار المشكلات. وتتلخص المناقشة إلى أن التسامح والعفو يمكن أن يؤديا دوراً مهماً في حياة أعضاء هيئة التدريس، من خلال تقليل التوتر والصراع الداخلي، وتحسين العلاقات، وتعزيز القدرة على أداء المسؤوليات الأكاديمية بهدوء واتزان. غير أن تحقيق هذه الآثار يتطلب فهماً متوازناً لهذه المفاهيم، يربط بينها وبين الوعي بالذات والمرونة النفسية والعدالة المؤسسية ووضع الحدود المهنية السليمة.

الاستنتاجات والتوصيات

خلصت الورقة، في ضوء المقارنة النظرية بين مفاهيم التسامح والعفو والسلام الداخلي والصحة النفسية، إلى أن التسامح والعفو يمثلان من القيم والعمليات النفسية التي يمكن أن تؤدي دوراً مهماً في حياة أعضاء هيئة التدريس، ولا سيما في ظل ما تتسم به البيئة الجامعية من تعدد في الآراء والتخصصات والمسؤوليات والعلاقات المهنية. فالتسامح يساعد عضو هيئة التدريس على تقبل الاختلاف والتعامل مع التنوع الفكري والمهني دون تعصب أو رفض أو تحويل الخلاف العلمي والإداري إلى صراع شخصي، في حين يساعد العفو على تجاوز الآثار النفسية الناتجة عن الإساءة أو الظلم أو سوء الفهم، من خلال التقليل من مشاعر الغضب والكرهية والرغبة في الانتقام. كما تبين أن التسامح والعفو، على الرغم من التقارب بينهما، لا يمثلان مفهومًا واحدًا؛ فالتسامح يرتبط غالبًا بالمواقف التي تتضمن اختلافًا في الآراء والقيم والتصورات، وقد يؤدي دورًا وقائيًا في منع تصاعد الخلافات. أما العفو، فيرتبط عادة بوقوع إساءة أو ضرر، ويؤدي دورًا ترميميًا يساعد الفرد على معالجة الأثر الانفعالي للموقف المؤلم. ومن ثم، فإن العلاقة بينهما علاقة تكامل، إذ يسهم التسامح في إدارة الاختلاف قبل تحوله إلى نزاع، بينما يسهم العفو في تخفيف آثار النزاع بعد وقوعه. وأظهرت المقارنة النظرية أن السلام الداخلي يمثل حالة من الطمأنينة والانسجام مع الذات والتوازن الانفعالي، ولا يعني غياب المشكلات أو الضغوط، وإنما يشير إلى قدرة الفرد على التعامل معها دون أن تتحول إلى صراع نفسي مستمر. ويساعد التسامح على تحقيق هذه الحالة من خلال تقليل التوتر الناتج عن رفض الاختلاف، بينما يساعد العفو على التحرر من التعلق النفسي بالمواقف المؤلمة والاجترار الفكري المرتبط بها. كما خلصت الورقة إلى أن الصحة النفسية مفهوم أشمل من السلام الداخلي، لأنها تشمل قدرة الفرد على مواجهة الضغوط، وتنظيم الانفعالات، وبناء العلاقات الإيجابية، وأداء المسؤوليات المهنية والاجتماعية بكفاءة. ومع ذلك، فإن السلام الداخلي يمثل أحد المكونات الأساسية الداعمة للصحة النفسية؛ فالشخص الذي يعيش حالة مستمرة من الغضب والصراع الداخلي يصعب عليه أن يحقق مستوى متوازنًا من التكيف والرضا والأداء. وتبين كذلك أن التسامح والعفو قد يساهمان في تعزيز الصحة النفسية من خلال خفض حدة الغضب والاستياء، والحد من الاجترار الفكري، ودعم المرونة النفسية، وتحسين التواصل والعلاقات المهنية. كما يمكن أن يساعد عضو هيئة التدريس على الفصل بين المواقف الشخصية ومسؤولياته الأكاديمية، وعلى الاستمرار في أداء مهامه دون أن تظل الخلافات مهيمنة على تفكيره وانفعالاته. وأكدت الورقة أن التسامح والعفو لا يعنيان التنازل عن الحقوق أو قبول الظلم أو تبرير الإساءة، كما لا يستلزمان دائمًا استعادة العلاقة السابقة أو تجديد الثقة. فقد يعفو الفرد عن الشخص المسيء مع المحافظة على حقه في اللجوء إلى الإجراءات الإدارية أو القانونية، وقد يتسامح مع الاختلاف مع وضع حدود واضحة تمنع تكرار الضرر. ولذلك، فإن التسامح الناضج يرتبط بالوعي والعدالة وحفظ الكرامة، وليس بالاستسلام أو الضعف. كما توصلت الورقة إلى أن تعزيز التسامح والعفو لا ينبغي أن يتحول إلى مسؤولية فردية يتحملها عضو هيئة التدريس وحده، لأن الصحة النفسية تتأثر أيضًا بطبيعة البيئة المؤسسية. فغياب العدالة والشفافية وضعف التقدير وغموض الإجراءات وتكرار النزاعات قد يضعف قدرة الفرد على المحافظة على توازنه النفسي. ومن ثم، فإن تحقيق السلام الداخلي والصحة النفسية يتطلب الجمع بين المهارات النفسية الفردية وبين توفير بيئة جامعية عادلة وداعمة. وبصورة عامة، تشير المقارنة النظرية إلى أن التسامح والعفو يمكن أن يشكلا موردين نفسيين مهمين لأعضاء هيئة التدريس، يساعدانهم على إدارة الاختلافات وتجاوز المواقف المؤلمة والحفاظ على علاقات مهنية أكثر اتزانًا. غير أن فاعلية هذين

الموردين تزداد عندما يرتبطان بثقافة مؤسسية قائمة على الاحترام والإنصاف والحوار والمساءلة وحماية الحقوق.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الورقة، توصي بضرورة نشر ثقافة التسامح والحوار داخل المؤسسات الجامعية، من خلال تعزيز احترام التنوع في الآراء والتخصصات والخلفيات، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على إدارة الخلافات بصورة مهنية بعيدة عن التعصب والتجريح والإقصاء. وينبغي أن يظهر ذلك في الممارسات اليومية والاجتماعات الأكاديمية واللجان والقرارات الإدارية، لا أن يظل مجرد شعارات نظرية. كما توصي الورقة بإعداد برامج تدريبية وإرشادية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات تنظيم الانفعالات، وإدارة الغضب، وحل النزاعات، والذكاء الانفعالي، والتواصل الفعال، والتسامح مع الذات والآخرين. ويمكن لهذه البرامج أن تساعد على فهم استجاباتهم النفسية للمواقف الضاغطة، واختيار أساليب أكثر توازنًا في التعامل معها. وتؤكد الورقة أهمية توفير خدمات للدعم النفسي والمهني داخل الجامعات، بحيث يتمكن أعضاء هيئة التدريس من الحصول على الاستشارة والمساندة عند التعرض للضغوط أو النزاعات أو المواقف المهنية المؤلمة. وينبغي أن تنسم هذه الخدمات بالسرية والحياد، وأن يقدمها متخصصون مؤهلون في الإرشاد والصحة النفسية. كما توصي بإنشاء آليات مؤسسية واضحة وعادلة لمعالجة الخلافات والشكاوى، بما يضمن حماية الحقوق ومنع تكرار الإساءة. فالتسامح والعفو لا يمكن أن يحققا أثرهما النفسي الإيجابي في بيئة يشعر فيها الفرد بأن حقوقه غير مصانة أو أن الممارسات الخاطئة لا تخضع للمساءلة. ولذلك، يجب أن يقترن تعزيز التسامح بترسيخ العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص. وتوصي الورقة إدارات الجامعات بالاهتمام بتقليل مصادر الضغط غير الضرورية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس، مثل غموض توزيع المهام، وتداخل المسؤوليات، وضعف التقدير، وعدم وضوح معايير التقييم والترقية. كما ينبغي تحقيق قدر مناسب من التوازن بين متطلبات التدريس والبحث العلمي والعمل الإداري، لأن تراكم الأعباء قد يزيد من التوتر ويضعف القدرة على التعامل الهادئ مع الخلافات. ومن المهم كذلك تعزيز ثقافة الاعتذار وتحمل المسؤولية داخل البيئة الجامعية، لأن العفو لا يعتمد على الطرف المتضرر فقط، بل يصبح أكثر إمكانية عندما يعترف الطرف المسيء بخطئه ويظهر استعدادًا لإصلاح الضرر وعدم تكراره. كما يسهم الاعتذار الصادق في استعادة الثقة وتحسين العلاقات وتقليل التوتر بين أفراد المجتمع الجامعي. وتوصي الورقة بإدراج موضوعات التسامح والعفو والسلام الداخلي والصحة النفسية ضمن الدورات والندوات الموجهة إلى القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس، مع التأكيد على التمييز بين العفو والمصالحة، وبين التسامح والتنازل عن الحقوق، حتى لا تُستخدم هذه المفاهيم بطريقة تبرر السلوكيات المؤذية أو تخفي المشكلات المؤسسية. كما ينبغي تشجيع الممارسات التي تعزز السلام الداخلي لدى أعضاء هيئة التدريس، مثل الوعي بالذات، وتنظيم الوقت، والتأمل، والتفكير المتوازن، والتواصل الاجتماعي الإيجابي، وطلب المساندة عند الحاجة. ويساعد الاهتمام بهذه الممارسات على بناء قدر أكبر من المرونة في مواجهة الضغوط والتغيرات المهنية. وتوصي الورقة أيضًا بدعم الأنشطة الجماعية التي تعزز التعاون والانتماء بين أعضاء هيئة التدريس، مثل اللقاءات العلمية المشتركة، والبرامج الثقافية، وورش العمل، والأنشطة الاجتماعية، لما لها من دور في تقليل العزلة وتحسين العلاقات وبناء الثقة والاحترام المتبادل. وأخيرًا، توصي الورقة بإجراء المزيد من الدراسات النظرية والميدانية حول التسامح والعفو لدى أعضاء هيئة التدريس، ودراسة علاقتهما بمتغيرات أخرى، مثل الرضا الوظيفي، والاحترق النفسي، والمرونة النفسية، وجودة الحياة، والانتماء المؤسسي، وإدارة النزاعات. كما يمكن إجراء دراسات مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة، أو بين التخصصات العلمية والإنسانية، بما يسهم في تعميق فهم العوامل النفسية والمؤسسية المرتبطة بسلامة أعضاء هيئة التدريس النفسية.

الخلاصة

تؤكد هذه الورقة أن التسامح والعفو يمثلان مدخلين مهمين لتحقيق السلام الداخلي وتعزيز الصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، لما لهما من دور في تخفيف الغضب والاجترار والصراعات، وتحسين العلاقات وتنظيم الانفعالات. إلا أن هذا الدور لا يتحقق بصورة متكاملة إلا في ظل بيئة جامعية تحترم العدالة والحقوق والكرامة الإنسانية. ومن ثم، فإن بناء جامعة صحية نفسيًا يتطلب الجمع بين تنمية قدرات الأفراد على التسامح والعفو وإدارة الخلافات، وبين التزام المؤسسة بتوفير العدالة والشفافية والدعم والمساءلة. وعندما يتحقق هذا التكامل، يصبح عضو هيئة التدريس أكثر قدرة على أداء رسالته الأكاديمية والعلمية في بيئة يسودها الاستقرار والتعاون والاحترام المتبادل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- [1] البشر، سعاد عبد الله، بن علي، سمية نادر، والسعيد، محمد حمد. (2020). العفو وعلاقته بتقدير الذات لدى عينة من طلبة وطالبات جامعة الكويت. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 30(108)، 145-178. doi:10.21608/ejcn.2020.99943
- [2] شوعيل، يازيد. (2018). دور التسامح ونمط العلاقة الإنسانية في التنبؤ بالصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي: دراسة ميدانية. *مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية*، 6(3)، 200-215.
- [3] عفيفي، أسماء فاروق محمود. (2019). التسامح وعلاقته بالوعي بالذات والأمن النفسي لدى طلبة الجامعة. *دراسات تربوية ونفسية: مجلة كلية التربية بالزقازيق*، 34(105)، 213-213. doi:10.21608/sec.2019.80532163
- [4] يوسف، هاجر جمال الدين، والمستكاوي، طه أحمد حسانين. (2021). التسامح وعلاقته بالهناء النفسي لدى معلمي أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسبوط في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. *مجلة كلية التربية*، 18(110)، 511-564.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- [5] Akhtar, S., & Barlow, J. (2018). Forgiveness therapy for the promotion of mental well-being: A systematic review and meta-analysis. *Trauma, Violence, & Abuse*, 19(1), 107–122. doi:10.1177/1524838016637079
- [6] Enright, R. D., & Fitzgibbons, R. P. (2000). *Helping clients forgive: An empirical guide for resolving anger and restoring hope*. American Psychological Association.
- [7] Hammoudi Halat, D., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L., & Malki, A. (2023). Understanding and fostering mental health and well-being among university faculty: A narrative review. *Journal of Clinical Medicine*, 12(13), Article 4425. doi:10.3390/jcm12134425
- [8] Lee, Y.-C., Lin, Y.-C., Huang, C.-L., & Fredrickson, B. L. (2013). The construct and measurement of peace of mind. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 571–590. doi:10.1007/s10902-012-9343-5
- [9] McCullough, M. E., Rachal, K. C., Sandage, S. J., Worthington, E. L., Jr., Brown, S. W., & Hight, T. L. (1998). Interpersonal forgiving in close relationships: II. Theoretical elaboration and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(6), 1586–1603. doi:10.1037/0022-3514.75.6.1586
- [10] Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069

- [11] Shi, Y., Omar, M. K., & Ismail, N. (2025). Job stress and burnout among lecturers: A systematic literature review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1673812. doi:10.3389/fpsyg.2025.1673812
- [12] Thompson, L. Y., Snyder, C. R., Hoffman, L., Michael, S. T., Rasmussen, H. N., Billings, L. S., Heinze, L., Neufeld, J. E., Shorey, H. S., Roberts, J. C., & Roberts, D. E. (2005). Dispositional forgiveness of self, others, and situations. *Journal of Personality*, 73(2), 313–360. doi:10.1111/j.1467-6494.2005.00311.x
- [13] Toussaint, L. L., Shields, G. S., & Slavich, G. M. (2016). Forgiveness, stress, and health: A 5-week dynamic parallel process study. *Annals of Behavioral Medicine*, 50(5), 727–735. doi:10.1007/s12160-016-9796-6
- [14][14] Toussaint, L., Shields, G. S., Dorn, G., & Slavich, G. M. (2016). Effects of lifetime stress exposure on mental and physical health in young adulthood: How stress degrades and forgiveness protects health. *Journal of Health Psychology*, 21(6), 1004–1014. doi:10.1177/1359105314544132
- [15] Toussaint, L., Worthington, E. L., Jr., & Williams, D. R. (Eds.). (2015). *Forgiveness and health: Scientific evidence and theories relating forgiveness to better health*. Springer. doi:10.1007/978-94-017-9993-5
- [16] Vandepitte, S., Claes, S., T'Jaecx, J., & Annemans, L. (2022). The role of “peace of mind” and “meaningfulness” as psychological concepts in explaining subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 23(7), 3331–3346. doi:10.1007/s10902-022-00544-z
- [17] Wei, C., Ma, Y., & Ye, J.-H. (2025). The mechanisms linking work-life balance and well-being among Chinese college teachers. *Frontiers in Public Health*, 13, Article 1602643. doi:10.3389/fpubh.2025.1602643
- [18] Worthington, E. L., Jr., & Scherer, M. (2004). Forgiveness is an emotion-focused coping strategy that can reduce health risks and promote health resilience: Theory, review, and hypotheses. *Psychology & Health*, 19(3), 385–405. doi:10.1080/0887044042000196674
- [19] World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. World Health Organization.

Disclaimer/Publisher’s Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JSHD** and/or the editor(s). **JSHD** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.