**Research Article**

**Industrial and Organizational Psychology Studies**

**Ind Organ Psychol Stud**
**Spring & Summer 2026, 13(1), 14-28**
**https://doi.org/10.22055/jiops.2026.50795.1529**

**Received:** 06. 10. 2025
**Received in revised form:** 23. 12. 2025
**Accepted:** 08. 01 2026

# Psychometric Evaluation of the Positive Emotion Assessment of Contentment Experience (PEACE) Scale Among University Staff

**Hanieh Ojaghi zadeh[1], Seifollah Aghajani[2*]**

1. PhD student, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
2. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

**Citation:** Ojaghi Zadeh, H. and Aghajani, S. (2026). Psychometric Evaluation of the Positive Emotion Assessment of Contentment Experience (PEACE) Scale Among University Staff. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *13*(1), 14-28. doi: 10.22055/jiops.2026.50795.1529

## Abstract

### Introduction

Contentment has recently attracted increasing attention in psychological and organizational research as a distinct positive emotional state characterized by acceptance, inner calm, and a reduced desire for immediate change. Unlike high-arousal positive emotions such as happiness or excitement, contentment reflects a low-arousal, stable emotional experience associated with a sense of completeness and psychological sufficiency. Although contentment has deep roots in philosophical, religious, and cultural traditions, its empirical assessment has remained methodologically limited, particularly in non-Western contexts and organizational settings. Consequently, the development and validation of culturally appropriate instruments for measuring contentment are essential to advancing research on employee well-being and mental health. The present study aimed to examine the psychometric properties of the Persian version of the Positive Emotion–Contentment Experience (PEACE) Scale, originally developed by Cordaro et al. (2021), among non-academic university staff. Specifically, the study sought to evaluate the scale's factor structure, reliability, construct validity, as well as its convergent and discriminant validity with personality traits and psychological distress indicators.

### Method

This research employed a correlational design focused on scale validation. The statistical population consisted of all non-academic staff employed at Mohaghegh Ardabili University (N = 600). Using convenience sampling, 318 participants voluntarily took part in the study. Participants completed the Persian version of the PEACE Scale, the short form of the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), and the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21). Data analyses were conducted using SPSS version 27 and AMOS version 24. Exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were applied to examine the underlying structure of the scale. Reliability was assessed using Cronbach's alpha, McDonald's omega, and a four-week test–retest procedure. Pearson correlation coefficients were computed to evaluate convergent and discriminant validity.

### Results

The results of the exploratory factor analysis supported a unidimensional structure for the PEACE Scale, with a single factor explaining approximately 55% of the total variance. The Kaiser–Meyer–Olkin index and Bartlett's test of sphericity confirmed the adequacy of the data for factor analysis. Confirmatory factor analysis further supported the one-factor model, yielding satisfactory fit indices ($\chi^2$/df = 1.29, GFI = 0.95, AGFI = 0.94, IFI = 0.92, TLI = 0.91, CFI = 0.92, RMSEA = 0.02). All items demonstrated acceptable factor loadings, indicating strong coherence with the underlying construct of contentment. Reliability analyses

* **Corresponding Author:** Seifollah Aghajani
**Email:** sf_aghajani@uma.ac.ir

revealed good internal consistency and temporal stability. Cronbach's alpha and McDonald's omega coefficients exceeded recommended thresholds, and the test–retest coefficient indicated acceptable stability over time. In terms of construct validity, significant positive correlations were found between contentment and the personality traits of extraversion, agreeableness, conscientiousness, and openness to experience. Conversely, contentment showed a significant negative correlation with neuroticism. Furthermore, the PEACE Scale demonstrated significant negative associations with depression, anxiety, and stress, supporting its discriminant validity and alignment with theoretical expectations in positive psychology.

**Discussion**

In conclusion, the Persian version of the PEACE Scale demonstrates robust psychometric properties, including a clear factorial structure, satisfactory reliability, and strong evidence of construct validity. This instrument offers researchers and practitioners a reliable and culturally appropriate tool for assessing contentment among university staff and potentially other occupational groups. Given the growing emphasis on employee well-being and mental health in organizational settings, the PEACE Scale may serve as a valuable measure for both research and applied interventions aimed at promoting psychological resilience and sustainable well-being in the workplace.

**Keywords:** Positive emotion of contentment, validity, reliability, psychometric properties, university staff

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱۴۰۵، ۱۳(۲)، ۲۸-۱۴
https://doi.org/10.22055/jiops.2026.50795.1529

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۱۶
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۰/۰۲
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۱۸

# بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس هیجان مثبت تجربه رضامندی در کارکنان دانشگاه

هانیه اوجاقی‌زاده[۱]، سیف‌الله آقاجانی[۲*]

۱- دانشجوی دکتری روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
۲- دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

## چکیده

رضامندی به‌عنوان یک حالت هیجانی مثبت و نسبتاً پایدار، نقش مهمی در اندیشه‌های فلسفی، عرفانی و دینی دارد. باوجود شواهد نظری و تجربی متعدد، سنجش دقیق رضامندی با چالش‌های روش‌شناختی همراه است. ازاین‌رو، اعتباریابی یک ابزار روان‌سنجی مناسب برای اندازه‌گیری رضامندی در پژوهش‌های سازمانی و روان‌شناختی ضروری است. این مطالعه با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس هیجان مثبت تجربه رضامندی (کوردارو و همکاران، ۲۰۲۱) در میان کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه محقق اردبیلی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه محقق اردبیلی (N = 600) بود. نمونه‌گیری به روش در دسترس انجام شد و در نهایت ۳۱۸ شرکت‌کننده در مطالعه حضور داشتند. شرکت‌کنندگان نسخه فارسی مقیاس هیجان مثبت تجربه رضامندی، فرم کوتاه مقیاس پنج عاملی نئو و مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس (DASS-21) را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۷ و AMOS نسخه ۲۴ تحلیل شدند و شامل تحلیل‌های عاملی اکتشافی و تأییدی، همبستگی پیرسون و سنجش پایایی (آلفای کرونباخ، امگا مک‌دونالد و بازآزمایی) بود. تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که تنها یک عامل قابل‌استخراج است و درمجموع ۵۵ درصد از واریانس نمرات را تبیین می‌کند. شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی نشان‌دهنده برازش قابل‌قبول مدل تک عاملی مقیاس بود ($X^2/df$=۱/۲۹؛ GFI=۰/۹۵؛ AGFI=۰/۹۴؛ IFI=۰/۹۲؛ TLI=۰/۹۱؛ CFI=۰/۹۲ و RMSEA=۰/۰۲). نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که این مقیاس با صفات شخصیتی برون‌گرایی، موافق‌بودن، روان‌رنجورخویی، باز بودن نسبت به تجربه و وظیفه‌شناسی رابطه معناداری دارند (P<۰/۰۵). به‌طوری‌که با روان‌رنجورخویی همبستگی منفی و با برون‌گرایی، موافق‌بودن، وظیفه‌شناسی و باز بودن نسبت به تجربه همبستگی مثبت نشان دادند. همچنین، این مقیاس با هر سه مؤلفه‌ی افسردگی، اضطراب و استرس(DASS) رابطه منفی و معناداری نشان داد. همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۸۱ ضریب امگا مک‌دونالد ۰/۸۰ و ضریب بازآزمایی ۰/۷۶ بود که بیانگر همسانی درونی مطلوب و ثبات قابل‌قبول ابزار بود (P<۰/۰۵). بنابراین نسخه فارسی مقیاس هیجان مثبت تجربه رضامندی از روایی سازه‌ای و پایایی مطلوب برخوردار است و می‌تواند به‌عنوان ابزاری معتبر برای پژوهش‌های روان‌شناختی و سازمانی در جمعیت کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه مورد استفاده قرار گیرد.

**کلیدواژگان:** هیجان مثبت تجربه رضایت، روایی، پایایی، ویژگی‌های روان‌سنجی، کارکنان

* **نویسنده مسئول:** سیف الله آقاجانی
**رایانامه:** sf_aghajani@uma.ac.ir

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

## مقدمه

رضامندی (contentmen) به‌عنوان یک حالت هیجانی مثبت و نسبتاً پایدار، در پژوهش‌های اخیر به‌عنوان مؤلفه‌ای متمایز از مفاهیم گسترده‌تر رفاه و خوشبختی موردتوجه قرار گرفته است (Cordaro et al., 2016; Joshanloo, 2019). این حالت را می‌توان به طور مفهومی به‌عنوان تجربه‌ای دانست که در آن فرد ادراک کمال موقتی یا تمامیت نسبی نسبت به وضعیت فعلی را گزارش می‌کند؛ یعنی کاهش میل به تغییر فوری یا تملک بیشتر، همراه با پذیرش شناختی–هیجانی از وضعیت موجود و احساس بی‌نیازی نسبی که ماهیتاً با برانگیختگی پایین‌تر، ثبات ادراکی و کانون‌مندی بر لحظه اکنون توصیف می‌شود (Kreibig, 2010). چنین تعریف مفهومی ضرورت تفکیک رضامندی از سازه‌هایی مانند شادی، برانگیختگی، رضایت کلی از زندگی یا شکرگزاری را برجسته می‌سازد و زمینه مطالعاتی متمرکزی را می‌طلبد که سازوکارهای شناختی، رفتاری و فیزیولوژیکی خاص این هیجان را روشن کند.

در ادبیات روان‌شناسی مثبت و هیجان‌شناسی، بیشتر تحقیقات سنتی به شناسایی و اندازه‌گیری سازه‌های کلی رفاه مانند رضایت از زندگی؛ یا هیجانات برانگیخته‌ای چون شادی و هیجان متمایل بوده‌اند و بنابراین تمایز مفهومی و ابزارسنجی دقیق برای رضامندی اغلب نادیده گرفته شده است (Diener et al., 1985; Hills & Argyle, 2002; Lyubomirsky & Lepper, 1999) . ابزارهای رایج اندازه‌گیری خوشبختی و رضایت کلی (مثلاً مقیاس رضایت از زندگی (Satisfaction With Life) ، پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد (Oxford Happiness Questionnaire) و مقیاس شادکامی ذهنی (Subjective Happiness Scale) اطلاعات ارزشمندی فراهم می‌آورند، اما از دید تحلیل عاملی و کاربست سازمانی، قادر به تفکیک ابعاد خاصی مانند ادراک تمامیت، پذیرش حکیمانه وضعیت یا کاهش انگیزه مصرف‌گرایی/مقایسه اجتماعی نیستند؛ مسئله‌ای که توسعه ابزارهای مفهومی - روان‌سنجی مجزا را موجه می‌سازد (Joshanloo, 2021) .

رویکردهای نظری معاصر، به‌ویژه چارچوب‌های ارزیابی شناختی هیجان و نظریه‌های ساختاری هیجان مثبت، نشان می‌دهند که رضامندی دارای متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده مشخصی است که آن را از دیگر هیجانات متمایز می‌سازد؛ برای مثال، نقش مقایسه اجتماعی، انتظارات هنجاری، و الگوهای تنظیم هیجانی در شکل‌گیری تجربه رضامندی اهمیت دارد (Ellsworth & Scherer, 2003; Gross, 2015) . این دیدگاه، رضامندی را نه صرفاً به‌عنوان پاسخ منفعل به رخدادهای محیطی، بلکه به‌عنوان محصولی از فرایندهای شناختی نظیر بازبینی معیارهای ارزیابی، مقایسه هدف - نتیجه و فعال‌سازی الگوریتم‌های تطابق انتظارات می‌بیند؛ یعنی موقعیتی که در آن فرد به‌صورت فعال وضعیت موجود را بازتعریف و پذیرش می‌کند و در نتیجه سطح انگیزش جهت‌دار به تغییر فیزیکی یا مادی کاهش می‌یابد (Lazarus, 1991) .این تمایز نظری، راهنمایی مهمی برای طراحی آیتم‌های مقیاس و انتخاب شاخص‌های اعتبار صوری و سازه‌ای فراهم می‌آورد.

از منظر فیزیولوژیک و عصب‌روان‌شناختی، شواهد نشان می‌دهد که هیجان‌های مبتنی بر پذیرش و کاهش انگیزش (از جمله رضامندی) با پروفایل‌های خاصی از فعالیت دستگاه عصبی خودکار همراه‌اند؛ مثلاً کاهش ضربان قلب، کاهش پاسخ‌های هدایت پوستی (skin conductance) و نشانه‌هایی از تسلط نسبی سیستم پاراسمپاتیک که با فرایندهای بازیابی و بازسازی همخوانی دارند (Kreibig, 2010; Fredrickson, 2001) . این شواهد نشان می‌دهد که بررسی فیزیولوژیک رضامندی می‌تواند اعتبار همگرا (convergent validity) و سازگاری تئوریک مقیاس‌های روان‌سنجی را تقویت کند. با این حال، پژوهش‌ها نسبت به اختصاصیت کامل الگوهای خودکاری هشدار می‌دهند و بر لزوم ترکیب داده‌های روان‌سنجی، خودگزارشی و فیزیولوژیک تأکید دارند (Davidson, 2012) .

ابعاد روان‌شناختی و پیامدهای تطبیقی رضامندی نیز در متون پژوهشی سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارند. مطالعات نشان داده‌اند که هیجانات مثبت با برانگیختگی پایین (مانند رضامندی و شکرگزاری) باثبات عزت‌نفس، کاهش مقایسه اجتماعی، سازگاری بالاتر در مواجهه با استرس شغلی و گرایش کمتر به مصرف‌گرایی یا رقابت منفی همبستگی دارند؛

و در نتیجه می‌توانند به‌عنوان منابع درونی افزایش تاب‌آوری شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد بین‌فردی عمل کنند (Chamberlin & Hega, 2001; Paoletti-Hatcher et al., 2026) نظریه broaden-and-build نیز توضیح می‌دهد چگونه هیجانات مثبت می‌توانند منابع شناختی – رفاهی را تعمیق بخشیده و در بلندمدت سرمایه‌های روانی - اجتماعی را بسازند که برای کارکنان سازمانی مفید است (Tugade & Fredrickson, 2004).

باوجود این پتانسیل نظری و شواهد پراکنده، در مطالعات سازمانی و صنعتی–سازمانی کمتر به توسعه ابزارهای مفصل، معتبر و فرهنگ‌پذیر سنجش رضامندی (به‌ویژه در محیط‌های دانشگاهی و کارکنان علوم انسانی) پرداخته شده است. اندازه‌گیری دقیق رضامندی در بافت سازمانی نیازمند توجه به جنبه‌های محلی و شغلی مانند انتظارات پیری از شغلی، معیارهای موفقیت دانشگاهی، تعاملات بین‌وظیفه‌ای و فشارهای ساختاری است که ممکن است الگوی تجربه رضامندی را تغییر دهند؛ ازاین‌رو، بومی‌سازی مفهومی و روان‌سنجی مقیاس برای نمونه‌های کارکنان دانشگاه امری ضروری است. در عین حال، نیاز است که فرایند اعتبارسنجی شامل تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، پایایی در سطوح بین‌گروهی و درون‌گروهی، و بررسی اعتبار همگرا/تفکیکی با معیارهای مرتبط سازمانی (از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و استرس شغلی) باشد (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017).

پژوهش حاضر در این چارچوب نظری و روش‌شناختی طراحی شده است: نخست به بازسازی نظری رضامندی به‌عنوان یک هیجان مستقل و قابل اندازه‌گیری می‌پردازد، سپس با توجه به مقتضیات فرهنگی–سازمانی نمونه کارکنان دانشگاه، اقدام به طراحی آیتم‌های مفهومی‌شده و اجرای مراحل اعتبارسنجی روان‌سنجی (شامل تحلیل ساختار عاملی، پایایی، اعتبار همگرا/تفکیکی و بررسی رابطه با شاخص‌های سلامت روانی و عملکرد شغلی) می‌نماید. انتظار می‌رود که ابزار نهایی، علاوه بر ایفای نقش در پژوهش‌های بنیادی هیجان‌شناسی، امکان کاربرد پیمایشی و مداخلات هدفمند سازمانی برای ارتقاء رفاه کارکنان دانشگاه را فراهم آورد.

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر با رویکردی همبستگی و باهدف توسعه و اعتباریابی یک ابزار روان‌سنجی انجام گرفت. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه محقق اردبیلی بودند. این دانشگاه در حال حاضر شامل ۱۰ دانشکده در شهر اردبیل و سه دانشکده دیگر (دانشکده مهندسی فناوری‌های نوین نمین، دانشکده منابع طبیعی مغان، دانشکده کشاورزی مشگین‌شهر) و ۶۰۰ کارمند غیر هیئت علمی مشغول به فعالیت است (https://uma.ac.ir/) در گام نخست، نسخه اصلی مقیاس از زبان انگلیسی به فارسی ترجمه و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی قرار گرفت. برای ارزیابی روایی ابزار، از طیفی از روش‌های علمی شامل روایی صوری، روایی محتوا، روایی همگرا و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. همچنین، به‌منظور سنجش پایایی، آلفای کرونباخ، آلفای مک دونالد و آزمون بازآزمون محاسبه گردید. تمامی مراحل با دقت و بر اساس استانداردهای روان‌سنجی اجرا شد تا از دقت، روایی و پایایی مطلوب ابزار اطمینان حاصل شود. تحلیل‌های آماری داده‌ها به کمک نرم‌افزارهای SPSS(نسخه ۲۷) و AMOS (نسخه ۲۴) انجام شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت در دسترس بود. بدین ترتیب، از میان کارکنان غیرهیأت علمی شاغل در دانشگاه محقق اردبیلی، افرادی که شرایط ورود به مطالعه را داشتند و تمایل خود را برای مشارکت اعلام کردند، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پیش از ورود به پژوهش، هدف مطالعه، محرمانگی اطلاعات و حق انصراف در هر زمان برای آنان توضیح داده شد و پس از اخذ رضایت آگاهانه، پرسش‌نامه‌ها در اختیارشان قرار گرفت. معیارهای ورود شامل اشتغال به‌عنوان کارمند غیرهیأت علمی در دانشگاه محقق اردبیلی، بازه سنی ۱۸ تا ۶۰ سال، تمایل به همکاری در مطالعه و تسلط کافی به زبان فارسی بود. معیارهای خروج نیز شامل عدم تمایل به ادامه همکاری، ابتلا به بیماری‌های جسمی

ناتوان‌کننده، مصرف داروهای خاص یا سوءمصرف مواد (بر اساس خودگزارشی شرکت‌کنندگان) در نظر گرفته شد. در ادامه، جزئیات ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه سنجش هیجان مثبت تجربه‌ی رضایت (PEACE) ارائه خواهد شد.

### ترجمه مقیاس به فارسی

از آنجا که نسخه اصلی مقیاس به زبان انگلیسی در دسترس بود، گویه‌ها ابتدا از طریق یک فرآیند ترجمه تخصصی به فارسی برگردانده شدند. برای اطمینان از دقت و هم‌ارزی مفهومی، نسخه ترجمه‌شده توسط گروهی مستقل از مترجمان به زبان انگلیسی بازترجمه و با نسخه اصلی مقایسه شد. به‌منظور افزایش شفافیت و سهولت فهم گویه‌ها، اصلاحات جزئی در متن فارسی اعمال گردید؛ این تغییرات بدون خدشه به مفهوم و محتوای اصلی گویه‌ها انجام گرفت.

### آمار توصیفی و پایایی

در این بخش، برای ترسیم نمای کلی از داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی بهره گرفته شد. شاخص‌هایی نظیر میانگین، میانه، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی محاسبه گردید تا ویژگی‌های اصلی داده‌ها مشخص و توزیع متغیرها بررسی شود. نتایج حاصل نشان داد که مقادیر چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها در بازه‌ی قابل‌قبول (۲- تا ۲+) قرار دارند؛ بنابراین امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک و تحلیل‌های مبتنی بر مدل معادلات ساختاری فراهم شد (salimi & Mushtaghian-Abraghoui, 1404)

برای ارزیابی پایایی ابزار سه شاخص اصلی در نظر گرفته شد: آلفای کرونباخ، امگای مک‌دونالد (McDonald's omega) و آزمون بازآزمون. ضریب آلفای کرونباخ به‌عنوان شاخصی برای سنجش همسانی درونی آیتم‌ها محاسبه شد و نتایج به‌دست‌آمده حاکی از سازگاری مطلوب گویه‌های مقیاس بود. همچنین، ضریب امگای مک‌دونالد که برآورد دقیق‌تری از همسانی درونی ارائه می‌دهد، برای کل مقیاس محاسبه گردید و پایایی قابل‌قبول ابزار را تأیید کرد (Santos, 1999).

به‌منظور بررسی پایایی زمانی، آزمون بازآزمون اجرا شد. برای این منظور، ۴۰ نفر از شرکت‌کنندگان به صورت تصادفی انتخاب شدند و پس از گذشت چهار هفته مجدداً به پرسش‌نامه پاسخ دادند. میزان همبستگی بین دو نوبت اجرا با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. ضرایب به‌دست‌آمده در محدوده‌ای قرار گرفتند که مطابق با استانداردهای پذیرفته‌شده (Cohen wt al., 2018) نشان‌دهنده‌ی ثبات زمانی و پایایی مناسب ابزار بود. کلیه تحلیل‌های آماری مرتبط با این بخش با نرم‌افزار SPSS27 انجام شد.

### روایی محتوایی و صوری

به‌منظور اطمینان از روایی محتوایی پرسش‌نامه، از دیدگاه و قضاوت خبرگان بهره گرفته شد. برای این منظور، نسخه اولیه ابزار در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان روان‌شناسی و اعضای هیئت علمی قرار گرفت تا هر یک از گویه‌ها را از نظر روشنی، تناسب، ضرورت و شفافیت مورد ارزیابی قرار دهند (Shakeri et al., 1402) . پیشنهادها و اصلاحات ارائه‌شده توسط این صاحب‌نظران گردآوری و در ویرایش نهایی پرسش‌نامه اعمال شد. همچنین برای سنجش کمی روایی محتوایی، شاخص نسبت روایی محتوا (Content Validity Ratio) بر اساس فرمول لاوشه و شاخص روایی محتوا (Content Validity Index) برای هر گویه محاسبه گردید. آیتم‌هایی که مقادیر CVR و CVI آن‌ها کمتر از ۰/۶۳ بود، حذف یا بازنگری شدند.

روایی صوری به معنای ارزیابی میزان تناسب ظاهری ابزار برای سنجش سازه مورد نظر، به‌ویژه از دیدگاه پاسخ‌دهندگان، است. در این پژوهش، روایی صوری با دو رویکرد کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفت. در بخش کیفی، از ۱۰ متخصص روان‌شناسی خواسته شد تا پرسش‌نامه را با دقت مطالعه کرده و بازخوردهای اصلاحی خود را به صورت مکتوب ارائه دهند. در این فرایند، مواردی مانند سطح دشواری گویه‌ها، وضوح و شفافیت عبارت‌ها، تناسب واژگان، محدودیت‌های معنایی، رعایت

دستور زبان، اهمیت هر سؤال، و زمان مورد نیاز برای تکمیل ابزار ارزیابی شد. در بخش کمی نیز، شاخص تأثیر هر گویه محاسبه گردید تا میزان پذیرش و تناسب ظاهری پرسش‌نامه از دیدگاه شرکت‌کنندگان تعیین شود.

## تحلیل عامل اکتشافی

به‌منظور تعیین ساختار عاملی پرسش‌نامه و ارزیابی روایی سازه، از تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی (Principal Components Analysis) و چرخش متعامد واریماکس (Varimax Rotation) استفاده شد. با توجه به قاعده متداول حداقل ۱۰ شرکت‌کننده به ازای هر گویه و (Hair et al., 2010)، و با در نظر گرفتن این‌که مقیاس شامل ۱۵ گویه است، حجم نمونه مورد نیاز دست‌کم ۱۵۰ نفر برآورد گردید. از سویی دیگر (klinet, 2011)تعداد نمونه لازم برای معادلات ساختاری را ۲۰۰ نفر در نظر گرفته است، بنابراین برای اطمینان بیشتر و پیشگیری از تأثیر احتمالی ریزش نمونه، حجم نمونه افزایش یافت و در نهایت حدود ۲۲۰ نفر در این مرحله وارد تحلیل شدند.

پیش از انجام تحلیل عاملی، شاخص کفایت نمونه‌برداری (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy) و آزمون کرویت بارتلت (Bartlett's Test of Sphericity) برای بررسی کفایت داده‌ها محاسبه شد. مقدار KMO بالاتر از ۰/۷۰ و معناداری آزمون بارتلت، نشان‌دهنده مناسب‌بودن داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی بود. استخراج عوامل با توجه به مقادیر ویژه بزرگ‌تر از ۱ و بررسی نمودار اسکری (Scree Plot) صورت گرفت. همچنین، بار عاملی حداقل ۰/۴۰ به‌عنوان معیار پذیرش در نظر گرفته شد؛ گویه‌هایی که کمتر از این مقدار بارگذاری داشتند یا بر بیش از یک عامل بار بالایی نشان می‌دادند، حذف یا مورد بازنگری قرار گرفتند. در نهایت، تعداد عوامل نهایی بر اساس ترکیبی از شواهد آماری و ملاحظات نظری انتخاب شد تا مبنای تحلیل عاملی تأییدی در مرحله بعد قرار گیرد.

## تحلیل عامل تأییدی

پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، به‌منظور تأیید ساختار عاملی استخراج‌شده، تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ انجام شد. در این مرحله نیز حجم نمونه بر اساس قاعده ضرب تعداد شاخص‌ها در عددی بین ۵ تا ۱۰ تعیین شد تا برآوردهای دقیق‌تری حاصل شود (Hair et al., 2010). با در نظر گرفتن احتمال ریزش حدود ۱۰ درصد، حجم نمونه افزایش یافت. از مجموع ۳۵۰ پرسش‌نامه گردآوری‌شده، ۳۲ مورد به علت نقص در تکمیل یا وجود خطا حذف شدند و در نهایت، ۳۱۸ پرسش‌نامه معتبر برای تحلیل‌های آماری استفاده شد. پیش از انجام تحلیل، مفروضات آماری شامل نرمال بودن توزیع داده‌ها و وجود داده‌های پرت چندمتغیره بررسی شد. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از شاخص‌های چولگی و کشیدگی تأیید گردید و مقادیر به‌دست‌آمده در بازه قابل‌قبول (۲- تا ۲) قرار داشت. تحلیل عاملی تأییدی با روش حداکثر درست‌نمایی (Maximum Likelihood) اجرا شد.

برای ارزیابی برازش مدل، شاخص‌هایی همچون نسبت مجذور خی به درجه آزادی ($\chi^2$/df) شاخص نیکویی برازش (GFI) شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI) شاخص برازش فزاینده (IFI) شاخص توکر - لوئیس (TLI) ، شاخص برازش مقایسه(CFI) و خطای ریشه میانگین مجذور تقریب (RMSEA) مورد استفاده قرار گرفتند.

روایی تفکیکی نشان می‌دهد که در صورت استقلال دو سازه مفهومی از یکدیگر، ابزارهای سنجش آن‌ها باید دارای همبستگی کم یا منفی باشند. این ویژگی به توانایی ابزار در تمایز دقیق میان سازه‌های مختلف و ارزیابی مستقل آن‌ها اشاره دارد. در مرحله پایانی تحلیل داده‌ها، روایی تفکیکی پرسش‌نامه هیجان مثبت تجربه‌ی رضایت (PEACE) مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور، میزان همبستگی این مقیاس با متغیرهای پنج عاملی نئو و مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس(DASS) از طریق ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. تمامی تحلیل‌های آماری این بخش با استفاده از نرم‌افزار SPSS27 انجام گرفت.

## ابزار پژوهش

مقیاس ارزیابی هیجان مثبت تجربه‌ی رضایت (PEACE): یک ابزار ۱۵ گویه‌ای است که توسط کوردارو و همکاران (۲۰۲۱) به‌منظور ارزیابی میزان خرسندی (احساسی که از درک کامل بودن زندگی) ناشی می‌شود، ساخته شده است. طیف لیکرت این مقیاس ۷ درجه‌ای که شامل گزینه‌هایی از هرگز (۱) تا همیشه (۷) را شامل می‌گردد. سازندگان ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس ، از جمله ساختار تک‌عاملی، همسانی درونی بالا ($\alpha = 0.93$)، پایایی زمانی ($r = 0.86$) را مطلوب گزارش نموده‌اند. علاوه بر این، نمرات این مقیاس با تمامی ویژگی‌های شخصیتی مدل پنج عاملی، به‌جز روان‌رنجوری، همبستگی مثبت داشت. همچنین، نمرات مقیاس PEACE با پذیرش بی‌قیدوشرط خود همبستگی مثبت و با افسردگی، اضطراب و استرس همبستگی منفی نشان داد.

مقیاس پنج عاملی نئو (فرم کوتاه): پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت (فرم کوتاه) یکی از ابزارهای شناخته‌شده برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی بر اساس مدل پنج عاملی است. این مقیاس که توسط گلدبرگ و همکاران تدوین شده، شامل ۲۵ گویه بوده و پنج بعد اصلی شخصیت را مورد سنجش قرار می‌دهد: روان‌رنجوری، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه. به دلیل تعداد محدود گویه‌ها و مدت زمان کوتاه اجرای آن، این پرسش‌نامه کاربرد گسترده‌ای در پژوهش‌های مختلف دارد. شرکت‌کنندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر گویه بر اساس یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای، از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) مشخص می‌کنند. ساختار پنج عاملی این ابزار از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شده است. علاوه بر این، روایی همگرا و تفکیکی این پرسش‌نامه از طریق همبستگی با سایر ابزارهای معتبر سنجش شخصیت مورد بررسی قرار گرفته و یافته‌ها حاکی از توانایی آن در تفکیک دقیق ابعاد مختلف شخصیت بوده است. از نظر پایایی، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد مختلف این مقیاس در بازه ۰/۶۹ تا ۰/۸۳ گزارش شده است که نشان‌دهنده انسجام درونی مطلوب آن است. همچنین، پایایی بازآزمایی این پرسش‌نامه در مطالعات متعدد تأیید شده که بیانگر ثبات آن در طول زمان است (Khormaei & Farmani, 2014).

مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس (DASS) : این مقیاس ۴۲ عبارت مرتبط با علائم عواطف منفی است و سه خرده مقیاس را در بر می‌گیرد. خرده مقیاس افسردگی به ارزیابی خلق پایین، کاهش اعتماد به نفس، ناامیدی، احساس بی‌ارزشی، عدم علاقه به فعالیت‌ها، ناتوانی در لذت بردن از زندگی و کمبود انرژی و توانمندی می‌پردازد. خرده مقیاس اضطراب بیش‌انگیختگی فیزیولوژیک، ترس‌ها و اضطراب‌های موقعیتی را اندازه‌گیری می‌کند و خرده مقیاس استرس شامل مواردی مانند دشواری در آرامش، تنش عصبی، تحریک‌پذیری و بی‌قراری است. علائم موجود در مقیاس استرس DASS شباهت زیادی به علائم مرتبط با اختلال اضطراب منتشر دارد. در این ابزار، آزمودنی پس از مطالعه هر عبارت، شدت (فراوانی) تجربه آن را در طول هفته گذشته بر اساس یک مقیاس چهاردرجه‌ای (از ۰ تا ۳) مشخص می‌کند؛ به این ترتیب که عدد نشان‌دهنده عدم تجربه علامت، عدد ۱ نشان‌دهنده تجربه خفیف آن، عدد ۲ نشان‌دهنده تجربه زیاد و عدد ۳ نشان‌دهنده تجربه بسیار زیاد آن در هفته گذشته است. هر یک از سه مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس شامل ۱۴ پرسش است و نمره فرد در هر خرده مقیاس با جمع نمرات عبارات مربوطه محاسبه می‌شود. ساختار سه‌عاملی این مقیاس در مطالعات مختلف مورد تأیید قرار گرفته (Lovibond & Lovibondt, 1995; Brown et al., 1997) و پژوهش‌ها نشان داده‌اند که DASS از ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوبی برخوردار است.

## یافته‌ها

### ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

در ابتدای این بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد شرکت‌کننده در پژوهش گزارش می‌شود. میانگین سنی کارکنان ۳۸/۴۰ و انحراف معیار ۷/۸۰ بود. ۱۷۰ نفر از کارکنان زن (۵۳/۴۶ درصد) و ۱۴۸ نفر مرد (۳۸/۴۰ درصد) بودند. از نظر

سطح تحصیلات، ۹۲ نفر دارای مدرک دیپلم و فوق‌دیپلم (۲۸/۹۳ درصد)، ۱۵۰ نفر کارشناسی (۴۷/۱۷ درصد) و ۷۶ نفر دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و بالاتر (۲۳/۹ درصد) بودند.

## آمار توصیفی و شاخص‌های سنجش پایایی

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی و آلفای کرونباخ و ضریب بازآزمایی خرده مقیاس‌ها و کل مقیاس گزارش گردیده است.

**Table 1. Descriptive Indices, Cronbach's Alpha, McDonald's Omega, and Test–Retest Coefficient of the Subscales and the Total Scale**

| Mean | Standard Deviation | Kurtosis | Skewness | Cronbach's Alpha | McDonald's Omega | Test–Retest Coefficient |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 68.77 | 14.68 | -0.25 | 0.29 | 0.81 | 0.80 | 0.76 |

با توجه به اینکه چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش بین ۲- تا۲ است، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و تحلیل عامل تأییدی کوواریانس محور استفاده کرد. برای بررسی همسانی درونی مقیاس هیجان مثبت تجربه خشنودی در دانشجویان، ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج نشان داد که مقدار آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۱ است، که این مقدار بیانگر سطح مطلوبی از همسانی درونی می‌باشد. ضریب امگا مک‌دونالد برای کل مقیاس ۰/۸۰ به دست آمد. این شاخص نسبت به آلفای کرونباخ سخت‌گیرانه‌تر بوده و برآورد دقیق‌تری از پایایی همسانی درونی ارائه می‌دهد (Dunn et al., 2014). همچنین ضریب بازآزمایی نیز در محدوده قابل‌قبول و مطلوب قرار داشت که نشان‌دهنده همسانی درونی مناسب و پایایی مناسب در طول زمان می‌باشد. (جدول ۱). جدول دو مؤلفه‌ی استخراج‌شده و همچنین گویه‌های مربوط به آن را نشان می‌دهد.

**Table 2. Descriptive Statistics, Factor Loadings, and Internal Consistency of Items**

| Item–Total Correlation | Skewness | Kurtosis | SD | Mean | Item |
|---|---|---|---|---|---|
| *0.59 | -0.42 | -0.18 | 1.48 | 4.35 | I am satisfied with everything that life has to offer each and every moment |
| *0.62 | -0.38 | -0.27 | 1.52 | 4.68 | I feel contentment in my daily life |
| *0.60 | -0.55 | -0.21 | 1.50 | 4.22 | I feel content with who I am |
| *0.64 | -0.28 | -0.32 | 1.46 | 4.87 | feel contentment and peace no matter what is going on in my external environment |
| *0.58 | -0.47 | -0.25 | 1.53 | 4.41 | I often feel an unshakable sense of peace and contentment |
| *0.63 | -0.34 | -0.29 | 1.42 | 4.37 | I feel a deep sense of contentment even during difficult situations in life |
| *0.60 | -0.49 | -0.14 | 1.56 | 4.19 | Even though I may work throughout the day, I feel content with everything I do |
| *0.61 | -0.22 | -0.31 | 1.40 | 4.65 | I feel content with my life regardless of whether others accept me or not |
| *0.59 | -0.53 | -0.19 | 1.55 | 4.30 | Everything is exactly as it should be |
| *0.61 | -0.41 | -0.15 | 1.58 | 4.21 | I am content with what I have |
| *0.58 | -0.32 | -0.36 | 1.44 | 4.76 | I feel balanced in my relationships with others |
| *0.67 | -0.69 | -0.04 | 1.56 | 4.15 | Overall, my relationships with others are easy to manage |
| *0.62 | -0.24 | -0.53 | 1.54 | 4.83 | I do not desire anything more in my relationships with others |
| *0.60 | -0.44 | -0.25 | 1.52 | 4.41 | I would be content with my life even if I lost all of my status, wealth, and achievements |
| *0.65 | 0.07 | -0.47 | 1.36 | 4.92 | When I feel stressed, I stop what I am doing and take care of myself |

* همبستگی‌ها در سطح خطای نوع اول ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، تحلیل‌های توصیفی برای همه‌ی گویه‌ها انجام‌گرفته است. بر اساس اطلاعات، کجی و کشیدگی تمام گویه‌ها در بازه‌ی ۲- تا ۲+ قرار دارد. بنابراین استفاده از روش‌های پارامتریک امکان‌پذیر میباشد.

## روایی محتوایی و صوری

به‌منظور بررسی روایی محتوایی، از دیدگاه متخصصان روان‌شناسی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که مقادیر ضریب روایی محتوا برای تمامی گویه‌ها در محدوده ۰/۸۰ تا ۱ قرار گرفت که همگی بالاتر از مقدار آستانه تعیین‌شده در جدول لاوشه بودند؛ ازاین‌رو، تمامی گویه‌ها به‌عنوان موارد ضروری و بااهمیت برای ابزار پژوهش تأیید شدند. همچنین شاخص روایی محتوا برای کل ابزار بیش از ۰/۶۳ محاسبه شد که نشان‌دهنده وضوح، تناسب و سادگی مطلوب گویه‌هاست.

در گام بعدی، برای ارزیابی روایی صوری، نظرسنجی از گروهی از کارکنان انجام گرفت. بازخوردهای آنان منجر به شناسایی و اصلاح برخی ابهامات و پیچیدگی‌های احتمالی در گویه‌ها شد. پس از اعمال این اصلاحات، تمامی گویه‌ها از نظر شفافیت، سادگی و قابل‌فهم بودن تأیید گردیدند.

## تحلیل عامل اکتشافی

در ادامه تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. با اجرای یک تحلیل عاملی اولیه، مناسب‌بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفت. مقدار شاخص کفایت نمونه‌گیری برابر با ۰/۷۹ بود که این مقدار نشان داد که نمونه حاضر از کفایت مطلوبی برای تحلیل برخوردار است. همچنین، آزمون کرویت بارتلت نیز ازلحاظ آماری معنی‌دار بود ($\chi^2 = ۶۱۲/۴۷$ ،$p<۰/۰۰۱$) که این مقدار از قابلیت اجرای تحلیل عاملی بر روی داده‌ها پشتیبانی کرد. در جریان تحلیل عاملی مقیاس از روش چرخش واریماکس استفاده شد. در نهایت یک مؤلفه ارزش ویژه بالاتر از یک داشت که درمجموع ۵۵/۸۴ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کرد. نمودار اسکری (نمودار سنگ‌ریزه) مربوط به سهم ارزش ویژه عوامل در تصویر شماره ۱ نشان داده شده است.

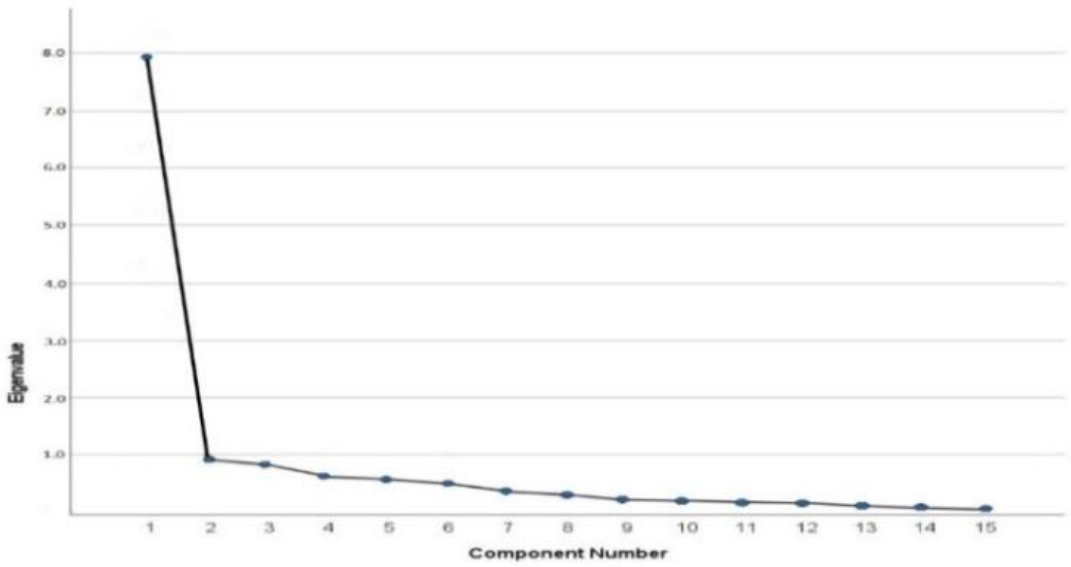



**Figure 1. Scree plot of the extracted eigenvalues**

## تحلیل عامل تأییدی

در ادامه، ساختار مدل ترسیمی تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS نمایش داده شده است (شکل ۲). همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، تمامی بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ هستند، که این موضوع نشان می‌دهد که نیازی به حذف گویه وجود ندارد.

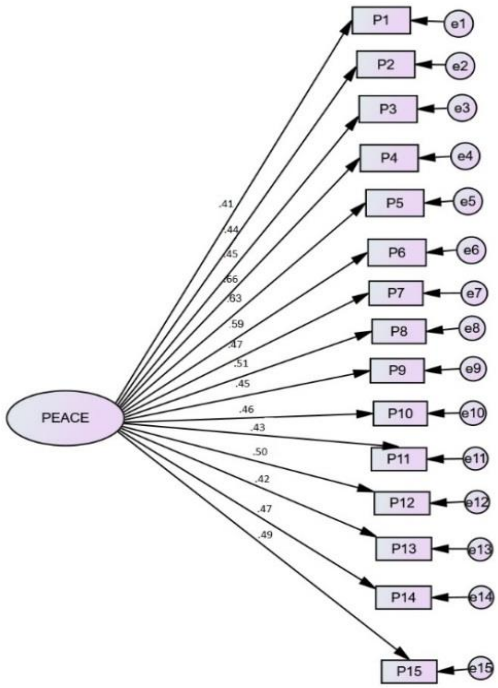



**Figure 2. Confirmatory factor analysis model of the Positive Emotion – Contentment Experience Scale**

در ادامه برای بررسی شاخص‌های برازش مدل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج در جدول ۳ بیان شده است.

**Table 3. Fit indices for the confirmatory factor analysis of the Positive Emotion – Contentment Experience Scale**

| Index | df | $\chi^2$ | $\chi^2$/df | RMSEA | TLI | CFI | IFI | AGFI | GFI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Value | 90 | 116.65 | 1.29 | 0.02 | 0.91 | 0.92 | 0.92 | 0.94 | 0.95 |
| Acceptable Threshold | – | – | <3 | <0.08 | >0.90 | >0.90 | >0.90 | >0.90 | >0.90 |
| Result | _ | _ | Acceptable | Acceptable | Acceptable | Acceptable | Acceptable | Acceptable | Acceptable |

همان‌گونه که در جدول ۳ نمایش داده شده است، شاخص‌های برازش مدل ترسیمی قابل‌قبول است و نیازی به اصلاح وجود ندارد.

## روایی تفکیکی

در ادامه جهت ارزیابی روایی همگرا پرسش‌نامه، از روش محاسبه ضرایب همبستگی میان این مقیاس و پرسش‌نامه‌های پنج عاملی نئو و مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس استفاده شد. (جدول ۴).

**Table 4. Pearson correlation coefficients between the Positive Emotion – Contentment Experience Scale (PEACE), the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), and the Depression Anxiety Stress Scales (DASS)**

| DASS | | | NEO_FFI | | | | | Variable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Str | Dep | Anx | N | A | E | C | O | PEACE |
| -0.41** | -0.39** | -0.30** | 0.51** | 0.44** | 0.42** | 0.40** | 0.13** | |

همانگونه که در جدول ۴ مفروض است، رابطه تمام خرده مقیاس‌ها با یک دیگر معنادار است. همچنین، گشودگی، موافق بودن، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی با هیجان مثبت تجربه‌ی رضایت مثبت و معنادار و رابطه روان‌رنجورخویی، اضطراب، افسردگی و استرس با هیجان مثبت تجربه‌ی رضایت رابطه منفی و معنی‌دار می‌باشد (P<۰/۰۵).

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف معرفی و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس تجربه هیجان مثبت ناشی از رضایت (PEACE)در بین کارکنان دانشگاه انجام شد. این مقیاس با تأکید بر ابعاد شناختی، هیجانی و رفتاری رضایت طراحی شده و تلاش دارد خلأ موجود در حوزه سنجش هیجان‌های مثبت و پایدار در محیط‌های کاری را پوشش دهد. توجه به این سازه در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا رضایت خاطر و تجربه هیجان‌های مثبت می‌توانند نقش مهمی در بهزیستی شغلی، کاهش فرسودگی، و افزایش انگیزش و بهره‌وری کارکنان ایفا کنند (Diener et al., 2018; Wright & Cropanzano, 2004).

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مقیاس PEACE از پایایی و روایی مطلوبی برخوردار است. ضرایب آلفای کرونباخ و امگای مک‌دونالد برای کل مقیاس بیانگر همسانی درونی قابل‌قبول ابزار بودند و نتایج بازآزمایی نیز ثبات زمانی آن را تأیید کرد. این یافته‌ها حاکی از آن است که مقیاس مذکور می‌تواند در مطالعات طولی و محیط‌های سازمانی به‌عنوان ابزاری پایا برای سنجش تغییرات هیجان‌های مثبت کارکنان مورد استفاده قرار گیرد.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی نیز نشان داد که ساختار مقیاس از انسجام بالایی برخوردار است؛ تمامی گویه‌ها بار عاملی مطلوبی داشتند و شاخص‌های برازش مدل نیز در سطح قابل‌قبول گزارش شد. شاخص کفایت نمونه‌گیری و آزمون بارتلت نیز مؤید مناسب‌بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی بودند. نتایج تحلیل اکتشافی نشان داد که تنها یک مؤلفه اصلی با ارزش ویژه بالاتر از یک وجود دارد که بیش از نیمی از واریانس کل را تبیین می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که ابزار طراحی‌شده توانسته است ابعاد نظری رضایت خاطر و تجربه هیجان مثبت را به شکلی قابل اعتماد بازنمایی کند.

از منظر روایی همگرا و واگرا، نتایج نشان داد که نمرات مقیاس PEACE با ابعاد مثبت شخصیت مانند برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، موافق‌بودن و گشودگی به تجربه رابطه مثبت و معنادار دارد و با روان‌رنجورخویی رابطه منفی نشان می‌دهد. همچنین، رابطه مثبت بین این مقیاس با شاخص‌های سلامت روان از جمله کاهش افسردگی، اضطراب و استرس تأیید شد. این الگو با پیش‌بینی‌های نظری روان‌شناسی مثبت‌گرا و روان‌شناسی سازمانی همسو است و بر نقش حفاظتی هیجان‌های مثبت در برابر پیامدهای منفی شغلی تأکید می‌کند (Fredrickson, 2001; Luthans et al., 2007) .

یافته‌های به‌دست‌آمده همسو با مطالعات پیشین است که نشان داده‌اند سنجش دقیق هیجان‌های مثبت می‌تواند به فهم بهتر سازوکارهای ارتقای بهزیستی کمک کند. برای مثال، تحقیقات Fredrickson (2001) و Lyubomirsky et al. (2005) تأکید کرده‌اند که هیجان‌های مثبت با افزایش تاب‌آوری، خلاقیت و کارایی فردی همراه‌اند. به طور خاص، مقیاس PEACE با تمرکز بر احساس کامل بودن، پذیرش خود، آرامش درونی و بی‌نیازی از مقایسه‌های بیرونی، تجربه‌ای پایدار از

خشنودی و بهزیستی را می‌سنجد که این عوامل در محیط‌های سازمانی می‌توانند منجر به افزایش رضایت شغلی و عملکرد اثربخش کارکنان شوند (Wright & Cropanzano, 2004) .

از منظر کاربردی، این ابزار می‌تواند در حوزه‌های پژوهشی، آموزشی و سازمانی به‌کار گرفته شود. پژوهشگران می‌توانند از آن برای بررسی نقش هیجان‌های مثبت در بهزیستی شغلی و سلامت روان کارکنان بهره گیرند؛ مشاوران و مدیران منابع انسانی نیز می‌توانند سطح رضایت درونی کارکنان را ارزیابی کرده و مداخلات تقویتی متناسبی طراحی کنند. در محیط‌های دانشگاهی و سازمانی، مقیاس PEACE می‌تواند برای شناسایی کارکنانی که نیازمند حمایت در زمینه ارتقای هیجان‌های مثبت و بهزیستی هستند، مورد استفاده قرار گیرد. طراحی برنامه‌های آموزشی و مداخلات روان‌شناختی بر اساس تقویت هیجان‌های مثبت می‌تواند به ارتقای انگیزش و کاهش تعارضات شغلی کمک کند. (Luthans et al., 2007; Seligman, 2011)

باوجود نتایج امیدوارکننده، باید به محدودیت‌های پژوهش توجه داشت. نخست، جامعه آماری این پژوهش صرفاً کارکنان یک دانشگاه بودند که تعمیم‌پذیری نتایج به سایر سازمان‌ها و حوزه‌های شغلی را محدود می‌سازد. دوم، استفاده از ابزار خودگزارشی احتمال سوگیری پاسخ‌ها را افزایش می‌دهد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با بهره‌گیری از نمونه‌های متنوع‌تر و روش‌های چندمنبعی مانند مصاحبه‌های ساختاریافته، گزارش همکاران و ارزیابی‌های عینی انجام شوند تا تصویری جامع‌تر از سازه رضایت خاطر در محیط کار به دست آید. همچنین، بررسی نقش مقیاس PEACE در پیش‌بینی پیامدهای شغلی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی می‌تواند مسیرهای تازه‌ای برای پژوهش بگشاید.

در مجموع، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مقیاس PEACE ابزاری معتبر، پایا و کارآمد برای سنجش تجربه پایدار رضایت خاطر در محیط‌های کاری است. این مقیاس می‌تواند هم در پژوهش‌های دانشگاهی و هم در حوزه‌های سازمانی و مدیریتی به‌عنوان ابزاری ارزشمند به‌کار گرفته شود. با توجه به چالش‌های محیط کار مدرن از جمله استرس شغلی، فشارهای رقابتی و تغییرات سازمانی، تقویت هیجان‌های مثبت می‌تواند به‌عنوان منبعی درونی برای ارتقای تاب‌آوری، انگیزش و سلامت روان کارکنان عمل کند. بنابراین، استفاده از این ابزار در مطالعات آینده و مداخلات سازمانی می‌تواند گامی مهم در جهت فهم و ارتقای بهزیستی روانی و عملکرد شغلی باشد.

## تقدیر و تشکر

نویسندگان بدین‌وسیله مراتب سپاس و قدردانی صمیمانه‌ی خود را از تمامی شرکت‌کنندگان محترم دانشگاه محقق اردبیلی که در انجام این پژوهش با ایشان همکاری داشتند، ابراز می‌دارند.

## ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه، نویسندگان تأکید دارند که تمامی ملاحظات اخلاقی مرتبط با اجرای پژوهش، از جمله حفظ محرمانگی اطلاعات پرسش‌نامه‌ها، دریافت رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان و امکان انصراف آزادانه از ادامه همکاری، به طور کامل رعایت شده‌اند.

## حمایت مالی

هزینه تحقیق حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شده است.

## تضاد منافع

بنابر اظهار نویسندگان، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

## References


Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Brown, T. A., Chorpita, B. E., Korotitsch, W., & Barlow, D. H. (1997). Psychometric properties of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) in clinical samples. *Behaviour Research and Therapy, 35*(1), 79–89. https://doi.org/10.1016/S0005-7967(96)00068-X

Chamberlain, J. M., & Haaga, D. A. (2001). Unconditional self-acceptance and psychological health. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 19*(3), 163–176. https://doi.org/10.1023/A:1011189416600

Cohen, R. J., Swerdlik, M. E., & Phillips, S. M. (2018). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement* (9th ed.). Mayfield Publishing Co.

Cordaro, D. T., Bradley, C., Zhang, J. W., Zhu, F., & Han, R. (2021). The development of the positive emotion assessment of contentment experience (peace) scale. *Journal of Happiness Studies, 22*(4), 1769–1790. https://doi.org/10.1007/s10902-020-00295-9

Cordaro, D. T., Keltner, D., Tshering, S., Wangchuk, D., & Flynn, L. M. (2016). The voice conveys emotion in ten globalized cultures and one remote village in Bhutan. *Emotion, 16*(1), 117–128. https://doi.org/10.1037/emo0000100

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276–302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276

Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology, 105*(3), 399–412. https://doi.org/10.1111/bjop.12046

Ellsworth, P. C., & Scherer, K. R. (2003). Appraisal processes in emotion. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 572–595). Oxford University Press.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218–226. https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry, 26*(1), 1–26. https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.989751

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). (Pearson).

Joshanloo, M. (2019). Lay conceptions of happiness: Associations with reported well-being, personality traits, and materialism. *Frontiers in Psychology, 10*, 2377. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02377

Khan, S., & Watson, D. (2006). The role of contentment in affective well-being. *Emotion, 6*(1), 183–194.

Khormaei, F., & Farmani, A. (2014). Study of psychometric indices of the short form of the Big Five Personality Factors Questionnaire. *Psychological Methods and Models, 4*(16), 29–39. https://sid.ir/paper/227492/fa

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Kreibig, S. D. (2010). Autonomic nervous system activity in emotion: A review. *Biological Psychology, 84*(3), 394–421. https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2010.03.010

Lazarus, R. S. (1991). *Cognition and motivation in emotion*. American Psychologist, 46(4), 352–367. https://doi.org/10.1037/0003-066X.46.4.352

Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research, 46*(2), 137–155. https://doi.org/10.1023/A:1006824100041

Paoletti-Hatcher, J., Lai, V. D., & Fagundes, C. P. (2026). How we benefit from job satisfaction: The moderating effect of informal caregiving on the associations between job satisfaction and physiological and psychological stress. *Journal of Occupational Health Psychology*. Occupational Health Psychology. Advance online publication. https://doi.org/10.1037/ocp0000447

Salimi, M, & Mushtaghian-Abraghoui, H. (1404). Estimating the reliability and validity of the rating of the assessment center using the generalizability theory. Studies in Industrial and Organizational Psychology, 12(2), 1-20. doi: 10.22055/jiops.2025.49140.1476. (Persian).

Santos, J. A. (1999). Cronbach's Alpha: A Tool for Assessing the Reliability of Scales. *Journal of Extension, 37*(2), Article 15. https://doi.org/10.66752/1077-5315.7392

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands–resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics, 46*(2), 120–132. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 320–333. https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). *The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest*. Organizational Dynamics, 33(4), 338–351. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002