

VALIDAÇÃO E PROPRIEDADE PSICOMÉTRICAS DO INVENTÁRIO DE SAÚDE EMOCIONAL NO TRABALHO

VALIDATION AND PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF
THE EMOTIONAL HEALTH WORK INVENTORY

LUIS FELIPE DIAS LOPES

lflopes67@yahoo.com.br
Universidade Federal de Santa Maria
<https://orcid.org/0000-0002-2438-0226>

JOANA VIEIRA DOS SANTOS

jcsantos@ualg.pt
Universidade de Algarve - Portugal
<https://orcid.org/0000-0003-2612-8056>

MAUREN PIMENTEL LIMA

maurenplima@gmail.com
Universidade SOBRESP
<https://orcid.org/0000-0002-0215-1190>

FILLIPE GRANDO LOPES

fill.med@hotmail.com
Hospital Ernesto Dorneles
<https://orcid.org/0000-0002-4166-3092>

EDUARDA GRANDO LOPES

eduardaglopes@gmail.com
Universidade Federal de Santa Maria
<https://orcid.org/0009-0004-3236-8675>

RESUMO

Objetivo: Propor e validar o "Inventário de Saúde Emocional no Trabalho" (ISET) como instrumento psicométrico para mensurar emoções positivas e negativas no contexto ocupacional e educacional de trabalhadores e estudantes brasileiros.

Provocação: Diante do crescente adoecimento emocional e do impacto da pandemia de COVID-19 nas relações de trabalho e estudo, como as organizações e instituições podem utilizar métricas subjetivas para antecipar riscos psicossociais e fomentar o bem-estar?

Abordagem teórica: O estudo fundamenta-se na Psicologia Positiva e em teorias sobre emoções no trabalho, destacando a relevância de indicadores emocionais para o desempenho, satisfação e saúde ocupacional.

Método: Trata-se de um estudo survey com abordagem quantitativa, realizado com 1.445 participantes de diferentes regiões brasileiras. Utilizou-se a modelagem de equações estruturais (PLS-SEM) e análise multigrupo (PLS-MGA) para verificar validade de construto, confiabilidade, validade convergente e discriminante, além de análise de invariância sociodemográfica.

Resultados: O ISET apresentou consistência interna adequada ($\alpha > 0,89$), validade convergente ($AVE > 0,5$), discriminante ($HTMT < 0,90$), e poder preditivo. A hipótese de que emoções positivas reduzem emoções negativas foi confirmada ($\beta = -0,508$; $p < 0,001$). A análise multigrupo revelou ausência de diferenças significativas entre subgrupos por sexo, idade, estado civil, atividade e região.

Conclusão: O ISET configura-se como um instrumento robusto e sensível à avaliação subjetiva da saúde emocional. Pode ser utilizado por profissionais de saúde, RH e pesquisadores como base para estratégias personalizadas de promoção do bem-estar emocional e prevenção de transtornos psicológicos no trabalho e na educação. Espera-se que a aplicação do inventário favoreça políticas de cuidado emocional sustentadas por evidências empíricas.

Palavras-chave: Saúde emocional; emoções positivas; emoções negativas; psicometria; estudo de validação; psicologia positiva.

ABSTRACT

Objective: *To propose and validate the “Emotional Health Work Inventory” (ISET) as a psychometric tool for measuring positive and negative emotions in the occupational and educational contexts of Brazilian workers and students.*

Provocation: *Given the growing emotional distress and the impact of the COVID-19 pandemic on work and study relationships, how can organizations and institutions use subjective metrics to anticipate psychosocial risks and foster well-being?*

Theoretical approach: *The study is grounded in Positive Psychology and theories of emotions at work, highlighting the relevance of emotional indicators for performance, satisfaction, and occupational health.*

Method: *This is a survey study with a quantitative approach, conducted with 1,445 participants from different Brazilian regions. Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Multigroup Analysis (PLS-MGA) were used to assess construct validity, reliability, convergent and discriminant validity, and sociodemographic invariance.*

Results: *The ISET showed adequate internal consistency ($\alpha > 0.89$), convergent validity ($AVE > 0.5$), discriminant validity ($HTMT < 0.90$), and predictive power. The hypothesis that positive emotions reduce negative emotions was confirmed ($\beta = -0.508$; $p < 0.001$). The multigroup analysis indicated no significant differences between subgroups by sex, age, marital status, activity, and region.*

Conclusion: *The ISET is a robust and sensitive tool for the subjective assessment of emotional health. It can be used by health professionals, HR managers, and researchers as a basis for personalized strategies to promote emotional well-being and prevent psychological disorders in work and educational settings. It is expected that the use of this inventory will support evidence-based emotional care policies.*

Keywords: *Emotional health; positive emotions; negative emotions; psychometrics; validation study; positive psychology.*

1 INTRODUÇÃO

A saúde emocional no ambiente de trabalho é um aspecto vital que se refere ao bem-estar psicológico e à capacidade dos indivíduos de gerenciar suas emoções e comportamentos em situações profissionais (Zapf, 2002). Ela é influenciada por diversos fatores, incluindo a carga de trabalho, o clima organizacional, as relações interpessoais, a autonomia, o reconhecimento e a segurança no emprego (Babic et al., 2020).

Uma boa saúde emocional está correlacionada com maior produtividade, criatividade, colaboração e satisfação no trabalho, além de reduzir a incidência de burnout e outras condições relacionadas ao estresse (Landsbergis, 1988; Prada-Ospina, 2019). As organizações progressistas reconhecem a importância da saúde emocional e investem em práticas que promovem ambientes de trabalho saudáveis, como programas de apoio psicológico, treinamentos em inteligência emocional e políticas de bem-estar (Froman, 2010; Chigeda et al., 2022).

A saúde emocional no local de trabalho é profundamente afetada pelas características individuais dos colaboradores, incluindo seus traços de personalidade, resiliência emocional, estilos de comunicação e estratégias de coping (Ashford, 1988; Lazarus, 1998; Collins, 2007). Neste sentido, a diversidade em perfis psicológicos significa que o que pode ser um ambiente estimulante para um indivíduo pode ser uma fonte de estresse para outro (Lazarus & Cohen, 1977).

A partir da contextualização, a presente pesquisa tem como objetivo desenvolver um “Inventário de saúde emocional no trabalho” e avaliar sua aplicabilidade a partir do perfil dos respondentes. Quanto às implicações teóricas desta pesquisa, esse estudo traz como contribuição substancial discurso sobre a aplicação do construto saúde emocional no ambiente de trabalho, apresentando a validação de uma escala de medição subjetiva. Além disso, espera-se que esta pesquisa enriqueça o discurso e a deliberação sobre este tema, aumentando assim a compreensão acadêmica deste assunto.

Como implicações práticas desta pesquisa, pretende-se propor melhorias na avaliação da Saúde Emocional pessoal e organizacional, permitindo que as empresas e, mais especificamente, o setor de Recursos Humanos (RH) avalie de forma subjetiva a saúde emocional dos colaboradores. Utilizando um instrumento validado, é possível direcionar intervenções para aprimorar a saúde emocional no ambiente de trabalho de maneira mais efetiva. Isso pode levar à formalização de políticas de recursos humanos que apoiam a saúde emocional e promovem a conscientização sobre sua importância.

O presente estudo está organizado nos seguintes capítulos: introdução, contextualização teórica sobre o tema, no terceiro tópico é apresentado o método com a descrição do desenvolvimento da pesquisa. No quarto tópico apresentar-se-á os resultados, seguido pelas discussões dos achados e por fim apresenta-se as conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

A saúde emocional está intrinsecamente ligada aos hábitos do nosso cotidiano. Hábitos saudáveis como uma alimentação equilibrada, boas horas de sono, exercícios físicos regulares e práticas de *mindfulness* podem melhorar, significativamente, o bem-estar emocional (Wise et al., 2012; Gogo et al., 2019).

Esses hábitos ajudam na regulação do humor, reduzem o estresse e aumentam a resiliência diante dos desafios. Por outro lado, hábitos prejudiciais como o consumo excessivo de álcool, tabagismo, sedentarismo e alimentação desequilibrada podem deteriorar a saúde emocional (Wise et al., 2012; Gogo et al., 2019).

A saúde emocional pode ser definida como a homeostase das funções psíquicas, evidenciada pela habilidade de gerenciar as emoções de maneira eficaz (Wildschut et al., 2011). Este estado se manifesta por meio do bem-estar psicológico e a inexistência de patologias emocionais, contribuindo para a capacidade de um indivíduo em seu funcionamento de vida diária e de responder adequadamente aos variados estressores ambientais (Guendelman et al., 2017).

Equilibra-se emocionalmente refere-se à capacidade de uma pessoa de manter uma estabilidade psicológica diante das flutuações naturais das emoções e das circunstâncias da vida (Abbas et al., 2022; Alhejaili & Alomainy, 2023). A estabilidade emocional não significa ausência de emoções negativas, mas sim a capacidade de vivenciá-las sem ser dominado por elas, mantendo a de recuperação e retorno ao estado de bem-estar (Oh, 2022).

No âmbito do trabalho avaliar a saúde emocional dos colaboradores contribui para a tomada de decisões, colaboração e produtividade, possibilita a redução de risco de burnout e outros problemas de saúde mental relacionados ao trabalho. (Niehaus et al., 2022; Treusch et al., 2023). Em tal cenário, as emoções desempenham um papel fundamental nos relacionamentos organizacionais. Elas influenciam a comunicação, a tomada de decisões, o comportamento em equipe e a liderança. Assim, a inteligência emocional enquanto capacidade de reconhecer e gerir as próprias emoções e as dos outros, tem se tornado altamente valorizada no ambiente de trabalho moderno, pois contribui para a criação de relações de trabalho mais harmoniosas e produtivas (Çağatay, 2023; Flegka, 2023; Ugoani, 2023).

As emoções positivas no ambiente de trabalho podem aumentar a produtividade; promover um clima organizacional positivo; melhorar a saúde física e mental; fortalecer os relacionamentos e de um modo geral, gerar sentimentos de satisfação, gratidão e motivação e na perspectiva do trabalho aumentam a produtividade; clima organizacional favorável; melhora a saúde física e mental; fortalece os relacionamentos e diminui o absenteísmo, elevam o engajamento e satisfação no trabalho, reduzindo faltas e turnover (Rožman et al., 2022; Voordt & Jensen, 2023).

Por outro lado, sob esta ótica os sentimentos negativos acarretam desânimo, raiva, frustração ou medo os quais reduzem a concentração, eficiência na realização de tarefas, gerar tensão no ambiente de trabalho, desmotivação; impactam na saúde física e mental; prejudicando os relacionamentos e aumentando a incidência de faltas e o desligamento de funcionários (Beckel et al., 2022; Hasanah, 2022; Lam et al., 2022; Zhang et al., 2022). A seguir serão apresentadas as emoções positivas e negativas e os impactos na saúde pessoal e organizacional.

2.1 Emoções positivas e negativas

Os sucessos em diversos aspectos da vida são, amplamente, reconhecidos, no âmbito pessoal, por sentimentos de alegria, gratidão e amor e se estabelecem da construção e manutenção de amizades sólidas e relacionamentos bem-sucedidos (McNeil & Repetti, 2022). Em termos de saúde física, as emoções positivas podem fortalecer o sistema imunológico, tornando o corpo mais resistente a infecções, bem-estar físico e mental, estresse e promovendo a longevidade (Sabesan & Vasanth, 2023).

Emoções positivas estão associadas a um menor risco de doenças cardíacas, possivelmente devido à tensão e à promoção de estilos de vida mais saudáveis (Sobolewska-Nowak et al., 2023). Pessoas positivas tendem adotar comportamentos mais saudáveis, como exercício regular e alimentação balanceada (Badri et al., 2022). No contexto organizacional, as emoções positivas são vinculadas ao aumento da criatividade, motivação e produtividade, além de melhorar a tomada de decisões e a habilidade de lidar com desafios e mudanças (Deng et al., 2022). Deste modo, no campo da psicologia positiva o sucesso presente em variadas esferas da vida relacionado sentimentos otimistas é suportada por estudos (Abbas et al., 2022; Townsley et al., 2023).

Já no que se refere as emoções negativas são igualmente relevantes as emotivas pelos impactos que desempenham na vida pessoal e profissional, embora de maneira contrária às emoções positivas. Em um contexto pessoal, elas podem afetar negativamente os relacionamentos e a comunicação (Williamson et al., 2022). Na saúde, sensações negativas de frequente a intensas trazem agravamentos a saúde física e mental associando-se ao risco de depressão, ansiedade e doenças cardíacas (Karki & Mahara, 2022). Em períodos prolongados, geram o enfraquecimento do sistema imunológico, tornando o corpo mais suscetível a infecções e doenças, alterações do ritmo do sono como a insônia como também podem cronificar a dor (Almondes et al., 2021; Baranwal et al., 2023).

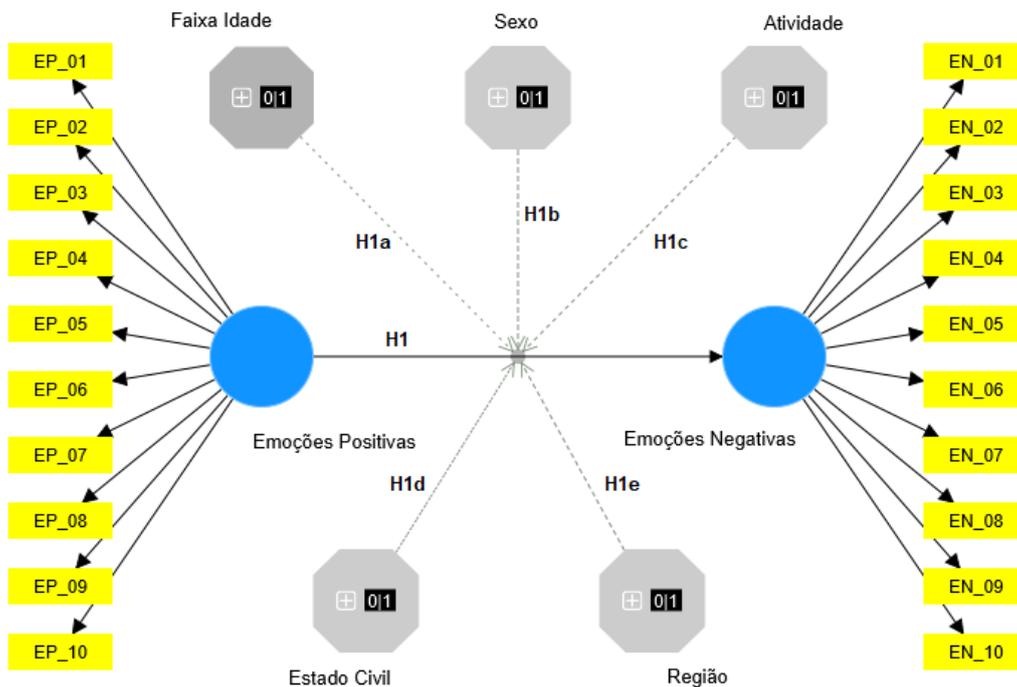
No ambiente de trabalho, podem levar a uma diminuição na produtividade, criatividade e satisfação no trabalho, e potenciais conflitos interpessoais (Zoonen et al., 2022). Contudo, é relevante salientar que as emoções negativas são desafios necessários, porém necessitam do gerenciamento adequado para a promoção do crescimento pessoal e a resiliência (Kim et al., 2022). Um equilíbrio entre emoções positivas e negativas é essencial, pois ambas desempenham papéis importantes na regulação do comportamento humano e na adaptação a diferentes situações (Cattelino et al., 2023). Diante dessas considerações teóricas, apresenta-se a hipótese a ser testada nesta pesquisa:

H1: As emoções positivas estão inversamente relacionadas às emoções negativas.

Estudos de validação de escalas sugerem que as variáveis sociodemográficas devam ser consideradas como elementos de moderação e invariância, pois assegurar que a escala seja moderadamente sensível às diferenças entre subgrupos e que mantenham a invariância, ou seja, meçam consistentemente o que pretendem medir em diferentes populações (Alrawad et al., 2023). Este procedimento garante a equidade e a precisão de escalas que envolvam a medição de construtos psicológicos, atitudes ou comportamentos. (Donaldson et al., 2020, Velten et al., 2022; Ikeda et al., 2023).

Portanto, sexo, faixa de idade, atividade, estado civil e localidade serão consideradas as variáveis controles desta pesquisa. Ao analisar diferentes grupos e se obter a invariância, pode-se dizer um indicativo positivo de que o inventário é robusta, confiável e aplicável a uma variedade de subgrupos, o que é fundamental para a validade de muitas formas de pesquisa social e comportamental (Figura 1).

Figura 1 - Modelo de caminho e as variáveis de moderação



3 MÉTODO

Estudo descritivo, comparativo de abordagem quantitativa aplicado nas redes sociais em trabalhadores de diversos segmentos (estudantes, professores, profissionais da saúde, policiais, servidores públicos e trabalhadores em geral) localizados em diferentes localidades do território brasileiro. O contato com os respondentes foi feito mediante ao envio de um questionário on-line utilizando o *google forms*, onde os respondentes poderiam ler o termo de consentimento e, caso concordassem em participar da pesquisa, os autores seguiriam os preceitos éticos de pesquisa envolvendo seres humanos. Os dados foram coletados no período de março de 2022 a setembro de 2023, fato esse possível de alcançar uma amostra expressiva de respondentes. Diante disso, foram obtidas 1.445 respostas válidas (Tabela 1), utilizando o método de amostragem não probabilística por conveniência. O critério de inclusão foi ter idade superior a 18 anos e estar estudando ou trabalhando.

3.1 Características sociodemográficas

Na Tabela 1, será apresentado o perfil sociodemográfico, incluindo a região Brasileira onde o pesquisado atua (trabalha ou estuda), o sexo, a faixa de idade e a situação conjugal. Dos 1.445 respondentes, 72,11% moram no Sul do Brasil, 60,62% trabalham, 59,38% são do mulheres, 29,9% são adultos de 31 a 40 anos e 59,1% são casados. Para dicotomizar as análises e as mesmas utilizadas na invariância do modelo estrutural, as regiões Brasileiras forma agrupadas Sul contra as demais regiões (27,89%), faixa de idade até 40 anos (54,53%) e acima de 40 anos (45,47%) e casados contra os demais (40,90%) (solteiros, viúvos e separados).

Tabela 1 - Características sociais e demográficas dos entrevistados (n = 1.445)

Perfil sociodemográfico	n	%
Atividade		
Trabalhar	1.165	80,62
Estudar	280	19,38
Região Brasileira		
Sul	1.042	72,11
Sudeste	39	2,70
Centro Oeste	320	22,24
Nordeste	36	2,49
Norte	8	0,6
Sexo		
Feminino	858	59,38
Masculino	587	40,62
Faixa de Idade		
18 a 30	356	24,64
31 a 40	432	29,90
41 a 50	333	23,04
51 a 60	253	17,51
Acima de 60	71	4,91
Situação conjugal		
Casado	854	59,10
Solteiro	531	36,75
Outros (viúvos e separados)	60	4,15

Nota: n = número de pessoas, % = percentual.

3.2 Inventário de Saúde Emocional no Trabalho

Para avaliar de forma subjetiva a saúde emocional, propõem-se nesta pesquisa um Inventário de Saúde Emocional no Trabalho (ISET) (Apêndice) composto por duas dimensões com 10 emoções cada: Emoções positivas: *Alegria (Felicidade), Amor, Carinho, Satisfação, Diversão, Afeto, Gratidão, Humor, Motivação e Prazer*. Emoções negativas: *emoções Angústia, Desânimo, Frustração, Arrependimento, Medo, Rancor, Ira (Fúria), Raiva, Tédio e Tensão*, selecionadas criteriosamente por especialistas (pesquisadores em psicologia positiva). Com base nisso, os indivíduos respondem suas emoções sentidas ao longo das últimas semanas de estudo ou trabalho utilizando-se de uma escala likert de 5 pontos, variando de “nenhum pouco” = 1 a “extremamente” = 5, podendo ainda optar em responder “eu não senti essa emoção” = 0.

3.3 Análise dos dados

Os dados foram planilhados no excel, versão 365, e a seguir analisados pelo Software SmartPLS®, versão 4.1.0.2, sendo apresentados em tabelas e gráficos as estatísticas de validação da escala.

Primeiramente, aplicou-se a validade de constructo utilizando-se dos critérios de consistência interna, e validade convergente, e a relação entre os indicadores e as dimensões (cargas fatoriais) pela validade discriminante do modelo de mensuração. Posteriormente foi aplicado o método Partial Least Squares - Structural Equational Modeling (PLS-SEM), para estimar a relação entre as dimensões da escala e a análise de invariância pela técnica Multigroup Analysis (PLS-MGA).

4 RESULTADOS

4.1 Ajustes do modelo inicial

O modelo inicial estabilizou após 2 iterações, o ajuste do modelo foi determinado pelas técnicas: Standardized Root Mean Square Residuals (SRMR) que avalia a discrepância média entre as correlações observadas e as correlações previstas pelo modelo, e o Normed Fit Index (NFI), compara o ajuste do modelo testado com um modelo nulo.

Os resultados confirmaram que o modelo estrutural proposto se ajustou aos dados com índices aceitáveis, como SRMR = 0,079 e NFI = 0,873. Conforme Hu e Bentler (2009) o critério SRMR foi inferior a 0,08 indicando um modelo estrutural satisfatório e adequado e o valor NFI ficou acima de 0,8 portanto apresentou um bom ajuste.

Consistência interna, validade convergente e validade discriminante

Na Tabela 2, foram apresentadas as cargas fatoriais, os valores da Variance Inflation Factor (VIF) para avaliar as inter-relações entre as variáveis observadas e suas variáveis latentes, bem como o alfa de Cronbach (AC), a variância média extraída (VME) e a confiabilidade composta (CC). Os valores de VIF interno estão na faixa de 1,475 a 4,052 (Tabela 2), atendendo o critério de não colineariedade, $VIF < 5.0$ (Hair et al., 2010), já os valores de AC e CC atendem as pressuposições ($0.7 < \theta < 0.95$) e pôr fim a Variância Média Extraída, $AVE > 0.5$, portanto o modelo apresenta consistência interna e validade convergente (Hair et al., 2021).

Tabela 2 - Cargas fatoriais, VIF, confiabilidade e variância média extraída

Emoções	Indicadores	Carga Fatorial	VIF (interno)	AC	CC	VME
Positivas (Po)				0,932	0,947	0,615
Po_01	Alegria / Felicidade	0,828	1,958			
Po_02	Amor	0,750	2,588			
Po_03	Carinho	0,741	2,732			
Po_04	Satisfação	0,836	1,688			
Po_05	Diversão	0,775	1,475			
Po_06	Afeto	0,768	1,870			
Po_07	Gratidão	0,707	2,112			
Po_08	Humor	0,753	2,602			
Po_09	Motivação	0,834	1,682			
Po_10	Prazer	0,837	1,698			

Emoções	Indicadores	Carga Fatorial	VIF (interno)	AC	CC	VME
Negativas (Ne)				0,896	0,929	0,511
Ne_01	Angustia	0,741	2,540			
Ne_02	Desânimo	0,839	4,005			
Ne_03	Frustração	0,850	4,052			
Ne_04	Arrependimento	0,674	2,748			
Ne_05	Medo	0,609	2,650			
Ne_06	Rancor	0,632	3,696			
Ne_07	Ira (Fúria)	0,655	1,741			
Ne_08	Raiva	0,723	2,351			
Ne_09	Tédio	0,728	2,876			
Ne_10	Tensão	0,678	2,748			

Nota: VIF = Variance Inflation Factor; AC = Alfa de Cronbach; CC = Confiabilidade Composta; VME = Variância Média Extraída. Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.2 (Ringle et al., 2022)

Para avaliar a validade discriminante do modelo, serão utilizados dois critérios Fornell-Larcker e Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT), pois esses critérios irão assegurar o quanto cada dimensão mede o que se propõe medir, fornecendo a verdadeira estimativa das correlações entre as dimensões, e, portanto, um melhor controle da relevância e precisão do modelo proposto (Henseler, 2011; Henseler et al., 2015).

O valor encontrado para a correlação foi de $r = -0,469$ e em comparação com as raízes quadradas das VME's, observou-se que o critério Fornell-Larcker foi estabelecido, ou seja, a correlação é inferior que as raízes das VME's (Fornell & Larcker, 1981). Já o HTMT foi inferior a 0,9, portanto os valores encontrados são considerados aceitáveis para validade discriminante do modelo (Hair et al., 2021) (Tabela 3).

Tabela 3 - Validade discriminante do modelo

Emoções	\sqrt{VME}	Correlação / HTMT	
		Positivas	Negativa
Positivas	0,784	1,000	—
Negativas	0,715	-0,469 / 0,421	1,000

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.2 (Ringle et al., 2022)

4.2 Análise preditiva do modelo estrutural

Para avaliar o coeficiente de explicação (R^2) e o efeito (f^2), utilizou-se da técnica de bootstrapping (5.000 subamostras) e, a relevância preditiva (Q^2), utilizou-se da técnica blindfolding (Hair et al., 2021) (Tabela 5). O coeficiente de caminho e as invariâncias foram analisadas pelo teste t de Student (Hair et al., 2021) (Table 6 e 7).

Analisando o coeficiente de explicação e o tamanho do efeito, observou-se significância estatística, ou seja, $R^2 > 0,19$ com efeito forte e $f^2 > 0,225$ com grande efeito, destacando que as emoções positivas explicam 22% das emoções negativas, quanto a relevância preditiva $E_p \rightarrow E_n$, apresentou grau moderado ($0,075 < Q^2 \leq 0,25$) (Hair et al., 2021) (Tabela 4).

Tabela 4 - Análise dos coeficientes do modelo

Dimensão	Coeficientes (Modelo Estrutural)		
	R2	f2	Q2
Emoções Negativas	0.240 (0.000)	0.282 (0.000)	0,204

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.2 (Ringle et al., 2022)

Observou-se na Tabela 5 uma relação negativa entre as emoções $E_p \rightarrow E_n$ ($\beta = -0,508$; $t = 10,028$; $p = 0,000$), porém ao analisar o efeito de moderação das variáveis sociodemográficas observou-se não haver efeito significativo ($p > 0,05$).

Tabela 5 - Análise das hipóteses pelo PLS-SEM

Hipóteses	Relação	β	DP	Estat. t	p - valor	Decisão
H1	$E_p \rightarrow E_n$	-0,508	0,051	10,028	0,000	Aceita
H1a	FI * $E_p \rightarrow E_n$	0,026	0,056	0,469	0,639	Rejeita
H1b	Se * $E_p \rightarrow E_n$	-0,032	0,053	-0,612	0,540	Rejeita
H1c	At * $E_p \rightarrow E_n$	0,122	0,073	1,681	0,093	Rejeita
H1d	EC * $E_p \rightarrow E_n$	0,046	0,056	0,819	0,413	Rejeita
H1e	Re * $E_p \rightarrow E_n$	0,058	0,055	1,059	0,290	Rejeita

FI = Faixa de Idade; Se = Sexo; At = Atividade; EC = Estado civil; Re = Região

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.2 (Ringle et al., 2022)

Na Tabela 6 será testada as invariâncias para garantir que as comparações ou conclusões tiradas do modelo sejam válidas e confiáveis em diferentes grupos ou contextos, ou seja, para confirmar a validação da escala proposta. Observou-se que em todas as diferenças testadas não houve diferença significativa entre os coeficientes estruturais, portanto o modelo apresenta confiabilidade e se pode constatar a validação da do inventário.

Tabela 6 - Análise multigrupo

Hip.	Comparação $\beta_1 - \beta_2$	β_1 (p-valor)	β_2 (p-valor)	$\beta_1 - \beta_2$	p - valor	Decisão
H1a	At40 - Ac40	-0,466 (0,000)	-0,451 (0,000)	0,015	0,670	R
H1b	Fem - Mas	-0,452 (0,000)	-0,500 (0,000)	0,048	0,220	R
H1c	Tra - Est	-0,486 (0,000)	-0,475 (0,000)	0,011	0,718	R
H1d	Cas - Out	-0,486 (0,000)	-0,433 (0,000)	0,043	0,244	R
H1e	Sul - Dem	-0,479 (0,000)	-0,454 (0,000)	0,025	0,543	R

Nota: At40 = Até 40 anos; Ac40 = Acima de 40 anos; Fem = Feminino; Mas = Masculino; Tra = Trabalha; Est = Estuda; Cas = Casado; Out = Outros (solteiros, separados e viúvos); Sul = Região Sul; Dem = Demais Regiões; R = Rejeita
 Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.2 (Ringle et al., 2022)

4.3 Análise descritivas das emoções

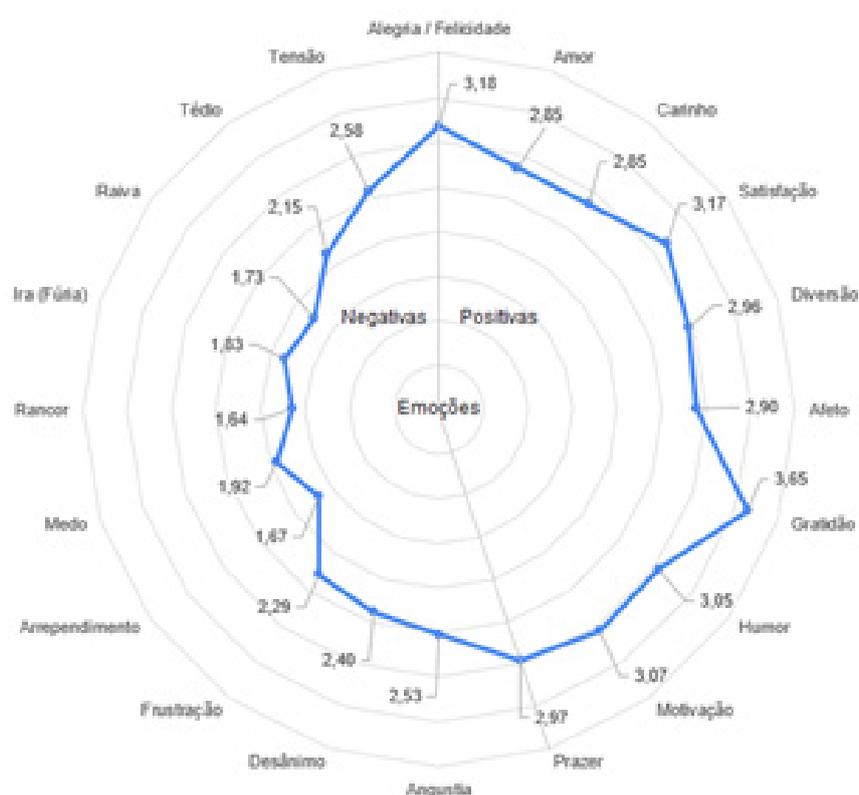
Na Figura 2, apresentam-se as medidas descritivas dos indicadores para cada uma das dimensões. Observa-se que a emoção positiva mais expressiva dentre os respondentes foi Gratidão, cuja média e desvio padrão foram ($\bar{x} = 3,65$; $s = 1,126$) isso vem ser o reflexo de termos passado por um momento de pandemia, momentos difíceis e de expectativas do que viria em um futuro próximo, atitude de não apenas reconhecer as coisas boas, mas atribuir significado e valor a elas, nos tornando mais resilientes e que irá refletir positivamente na nossa saúde emocional e física.

Já a menor foi o Carinho ($\bar{x} = 2,85$; $s = 1,201$), dentre as emoções positivas a falta de carinho, vem a ser reflexo do confinamento social, mudanças nas normas sociais, ansiedade e medo de infecção, onde as pessoas deixaram de conviver com as demais pessoas, uma mudança cultural e comportamental, com implicações na forma como as pessoas escolhem interagir fisicamente umas com as outras.

A maior emoção negativa foi a Tensão ($\bar{x} = 2,58$; $s = 1,234$), reflexo do momento de preocupação que passamos na pandemia, referindo-se ao aumento do estresse e da ansiedade, vindas das incertezas financeiras com uma possível perda de emprego, instabilidade nos mercados, o que seria da educação se não fosse o ensino à distância, portanto ajustar-se as um “novo normal” tornou-se uma fonte de estresse de verdadeira tensão.

A menos expressiva foi Rancor ($\bar{x} = 1,64$; $s = 0,994$), isso é reflexo do quanto as pessoas precisaram um dos outros no neste momento difícil que passamos, deixamos de lado os ressentimentos e às magoas anteriores, criamos senso de solidariedade e da valorização das relações humanas.

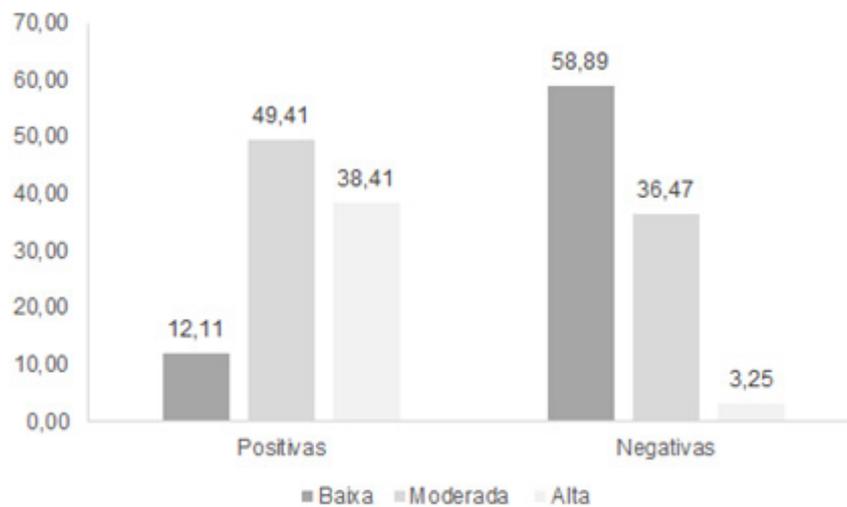
Figura 2 - Medidas descritivas dos indicadores de emoção



Fonte: Microsoft Excel, versão 365

Na Figura 3, observam-se que, na classificação das emoções positivas predominam as de intensidade moderada (n; %) (n = 714; 49,41%) seguidas de altas intensidades (n = 555, 38,41%), enquanto que nas emoções negativas predominam as com baixa intensidade (n = 851; 58,89%) seguidas de moderadas intensidades (n = 527; 36,47%).

Figura 3 - Classificação das emoções



Fonte: Microsoft Excel, versão 365

5 DISCUSSÃO

Estar com as emoções positivas afloradas ajuda na saúde emocional e no bem-estar pessoal (Diener et al., 2019). Nesta pesquisa, por ser considerada uma situação pós-pandemia, observou-se que os sentimentos que apresentaram maior intensidade foi "gratidão" seguido da "alegria / felicidade" e as com menos intensidade foi "carinho" seguido de "amor".

A pandemia levou as pessoas a terem uma maior conscientização sobre as coisas que muitas vezes são tomadas como garantidas. Isso inclui a saúde, o bem-estar dos entes queridos, a capacidade de interagir socialmente, e até mesmo as liberdades básicas de movimentação e viagem (Tuzovic & Kabadayi, 2021; Salazar, 2021; Moynat et al., 2022). Com o retorno gradual à normalidade, muitas pessoas sentiram uma profunda gratidão por esses aspectos da vida.

O período pandêmico, evidenciou um maior número de indivíduos adaptados psicologicamente para a busca de alegria e de atitudes mais simples devido as restrições de movimento e ao distanciamento social. A medida que houve maior cobertura vacinal as atividades foram flexibilizadas possibilitando maior socialização, viagens, e participação de eventos culturais e esportivos – foi recebida com uma sensação renovada de alegria e felicidade (Juna et al., 2022; Mouratidis & Yiannakou, 2022).

A pandemia foi um período de grandes desafios e adversidades, que exigiu maior superação e resiliência aos desafios ou simplesmente se adaptar a uma nova realidade trouxe um sentimento de realização e uma sensação de resiliência que pode ser fonte de alegria e gratidão (Seydini & Cupchik, 2022; Hussain et al., 2022).

O isolamento social e as restrições impostas durante a pandemia impactaram na maior valorização pelos relacionamentos pessoais, de modo que, o reencontro com amigos e familiares, após longos períodos de separação, pode ter intensificado os sentimentos de alegria e gratidão (Lee et al., 2022; Arnett, 2023).

Também foi observado mudanças comportamentais em relação ao estilo de vida com a adoção de hábitos mais saudáveis, aprender novas habilidades ou redirecionar suas carreiras (Guèvremont et al., 2022). Essas mudanças podem ter contribuído para sentimentos de gratidão e alegria.

A intensificação da gratidão e da alegria / felicidade no período pós-pandêmico pode ser vista como uma resposta natural à superação de um período mundialmente difícil, uma reavaliação das prioridades e valores, e um renovado apreço pelas várias facetas da vida cotidiana (Chans et al., 2023).

Após a pandemia de COVID-19, as pessoas pesquisadas relataram um aumento nas emoções negativas, particularmente “tensão”, seguida de “angústia” e “desânimo”. Mesmo após a fase aguda da pandemia, muitas pessoas continuam enfrentando incertezas relacionadas à saúde, economia, emprego e normalização da vida social, essas incertezas podem levar a um estado contínuo de tensão (Liu et al., 2023).

A pandemia resultou em perdas significativas de entes queridos, empregos, oportunidades e experiências. Embora ao novo normal”, a retomada ainda parece lenta ou incompleta, isso pode incluir questões econômica, as dificuldades quanto a vida social anterior a pandemia, e os desafios contínuos na saúde mental (Lucero-Prisno III et al., 2023).

O isolamento prolongado, o medo da doença e as mudanças no estilo de vida impuseram problemas à saúde mental, levando a um aumento nos sentimentos de ansiedade, depressão e desânimo (Jokinen & Hartshorne, 2022).

O mundo pós-pandêmico apresenta novas realidades – como o trabalho remoto contínuo, mudanças nas dinâmicas sociais e preocupações com a saúde – que requerem adaptação e podem causar tensão e desânimo (Clemente-Suárez et al., 2022; Bortoló et al., 2023).

O termo “fadiga pandêmica” foi usado para descrever o cansaço e a exaustão acumulados, ao longo da pandemia, contribuindo para sentimentos de desânimo e falta de motivação (Lilleholt et al., 2020; Rodriguez-Blazquez et al., 2022).

Neste sentido, pandemia asseverou as desigualdades sociais e econômicas, comprometendo mais veementemente determinados grupos gerando maior angústia e tensão entre estes (Lilleholt et al., 2020; Rodriguez-Blazquez et al., 2022).

Tal cenário contribui para a sensação de tensão, angústia e desânimo no período pós-pandêmico. Torna-se relevante destacar, que embora existam tendências emocionais gerais, as experiências individuais são variadas de modo que os indivíduos percebem de maneiras distintas o que impede a generalização. Tal realidade evidencia a importância do acesso a recursos que promovam o suporte a saúde mental com foco no manejo das emoções.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo propor uma escala de “Inventário de saúde emocional no trabalho”, escala essa que permita uma avaliação sistemática, subjetiva e detalhada do bem-estar emocional, facilitando intervenções mais direcionadas e eficazes.

Dada a crescente conscientização sobre a importância da saúde mental, exacerbada por eventos globais como a pandemia de Covid-19, um inventário que mede a saúde emocional é particularmente pertinente, ele poderá auxiliar a identificar pessoas em risco e fornecer insights para políticas de saúde pública e estratégias de intervenção.

A validação do inventário, por meio da análise de invariância garante a confiabilidade de sua medida e precisão, fundamental para assegurar que as intervenções e análises baseadas nesses dados sejam fundamentadas e eficazes. Além disso, possibilita a confirmação da aplicação do instrumento em outros subgrupos pela diversidade existente nas populações sem riscos de viés.

Ao garantir que o inventário seja invariante, é possível identificar necessidades específicas e nuances na saúde emocional de diferentes grupos populacionais. Isso facilita abordagens mais personalizadas para a promoção da saúde mental. Para psicólogos, psiquiatras, terapeutas e outros profissionais de saúde, um inventário validado, vem a ser uma ferramenta valiosa para avaliar a saúde emocional dos pacientes e monitorar o progresso ao longo do tempo.

Em síntese, um inventário de saúde emocional validado e invariante em aspectos sociodemográficos é uma ferramenta fundamental para compreender e melhorar a saúde emocional em uma sociedade diversificada. Ele fornece uma base sólida para pesquisa, prática clínica, formulação de políticas e desenvolvimento de programas de saúde mental.

Como limitações do estudo, houve dificuldade quanto ao retorno dos respondentes o que exigiu a sua ampliação por mais um ano. Para estudos futuros sugere-se a aplicação estudos longitudinais para acompanhar a saúde emocional dos participantes ao longo do tempo. Realizar estudos comparativos com trabalhadores e estudantes de outros países para entender melhor as especificidades culturais e socioeconômicas que influenciam a saúde emocional. E por fim, explorar o uso de tecnologias, como o desenvolvimento de aplicativos on-line de saúde emocional, para oferecer suporte e recursos para os trabalhadores e alunos.

REFERÊNCIAS

- Abbas, A., Ekowati, D., Suhariadi, F., & Hamid, S. A. R. (2022). Negative vs. positive psychology: A review of science of well-being. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 1-32. <https://doi.org/10.1007/s12124-022-09708-1>
- Aithal, P. S., & Aithal, S. (2023). How to Increase Emotional Infrastructure of Higher Education Institutions. *International Journal of Management, Technology and Social Sciences (IJMTS)*, 8(3), 356-394. <https://doi.org/10.47992/IJMTS.2581.6012.0307>
- Alhejaili, R., & Alomainy, A. (2023). The Use of Wearable Technology in Providing Assistive Solutions for Mental Well-Being. *Sensors*, 23(17), 7378. <https://doi.org/10.3390/s23177378>
- Almondes, K. M. D., Marín Agudelo, H. A., & Jiménez-Correa, U. (2021). Impact of sleep deprivation on emotional regulation and the immune system of healthcare workers as a risk factor for COVID 19: Practical recommendations from a task force of the Latin American Association of sleep psychology. *Frontiers in psychology*, 12, 1625. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.564227>

- Alrawad, M., Lutfi, A., Alyatama, S., Al Khattab, A., Alsoboa, S. S., Almaiah, M. A., Ramadan, M. H., Arafa, H. M., Ahmed, N. A., Alsyof, A., & Al-Khasawneh, A. L. (2023). Assessing customers perception of online shopping risks: A structural equation modeling-based multigroup analysis. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 71, 103188. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2022.103188>
- Arnett, J. J. (2023). Joy: An integrative theory. *The Journal of Positive Psychology*, 18(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/17439760.2022.2053878>
- Ashford, S. J. (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 24(1), 19-36. <https://doi.org/10.1177/0021886388241005>
- Babic, A., Hansez, I., & Gillis, N. (2020). Work-to-family interface and well-being: The role of workload, emotional load, support and recognition from supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1628>
- Badri, M. A., Alkhaili, M., Aldhaheeri, H., Alnahyan, H., Yang, G., Albahar, M., & Alrashdi, A. (2022). Understanding the interactions of happiness, self-rated health, mental feelings, habit of eating healthy and sport/activities: A path model for Abu Dhabi. *Nutrients*, 14(1), 55. <https://doi.org/10.3390/nu14010055>
- Baranwal, N., Phoebe, K. Y., & Siegel, N. S. (2023). Sleep physiology, pathophysiology, and sleep hygiene. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 77, 59-69. <https://doi.org/10.1016/j.pcad.2023.02.005>
- Beckel, J. L., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Bortoló, G. M., Valdés, J. Á., & Nicolas-Sans, R. (2023). Sustainable, technological, and innovative challenges post Covid-19 in health, economy, and education sectors. *Technological Forecasting and Social Change*, 190, 122424. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122424>
- Çağatay, H. T. (2023). Emotional intelligence in health management. In A. Güven, M. Gülşen (Org.), *Current Studies on Health Sciences* (pp. 1-17). Livre de Lyon. Disponível em: https://bookchapter.org/kitaplar/Current_Studies_on_Health_Sciences.pdf#page=10
- Cattelino, E., Testa, S., Calandri, E., Fedi, A., Gattino, S., Graziano, F., & Begotti, T. (2023). Self-efficacy, subjective well-being and positive coping in adolescents with regard to Covid-19 lockdown. *Current Psychology*, 42(20), 17304-17315. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01965-4>
- Chans, G. M., Orona-Navar, A., Orona-Navar, C., & Sánchez-Rodríguez, E. P. (2023). Higher Education in Mexico: The Effects and Consequences of the COVID-19 Pandemic. *Sustainability* 2023, 15, 9476. <https://doi.org/10.3390/su15129476>
- Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22-38. <https://doi.org/10.1002/joe.22172>
- Clemente-Suárez, V. J., Navarro-Jiménez, E., Jimenez, M., Hormeño-Holgado, A., Martinez-Gonzalez, M. B., Benitez-Agudelo, J. C., Perez-Palencia, N., Laborde-Cárdenas, C. C., & Tornero-Aguilera, J. F. (2021). Impact of COVID-19 pandemic in public mental health: An extensive narrative review. *Sustainability*, 13(6), 3221. <https://doi.org/10.3390/su13063221>
- Collins, S. (2007). Social workers, resilience, positive emotions and optimism. *Practice*, 19(4), 255-269. <https://doi.org/10.1080/09503150701728186>
- Deng, J., Liu, J., Yang, T., & Duan, C. (2022). Behavioural and economic impacts of end-user computing satisfaction: Innovative work behaviour and job performance of employees. *Computers in Human Behavior*, 136, 107367. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107367>
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2019). Positive Emotions at Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>
- Donaldson, S. I., & Donaldson, S. I. (2020). The positive functioning at work scale: Psychometric assessment, validation, and measurement invariance. *Journal of Well-Being Assessment*, 4, 181-215. <https://doi.org/10.1007/s41543-020-00033-1>
- Flegka, S. (2023). *The contribution of emotional intelligence in effective leadership in the field of health: processing with structured base questionnaire*. Disponível em: <http://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/28791>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

- Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of adult development, 17*, 59-69. <https://doi.org/10.1007/s10804-009-9080-0>
- Gogo, A., Osta, A., McClafferty, H., & Rana, D. T. (2019). Cultivating a way of being and doing: Individual strategies for physician well-being and resilience. *Current Problems in Pediatric and Adolescent Health Care, 49*(12), 100663. <https://doi.org/10.1016/j.cppeds.2019.100663>
- Guendelman, S., Medeiros, S., & Rampes, H. (2017). Mindfulness and emotion regulation: Insights from neurobiological, psychological, and clinical studies. *Frontiers in psychology, 8*, 220. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00220>
- Guèvremont, A., Boivin, C., Durif, F., & Graf, R. (2022). Positive behavioral change during the COVID-19 crisis: The role of optimism and collective resilience. *Journal of Consumer Behaviour, 21*(6), 1293-1306. <https://doi.org/10.1002/cb.2083>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Person: London, UK.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hasanah, U. (2022). Negative Work Psychology Perspective and Work Environment on Performance. *Jurnal Kepegawaian dan Organisasi, 1*(1), 19-27. Disponível em: <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/9>:
- Henseler, J. (2011). Why generalized structured component analysis is not universally preferable to structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 40*(3), 402-413. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0298-6>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43*(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (2009). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 6*(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hussain, T., Wang, D., & Li, B. (2023). Psychological resilience in athletes during the COVID-19 pandemic: A qualitative insight. *Acta Psychologica, 240*, 104050. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104050>
- Ikeda, M., Hatano, K., Tanaka, S., & Nakahara, J. (2023). Validation of the Japanese version of the revised version of the compound psychological capital scale (CPC-12R). *Frontiers in Psychology, 13*, 1053601. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1053601>
- Jokinen, R. R., & Hartshorne, T. S. (2022). Anxiety Disorders: A Biopsychosocial Model and an Adlerian Approach for Conceptualization and Treatment. *The Journal of Individual Psychology, 78*(2), 155-174. <https://doi.org/10.1353/jip.2022.0022>
- Juna, M. A., Anshari, M., Ahmad, N., & Hamdan, M. (2022). Working from home, COVID-19 and multi-dimensional model of well-being theory. *International Journal of Work Organisation and Emotion, 13*(3), 230-259. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2022.126957>
- Karki, M., & Mahara, G. (2022). Heart diseases, anxiety disorders, and negative thoughts. *Heart and Mind, 6*(1), 22-25. https://doi.org/10.4103/hm.hm_45_21
- Kim, S., Vaiman, V., & Sanders, K. (2022). Strategic human resource management in the era of environmental disruptions. *Human Resource Management, 61*(3), 283-293. <https://doi.org/10.1002/hrm.22107>
- Lam, C. C. C., Ma, E., Im, U. L. B., Hong, W. C. H., & Zhao, L. (2022). A new dimension in the value of corporate social responsibility: demotivating undesirable job habits during crisis. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 52*, 416-427. <https://doi.org/10.1016/j.jht.2022.07.006>
- Landsbergis, P. A. (1988). Occupational stress among health care workers: a test of the job demands-control model. *Journal of Organizational behavior, 9*(3), 217-239. <https://doi.org/10.1002/job.4030090303>
- Lazarus, R. S. (1998). *Fifty years of the research and theory of RS Lazarus: An analysis of historical and perennial Issues*, 182-220.
- Lazarus, R. S., & Cohen, J. B. (1977). Environmental stress. In *Human Behavior and Environment: Advances in Theory and Research Volume 2* (pp. 89-127). Boston, MA: Springer US.

- Lee, J. H., Luchetti, M., Aschwanden, D., Sesker, A. A., Strickhouser, J. E., Terracciano, A., & Sutin, A. R. (2022). Perceived changes in social contact during COVID-19 pandemic in the United States. *Personal Relationships, 29*(1), 59-76. <https://doi.org/10.1111/pere.12413>
- Lilleholt, L., Zettler, I., Betsch, C., & Böhm, R. (2020). Shedding Light on Pandemic Fatigue. <https://doi.org/10.1038/s41467-023-42063-2>
- Liu, Z., Liu, Y., Li, A., & Zhu, T. (2023). Nonlinear effects of pandemic uncertainty on depression, pandemic preventive behavior intentions, and positive life attitudes: Moderating effects of high and low uncertainty grouping. *Frontiers in public health, 11*, 1136152. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1136152>
- Lucero-Prisno III, D. E., Shomuyiwa, D. O., Ramazanu, S., Adebisi, Y. A., Duarte, J. A., Azanza, P. A., Wong, M. C. S., Kouwenhoven, M. B. N. (2023). Public Health Word of the Year 2022–New Normal. *Public Health Challenges, 2*(3), e102. <https://doi.org/10.1002/puh2.102>
- McNeil, G. D., & Repetti, R. L. (2022). Increases in positive emotions as precursors to therapeutic change. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 29*(3), 1113-1124. <https://doi.org/10.1002/cpp.2698>
- Mouratidis, K., & Yiannakou, A. (2022). COVID-19 and urban planning: Built environment, health, and well-being in Greek cities before and during the pandemic. *Cities, 121*, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2021.103491>
- Moynat, O., Volden, J., & Sahakian, M. (2022). How do COVID-19 lockdown practices relate to sustainable well-being? Lessons from Oslo and Geneva. *Sustainability: Science, Practice and Policy, 18*(1), 309-324. <https://doi.org/10.1080/15487733.2022.2051350>
- Niehaus, S., Hartwig, M., Rosen, P. H., & Wischniewski, S. (2022). An occupational safety and health perspective on human in control and AI. *Frontiers in Artificial Intelligence, 5*, 868382. <https://doi.org/10.3389/frai.2022.868382>
- Oh, V. Y. (2022). Torn between valences: Mixed emotions predict poorer psychological well-being and job burnout. *Journal of Happiness Studies, 23*(5), 2171-2200. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00493-z>
- Poot, C. C., Meijer, E., Fokkema, M., Chavannes, N. H., Osborne, R. H., & Kayser, L. (2023). Translation, cultural adaptation and validity assessment of the Dutch version of the eHealth Literacy Questionnaire: a mixed-method approach. *BMC Public Health, 23*(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15869-4>
- Prada-Ospina, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria, 36*(2), 39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. -M. (2022) *SmartPLS 4*. Oststeinbek: SmartPLS GmbH, <https://www.smartpls.com>
- Rodriguez-Blazquez, C., Romay-Barja, M., Falcon, M., Ayala, A., & Forjaz, M. J. (2022). Psychometric properties of the COVID-19 pandemic fatigue scale: Cross-sectional online survey study. *JMIR Public Health and Surveillance, 8*(9), e34675. <https://doi.org/10.2196/34675>
- Rožman, M., Tominc, P., & Crnogaj, K. (2022). Healthy and Entrepreneurial Work Environment for Older Employees and Its Impact on Work Engagement during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability, 14*(8), 4545. <https://doi.org/10.3390/su14084545>
- Sabesan, S., & Vasanth, M. A. S. (2023). Preserving Employees' Well-Being: An Organization's Post-Pandemic Imperative (chapter 10). In T. Chakraborty, N. Mishra, M. Ganguly, B. Chatterjee (Org.), *Human Resource Management in a Post-Epidemic Global Environment: Roles, Strategies, and Implementation*. Apple Academic Press.
- Salazar, N. B. (2021). Existential vs. essential mobilities: Insights from before, during and after a crisis. *Mobilities, 16*(1), 20-34. <https://doi.org/10.1080/17450101.2020.1866320>
- Seydini, J., & Cupchik, G. (2022). Creative activity as a coping mechanism for the COVID-19 pandemic. *Journal of Gifted Education and Creativity, 9*(2), 138-142. Disponível em: <https://dergipark.org.tr/en/pub/jgedc/issue/69844/1091380>
- Sobolewska-Nowak, J., Wachowska, K., Nowak, A., Orzechowska, A., Szulc, A., Płaza, O., & Gatecki, P. (2023). Exploring the heart-mind connection: unraveling the shared pathways between depression and cardiovascular diseases. *Biomedicines, 11*(7), 1903. <https://doi.org/10.3390/biomedicines11071903>
- Townsley, A. P., Li-Wang, J., Katta, R., Townsley, A., & Li-Wang, J. (2023). Healthcare Workers' Well-Being: A Systematic Review of Positive Psychology Interventions. *Cureus, 15*(1). <https://doi.org/10.7759/cureus.34102>
- Treusch, Y., Möckel, L., & Kohlstedt, K. (2023). Working conditions, authorizations, mental health, and job satisfaction of physician assistants in Germany. *Frontiers in Public Health, 11*, 1082463. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1082463>

- Tuzovic, S., & Kabadayi, S. (2021). The influence of social distancing on employee well-being: a conceptual framework and research agenda. *Journal of Service Management*, 32(2), 145-160. <https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0140>
- Ugoani, J. (2023). Emotional Intelligence and Success in Tasking Situations. *Rhema University/SPGS/23/010*.
- Velten, J., Brailovskaia, J., & Margraf, J. (2022). Positive Mental Health Scale: Validation and measurement invariance across eight countries, genders, and age groups. *Psychological Assessment*, 34(4), 332. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/pas0001094>
- Voordt, T. V. D., & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29-49. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- Wildschut, T., Sedikides, C., & Cordaro, F. (2011). Self-regulatory interplay between negative and positive emotions: The case of loneliness and nostalgia. *Emotion regulation and well-being*, 67-83. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6953-8_5
- Williamson, A. J., Drencheva, A., & Wolfe, M. T. (2022). When do negative emotions arise in entrepreneurship? A contextualized review of negative affective antecedents. *Journal of Small Business Management*, 1-45. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2026952>
- Wise, E. H., Hersh, M. A., & Gibson, C. M. (2012). Ethics, self-care and well-being for psychologists: Reenvisioning the stress-distress continuum. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 487. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0029446>
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human resource management review*, 12(2), 237-268. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)
- Zhang, Q., Miao, L., He, L., & Wang, H. (2022). The relationship between self-concept and negative emotion: a moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10377. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610377>
- Zoonen, W., Treem, J. W., & Ter Hoeven, C. L. (2022). A tool and a tyrant: social media and well-being in organizational contexts. *Current Opinion in Psychology*, 45, 101300. <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2022.101300>