



Lisbon School  
of Economics  
& Management  
Universidade de Lisboa

**MESTRADO**  
**CIÊNCIAS EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**TRABALHO SIGNIFICATIVO E FELICIDADE NO TRABALHO DOS  
NÓMADAS DIGITAIS: A INFLUÊNCIA DA IDENTIFICAÇÃO COM A  
COMUNIDADE ONLINE E DA PERSONALIDADE PROATIVA**

**ANA CATARINA CORREIA CRISTINA**

**OUTUBRO - 2023**



Lisbon School  
of Economics  
& Management  
Universidade de Lisboa

# **MESTRADO**

## **CIÊNCIAS EMPRESARIAIS**

### **TRABALHO FINAL DE MESTRADO**

#### **DISSERTAÇÃO**

**TRABALHO SIGNIFICATIVO E FELICIDADE NO TRABALHO DOS  
NÓMADAS DIGITAIS: A INFLUÊNCIA DA IDENTIFICAÇÃO COM A  
COMUNIDADE ONLINE E DA PERSONALIDADE PROATIVA**

**ANA CATARINA CORREIA CRISTINA**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSORA DOUTORA HELENA MATEUS JERÓNIMO**

**OUTUBRO - 2023**

## Resumo

O fenómeno do Nomadismo Digital emerge do crescimento do trabalho remoto e da procura por uma maior liberdade e autonomia por parte dos colaboradores, revolucionado também pelo contexto pandémico vivido nos últimos tempos. No presente estudo, analisa-se a relação entre trabalho significativo e felicidade no trabalho dos Nómadas Digitais, bem como o papel da identificação com a comunidade online e da personalidade proativa naquela relação. Tendo por base uma metodologia quantitativa, foi aplicado um inquérito por questionário e obteve-se um total de 141 respostas. Os resultados obtidos demonstram que o trabalho significativo tem um impacto positivo na felicidade no trabalho. Verificou-se também que a identificação com a comunidade online tem um impacto significativo e positivo na felicidade no trabalho. Em contrapartida, analisando a identificação com a comunidade online como variável mediadora e a personalidade proativa como variável moderadora neste processo, verificou-se que estes efeitos não têm impacto na relação entre as variáveis. Observou-se ainda que a perceção de um trabalho significativo é mais forte nos técnicos e profissionais de nível intermédio. Além disso, o sentimento de identificação com uma comunidade online é superior nos indivíduos provenientes do Médio Oriente e os que atualmente vivem na Oceânia são os que percecionam o seu trabalho como mais significativo. Por fim, constatou-se que os indivíduos divorciados e os que detêm uma posição de chefia possuem os níveis de felicidade no trabalho mais elevados.

**Palavras-Chave:** Nómadas Digitais; Trabalho Significativo; Identificação com a Comunidade Online; Felicidade no Trabalho; Personalidade Proativa.

## **Abstract**

The phenomenon of Digital Nomadism emerges from the growth of remote working and the search for greater freedom and autonomy by the employees, also revolutionized by the pandemic context experienced in recent times. This study analyzes the relationship between meaningful work and happiness at work among Digital Nomads, as well as the role of identification with the online community and proactive personality in that relationship. Based on a quantitative methodology, a questionnaire survey was applied and a total of 141 responses were obtained. The results show that meaningful work has a positive impact on happiness at work. It was also found that identification with the online community has a significant and positive impact on happiness at work. On the other hand, analyzing identification with the online community as a mediating variable and proactive personality as a moderating variable in this process, it was found that these effects have no impact on the relationship between the variables. It was also observed that the perception of meaningful work is stronger among technicians and mid-level professionals. In addition, the feeling of identification with an online community is higher among individuals from the Middle East and those currently living in Oceania are the ones who perceive their work as more meaningful. Finally, it was found that divorced individuals and those in management positions have the highest levels of happiness at work.

**Keywords:** Digital Nomads; Meaningful Work; Identification with the Online Community; Happiness at Work; Proactive Personality.

## Agradecimentos

A conclusão deste trabalho reflete a concretização de uma etapa da minha vida, que teve como base o apoio e colaboração de algumas pessoas. Por esse motivo, quero agradecer:

À minha professora e orientadora Helena Jerónimo, por todo o apoio e acompanhamento, pela exigência e disponibilidade, bem como pela transmissão constante de conhecimentos que foram cruciais para o desenvolvimento deste trabalho.

À minha mãe por todo o apoio incondicional, amor e dedicação que me permitiram chegar até aqui. É o meu pilar e o meu maior exemplo de força, inspiração e resiliência. Ao meu pai pelo carinho e preocupação. À minha avó por todo o amor, preocupação e por ser o meu apoio em todos os momentos da minha vida.

Ao Ricardo por acreditar sempre em mim e estar sempre ao meu lado. Pelas palavras de conforto e por todos os momentos partilhados. À minha prima Soraia, por ser como uma irmã para mim e uma grande inspiração de Pessoa e Profissional. Ao meu primo Miguel pela preocupação e boa disposição ao longo deste percurso.

À Sofia, Tomé e Rodrigo por me fazerem sentir sempre em casa. Pela vossa atenciosidade e amizade.

A todos os Nómadas Digitais que participaram no meu estudo e que tornaram possível a realização deste trabalho.

Por fim, quero agradecer ao ISEG e a todos os professores que se cruzaram no meu caminho, por todos os conhecimentos transmitidos ao longo desta minha jornada.

# Índice

<b>Índice de Figuras</b> .....	v
<b>Índice de Tabelas</b> .....	v
<b>Índice de Anexos</b> .....	v
<b>I. Introdução</b> .....	1
<b>II. Revisão de Literatura</b> .....	3
2.1. Nómadas Digitais.....	3
2.2. Trabalho Significativo.....	4
2.3. Identificação com a Comunidade Online.....	6
2.4. Felicidade no Trabalho.....	7
2.5. Personalidade Proativa.....	10
<b>III. Estudo Empírico</b> .....	13
3.1. Método e Procedimento .....	13
3.2. Instrumentos de medida .....	14
3.3. Caracterização da amostra .....	15
<b>IV. Análise e Discussão dos Resultados</b> .....	17
4.1. Análise da fiabilidade das escalas.....	17
4.2. Medidas de tendência central e dispersão.....	17
4.3. Análise de diferenças entre subgrupos da amostra .....	18
4.4. Análise de correlações entre as variáveis .....	23
4.5. Teste de hipóteses .....	24
4.6. Discussão dos Resultados .....	29
<b>V. Conclusões, limitações e sugestões para investigações futuras</b> .....	32
<b>Referências</b> .....	35
<b>Anexos</b> .....	41

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> – Modelo de investigação .....	12
<b>Figura 2</b> - Modelo conceptual de mediação simples da hipótese 4 .....	28

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1</b> - Caracterização Sociodemográfica da Amostra .....	16
<b>Tabela 2</b> - <i>Alphas de Cronbach</i> das variáveis em estudo.....	17
<b>Tabela 3</b> - Estatística descritiva da amostra total .....	18
<b>Tabela 4</b> - Diferenças por áreas profissionais .....	19
<b>Tabela 5</b> - Diferenças por nacionalidade.....	20
<b>Tabela 6</b> - Diferenças por país de residência atual.....	21
<b>Tabela 7</b> - Diferenças por estado civil .....	22
<b>Tabela 8</b> - Diferenças por posição de chefia .....	23
<b>Tabela 9</b> - Correlações entre as variáveis em estudo .....	24
<b>Tabela 10</b> - Modelo de regressão linear da Hipótese 1 .....	25
<b>Tabela 11</b> - Modelo de regressão linear da Hipótese 2 .....	26
<b>Tabela 12</b> - Modelo de regressão linear da Hipótese 3 .....	27
<b>Tabela 13</b> - Análise estatística da Hipótese 4.....	27
<b>Tabela 14</b> - Análise estatística da Hipótese 5.....	28
<b>Tabela 15</b> - Análise estatística da Hipótese 6.....	29

## Índice de Anexos

<b>Anexo A</b> – Questionário	
-------------------------------	--

## I. Introdução

A globalização e o desenvolvimento constante das tecnologias de informação e comunicação têm impulsionado diversas mudanças sociais, como é o caso do aumento da mobilidade dos indivíduos e da flexibilidade no trabalho (Hannonen, 2020). A pandemia COVID-19 veio revolucionar o seio empresarial e as organizações foram obrigadas a adaptarem-se rapidamente, permitindo que os seus colaboradores realizassem as suas funções remotamente (Shirmohammadi et al., 2022). Neste seguimento, houve uma tendência para o trabalho remoto e a preocupação com o bem-estar dos colaboradores, alicerçado ao usufruto de horários flexíveis e momentos de lazer começaram a ser uma das preocupações das empresas (Schlagwein & Jarrahi, 2020). É neste contexto que o conceito de Nómadas Digitais começa a surgir, uma categoria de trabalhadores que realizam as suas funções remotamente, em qualquer parte do mundo com o auxílio das tecnologias de informação (Hannonen, 2020).

Os governos dos países mais apelativos para os Nómadas Digitais começaram a focar-se na atração destes colaboradores, oferecendo condições para a sua estadia através da criação de vistos (Chevtaeva & Denizci-Guillet, 2021). De acordo com Mateus (2022), Portugal juntou-se aos cinquenta países que disponibilizam este tipo de visto, designado de “Estada Temporária e de Autorização de Residência para Nómadas Digitais”. Entrou em vigor a 30 de outubro de 2022 e estabelece a obrigatoriedade de apresentar um comprovativo de residência fiscal, um contrato de trabalho ou, caso sejam colaboradores independentes, outro formato de contrato de trabalho (*Jornal de Negócios*, 2022).

Com o desenvolvimento das novas tecnologias e subseqüentes mudanças no meio envolvente, as empresas encontram-se cada vez mais empenhadas em promover um trabalho que transmita significado aos seus colaboradores. As plataformas digitais permitem que o trabalho seja bastante atrativo para os indivíduos, dada a possibilidade que oferecem de se poder realizá-lo em qualquer parte do mundo. Além disso, a liberdade e a autonomia também são bastante valorizadas, permitindo que os Nómadas Digitais atribuam valor e significado ao seu trabalho (Nemkova et al., 2019).

A procura pela pertença a uma comunidade online de colaboradores que possuem o mesmo estilo de vida é também um ato característico de um Nómada Digital. Os indivíduos encontram-se distantes dos seus amigos, familiares e colegas de trabalho, o que por vezes pode fragilizar a sua posição social e contribuir para um sentimento de solidão (Thompson, 2019). No entanto, esta forma de trabalho e estilo de vida também

pode ter um impacto positivo no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, estimulando a percepção de um sentimento positivo em relação às tarefas realizadas, e de felicidade no local de trabalho (Kortsch et al., 2022). Este tipo de colaboradores tem como objetivo delinear novos métodos de trabalho para irem constantemente à procura de algo que os realize (Chiu et al., 2015). Por esse motivo, observa-se que os Nómadas Digitais têm características proativas, onde o delineamento de estratégias e a procura por soluções são uma prática diária destes indivíduos (Alikaj et al., 2021).

O Nomadismo Digital encontra-se em expansão, existindo uma carência no esclarecimento do conceito numa perspetiva mais abrangente (Hannonen, 2020). Revela-se essencial compreender porque é que os indivíduos optam por este estilo de vida (Schlagwein, 2017), e que se realizem mais estudos, devido ao facto de o fenómeno possuir um impacto significativo no futuro do trabalho digital (Shawkat et al., 2021).

Tendo em conta este cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar a influência que a percepção de um trabalho significativo por parte dos Nómadas Digitais tem na sua felicidade no trabalho. Além disso, visa estudar qual o papel que a identificação com a comunidade online e a personalidade proativa têm neste processo. A metodologia utilizada é quantitativa, com recurso à técnica de inquérito por questionário para a recolha de dados, devido à carência de estudos com este método de investigação (Shawkat et al., 2021). A investigação proposta pode auxiliar as organizações a compreenderem como devem lidar com estes novos colaboradores, assim como a reconhecerem as suas prioridades, necessidades e a atrair novos talentos (Richter & Richter, 2019).

A dissertação é composta por cinco capítulos: o primeiro capítulo diz respeito à presente introdução que tem como objetivo apresentar a pertinência e objetivo da investigação. O segundo capítulo refere-se à revisão de literatura onde são abordados os conceitos das variáveis em estudo (trabalho significativo, identificação com a comunidade online, felicidade no trabalho e personalidade proativa) e delineadas as respetivas hipóteses de investigação. O terceiro capítulo aborda o estudo empírico, onde é apresentado o método e procedimento, bem como os instrumentos de medida e a caracterização da amostra. O quarto capítulo diz respeito à análise da fiabilidade das escalas, diferenças entre subgrupos de amostra, correlações entre as variáveis, teste das hipóteses e discussão dos resultados. Por fim, o quinto capítulo menciona a conclusão da investigação e aborda as principais limitações e sugestões de pesquisas futuras.

## **II. Revisão de Literatura**

### **2.1. Nômadas Digitais**

O aumento da mobilidade internacional dos indivíduos e a sua vontade em alterar o estilo de vida, bem como a evolução da digitalização e a possibilidade de se obter autorrealização e liberdade num regime de trabalho à distância, impulsiona o crescimento de um novo grupo de colaboradores designado de Nômadas Digitais. Esta categoria de trabalhadores móveis realiza as suas funções remotamente, com o auxílio das tecnologias de informação e comunicação, em qualquer parte do mundo. Já o Nomadismo Digital representa o estilo de vida destes indivíduos que são independentes de localização e completamente móveis (Hannonen, 2020).

O desenvolvimento do fenómeno dos Nômadas Digitais pode ser verificado em três fatores: 1) preferências individuais: desejo de alterar o estilo de vida, ter maior liberdade, independência e flexibilidade no trabalho; 2) desenvolvimento organizacional: entrada em mercados mais dinâmicos e necessidade das empresas trabalharem com equipas virtuais; 3) avanços tecnológicos: novas oportunidades desenvolvidas pela expansão da internet (Richter & Richter, 2019). Existem diversas motivações para que os indivíduos tenham interesse em adotar um estilo de vida de Nómada Digital. A razão principal é a autonomia, pois permite-lhes liberdade, flexibilidade e tomada de decisão sem necessidade de reportarem as suas tarefas e decisões a supervisores, podendo viajar para qualquer parte do mundo, com o objetivo de conhecerem novas culturas e estilos de vida. Além disso, podem realizar o seu trabalho consoante os seus horários, rotinas e interesses relativamente à sua perspetiva de carreira (Zumbusch & Lalicic, 2020).

A localização independente e o trabalho online são critérios essenciais definidores de um Nómada Digital (Reichenberger, 2018). Neste sentido, Reichenberger (2018) descreve uma hierarquia do Nomadismo Digital, tendo por base três níveis apoiados no compromisso com as viagens. A liberdade de localização, onde o trabalho online é um pré-requisito para este conceito, é considerado o nível zero. O nível um refere-se aos indivíduos que não realizam as suas funções diariamente num escritório. O nível dois retrata os colaboradores que têm a possibilidade de trabalhar e viajar simultaneamente, mas que permanecem com a sua residência habitual, limitando as suas viagens a períodos de tempo determinados. O nível três defende que os indivíduos não possuem uma residência permanente e viajam por tempo indeterminado, não detendo uma localização específica devido às suas condições de trabalho. Assim, a autora conclui que as viagens

contínuas não são um requisito obrigatório para caracterizar um Nómada Digital, visto que esta mobilidade de localização pode ser simultaneamente mais limitada.

No que concerne à escolha do país de destino, os Nómadas Digitais selecionam os locais que têm as características demográficas que mais valorizam, custo de vida acessível, espaços a explorar e boa qualidade de vida (Thompson, 2019). De acordo com a *Nomad List* (2023) os locais de eleição são Portugal (Lisboa e Madeira), Tailândia (Banguecoque), Indonésia (Bali), Alemanha (Berlim), Croácia (Zagreb), Roménia (Timisoara), Índia (Bangalore) e Espanha (Ilhas Canárias).

Verifica-se, portanto, que os Nómadas Digitais não estão dependentes dos escritórios tradicionais para realizarem as suas funções, possuindo a liberdade de decidir livremente onde e quando pretendem trabalhar (Correia, 2022). Além disso, estão constantemente à procura de novos desafios, revelando comportamentos proativos e concebendo o seu trabalho como significativo, essencialmente quando atribuem valor e significado às tarefas realizadas (Wong et al., 2020). Nesse seguimento, procuram igualmente satisfação e felicidade no trabalho, alicerçados na criação de laços com comunidades ou colegas de trabalho (Wesarat et al., 2015; Chiu et al., 2015).

## **2.2. Trabalho Significativo**

As organizações encontram-se cada vez mais empenhadas em promover um trabalho que transmita significado aos seus colaboradores (Lysova et al., 2019). Neste sentido, o trabalho significativo refere-se à perceção positiva dos indivíduos relativamente às tarefas realizadas, permitindo que estes se identifiquem e observem as suas funções como valiosas. A atribuição de significado ao trabalho pode variar consoante os colaboradores, no sentido em que, a concretização da mesma tarefa pode ter um significado e uma atribuição de valor diferente (Rosso et al., 2010). Segundo Lysova et al. (2019), o trabalho significativo deve incluir fatores que se diferenciam em quatro níveis: individual, profissional, organizacional e social.

O nível individual defende que a procura de significado no trabalho pelos indivíduos é algo instintivo. Os fatores aqui incluídos são: 1) traços disposicionais (*dispositional signatures*): os traços de personalidade, que se mantêm estáveis no tempo e nas situações, bem como competências e pontos fortes, permitem que um indivíduo percece as suas funções como tendo características significativas; 2) adaptações características (*characteristic adaptations*): as metas, esforços e os propósitos dos indivíduos para

alcançarem os objetivos definidos; 3) narrativas pessoais (*personal narratives*): permitem que os indivíduos atribuam sentido às suas vidas e, quando aplicado à sua carreira profissional, enquadram a percepção de um trabalho significativo (Lysova et al., 2019).

O nível profissional refere-se às responsabilidades e funções inerentes ao trabalho. Os fatores que estão associados a este nível são: 1) tipo, qualidade e quantidade de trabalho: para que as organizações transmitam valor aos seus colaboradores, devem garantir que o trabalho corresponde às suas expectativas e salvaguardar que existe uma concordância entre os requisitos da função e as suas competências e qualificações; 2) *design* do trabalho: as empresas devem permitir que os colaboradores possam criar ou redesenhar os seus trabalhos, de forma a otimizá-los e a criar mais sentido (Lysova et al., 2019).

No nível organizacional, o trabalho significativo está associado aos seguintes fatores: 1) liderança: os líderes desempenham um papel crucial no entendimento de como o trabalho diário dos colaboradores se relaciona com os seus valores pessoais e com a missão da empresa; 2) cultura organizacional: as empresas devem reconhecer culturas organizacionais inovadoras, de forma a satisfazerem as necessidades dos colaboradores, bem como a estimularem a sua percepção de valor no que concerne ao seu trabalho; 3) políticas e práticas organizacionais: através da implementação de iniciativas de responsabilidade social corporativa, as organizações podem proporcionar experiências de trabalho que transmitam um significado positivo aos indivíduos; 4) contexto social no trabalho: refere-se à proximidade com os colegas de trabalho e ao sentimento de união (Lysova et al., 2019).

Por fim, o nível social refere-se aos fatores que influenciam o acesso dos indivíduos a tarefas que contribuem para a percepção do trabalho significativo, sendo possível destacar: 1) acesso a trabalho digno: revela-se necessário criar ambientes que atendam às necessidades básicas, ligação social e autodeterminação; 2) normas culturais: a percepção do trabalho significativo também se diferencia entre culturas, isto porque, colaboradores de culturas diferentes vão possuir objetivos e valorizar características do trabalho distintas. Deste modo, as organizações devem promover oportunidades de desenvolvimento profissional, estimular a autonomia e a realização de uma gestão correta das funções de acordo com as qualificações dos colaboradores, sendo que estes fatores ajudam a promover a percepção de um trabalho significativo (Lysova et al., 2019).

A natureza do trabalho tem sofrido diversas alterações devido ao rápido crescimento das novas tecnologias e, conseqüentemente, dos trabalhos digitais (Kalleberg & Dunn,

2016). Na perspectiva de Fieseler et al. (2019), o trabalho digital transmite um risco e insegurança para os indivíduos, enfraquece as relações entre equipas e fragiliza a identidade. Para além disso, devido ao facto de os indivíduos estarem constantemente conectados à internet e realizarem as suas funções individualmente, pode contribuir para que percecionem o seu trabalho como pouco significativo, atribuindo-lhe assim um valor negativo. As características das tarefas que os trabalhadores desempenham têm impacto na perceção de um trabalho significativo. Neste sentido, verifica-se que as plataformas digitais apresentam características que podem contribuir para uma experiência de trabalho negativa e menos significativa (Nemkova et al., 2019).

Em contrapartida, as plataformas digitais permitem igualmente que o trabalho digital seja bastante harmonioso, essencialmente quando os colaboradores possuem como objetivo realizar o seu trabalho onde e quando quiserem. A liberdade existente e a autonomia no trabalho são características que permitem a espontaneidade na concretização das tarefas, onde esta só é possível se os colaboradores se inserirem em projetos que lhes transmitam valor e um crescimento pessoal e profissional. Neste sentido, conclui-se que se as plataformas digitais forem utilizadas eficazmente na concretização de tarefas que correspondam às expectativas dos colaboradores, a probabilidade de estes percecionarem o seu trabalho como significativo é maior (Nemkova et al., 2019).

### **2.3. Identificação com a Comunidade Online**

A perceção de identificação com uma comunidade necessita de um processo de aprendizagem para auxiliar os indivíduos a reconhecer e construir o sentimento de identidade. Isto porque a criação e manutenção da identificação com uma comunidade é um processo de aprendizagem para a criação de significado através da interação social, para que haja um reconhecimento por parte do indivíduo das suas características mais marcantes (Ratanakosol et al., 2016).

A evolução das novas tecnologias permitiu o desenvolvimento de relações e transações interpessoais, através da criação de comunidades de apoio online (Chiu et al., 2015). O sentimento de identificação com os membros de uma comunidade refere-se ao nível em que a identidade pessoal de um indivíduo se assemelha com as habilidades, valores e características positivas de uma comunidade, sendo que pode levar a uma junção da autoidentidade com a identidade social (Ray et al., 2014). Acresce que o sentimento de identificação entre os indivíduos estimula a sensação de pertença ao grupo e auxilia

no alcance dos objetivos comuns. Neste sentido, verifica-se que a entreaajuda e o apoio revelam-se essenciais para o sucesso do grupo, na medida em que os indivíduos têm uma maior probabilidade de se identificar com a comunidade e de se envolverem com comportamentos de cidadania (Chiu et al., 2015).

A posição dos Nómadas Digitais revela-se vulnerável, devido às viagens constantes e à distância que têm dos seus amigos, familiares e colegas de trabalho. Por isso, procuram a pertença a uma comunidade online de trabalhadores que também têm o seu método de trabalho e estilo de vida, com o objetivo de combaterem o sentimento de isolamento e solidão (Thompson, 2019). Neste sentido, o desenvolvimento das novas tecnologias impulsionou a troca de informação e partilha de experiências, onde a procura pela inserção numa comunidade online começa a ser cada vez mais desejada pelos indivíduos (Qu & Lee, 2011).

A participação em grupos com que se identifiquem permite que as pessoas se conectem e que desenvolvam um propósito e apoio compartilhado (Haslam et al., 2022). Verifica-se que as comunidades de apoio online prestam apoio emocional e informacional, e ajudam a combater o isolamento social (Chiu et al., 2015). No entanto, é através do trabalho significativo que o sentimento de identificação surge, pois os indivíduos que atribuem valor e significado às tarefas realizadas procuram uma maior autonomia, desenvolvimento de novas competências e novos relacionamentos com outras pessoas, contribuindo para um bem maior (Lysova et al., 2019). Neste seguimento, formula-se a seguinte hipótese:

**H1:** A perceção de um trabalho significativo está positivamente relacionada com a identificação com a comunidade online.

## **2.4. Felicidade no Trabalho**

No mundo empresarial atual, as organizações enfrentam diversos desafios, onde a perceção de felicidade no trabalho por parte dos colaboradores é um fator chave para manter a sua retenção, motivação e produtividade (Salas-Vallina et al., 2018; Fisher, 2010). Neste sentido, a felicidade no trabalho é refletida quando os colaboradores realizam as suas funções diariamente e atingem os objetivos definidos, e não as identificam meramente como um trabalho que tem de ser concretizado (Chaiprasit & Santidhirakul, 2011). Além disso, os indivíduos que estão confortáveis no seu local de

trabalho e têm um ambiente familiar harmonioso, têm uma maior probabilidade de se sentirem satisfeitos e felizes com o seu trabalho (Bataineh, 2019).

A felicidade no local de trabalho é influenciada por cinco fatores (Wesarat et al., 2015): 1) situação profissional: revela-se importante averiguar se o indivíduo está empregado ou desempregado e se o seu trabalho é a tempo inteiro ou integral; 2) rendimento: os colaboradores que detêm um maior rendimento, acabam por ter mais possibilidade de possuir bens e serviços desejados; 3) amizade: diz respeito à amizade e relacionamento com todos os colegas de trabalho, subordinados e superiores. Esta amizade tem um impacto positivo nas atitudes dos colaboradores relativamente ao seu trabalho levando a uma maior produtividade; 4) atividades laborais: neste caso, a felicidade é sentida através da perceção que o indivíduo tem das suas funções, sendo que colaboradores que não estão satisfeitos com as suas tarefas vão ter uma experiência de trabalho mais negativa; 5) valores culturais: os quatro fatores mencionados anteriormente têm um efeito distinto consoante a cultura do país onde o indivíduo desempenha as suas funções, isto porque, trabalhadores de culturas diferentes, vão valorizar fatores diferentes.

O trabalho remoto está associado a diversos efeitos positivos nos colaboradores, devido ao facto de permitir quebrar rotinas e não estar sob o constante controlo pela chefia. Permite que os indivíduos detenham profissões diferentes das habituais e possibilita que tomem decisões de forma autónoma (Rieder et al., 2020). Quando alteram as características do seu trabalho, de forma a adequarem-nas às suas necessidades, interesses e competências (Tims et al., 2013), operam um processo conhecido por *job crafting*, o qual permite também demonstrar como o seu trabalho pode ser benéfico para os outros, resultando daí um trabalho mais significativo (Lysova et al., 2019). Assim, é possível afirmar que o trabalho remoto tem um impacto positivo no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, podendo levar a um aumento do desempenho e ao desenvolvimento de emoções positivas relativamente ao trabalho (Kortsch et al., 2022). Os indivíduos ao terem a oportunidade de trabalhar onde desejam, acabam por se sentir mais satisfeitos e motivados quanto ao seu trabalho, estimulando assim a sua felicidade no trabalho e na vida (Kortsch et al., 2022).

A perceção de um trabalho significativo, aliado à concretização de tarefas desafiadoras, estimula a felicidade no trabalho, sendo que esta está associada às características das tarefas e ao ambiente no trabalho (Charles-Leija et al., 2023; Fisher, 2010). Isto significa que, à medida que os colaboradores se identificam com as suas funções diárias, maiores são os níveis de felicidade no trabalho. Neste sentido, observa-

se que o significado e a felicidade no trabalho são elementos fulcrais que contribuem para o aumento da produtividade e permanência dos colaboradores na sua organização (mesmo que seja à distância, em trabalho remoto). Por esse motivo, as empresas devem desenhar funções que transmitam valor aos seus colaboradores, de forma a corresponder às suas motivações intrínsecas, o que os conduz a realizar o trabalho com uma maior determinação, desempenho e serem naturalmente mais felizes (Charles-Leija et al., 2023). Posto isto, estipula-se a seguinte hipótese:

**H2:** A perceção de um trabalho significativo está positivamente relacionada com a felicidade no trabalho.

No âmbito profissional, é crucial que os indivíduos estabeleçam relações sociais que contribuam para o seu bem-estar. Quando os indivíduos percecionam que as pessoas ao seu redor os valorizam, tendem a identificar-se mais com as tarefas realizadas e a percecionar elevados níveis de felicidade no trabalho (Charles-Leija et al., 2023). Na mesma linha de pensamento estão as ideias de Chiu et al. (2015) que afirmam que, quando um indivíduo recebe apoio de outros membros da comunidade, vai experienciar uma maior felicidade. Além disso, as atitudes positivas e, conseqüentemente mais felizes no trabalho, são o resultado do apoio social de outros indivíduos, o que estimula a interação com o ambiente externo e o diálogo com outras pessoas (Salas-Vallina et al., 2017). Desta forma verifica-se que, as amizades são benéficas para a felicidade no local de trabalho, visto que estas estão associadas a uma menor solidão. A expansão da internet permitiu ainda a manutenção e a criação de novas relações que contribuem para o aumento da felicidade no local de trabalho (Griggs et al., 2021). Por esse motivo, revela-se fundamental que os indivíduos criem relações com outros, pois estas podem contribuir para o sentimento de felicidade (Chiu et al., 2015; Charles-Leija et al., 2023). Propõe-se, por isso, a seguinte hipótese:

**H3:** A identificação com a comunidade online está positivamente relacionada com a felicidade no trabalho.

Na perspetiva de Charles-Leija et al. (2023), à medida que os indivíduos se identificam com as tarefas diárias, a atribuição de valor ao trabalho tende a aumentar, influenciando o sentimento de felicidade. Além disso, Lysova et al. (2019) referem que a perceção de um trabalho significativo surge quando os indivíduos têm a oportunidade de demonstrar a sua personalidade, objetivos e motivações no contexto certo. Segundo

Haslam et al. (2022), pertencer a uma comunidade permite que os indivíduos se identifiquem com os membros e criem uma linha de apoio e propósito compartilhado. De acordo com o mesmo autor, o sentimento de identificação com uma comunidade é uma vontade intrínseca e quase inevitável dos indivíduos, devido à necessidade de criar ligações e afetos com outras pessoas. Por esse motivo, constata-se que a percepção de um trabalho significativo permite que os indivíduos tenham interesse em desenvolver as suas competências, relacionar-se com os outros, bem como promover o bem-estar e o crescimento do grupo (Lysova et al., 2019). Neste seguimento, verifica-se que os indivíduos, ao criarem relacionamentos com outras pessoas e partilharem as suas experiências, têm uma maior possibilidade de atribuir valor e significado às tarefas realizadas e sentirem-se felizes no trabalho (Haslam et al., 2022; Charles-Leija et al., 2023). Desta forma, estipula-se a seguinte hipótese:

**H4:** A relação entre a percepção de um trabalho significativo e a felicidade no trabalho é mediada pela identificação com a comunidade online.

## **2.5. Personalidade Proativa**

O trabalho realizado no seio das organizações tem vindo a revelar-se cada vez mais dinâmico e descentralizado, onde o comportamento proativo, a iniciativa e a autonomia dos indivíduos desempenham um papel crucial para o sucesso empresarial (Crant, 2000). Além disso, a criatividade dos colaboradores revela-se fundamental no aumento do desempenho e dos resultados organizacionais (Liu et al., 2016). Os colaboradores, ao demonstrarem um comportamento criativo no seu local de trabalho, revelam igualmente uma personalidade proativa, onde a partilha de ideias diferenciadoras é uma prática diária entre os membros das equipas (Alikaj et al., 2021).

Um indivíduo possui uma personalidade proativa quando é livre de forças situacionais, é capaz de identificar novas oportunidades, possui iniciativa para novos projetos, e age em prol das mudanças significativas no seu ambiente de trabalho (Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000). Em termos de desenvolvimento e carreira, os indivíduos que apresentam uma personalidade proativa demonstram-se dispostos a agarrar novas oportunidades, a delinear objetivos que os auxiliem a atingir os seus interesses profissionais, são orientados para iniciar mudanças profissionais construtivas, de forma a

melhorarem constantemente as suas competências e o seu desempenho no trabalho (Jiang, 2017; Tolentino et al., 2014).

De acordo com Shawkat et al. (2021), os Nómadas Digitais são colaboradores que têm características específicas, sendo possível destacar: 1) possuem a capacidade de gestão de tempo; 2) alcançam um maior nível de produtividade, sem um estilo de vida pré-definido; 3) não distinguem vida pessoal e profissional; 4) organizam o seu trabalho utilizando ferramentas digitais; 5) por vezes, têm períodos de stress e ansiedade devido ao trabalho; 6) ambicionam experienciar vivências culturais e pessoais no decorrer das suas viagens; 7) pretendem auferir a remuneração de um país desenvolvido, vivendo posteriormente num país em desenvolvimento; 8) valorizam a criatividade e o individualismo; 9) pretendem ter um horário de trabalho flexível; 10) podem implementar o trabalho digital nas organizações de forma a beneficiá-las; 11) a maioria dos Nómadas Digitais são jovens *millennials*; 12) visam a busca de novos desafios e oportunidades de trabalho, de forma a desenvolver-se pessoal e profissionalmente.

Os colaboradores que possuem no seu ambiente de trabalho características que os auxiliam a perceberem o seu trabalho como significativo, podem ainda necessitar de estar inseridos num contexto apropriado para experienciar esse sentimento. Neste sentido, os indivíduos necessitam de redefinir proativamente os seus trabalhos, de forma a alinhá-los com as suas preferências, necessidades e interesses, e elevar a perceção de que executam um trabalho com significado. Acresce que os relacionamentos positivos com outros indivíduos também influenciam um trabalho significativo, pois oferecem a oportunidade de apoiarem, ajudarem e orientarem outras pessoas (Lysova et al., 2019). Na perspetiva de Cai et al. (2015), os colaboradores com uma personalidade proativa possuem a capacidade de identificar novas oportunidades em prol da busca de um trabalho que os realize e corresponda aos seus objetivos de carreira. Para além disso, estes indivíduos inserem-se mais facilmente em comunidades de apoio online devido à partilha e troca de experiências (Chiu et al., 2015). Assim, os trabalhadores remotos com uma personalidade proativa têm tendência a perceberem o seu trabalho como significativo e a identificar-se com indivíduos com o seu estilo de vida (Wong et al., 2020). Deste modo, delinea-se a seguinte hipótese:

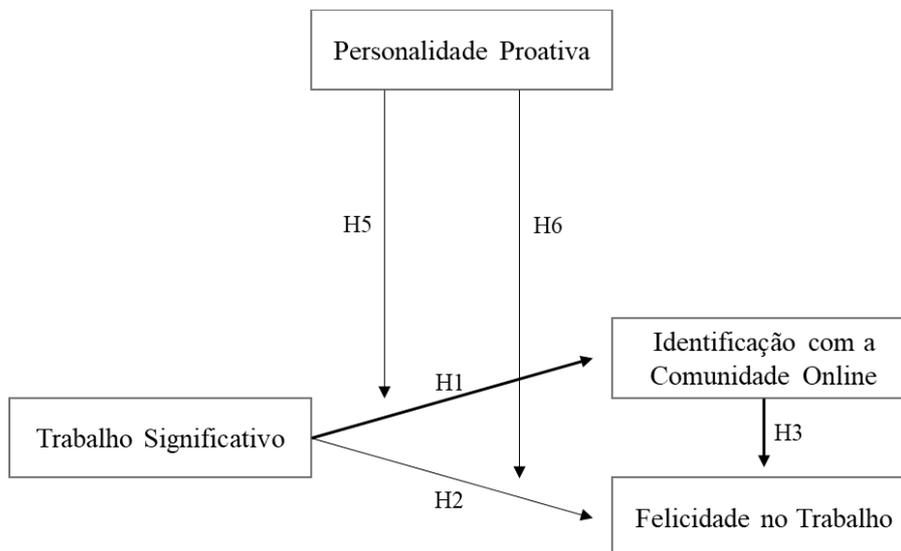
**H5:** A relação entre a perceção de um trabalho significativo e a identificação com a comunidade online é moderada pela personalidade proativa.

Verifica-se ainda que os Nómadas Digitais percecionam o seu trabalho como significativo quando se sentem satisfeitos e motivados na realização das suas funções, e quando observam o seu percurso profissional como a carreira que sempre idealizaram (Wong et al., 2020). O trabalho remoto pode também aumentar a perceção de significado no trabalho devido à proatividade dos colaboradores, no sentido em que colaboradores proativos tendem a sugerir mais ideias, implementar novos métodos de trabalho e agir de forma antecipada (Bataineh, 2019). Desta forma, Lysova et al. (2019) afirmam que os colaboradores ao sentirem prazer a desempenhar as suas tarefas diárias, tornam-se mais felizes e realizados no seu trabalho. Assim, verifica-se que colaboradores proativos tendem a percecionar o seu trabalho como significativo, aumentando o seu sentimento de realização e felicidade no trabalho (Bataineh, 2019; Kortsch et al., 2022). Por isso, avança-se com a seguinte hipótese:

**H6:** A relação entre a perceção de um trabalho significativo e a felicidade no trabalho é moderada pela personalidade proativa.

De acordo com a revisão de literatura apresentada, na Figura 1 encontra-se o modelo de pesquisa proposto com as respetivas hipóteses e relações representadas:

**Figura 1** – Modelo de investigação



**Fonte:** elaboração própria

**Nota:** A H4 (mediação) está representada com as setas a *bold*.

### **III. Estudo Empírico**

#### **3.1. Método e Procedimento**

O presente estudo foi desenvolvido com base numa metodologia quantitativa, com recurso à técnica de inquérito por questionário para a recolha de dados. O objetivo deste tipo de investigação é encontrar relações entre variáveis, realizar descrições com o auxílio do tratamento estatístico dos dados recolhidos e testar hipóteses (Carmo & Ferreira, 2008). Optou-se por este tipo de investigação para colmatar uma lacuna que a literatura refere nos estudos sobre Nómadas Digitais. De acordo com Shawkat et al. (2021), a maior parte dos estudos segue uma investigação qualitativa e, tendo em conta que o fenómeno está a aumentar, as pesquisas quantitativas devem ser concretizadas pois podem acrescentar mais valor às informações já existentes.

As escalas utilizadas no questionário foram usadas na língua original, no caso o Inglês. O objetivo consistia em chegar ao maior número de Nómadas Digitais possível e não limitar a pesquisa somente aos nómadas que falam ou compreendem a língua portuguesa. A técnica de amostragem é não probabilística por conveniência e é utilizada em grupos de indivíduos que estão disponíveis a participar no estudo e que podem oferecer informações relevantes (Carmo & Ferreira, 2008).

O questionário foi desenvolvido através da plataforma *Qualtrics XM* e esteve disponível entre 8 de maio e 11 de agosto. Durante esse período, foram enviados três lembretes. Primeiramente, foi realizado um pré-teste com quatro pessoas, de forma a garantir que não se encontrava nenhuma lacuna no questionário e que os inquiridos compreendiam os itens em causa, não tendo sido realizadas alterações. Para a divulgação do estudo foi realizada uma publicação via *LinkedIn*, bem como uma pesquisa de colaboradores potencialmente nómadas, tendo sido abordados individualmente para que respondessem ao questionário. Além disso, também foram utilizadas as redes sociais *Facebook* e *Instagram* para pesquisar grupos de Nómadas Digitais e posteriormente abordar cada indivíduo, bem como frequentou-se espaços de *co-working* em Lisboa, com o objetivo de abordar e convidar cada pessoa a participar no estudo.

A pesquisa foi concluída com um total de 182 respostas, no entanto, para fins de análise e tratamento de dados, constatou-se que apenas 141 estavam completas e válidas. Por fim, os dados recolhidos foram tratados e analisados através do programa *IBM SPSS Statistics 28*.

### 3.2. Instrumentos de medida

O inquérito por questionário divide-se em duas partes com um total de 40 questões (Anexo A). Inicialmente, encontra-se um parágrafo introdutório com uma pequena explicação do objetivo do presente estudo, bem como a garantia do anonimato das respostas. De seguida e numa primeira parte são medidas cada uma das variáveis em estudo (trabalho significativo, identificação com a comunidade online, felicidade no trabalho e personalidade proativa) com o auxílio de escalas já validadas. Os itens de cada uma das variáveis foram misturados entre eles para evitar o *Common Method Bias*, que ocorre quando as variáveis dependentes e independentes são medidas através da mesma técnica de resposta, podendo causar erros e diminuir confiabilidade dos itens (Kock et al., 2021). Numa segunda parte encontram-se as questões sociodemográficas.

O trabalho significativo foi medido através da escala *Work and Meaning Inventory* (WAMI) desenvolvida por Steger et al. (2012) com 10 itens (e.g., “*I view my work as contributing to my personal growth*”).

Para medir a identificação com a comunidade online foi utilizada a escala *Community Identification*, desenvolvida por Chiu et al. (2015) com apenas 3 itens (e.g., “*This online support community’s successes are my successes*”).

A variável felicidade no trabalho foi medida através de uma adaptação da escala *Happiness at Work* (HAW) desenvolvida por Salas-Vallina e Alegre (2018) com 9 itens. Devido ao facto de 3 itens se encontrarem em formato de questão, estes foram alterados para formato de afirmação, de forma a manterem a mesma concordância com os restantes itens: “*I am very satisfied with the nature of the work I perform*”; “*I am very satisfied with the pay I receive for my job*”; “*I am very satisfied with the opportunities which exist in my organization for advancement (promotion)*”.

Para medir a personalidade proativa foi utilizada a escala *Proactive Personality Scale* (PPS) desenvolvida por Teye-Kwadjo e Bruin (2022) e constituída por 6 itens (e.g., “*I excel at identifying opportunities*”).

As escalas dos presentes estudos apresentam bons *Alphas de Cronbach*, oscilando entre 0,78 e 0,98. Os inquiridos responderam ao questionário utilizando uma escala de *Likert* de 5 pontos, onde 1 corresponde a “*Strongly Disagree*” e 5 a “*Strongly agree*”.

Por fim, a segunda parte do questionário é composta pelos itens sociodemográficos onde são analisados o género, idade, habilitações literárias, área de formação, emprego atual, nacionalidade, país de residência atual, estado civil, se tem ou não filhos e se ocupa uma posição de chefia.

### 3.3. Caracterização da amostra

Na Tabela 1 é possível observar a amostra do presente estudo, com um total de 141 inquiridos. Verifica-se que a maioria (51,1%) é do género masculino. A média de idades é de 34 anos. Relativamente às habilitações académicas, a larga maioria possui licenciatura ou mestrado (44% e 45,4%, respetivamente).

De forma a analisar a área de formação académica dos inquiridos, consultou-se a Classificação Nacional de áreas de Educação e Formação (DGERT, s.d.) e com base nos nove grupos que define, foi possível verificar que 53,9% dos inquiridos possui como formação base áreas relacionadas com as ciências sociais, comércio e direito. Segue-se as ciências, matemática e informática com 13,5% e, logo de seguida, as áreas relacionadas com a engenharia, indústrias transformadoras e construção que representa 12,8% dos inquiridos.

Para proceder à análise da profissão atual dos inquiridos, e com base na “Classificação Portuguesa das Profissões: 2010” (INE, 2011), verifica-se que 81,6% são especialistas das atividades intelectuais e científicas, seguindo-se os representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos que representam 12,1% da amostra com profissões relacionadas com a direção de empresas.

Relativamente à nacionalidade dos inquiridos verifica-se que 58,9% são provenientes da Europa (e.g., Portugal, Reino Unido, França e Alemanha), seguindo-se 29,1% da América (e.g., Estados Unidos da América, Canadá, Brasil e Argentina), 2,8% da Oceânia (e.g., Austrália e Nova Zelândia), 2,1% do Médio Oriente (e.g., Israel, Jordânia e Irão), 1,4% da Ásia (e.g., China e Indonésia) e por fim 0,7% da África (África do Sul).

Para analisar o país de residência atual dos inquiridos, concluiu-se que a zona preferencial do mundo para os Nómadas Digitais viverem é a Europa, representando 63,1% dos inquiridos, seguindo-se a América com 19,1%, posteriormente a Ásia (5%), Oceânia (2,8%), Médio Oriente (1,4%) e África (0,7%). Além disso, 5,7% dos inquiridos referiram que não tinham um país de residência pré-definido e que tudo dependia do local por onde se encontravam a viajar, concluindo-se que pelo menos 8 dos inquiridos se caracteriza como um Nómada Digital de nível três (Reichenberger, 2018).

No que concerne ao estado civil dos inquiridos, verifica-se que a maior parte são solteiros (63,8%), seguindo-se os casados ou em união de facto (33,3%) e por fim, os divorciados (2,8%). Relativamente à análise da existência de filhos, verificou-se que apenas 12,1% têm filhos. Por fim, 49,6% chefia uma equipa no seu trabalho, estando este valor bastante equilibrado com os indivíduos que não chefiam (50,4%).

**Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra**

		N	%
<b>Género</b>	Feminino	68	48,2
	Masculino	72	51,1
	Prefiro não responder	1	0,7
<b>Idade</b>	22-31	63	44,7
	32-41	50	35,5
	42-51	22	15,6
	52-64	5	3,5
	Não especificou	1	0,7
<b>Habilitações académicas</b>	Ensino Secundário	11	7,8
	Licenciatura	62	44,0
	Mestrado	64	45,4
	Doutoramento	4	2,8
<b>Área de formação académica</b>	Educação	4	2,8
	Artes e Humanidades	7	5,0
	Ciências Sociais, Comércio e Direito	76	53,9
	Ciências, Matemática e Informática	19	13,5
	Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	18	12,8
	Saúde e Proteção Social	1	0,7
	Serviços	3	2,1
	Desconhecido ou não especificado	13	9,2
<b>Profissão</b>	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	17	12,1
	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	115	81,6
	Técnicos e profissionais de nível intermédio	3	2,1
	Não especificado	6	4,3
<b>Nacionalidade</b>	Europa	83	58,9
	América	41	29,1
	Oceânia	4	2,8
	África	1	0,7
	Ásia	2	1,4
	Médio Oriente	3	2,1
	Não especificado	7	5,0
<b>País de residência</b>	Europa	89	63,1
	América	27	19,1
	Oceânia	4	2,8
	África	1	0,7
	Ásia	7	5,0
	Médio Oriente	2	1,4
	Não tem	8	5,7
<b>Estado Civil</b>	Não especificado	3	2,1
	Solteiro/a	90	63,8
	Casado/a ou em União de facto	47	33,3
<b>Filhos</b>	Divorciado/a	4	2,8
	Sim	17	12,1
<b>Posição de chefia</b>	Não	124	87,9
	Sim	70	49,6
	Não	71	50,4

Fonte: elaboração própria

## IV. Análise e Discussão dos Resultados

### 4.1. Análise da fiabilidade das escalas

A confiabilidade das medidas provenientes de testes e questionários refere-se à consistência, capacidade de repetição e estabilidade de um instrumento de recolha de dados. A consistência interna da fiabilidade permite medir a correlação entre os diferentes itens no mesmo teste e se esses mesmos itens medem o mesmo constructo (Sun et al., 2007). O *Alpha de Cronbach* é uma das medidas mais utilizadas para avaliar a consistência interna da confiabilidade de uma escala e pode variar entre 0 e 1. Possui fiabilidade quando o seu valor é de pelo menos 0,70. No entanto, o valor de 0,60 também pode ser considerado aceitável, desde que os resultados obtidos sejam interpretados com cautela e tenham em consideração o contexto (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Tendo em conta o valor de referência da fiabilidade, verificou-se que um dos itens da variável identificação com a comunidade online deveria ser eliminado para deixar de estar abaixo do valor recomendado. Após eliminação do item, o *Alpha* desta escala é de 0,751 revelando uma consistência interna aceitável. O *Alpha de Cronbach* da escala do trabalho significativo e da felicidade no trabalho também apresenta uma consistência interna aceitável (0,713 e 0,738, respetivamente). Por fim, a personalidade proativa apresenta um *Alpha* de 0,671, o que significa que, apesar da consistência interna não ter o valor aceitável recomendado, este valor também é considerado válido, desde que sejam tomadas precauções na análise dos resultados (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

**Tabela 2** - *Alphas de Cronbach* das variáveis em estudo

Variáveis	<i>Alpha de Cronbach</i>	Itens
Trabalho Significativo	0,713	10
Identificação com a Comunidade Online	0,751	2
Felicidade no Trabalho	0,738	9
Personalidade Proativa	0,671	6

Fonte: elaboração própria

### 4.2. Medidas de tendência central e dispersão

Para analisar os níveis de trabalho significativo, identificação com a comunidade online, felicidade no trabalho e personalidade proativa foi calculada a média da amostra total (Tabela 3). As respostas dadas pelos inquiridos foram medidas numa escala de *Likert*

de 5 pontos e, por esse motivo, assume-se que o ponto médio teórico é 3. Neste sentido, verifica-se que a personalidade proativa é a variável que possui uma média mais alta (4,11), seguindo-se o trabalho significativo (3,86), a felicidade no trabalho (3,43) e por último, a identificação com a comunidade online (3,39). Tendo como base o ponto médio teórico de 3, é possível concluir que todas as variáveis apresentam uma média de respostas positiva.

**Tabela 3** - Estatística descritiva da amostra total

Variável	N	Média	Desvio Padrão
Trabalho Significativo	141	3,86	0,44
Identificação com a Comunidade Online	141	3,39	0,86
Felicidade no Trabalho	141	3,43	0,52
Personalidade Proativa	141	4,11	0,48

Fonte: elaboração própria

#### 4.3. Análise de diferenças entre subgrupos da amostra

De forma a analisar as variáveis em estudo e a sua variação face às variáveis sociodemográficas foi aplicado o teste paramétrico ANOVA. Todas as variáveis sociodemográficas foram testadas, no entanto, apenas se irá abordar as variáveis que evidenciaram diferenças estatisticamente significativas.

Na Tabela 4 é possível verificar que as áreas profissionais apresentam diferenças estatisticamente significativas na variável trabalho significativo ( $F(3,137) = 2,679$ ,  $p = ,049$ ). Analisando detalhadamente, verifica-se que os especialistas das atividades intelectuais e científicas ( $M = 3,86$ ) não percebem o seu trabalho tão significativo quanto os inquiridos que têm cargos de direção ( $M = 3,96$ ) ou os técnicos e profissionais de nível intermédio ( $M = 4,07$ ). Além disso, observa-se que os indivíduos que não especificaram a sua profissão ( $M = 3,42$ ) não percebem o seu trabalho tão significativo face aos que especificaram.

**Tabela 4 - Diferenças por áreas profissionais**

<b>Variável</b>	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>	
<b>Trabalho Significativo</b>	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	17	<b>3,96</b>	<b>2,679</b>	<b>,049</b>
	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	115	<b>3,86</b>		
	Técnicos e profissionais de nível intermédio	3	4,07		
	Não especificado	6	<b>3,42</b>		
	Total	141	3,86		
<b>Identificação com a Comunidade Online</b>	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	17	3,35	2,161	,095
	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	115	3,39		
	Técnicos e profissionais de nível intermédio	3	4,50		
	Não especificado	6	3,0		
	Total	141	3,39		
<b>Felicidade no Trabalho</b>	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	17	3,59	,970	,409
	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	115	3,41		
	Técnicos e profissionais de nível intermédio	3	3,63		
	Não especificado	6	3,24		
	Total	141	3,43		
<b>Personalidade Proativa</b>	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	17	4,16	,657	,580
	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	115	4,12		
	Técnicos e profissionais de nível intermédio	3	4,22		
	Não especificado	6	3,86		
	Total	141	4,11		

**Fonte:** elaboração própria

No que concerne à nacionalidade (Tabela 5), apenas se verificam diferenças estatisticamente significativas na variável identificação com a comunidade online ( $F(6,134) = 2,326$ ;  $p = ,036$ ). Analisa-se alguma variação nas médias e, por esse motivo, constata-se que indivíduos naturais da Oceânia identificam-se menos com as comunidades de apoio online ( $M = 2,25$ ), comparativamente aos indivíduos provenientes da Ásia ( $M = 3,25$ ), Europa ( $M = 3,40$ ), América ( $M = 3,51$ ) e Médio Oriente ( $M = 4,17$ ), sendo este último o local onde os indivíduos mais se identificam com as comunidades de apoio online. É possível averiguar também que os indivíduos que optaram por não divulgar a sua nacionalidade são dos que se identificam menos com as comunidades de apoio online ( $M = 2,86$ ).

**Tabela 5 - Diferenças por nacionalidade**

Variável		N	Média	F	Sig
<b>Trabalho Significativo</b>	Europa	83	3,81	1,791	,106
	América	41	4,02		
	Oceânia	4	3,78		
	África	1	3,70		
	Ásia	2	3,90		
	Médio Oriente	3	3,80		
	Não especificado	7	3,57		
	Total	141	3,86		
<b>Identificação com a Comunidade Online</b>	Europa	83	<b>3,40</b>	<b>2,326</b>	<b>,036</b>
	América	41	<b>3,51</b>		
	Oceânia	4	<b>2,25</b>		
	África	1	3,50		
	Ásia	2	<b>3,25</b>		
	Médio Oriente	3	<b>4,17</b>		
	Não especificado	7	<b>2,86</b>		
	Total	141	3,39		
<b>Felicidade no Trabalho</b>	Europa	83	3,39	1,024	,412
	América	41	3,56		
	Oceânia	4	3,14		
	África	1	3,89		
	Ásia	2	3,17		
	Médio Oriente	3	3,52		
	Não especificado	7	3,27		
	Total	141	3,43		
<b>Personalidade Proativa</b>	Europa	83	4,07	1,797	,104
	América	41	4,28		
	Oceânia	4	3,70		
	África	1	4,00		
	Ásia	2	3,75		
	Médio Oriente	3	4,11		
	Não especificado	7	3,98		
	Total	141	4,11		

Fonte: elaboração própria

Relativamente às diferenças por país de residência atual (Tabela 6) verifica-se diferenças estatisticamente significativas na variável do trabalho significativo ( $F(7,133) = 2,438, p = ,022$ ). É possível analisar que indivíduos que se encontram a viver atualmente em África ( $M = 3,70$ ) e no Médio Oriente ( $M = 3,75$ ) observam o seu trabalho como menos significativo face aos que se encontram na Europa ( $M = 3,77$ ), na Ásia ( $M = 3,91$ ), América ( $M = 4,07$ ) e Oceânia ( $M = 4,18$ ). Constata-se ainda que os indivíduos que não divulgaram o seu país de residência atual são os que observam o seu trabalho como menos significativo ( $M = 3,60$ ) e aqueles que consideram que não possuem nenhum país de

residência são dos que o observam como mais significativo ( $M = 4,10$ ) ficando apenas um pouco atrás da Oceânia.

**Tabela 6** - Diferenças por país de residência atual

Variável		N	Média	F	Sig
<b>Trabalho Significativo</b>	Europa	89	3,77	2,438	,022
	América	27	4,07		
	Oceânia	4	4,18		
	África	1	3,70		
	Ásia	7	3,91		
	Médio Oriente	2	3,75		
	Não tem	8	4,10		
	Não especificado	3	3,60		
	Total	141	3,86		
<b>Identificação com a Comunidade Online</b>	Europa	89	3,29	1,988	,061
	América	27	3,74		
	Oceânia	4	4,13		
	África	1	3,50		
	Ásia	7	3,21		
	Médio Oriente	2	4,25		
	Não tem	8	3,00		
	Não especificado	3	3,00		
	Total	141	3,39		
<b>Felicidade no Trabalho</b>	Europa	89	3,36	1,987	,061
	América	27	3,48		
	Oceânia	4	4,03		
	África	1	3,89		
	Ásia	7	3,52		
	Médio Oriente	2	3,33		
	Não tem	8	3,79		
	Não especificado	3	3,11		
	Total	141	3,43		
<b>Personalidade Proativa</b>	Europa	89	4,04	1,793	,094
	América	27	4,25		
	Oceânia	4	4,75		
	África	1	4,00		
	Ásia	7	4,14		
	Médio Oriente	2	4,00		
	Não tem	8	4,19		
	Não especificado	3	4,17		
	Total	141	4,11		

Fonte: elaboração própria

Observa-se ainda diferenças estatisticamente significativas no estado civil dos inquiridos (Tabela 7), mais especificamente na variável felicidade no trabalho ( $F(2,138) = 5,069$ ,  $p = ,008$ ). Verifica-se uma variação nas médias e, por esse motivo, é possível

concluir que indivíduos solteiros apresentam uma felicidade no trabalho mais baixa ( $M = 3,35$ ) face aos casados ou em união de facto ( $M = 3,53$ ) e divorciados ( $M = 4,06$ ).

**Tabela 7** - Diferenças por estado civil

Variável		N	Média	F	Sig
<b>Trabalho Significativo</b>	Solteiro/a	90	3,82	1,825	,165
	Casado/a ou em união de facto	47	3,91		
	Divorciado/a	4	4,18		
	Total	141	3,86		
<b>Identificação com a Comunidade Online</b>	Solteiro/a	90	3,41	,138	,872
	Casado/a ou em união de facto	47	3,34		
	Divorciado/a	4	3,50		
	Total	141	3,39		
<b>Felicidade no Trabalho</b>	Solteiro/a	90	<b>3,35</b>	<b>5,069</b>	<b>,008</b>
	Casado/a ou em união de facto	47	<b>3,53</b>		
	Divorciado/a	4	<b>4,06</b>		
	Total	141	3,43		
<b>Personalidade Proativa</b>	Solteiro/a	90	4,06	2,879	,060
	Casado/a ou em união de facto	47	4,18		
	Divorciado/a	4	4,54		
	Total	141	4,11		

Fonte: elaboração própria

Por fim, é possível analisar diferenças estatisticamente significativas na posição de chefia (Tabela 8), mais precisamente na variável felicidade no trabalho ( $F(1, 139) = 5,440$ ,  $p = ,021$ ). Neste seguimento, observa-se que indivíduos que não possuem uma posição de chefia aparentam ser menos felizes no trabalho ( $M = 3,33$ ) face aos que detêm ( $M = 3,53$ ).

**Tabela 8** - Diferenças por posição de chefia

<b>Variável</b>		<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
<b>Trabalho Significativo</b>	Sim	70	3,92	2,732	,101
	Não	71	3,80		
	Total	141	3,86		
<b>Identificação com a Comunidade Online</b>	Sim	70	3,33	,716	,399
	Não	71	3,45		
	Total	141	3,39		
<b>Felicidade no Trabalho</b>	Sim	70	<b>3,53</b>	<b>5,440</b>	<b>,021</b>
	Não	71	<b>3,33</b>		
	Total	141	3,43		
<b>Personalidade Proativa</b>	Sim	70	4,15	,871	,352
	Não	71	4,08		
	Total	141	4,11		

Fonte: elaboração própria

#### **4.4. Análise de correlações entre as variáveis**

Realizou-se uma análise de correlações entre as variáveis, com o objetivo de se verificar a existência de relações estatísticas entre duas ou mais variáveis.

De acordo com a Tabela 9 verifica-se que existe uma correlação positiva moderada e significativa entre os níveis do trabalho significativo e os níveis da identificação com a comunidade online ( $r = ,403$  e  $p < ,001$ ). Isto significa que, quando os níveis de trabalho significativo aumentam, os níveis de identificação com a comunidade online também tendem a aumentar.

É possível analisar também uma correlação positiva forte entre o trabalho significativo e a felicidade no trabalho ( $r = ,662$  e  $p < ,001$ ). Observa-se que maiores níveis de trabalho significativo estão associados a maiores níveis de felicidade no trabalho. O mesmo se verifica com a variável personalidade proativa, no sentido em que, existe uma correlação positiva moderada entre o trabalho significativo e a personalidade proativa ( $r = ,475$  e  $p < ,001$ ). Esta relação significa que indivíduos que apresentam maiores níveis de trabalho significativo, também tendem a possuir maiores características de uma personalidade proativa.

No que concerne à relação existente entre a identificação com a comunidade online e a felicidade no trabalho, verifica-se que esta não é a relação mais forte apresentada, no entanto, continua a ser estatisticamente significativa ( $r = ,261$  e  $p = ,002$ ). Observa-se que quando os níveis de identificação com a comunidade online aumentam, os níveis de felicidade no trabalho também tendem a aumentar. Verifica-se ainda uma correlação positiva moderada, mas significativa entre a identificação com a comunidade online e a

personalidade proativa ( $r = ,434$  e  $p < ,001$ ). Esta relação significa que os indivíduos que se identificam com uma comunidade online têm tendência a demonstrar características de uma personalidade proativa.

Por fim, a última correlação existente ocorre entre a felicidade no trabalho e a personalidade proativa ( $r = ,561$  e  $p < ,001$ ). Observa-se uma correlação positiva forte e significativa, levando-nos a concluir que quando os níveis de felicidade no trabalho aumentam, os níveis da personalidade proativa também tendem a aumentar.

**Tabela 9 - Correlações entre as variáveis em estudo**

		<b>Trabalho Significativo</b>	<b>Identificação com a Comunidade Online</b>	<b>Felicidade no Trabalho</b>	<b>Personalidade Proativa</b>
<b>Trabalho Significativo</b>	Correlação Pearson	1	<b>,403**</b>	<b>,662**</b>	<b>,475**</b>
	Sig. (2 extremidades)		<b>&lt;,001</b>	<b>&lt;,001</b>	<b>&lt;,001</b>
	N	141	141	141	141
<b>Identificação com a Comunidade Online</b>	Correlação Pearson	<b>,403**</b>	1	<b>,261**</b>	<b>,434**</b>
	Sig. (2 extremidades)	<b>&lt;,001</b>		<b>,002</b>	<b>&lt;,001</b>
	N	141	141	141	141
<b>Felicidade no Trabalho</b>	Correlação Pearson	<b>,662**</b>	<b>,261**</b>	1	<b>,561**</b>
	Sig. (2 extremidades)	<b>&lt;,001</b>	<b>,002</b>		<b>&lt;,001</b>
	N	141	141	141	141
<b>Personalidade Proativa</b>	Correlação Pearson	<b>,475**</b>	<b>,434**</b>	<b>,561**</b>	1
	Sig. (2 extremidades)	<b>&lt;,001</b>	<b>&lt;,001</b>	<b>&lt;,001</b>	
	N	141	141	141	141

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

Fonte: elaboração própria

#### 4.5. Teste de hipóteses

Para analisar as hipóteses, recorreu-se ao método de regressão linear simples, bem como ao Modelo de Hayes (2017) para analisar a moderação e a mediação das variáveis.

Hipótese 1: O trabalho significativo está positivamente relacionado com a identificação com a comunidade online.

De forma a averiguar a hipótese 1 aplicou-se uma regressão linear simples, sendo possível verificar através da Tabela 10 que, a partir do coeficiente de determinação  $R^2 = ,0163$ , analisa-se que o trabalho significativo esclarece 16,3% da variação que ocorre nos níveis de identificação com a comunidade online. Observa-se ainda que o modelo é estatisticamente significativo ( $F = 26,973$ ,  $p < ,001$ ) e, por esse motivo, conclui-se que o trabalho significativo tem um efeito significativo e positivo na identificação com a comunidade online ( $\beta = ,403$ ;  $t = 5,194$ ;  $p < ,001$ ), confirmando a hipótese 1.

**Tabela 10 - Modelo de regressão linear da Hipótese 1**

Modelo		Coeficientes <sup>a</sup>			t	Sig.
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		$\beta$	Erro	Beta		
<b>1</b>	(Constante)	,356	,588		,606	,545
	Trabalho Significativo	,786	,151	,403	5,194	<,001
a. Variável Dependente: Identificação com a Comunidade Online						
Resumo do modelo <sup>b</sup>						
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson	
<b>1</b>	,403 <sup>a</sup>	,163	,156	,78603	1,488	
a. Preditores: (Constante), Trabalho Significativo						
b. Variável Dependente: Identificação com a Comunidade Online						
ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
<b>1</b>	Regressão	16,665	1	16,665	26,973	<,001 <sup>b</sup>
	Resíduo	85,881	139	,618		
	Total	102,546	140			
a. Variável Dependente: Identificação com a Comunidade Online						
b. Preditores: (Constante), Trabalho Significativo						

Fonte: elaboração própria

Hipótese 2: O trabalho significativo está positivamente relacionado com a felicidade no trabalho.

Relativamente à hipótese 2, aplicou-se uma regressão linear simples (Tabela 11), sendo possível verificar através do coeficiente de determinação ( $R^2 = ,438$ ) que 43,8% da variação que ocorre na felicidade no trabalho pode ser explicada pelos níveis de trabalho significativo. Além disso, verifica-se que o modelo é estatisticamente significativo ( $F = 108,449$ ,  $p < ,001$ ) e, por esse motivo, conclui-se que o trabalho significativo tem um impacto positivo na felicidade no trabalho ( $\beta = ,662$ ;  $t = 10,414$ ;  $p < ,001$ ), confirmando a hipótese 2.

**Tabela 11** - Modelo de regressão linear da Hipótese 2

Modelo		Coeficientes <sup>a</sup>			t	Sig.
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		$\beta$	Erro	Beta		
<b>1</b>	(Constante)	,398	,293		1,358	,177
	Trabalho Significativo	,786	,076	,662	10,414	<,001

a. Variável Dependente: Felicidade no Trabalho

Resumo do modelo <sup>b</sup>					
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
<b>1</b>	,662 <sup>a</sup>	,438	,434	,39202	2,032

a. Preditores: (Constante), Trabalho Significativo  
b. Variável Dependente: Felicidade no Trabalho

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
<b>1</b>	Regressão	16,666	1	16,666	108,449	<,001 <sup>b</sup>
	Resíduo	21,361	139	,154		
	Total	38,027	140			

a. Variável Dependente: Felicidade no Trabalho  
b. Preditores: (Constante), Trabalho Significativo

Fonte: elaboração própria

Hipótese 3: A identificação com a comunidade online está positivamente relacionada com a felicidade no trabalho.

No que concerne à hipótese 3, aplicou-se uma regressão linear simples (Tabela 12), sendo possível analisar através do coeficiente de determinação ( $R^2 = ,068$ ), que a identificação com a comunidade online explica 6,8% da variação que ocorre nos níveis de felicidade no trabalho. Verifica-se que a relação existente entre as variáveis não é extremamente forte, no entanto, a sua relação continua a ser estatisticamente significativa ( $F = 10,169$ ,  $p = ,002$ ) e, por esse motivo, conclui-se que a identificação com a comunidade online tem um impacto positivo na felicidade no trabalho ( $\beta = ,261$ ;  $t = 3,189$ ;  $p = ,002$ ), confirmando a hipótese 3.

**Tabela 12 - Modelo de regressão linear da Hipótese 3**

Modelo		Coeficientes <sup>a</sup>				t	Sig.
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados			
		$\beta$	Erro	Beta			
1	(Constante)	2,893	,174			16,597	<,001
	Identificação com a Comunidade Online	,159	,050	,261		3,189	,002
a. Variável Dependente: Felicidade no Trabalho							
Modelo		Resumo do modelo <sup>b</sup>				Durbin-Watson	
		R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa		
1		,261 <sup>a</sup>	,068	,061	,50490	2,162	
a. Preditores: (Constante), Identificação com a Comunidade Online							
b. Variável Dependente: Felicidade no Trabalho							
Modelo		ANOVA <sup>a</sup>					
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	
1	Regressão	2,592	1	2,592	10,169	,002 <sup>b</sup>	
	Resíduo	35,435	139	,255			
	Total	38,027	140				
a. Variável Dependente: Felicidade no Trabalho							
b. Preditores: (Constante), Identificação com a Comunidade Online							

Fonte: elaboração própria

Hipótese 4: A relação entre o trabalho significativo e a felicidade no trabalho é mediada pela identificação com a comunidade online.

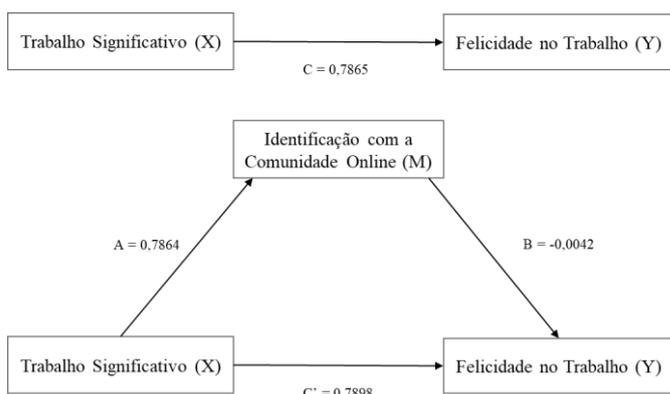
Para testar a hipótese 4 utilizou-se o Modelo de Hayes (2017). Na Tabela 13 e Figura 2 verifica-se que o efeito de mediação entre as variáveis tem uma relação negativa  $\beta = -0,0033$  (95% Bca CI = -0,079, 0,080). Tendo em conta o efeito apresentado, analisa-se que o intervalo de confiança para além de ter passado pelo valor 0 também trocou de direção, deixando de ser negativo, o que significa que este efeito é nulo. Assim, é possível concluir que a variável mediadora diminui a relação entre as variáveis e considera-se que esta relação não é estatisticamente significativa, rejeitando-se a hipótese 4.

**Tabela 13 - Análise estatística da Hipótese 4**

Efeito total do Trabalho Significativo (X) na Felicidade no Trabalho (Y)				
Efeito	se	t	p	
,7865	,0755	10,4139	,0000	
Efeito direto do Trabalho Significativo (X) na Felicidade no Trabalho (Y)				
Efeito	se	t	p	
,7898	,0828	9,5361	,0000	
Efeito indireto do Trabalho Significativo (X) na Felicidade no Trabalho (Y)				
Identificação com a Comunidade Online	Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI
	-,0033	,0404	-,0791	,0807

Fonte: elaboração própria

**Figura 2 - Modelo conceptual de mediação simples da hipótese 4**



Fonte: elaboração própria

Hipótese 5: A relação entre o trabalho significativo e a identificação com a comunidade online é moderada pela personalidade proativa.

De acordo com o Modelo de Hayes (2017) e tendo em conta a Tabela 14, verifica-se que a relação entre o trabalho significativo e a identificação com a comunidade online não é moderada pela personalidade proativa ( $\beta = ,0060$ ;  $t = ,0266$ ;  $p = ,9788$ ), pois quando existe interação da variável moderadora o valor da significância revela-se bastante elevado e, por esse motivo, conclui-se que não existe um efeito de moderação, rejeitando-se a hipótese 5.

**Tabela 14 - Análise estatística da Hipótese 5**

	Coefficiente ( $\beta$ )	se	<i>t</i>	p
<b>Constant</b>	3,3895	,0674	50,3186	,0000
<b>Trabalho Significativo (X)</b>	,04971	,1672	2,9742	,0035
<b>Personalidade Proativa (W)</b>	,5621	,1529	3,6769	,0003
<b>Trabalho Significativo*Personalidade Proativa (X*W)</b>	,0060	,2251	,0266	,9788

Variável Dependente: Identificação com a Comunidade Online

Fonte: elaboração própria

Hipótese 6: A relação entre o trabalho significativo e a felicidade no trabalho é moderada pela personalidade proativa.

Através da análise do Modelo de Hayes (2017), é possível verificar na Tabela 15 que a interação entre o trabalho significativo e a personalidade proativa tem um impacto negativo nos níveis de felicidade no trabalho ( $\beta = -,0942$ ;  $t = -,8651$ ;  $p = ,3885$ ). Verifica-se ainda que o modelo não é estatisticamente significativo e, por esse motivo, não há evidências estatísticas significativas para rejeitar a hipótese nula, concluindo-se que a

relação do trabalho significativo com a felicidade no trabalho não é moderada pela personalidade proativa, rejeitando-se a hipótese 6.

**Tabela 15** - Análise estatística da Hipótese 6

	<b>Coefficiente (<math>\beta</math>)</b>	<b>se</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Constant</b>	3,4411	,0326	105,6100	,0000
<b>Trabalho Significativo (X)</b>	,5965	,0809	7,3774	,0000
<b>Personalidade Proativa (W)</b>	,3430	,0739	4,6384	,0000
<b>Trabalho Significativo*Personalidade Proativa (X*W)</b>	-,0942	,1089	-,8651	,3885

Variável Dependente: Felicidade no Trabalho

Fonte: elaboração própria

#### **4.6. Discussão dos Resultados**

Tendo em consideração as hipóteses de investigação, verifica-se que a perceção de um trabalho significativo está positivamente relacionada com a identificação com a comunidade online. Estes resultados corroboram o estudo de Lysova et al. (2019) que afirmam que a atribuição de significado ao trabalho permite que os indivíduos respondam às suas necessidades, mas também às necessidades das pessoas ao seu redor. Para além disso e de acordo com Haslam et al. (2022), a inserção em grupos permite que as pessoas criem relacionamentos, bem como um apoio e propósito compartilhado. Desta forma, constata-se que, apesar de existirem quatro níveis associados ao trabalho significativo, é o ajuste entre o indivíduo e o ambiente que garante o caminho para a perceção de significado, sendo que este sentimento estimula o desejo de ajudar os outros, contribuindo para um bem maior (Lysova et al., 2019). Na mesma linha, Chiu et al. (2015) afirmam que os membros de uma comunidade criam relações e um sentimento de pertença e que este sentimento, aliado ao interesse na participação em atividades de apoio social, pode impactar de forma positiva a carreira profissional de um indivíduo. De forma complementar, a análise das diferenças estatisticamente significativas das características sociodemográficas da amostra permite verificar que a perceção de um trabalho significativo é mais elevada nos técnicos e profissionais de nível intermédio, bem como nos indivíduos que possuem cargos de direção.

Verificou-se igualmente que a perceção de um trabalho significativo está positivamente relacionada com a felicidade no trabalho. O mesmo reflete o estudo de Charles-Leija et al. (2023) que afirmam que um trabalho significativo, alicerçado na concretização de tarefas desafiadoras, estimula a felicidade no local de trabalho. De acordo com Nemkova et al. (2019), a autonomia e a liberdade que os Nómadas Digitais

estão expostos permite a concretização de tarefas que lhes transmitem valor e um crescimento pessoal. Neste sentido, e tendo em conta a perspetiva de Bataineh (2019), a perceção de uma carreira significativa, baseada num equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pode estimular e aumentar a felicidade no trabalho.

Analizou-se também que a identificação com a comunidade online está positivamente relacionada com a felicidade no trabalho. Estes resultados corroboram o estudo de Chiu et al. (2015) que afirmam que no seio das comunidades os indivíduos recebem apoio dos membros, o que lhes permite experienciar níveis mais altos de felicidade. Além disso, Charles-Leija et al. (2023) relatam que os indivíduos ao perceberem que as pessoas ao seu redor o valorizam, permite que este se identifique e atribua um valor positivo às suas tarefas diárias, contribuindo conseqüentemente para a sua felicidade no trabalho. De forma a complementar, verifica-se que os inquiridos divorciados, casados ou em união de facto são os mais felizes no trabalho, por confronto com os solteiros que apresentam níveis de felicidade no trabalho mais baixos. O mesmo acontece com a posição de chefia, no sentido em que indivíduos que detêm uma posição de chefia são mais felizes no seu trabalho face aos que não têm.

O presente estudo permitiu averiguar também se a relação existente entre a perceção de um trabalho significativo e a felicidade no trabalho seria mediada pela identificação com a comunidade online. Na sua base está a ideia defendida na literatura (Haslam et al., 2022; Charles-Leija et al., 2023) que quando os colaboradores digitais têm a noção que existem mais indivíduos com o seu estilo de vida, a sua perceção de um trabalho significativo aumenta, influenciando conseqüentemente, a sua felicidade no trabalho. No entanto, na presente investigação, conclui-se que a relação existente entre as variáveis é negativa e que a identificação com a comunidade online diminui a relação existente entre o trabalho significativo e a felicidade no trabalho. O facto de esta mediação não se verificar pode estar relacionada com a amostra do presente estudo, visto que engloba Nómadas Digitais de diversos países e, por esse motivo, a identificação com uma comunidade poderá ser distinta entre culturas. Pode-se avançar a explicação de que indivíduos provenientes de países com características mais individualistas não têm a necessidade de se identificar com outras pessoas com o seu estilo de vida para se sentirem felizes e realizados no seu trabalho, contrariamente aos países coletivistas que procuram a pertença a grupos tendo como base a lealdade entre os membros (Hofstede Insights, 2023). A rejeição da hipótese também pode ser explicada através da análise das características sociodemográficas da amostra, pois verificam-se disparidades na

nacionalidade dos indivíduos relativamente à identificação com uma comunidade online. Observa-se que indivíduos provenientes do Médio Oriente, América e Europa são os que mais se identificam com comunidades de apoio online, contrariamente aos da Oceânia que são os que apresentam níveis mais baixos de identificação. Observa-se ainda que os inquiridos que afirmam que não possuem nenhum país de residência atual, bem como os que se encontram a viver na Oceânia, América, Ásia e Europa são dos que observam o seu trabalho como mais significativo, contrariamente aos que estão em África e no Médio Oriente. Talvez esta perceção de trabalho significativo se possa entender em função das condições laborais desses países.

No que concerne à análise do efeito de moderação, constatou-se que a personalidade proativa não exerce esse efeito entre o trabalho significativo e a identificação com a comunidade online. Convém lembrar que o *Alpha* da personalidade proativa apresentou um valor relativamente mais baixo do que o recomendável, pelo que é necessário interpretar os resultados desta variável com cautela (Maroco & Garcia-Marques, 2006). A rejeição da hipótese pode estar relacionada com o facto de a personalidade proativa ser conceituada como uma construção multifatorial, podendo ser, por isso, complexa de mensurar e influenciada por diversos fatores extrínsecos ao presente estudo (Alikaj et al., 2021). Para além disso, esta rejeição pode estar também relacionada com o perfil dos inquiridos, no sentido em que apesar dos Nómadas Digitais terem um gosto pelo partilhamento de experiências, são indivíduos que valorizam o individualismo e, por esse motivo, sendo esta uma característica intrínseca, pode fazer com que a personalidade proativa não seja uma variável moderadora na relação (Shawkat et al., 2021).

Por fim, analisou-se se a personalidade proativa poderia moderar a relação existente entre o trabalho significativo e a felicidade no trabalho, concluindo-se que não existe esse efeito entre estas variáveis. Por esse motivo, a hipótese 6 não é suportada e reiteram-se aqui os argumentos já avançados na explicação da hipótese 5. Revela-se importante lembrar que, de acordo com Bateman e Crant (1993) e Crant (2000), indivíduos com uma personalidade proativa são aqueles que identificam novas oportunidades, estão constantemente à procura de mudanças significativas no seu ambiente de trabalho e possuem iniciativa para novos projetos. Na ausência de alguma destas características, não apresentam uma personalidade proativa.

## **V. Conclusões, limitações e sugestões para investigações futuras**

O desenvolvimento das novas tecnologias e a crescente mobilidade internacional dos indivíduos permitiram o aparecimento de um novo grupo de colaboradores designado de Nómadas Digitais. O presente estudo teve como objetivo investigar a influência que a perceção de um trabalho significativo por parte destes indivíduos pode ter na sua felicidade no trabalho. Além disso, pretendeu-se estudar também qual o papel da identificação com a comunidade online e da personalidade proativa neste processo.

Tendo como base a revisão de literatura e o estudo realizado, é possível concluir que a perceção de um trabalho significativo está positivamente relacionada com a identificação com a comunidade online. Os indivíduos que atribuem valor e significado ao seu trabalho tendem a relacionar-se mais facilmente com as outras pessoas, tendo como objetivo contribuir para um bem maior (Lysova et al., 2019). Para além disso, as comunidades de apoio online servem essencialmente como espaços de apoio e forma de combate ao isolamento social (Chiu et al., 2015). Desta forma, verifica-se que os indivíduos que percecionam o seu trabalho como significativo inserem-se mais facilmente em comunidades de apoio online, tendo como foco o apoio partilhado entre o grupo. No presente estudo analisou-se que os indivíduos que têm uma maior perceção de um trabalho significativo são os colaboradores que detêm cargos de direção e os técnicos e profissionais de nível intermédio. Constatou-se também que os indivíduos que vivem atualmente na América e na Oceânia, bem como aqueles que consideram que não têm nenhum país de residência atual devido às viagens constantes, são os que consideram o seu trabalho como mais significativo. Estes resultados podem ser consequência da liberdade e autonomia que advêm das viagens constantes.

Foi possível averiguar também que o trabalho significativo está positivamente relacionado com a felicidade no trabalho. Constatou-se que a perceção de um trabalho com significado alicerçado à realização de tarefas desafiadoras estimulam a felicidade no local de trabalho (Charles-Leija et al., 2023). Para além disso, quando os indivíduos se identificam com as tarefas que realizam diariamente, tendem a atribuir um valor positivo ao seu trabalho, o que se reflete na sua produtividade e na sua perceção de felicidade no trabalho (Wesarat et al., 2015). Tendo em conta a amostra em estudo, verificou-se que os indivíduos casados ou em união de facto, bem como os divorciados são os que apresentam níveis de felicidade no trabalho mais elevados. O mesmo acontece com os indivíduos que

detêm uma posição de chefia no seu trabalho. Tais resultados podem refletir o facto de os colaboradores que detêm uma posição de chefia, possuem uma maior autonomia para delinear tarefas que vão ao encontro das suas preferências pessoais e profissionais.

Verificou-se ainda que a identificação com a comunidade online está positivamente relacionada com a felicidade no trabalho, ou seja, a vida social e a construção de relações com outras pessoas com quem os indivíduos partilham o mesmo estilo de vida, estimulam um sentimento de felicidade na vida e conseqüentemente no trabalho (Charles-Leija et al., 2023). No presente estudo, apurou-se que os indivíduos provenientes da Europa, América e Médio Oriente são os que mais se identificam com as comunidades de apoio online. Estes resultados podem levar-nos a concluir que indivíduos provenientes destas regiões, devido às características da sua personalidade, podem ter um maior interesse em criar relações com outras pessoas com o seu estilo de vida.

Relativamente ao papel da identificação com a comunidade online como variável mediadora e da personalidade proativa como variável moderadora neste processo, constata-se que quando existe interação de ambas as variáveis, os níveis de significância revelam-se bastante elevados e, por esse motivo, conclui-se que estes resultados, apesar de irem contra a literatura, podem ser justificados tendo em conta a cultura dos inquiridos e as características da sua personalidade.

Deste modo, é possível concluir que a perceção de um trabalho significativo é um fator bastante importante para o sentimento de felicidade no trabalho dos Nómadas Digitais. Verifica-se também que quando os indivíduos atribuem valor e significado às tarefas que realizam, identificam-se mais facilmente com comunidades de apoio online que partilhem as suas experiências e estilo de vida, proporcionando, conseqüentemente, que se sintam felizes e realizados no seu trabalho.

Este estudo representa uma contribuição teórica importante, no sentido em que o fenómeno dos Nómadas Digitais encontra-se em expansão e não foram encontrados outros estudos semelhantes que abordem as mesmas variáveis. Do ponto de vista prático, os colaboradores digitais representam cada vez mais a mão de obra de muitas empresas e por isso, torna-se importante a criação de modelos de trabalho que permitam a inclusão destes colaboradores (Frick & Marx, 2021). Através do presente estudo, as empresas também têm a informação necessária para refletirem que tipo de Nómadas Digitais têm condições para atrair, tendo em conta a flexibilidade do seu ambiente digital (Richter & Richter, 2019). Isto porque, as empresas podem ganhar vantagem competitiva ao integrar Nómadas Digitais, mas, por outro lado, esta integração pode ser incerta, devido ao facto

de estes colaboradores não se enquadrarem na cultura da empresa. Os Nómadas Digitais têm uma realidade de trabalho distinta, onde o seu desempenho não é medido pelo número de horas e tarefas realizadas num local de trabalho, mas sim pelos seus resultados e contributos para a organização. Verifica-se, por isso, que deve existir uma mudança nos modelos de trabalho, visto que os conhecimentos digitais e a elevada autonomia são requisitos obrigatórios para o trabalho de um Nómada Digital (Frick & Marx, 2021). Desta forma, a partir dos resultados da presente investigação, as empresas podem refletir sobre possíveis melhorias no seu ambiente organizacional e delinear estratégias para atrair estes colaboradores.

No que concerne às limitações da investigação, destaca-se a dimensão reduzida da amostra e a dificuldade em chegar a um maior número de inquiridos. Deve salientar-se também o facto de o *Alpha* da personalidade proativa se encontrar um pouco abaixo do valor recomendável, pois os resultados da variável tiveram que ser analisados com prudência. Por último, constatou-se também que a personalidade proativa é uma variável difícil de medir, devido ao facto de ser conceituada como uma construção multifatorial (Alikaj et al., 2021).

Como sugestões de pesquisas futuras, seria pertinente realizar-se um estudo de caso aprofundado sobre uma comunidade de Nómadas Digitais em particular, ou um estudo comparativo entre duas comunidades de países diferentes, de forma a explorar a influência do contexto cultural e analisar se existem dinâmicas singulares e distintivas em cada grupo. Seria igualmente interessante estudar apenas os indivíduos que frequentam espaços de *co-working*, tal como tendo vindo a ser estudado (por exemplo, Zumbusch & Lalicic, 2020), para analisar pormenorizadamente estes espaços e averiguar se a pertença a um contexto físico tem similaridades com a presença diária numa organização. Também seria importante realizar um estudo tendo como base os níveis do Nomadismo Digital, de forma a analisar as perspetivas de trabalho e estilo de vida de cada nível, tendo em conta que, de acordo com Reichenberger (2018), viajar de forma contínua não é um requisito obrigatório para caracterizar um Nómada Digital, visto que a mobilidade de localização pode ser mais reduzida. Por fim, tendo em consideração que o Nomadismo Digital está a evoluir cada vez mais, poder-se-ia realizar um estudo em termos de dimensão e capacidade organizacional para recrutar estes colaboradores, analisando este impacto na estrutura, cultura e capacidade de integração de uma determinada organização.

## Referências

- Alikaj, A., Ning W., & Wu, B. (2021). Proactive Personality and Creative Behavior: Examining the Role of Thriving at Work and High-Involvement HR Practices. *Journal of Business and Psychology*, 36, 857-869. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09704-5>
- Bateman, T., & Crant J. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112. DOI: <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and Proactive Personality as predictors of Future Work self and Career Adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Carmo, H., & Ferreira, M. (2008). Metodologia da Investigação: Guia para Auto-aprendizagem (2ª edição). Lisboa: Universidade Aberta, 15, 16. Disponível em: <https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/5963> Acedido em 1 de agosto de 2023.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>
- Charles-Leija, H., Castro, C., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 1-15. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Chevtaeva, E., & Denizci-Guillet, B. (2021). Digital Nomads' Lifestyles and Coworkation. *Journal of Destination Marketing & Management*, 21, 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2021.100633>
- Chiu, C., Huang, H., Cheng, H., & Sun, P. (2015). Understanding Online Community Citizenship Behaviors Through Social Support and Social Identity. *International Journal of Information Management*, 35(4), 504-519. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.04.009>

Correia, R. (2022). Nómadas Digitais: A Tecnologia aliada ao Trabalho e ao Lazer. *Revista Dirigir & Formar*, 37, 32-35. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/26694/1/Artigo%20publicado%20Revista%20Dirigir%20e%20Formar.pdf> Acedido em 29 de junho de 2023.

Crant, J. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. DOI: <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>

DGERT. (s.d.). *Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação*. Disponível em: <https://certifica.dgert.gov.pt/legislacao/cnaef-classificacao-nacional-de-areas-de-educacao-e-formacao.aspx> Acedido em 14 de agosto de 2023.

Fieseler, C., Bucher, E., & Hoffmann, C. (2019). Unfairness by Design? The Perceived Fairness of Digital Labor on Crowdfunding Platforms. *Journal of Business Ethics*, 156, 987-1005. DOI: 10.1007/s10551-017-3607-2

Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Frick, N., & Marx, J. (2021). Integrating Digital Nomads in Corporate Structures: Managerial Contemplations. Disponível em: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1551&context=hiess-54> Acedido em 9 de dezembro de 2023.

Griggs, A., Rickel, E., Lazzara, E., & Frederick, C. (2021). Add Me as a Friend: Face to Face vs. Online Friendships and Implications for Happiness. *Academia Letters*. DOI: <https://doi.org/10.20935/AL3565>

Hannonen, O. (2020). In search of a Digital Nomad: Defining the Phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22, 335-353. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>

Haslam, S., Haslam, C., Cruwys, T., Jetten, J., Bentley, S., Fong, P., & Steffens, N. (2022). Social Identity makes Group-Based Social Connection Possible: Implications for Loneliness and Mental Health. *Current opinion in psychology*, 43, 161-165. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.07.013>

Hayes, A. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.

Hofstede Insights. (2023). Country Comparison Tool. Disponível em: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool> Acedido em 30 de setembro de 2023.

INE. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões: 2010*. Disponível em [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt) Acedido em 14 de agosto de 2023.

Jiang, Z. (2017). Proactive Personality and Career Adaptability: The Role of Thriving at Work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>

Jornal de Negócios. (2022). *Visto de Nómada Digital entra em vigor a 30 de outubro*. Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/empresas/detalhe/visto-de-nomada-digital-entra-em-vigor-a-30-de-outubro> Acedido em 23 de dezembro de 2022.

Kalleberg, A., & Dunn M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. *LERA for Libraries*, 20, 10-14. Disponível em: <https://michael-dunn.org/wp-content/uploads/2017/05/ALK-MD.-JQ-in-Gig-Economy.pdf> Acedido em 10 de dezembro de 2022.

Kock, F., Berbekova, A., & Assaf, A. (2021). Understanding and Managing the Threat of Common Method Bias: Detection, Prevention and Control. *Tourism Management*, 86. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104330>

Kortsch, T., Rehwaldt, R., Schwake, M., & Licari, C. (2022). Does Remote Work Make People Happy? Effects of Flexibilization of Work Location and Working Hours on Happiness at Work and Affective Commitment in the German Banking Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9117. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19159117>

Liu, D., Jiang, K., Shalley, C., Keem, S., & Zhou, J. (2016). Motivational Mechanisms of Employee Creativity: A Meta-Analytic Examination and Theoretical extension of the Creativity Literature. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137, 236-263. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.08.001>

Lysova, E., Allanb, B., Dikc, B., Duffyd, R., & Steger, M. (2019). Fostering Meaningful Work in Organizations: A Multi-Level Review and Integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>

Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a Fiabilidade do Alfa de Cronbach? Questões Antigas e Soluções Modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90. DOI: <https://doi.org/10.14417/lp.763>

Mateus, C. (2022, novembro 4). *Nômadas Digitais já podem pedir visto*. Expresso. Disponível em: <https://expresso.pt/economia/2022-11-04-Nomadas-digitais-ja-podem-pedir-visto-85a73d05> Acedido em 23 de dezembro de 2022.

Nemkova, E., Demirel, P., & Baines, L. (2019). In search of Meaningful Work on Digital Freelancing Platforms: The Case of Design Professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), 226-243. DOI: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12148>

Nomad List. (2023). *Join a Global Community of Remote Workers Living and Traveling around the World*. Disponível em: <https://nomadlist.com/> Acedido em 3 de agosto de 2023.

Qu, H., & Lee, H. (2011). Travelers' Social Identification and Membership Behaviors in Online Travel Community. *Tourism Management*, 32(6), 1262-1270. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.12.002>

Ratanakosol, K., Pathumcharoenwattana, W., & Kimpee, P. (2016). Learning Process for Creating Community Identity. *In SHS Web of Conferences*, 26, 1-6- DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20162601067>

Ray, S., Kim, S., & Morris, J. (2014). The Central Role of Engagement in Online Communities. *Information Systems Research*, 25(3), 528-546. DOI: <https://doi.org/10.1287/isre.2014.0525>

Reichenberger, I. (2018). Digital Nomads – A quest for Holistic Freedom in Work and Leisure. *Annals of Leisure Research*, 21(3), 364-380. DOI: <https://doi.org/10.1080/11745398.2017.1358098>

Richter, S., & Richter, A. (2019). Digital Nomads. *Business & Information Systems Engineering*, 62(1), 77-81. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12599-019-00615-1>

Rieder, K., Kraus, S., & Vogl, G. (2020). On the Road Again: Wie Kann die Arbeitsgestaltung zur Arbeitsfreude bei Mobiler Arbeit Beitragen?. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 27, 21-36. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11613-020-00635-x>

Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at Work: Developing a Shorter Measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21. DOI: <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at Work and Organisational Citizenship Behaviour: Is Organisational Learning a Missing Link?. *International Journal of Manpower*, 38(3), 470-488.

DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163>

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. (2018). Happiness at Work in Knowledge-Intensive Contexts: Opening the Research Agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149-159. DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>

Schlagwein, D. (2017). Escaping the Rat Race: Different Orders of Worth in Digital Nomading. In International Workshop on the Changing Nature of Work (CNOW), 1-5.

Schlagwein, D., & Jarrahi, M. (2020). The Mobilities of Digital Work: The Case of Digital Nomadism. In ECIS. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Schlagwein-2/publication/340755802\\_The\\_Mobilities\\_of\\_Digital\\_Work\\_The\\_Case\\_of\\_Digital\\_Nomadism/links/5e9bf78ca6fdcca789245c52/The-Mobilities-of-Digital-Work-The-Case-of-Digital-Nomadism.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Schlagwein-2/publication/340755802_The_Mobilities_of_Digital_Work_The_Case_of_Digital_Nomadism/links/5e9bf78ca6fdcca789245c52/The-Mobilities-of-Digital-Work-The-Case-of-Digital-Nomadism.pdf) Acedido em 21 de novembro de 2022.

Shawkat, S., Rozan, M., Salim, N., & Shehzad, H. (2021). Digital Nomads: A Systematic Literature Review. *7th International Conference on Research and Innovation in Information Systems (ICRIIS)*, 1-6. DOI: 10.1109/ICRIIS53035.2021.9617008

Shirmohammadi, M., Au, W., & Beigi, M. (2022). Remote Work and Work-Life Balance: Lessons Learned from the Covid-19 Pandemic and Suggestions for HRD Practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181. DOI:

<https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>

Steger, M., Dik, B., & Duffy, R. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. DOI:

<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Sun, W., Chou, C., Stacy, A., Ma, H., Unger, J., & Gallaher, P. (2007). SAS and SPSS Macros to Calculate Standardized Cronbach's Alpha Using the Upper Bound of the Phi Coefficient for Dichotomous Items. *Behavior Research Methods*, 39, 71-81. DOI:

<https://doi.org/10.3758/BF03192845>

Teye-Kwadjo, E., & Bruin, G. (2022). Rasch Analysis of the Proactive Personality Scale. *Psychological Reports*, 125(5), 2788-2806. DOI:

<https://doi.org/10.1177/00332941211028110>

Thompson, B. (2019). The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2(1-2), 27-42. DOI: <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>

Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2013). The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0032141>

Tolentino, L., Garcia, P., Lu, V., Restubog, S., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>

Wesarat, P., Sharif, M., & Majid, A. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88. DOI: <http://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>

Wong, S., Fieseler, C., & Kost, D. (2020). Digital Labourers' Proactivity and the Venture for Meaningful Work: Fruitful or Fruitless? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 887-911. DOI:10.1111/joop.12317

Zumbusch, J., & Lalicic, L. (2020). The Role of Co-Living Spaces in Digital Nomads' Well-Being. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 439-453. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00182-2>

## Anexos

### Anexo A – Questionário

Does your working condition fit into the so-called "Digital Nomad"? Digital Nomads are mobile employees, who perform their functions remotely anywhere in the world, with the support of information technology.	
Yes	No

<b>Autores</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Itens do Questionário</b>
<b>Steger et al. (2012)</b>	<b>Trabalho Significativo</b>	I have found a meaningful career.
		I view my work as contributing to my personal growth.
		My work really makes no difference to the world.
		I understand how my work contributes to my life's meaning.
		I have a good sense of what makes my job meaningful.
		I know my work makes a positive difference in the world.
		My work helps me better understand myself.
		I have discovered work that has a satisfying purpose.
		My work helps me make sense of the world around me.
		The work I do serves a greater purpose.
<b>Chiu et al. (2015)</b>	<b>Identificação com a Comunidade Online</b>	When someone praises this online support community, it feels like a personal compliment.
		I feel I am a typical member of this online support community.
		This online support community's successes are my successes.
<b>Salas-Vallina e Alegre (2018)</b>	<b>Felicidade no Trabalho</b>	At my job, I feel strong and vigorous.
		I am enthusiastic about my job.
		I get carried away when I am working.
		I am very satisfied with the nature of the work I perform.
		I am very satisfied with the pay I receive for my job.
		I am very satisfied with the opportunities which exist in my organization for advancement (promotion).
		I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.
		I feel emotionally attached' to this organization.
I feel a strong sense of belonging to my organization.		

Autores	Variáveis	Itens do Questionário
Teye-Kwadjo e Bruin (2022)	Personalidade Proativa	If I see something I don't like, I fix it.
		No matter what the odds, if I believe in something I will make it happen.
		I love being a champion for my ideas, even against others' opposition.
		I excel at identifying opportunities.
		I am always looking for better ways to doing things.
		If I believe in an idea, no obstacle will prevent me from making it happen.