

Elaboração da Escala Fear of Missing Out (FoMO) no Trabalho: Evidências de Validade de Conteúdo

Débora Ferreira Moura¹, Higor de Sousa Moura²,
Laurany Barbosa Santos³, Zabelle Cabral dos Santos⁴, Emerson Diógenes de Medeiros⁵

¹ <https://orcid.org/0000-0003-2420-8116> / Universidade Estácio de Sá - Teresina, Brasil

² <https://orcid.org/0000-0003-2933-6408> / Centro Universitário UNINOVAFAP, Brasil

³ <https://orcid.org/0000-0001-8030-9945> / Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAR), Brasil

⁴ <https://orcid.org/0000-0001-7729-3006> / Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAR), Brasil

⁵ <https://orcid.org/0000-0002-1407-3433> / Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAR), Brasil

Resumo

Fear of Missing Out (FoMO) é definido como o medo de perder algo quando se está ausente. Esse fenômeno tem se manifestado no ambiente do trabalho. Os objetivos desse estudo foram (a) elaborar a Escala FoMO no Contexto do Trabalho (EFCT) e (b) verificar evidências de validade de conteúdo. Para tanto, o estudo contou com duas etapas: (a) elaboração dos itens e (b) análise de juízes e validação semântica. Na primeira etapa, 42 gestores e colaboradores responderam a questões abertas. Essas respostas foram analisadas e embasaram a elaboração de 21 itens que compuseram a versão inicial da EFCT. Na segunda etapa, seis experts avaliaram os itens quanto à adequação, à relevância e à clareza; além do conteúdo, calculado pelo Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC). Como resultados, obteve-se uma versão da EFCT com 15 itens. Conclui-se que a EFCT tem evidências satisfatórias de validade de conteúdo e poderá ser útil para pesquisadores e profissionais que se interessem em avaliar o comportamento de FoMO e seus antecedentes e consequentes.

Palavras-chave: FoMO, *fear of missing out*, trabalho, escala.

Elaboration of the Fear of Missing Out (FoMO) Scale at Work: Evidence of Content Validity

Abstract

Fear of missing out (FoMO) is known as the fear of missing the opportunity to be a part of something, by being absent. It has manifested itself in the work environment. This study aimed to (a) develop the FoMO scale in the work context (*Escala FoMO no Contexto do Trabalho*, EFCT) and (b) verify evidence of content validity. To this end, the study had two stages: (a) development of the items, and (b) analysis of judges and semantic validation. In the first phase, forty-two managers and employees answered open-ended questions. The answers were subsequently analysed and formed the basis for the development of twenty-one items that made up the initial version of the EFCT. In the second phase, six experts evaluated the items for adequacy, relevance, and clarity; in addition to content, through the content validity coefficient (CVC). The results indicated a fifteen-item version of EFCT with satisfactory content validity. The EFCT may be useful for research interested in FoMO at work.

Keywords: FoMO, fear of missing out, work, scale.

Elaboración de la Escala del Miedo a Perderse (FoMO) en el Trabajo: Evidencias de Validez del Contenido

Resumen

Fear of Missing Out (miedo a perderse, FoMO) es conocido como el miedo a perder algo cuando se está ausente. Este fenómeno se ha manifestado en el ambiente de trabajo. Los objetivos de este estudio fueron (a) Elaborar la Escala FoMO en el Contexto del Trabajo (EFCT) y (b) verificar evidencias de validez de contenido. Para ello, el estudio tuvo dos etapas: (a) elaboración de los ítems y (b) análisis de jueces y validación semántica. En la primera etapa, 42 gestores y empleados respondieron a preguntas abiertas, cuyas respuestas fueron analizadas y sirvieron de base para la elaboración de 21 ítems que constituyeron la versión inicial de la EFCT. En la segunda etapa, seis expertos evaluarán la adecuación, relevancia y claridad de los ítems, además del contenido, calculado mediante el Coeficiente de Validez de Contenido (CVC). Como resultado, obtuve-se una versión de la EFCT con 15 ítems. Se concluyó que la EFCT tiene evidencias satisfactorias de validez de contenido y puede ser útil para investigadores y profesionales interesados en evaluar el comportamiento de FoMO en el trabajo.

Palabras clave: FoMO, miedo a perderse, trabajo, escala.

A globalização, especialmente nos últimos anos, tem ganhado destaque devidos as consideráveis inovações tecnológicas. Nesse cenário, que tem como uma das principais características a instantaneidade, a internet é considerada a principal ferramenta de disseminação de conteúdos de modo veloz e rápido (Gama et al., 2017; Jhala & Sharma, 2016). Desse modo, o avanço e utilização das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC) também aumentaram, pois permitem que as pessoas tenham uma acessibilidade de modo imediato a todos os conteúdos.

Logo, é perceptível o lugar que os computadores, *tablets*, celulares e aparelhos afins passaram a ocupar na vida das pessoas, seja no contexto de conexão tecnológica ou de sociabilidade (Gama et al., 2017; Machado, 2016; Soares et al., 2018). Diante da rápida disseminação das TDIC, é perceptível sua influência em diversas áreas das vidas das pessoas, incluindo o campo do trabalho. Assim, observa-se maior busca por produtividade e rapidez no mercado cada vez mais competitivo.

Os trabalhadores, por sua vez, devem desempenhar papéis cada vez mais ativos, flexíveis, comprometidos e que estejam dispostos a ser leais e até se envolver emocionalmente com o trabalho (Borges & Mourão, 2013; Chiavenato, 2014; Krumm, 2011). Nesse cenário, as modificações no ambiente de trabalho, passam a serem vistas, também, como oportunidades. Trabalhadores podem realizar capacitações e treinamentos com o intuito de estarem preparados para as oportunidades que poderão surgir (Ferreira et al., 2016).

As organizações, por sua vez, necessitam mudar também suas estratégias para se manterem no mercado diante de tantas exigências, bem como buscarem oportunidades de diferenciação (Cruz & Ferreira, 2016). Nessa lógica, entende-se como oportunidade o fato de utilizar-se de um recurso humano, abstrato ou material e transformá-lo a fim de obter alguma recompensa (De Bono, 1989). Assim, o modo como os trabalhadores percebem e vivenciam as oportunidades, no ambiente de trabalho, podem ser utilizadas como ferramentas importantes, uma vez que possibilitam a criação de estratégias de gerenciamento.

Logo, é imprescindível que as organizações tenham um bom gerenciamento de suas oportunidades, visto que uma má administração pode acarretar impactos negativos, a exemplo da diminuição da satisfação com o trabalho (Freitas et al., 2015). Portanto, as organizações encontram-se cada vez mais disponíveis às mudanças exigidas pelo mercado globalizado e buscam criar oportunidades de caráter material (p. ex.: remuneração), física (p. ex.: melhores condições de trabalho), psicológica (p. ex.: motivação, reconhecimento) e de ascensão de cargo. Ainda, gestores dessas organizações esperam contar com trabalhadores que planejem e gerenciem suas próprias carreiras (Freitas et al., 2015).

Neste íterim, em que mudanças e inovações tecnológicas nas organizações repercutem e afetam a vida dos trabalhadores (Coutinho, 2009; Neves et al. 2018), e de acessos facilitados e imediatos, é que o termo *Fear of Missing Out* (FoMO) passou a ser utilizado como um instrumento de marketing para afetar seus consumidores (Reagle, 2015). O objetivo dessa estratégia é causar sentimento de que algumas pessoas estariam perdendo algo que outras estariam ganhando ou fazendo.

Logo em seguida, em 2011, Dan Herman, ao criar um site¹, relatou que os consumidores são motivados pela vontade de consumir e de acabar com as possibilidades de medo da perda de algo (Hermann, 2011). Logo após, em 2013, o FoMO

passou a ser estudado pelo psicólogo social Andrew Przybylski e por seus colaboradores. Eles conceitualizaram FoMO como uma angústia sentida enquanto se está ausente, pelo receio de estar perdendo alguma experiência satisfatória, resultando na vontade de continuar conectado com o que outras pessoas estão fazendo (Przybylski et al. 2013; Song et al., 2017).

Apesar de não haver consenso na definição teórica desse conceito, é apontado que as pessoas que experienciam algum nível de FoMO são suscetíveis a experimentar sentimentos e emoções negativas quando em situações em que não conseguem estar presentes do mesmo modo que outras pessoas. Essas emoções negativas podem ser, p. ex.: ansiedade, medo, depressão. Ainda, elas podem evoluir para quadros patológicos (Hato, 2013; Song et al., 2017).

Destarte, depreende-se que é possível que FoMO se encontre presente também no contexto laboral, uma vez que essas “experiências gratificantes” podem ser percebidas, pelos trabalhadores, como oportunidades a novas atividades que resultem em benefícios (p. ex.: aumento de salário e/ou promoções). Portanto, a suposição de que, por estarem ausentes do trabalho poderia levá-los a perder tais oportunidades, os levam ao comportamento de verificar insistentemente o celular ou computador, isto é, estarem conectados ao trabalho em busca de atualizações.

Considerando o que foi comentado até o momento e que as consequências do FoMO podem ser negativas para os trabalhadores, seria importante contar com medidas psicométricas que permitisse sistematicamente o estudo do fenômeno, seus consequentes e antecedentes. Portanto, para compreender se instrumento como este existe foram realizadas buscas, nas bases de dados indexadas nos periódicos da CAPES, a saber, Scopus, PsyInfo, Lilacs, Pubmed e Web of Science, buscando artigos publicados entre janeiro de 2010 a 2021 que possuíam como objetivo construção e validação de escalas do FoMO.

Os resultados indicaram a existências das medidas medidas *Fear of Missing Out Scale* – FoMOs (Przybylski et al. 2013); *C-FoMO Scale* (Hato, 2013); *The FoMO Scale* (Abel et al., 2016); *FoMO measurement scale in mobile social media environment* (Song et al. 2017); *T-SFoMOS* (Wegmann et al., 2017); *Alcohol-related FOMO* (ALFOMO; Al Abri, 2017); *Fear of Missing Out short form – FoMOsf* (Riordan et al., 2018); *Online Fear of Missing Out inventory (ON-FoMO; Sette et al., 2020)*; e *Workplace FoMO* (Budnick et al., 2020).

Após analisar os achados, percebe-se que as medidas de FoMO possuem como foco a avaliação de pensamentos de preocupação por estarem perdendo experiências sociais consideradas positivas. Tais instrumentos contêm, em sua maioria, um direcionamento para situações que dizem respeito a amizades, relações interpessoais (p. ex.: “Eu fico preocupado quando descubro que meus amigos estão se divertindo sem mim”; Przybylski et al., 2013; “Temo que meus amigos tenham experiências mais gratificantes do que eu”; Wegmann et al., 2017). Já outros não fazem referência a um contexto específico (p. ex.: “Temo que outros tenham mais experiências recompensadoras do que eu”; Przybylski et al., 2013; “Muitas vezes, fico triste ao ver nas redes sociais que as pessoas são mais felizes do que eu”; Sette et al., 2020).

Com isso, há uma dificuldade em adaptar tais medidas para o contexto laboral, local em que as interações profissionais são potencialmente gratificantes, mesmo que, por vezes, essa relação não tenha uma satisfação positiva explícita. Dessa forma, verificou-se a necessidade de se ter uma medida

específica para tal contexto, permitindo a pesquisadores estudar FoMO e relacioná-lo com construtos comuns do contexto laboral, a exemplo de motivação, bem-estar e satisfação no trabalho (Budnick et al., 2020).

FoMO no trabalho pode ser entendido como uma apreensão generalizada, experimentada pelo trabalhador, de que ele não está aproveitando oportunidades e experiências relacionadas ao trabalho que, possivelmente, estão sendo desfrutadas por outros colegas de trabalho. Essas oportunidades são vistas como valiosas para a carreira profissional. Logo, se o trabalhador está ausente ou desconectado do trabalho, poderá perdê-las (Budnick et al., 2020). Evidências acerca das consequências negativas que o FoMO gera no ambiente de trabalho (por exemplo, Bonchek, 2016; Brubaker & Mobley, 2017; Kitchen, 2018; Lieberman, 2016) costumam ser inferidas de conclusões de estudos realizados com estudantes universitários, nos quais se avaliam consequências negativas futuras no bem-estar (Alt, 2016; Elhai et al., 2016; Pryzbylski et al., 2013; Wolniewicz et al., 2018).

Uma medida específica para avaliar o FoMO experienciado por trabalhadores foi identificada na literatura (Budnick, 2020). Contudo, ela tem peculiaridades culturais divergentes da cultura laboral brasileira. Não foram identificados instrumentos que avaliam FoMO em trabalhadores elaborados ou adaptados para o português do Brasil. Logo, é justificada a necessidade de elaboração de uma nova medida, pautada no contexto laboral desse país. Esse estudo objetiva elaborar a Escala *Fear of Missing Out* (FoMO) no Contexto do Trabalho brasileiro – EFCT, bem como apresentar evidências de validade de conteúdo.

Método

Participantes

Inicialmente, 42 pessoas participaram da etapa de levantamento de conteúdos relacionados ao FoMO no ambientes de trabalho. Essa amostra foi acidental, obtida através do método de saturação de respostas (quando começam a repetir). Participaram 15 profissionais de gestão de pessoas e 27 colaboradores que exerciam cargos e/ou funções de liderança em empresas privadas (64,3%) e instituições públicas (35,7%) do estado do Piauí, com idades variando de 23 a 64 anos ($M = 35,64$; $DP = 9,036$; $Mo = 28$), sendo a maioria do sexo feminino (54,8%), distribuídos entre os tipos de atividades: serviços (78,6%), comércio (16,7%) e indústria (4,8%). Os dados sociodemográficos podem ser verificados na Tabela 1.

Posteriormente, na etapa de análise de juízes, contou-se com seis *experts*, com idades entre 29 e 59 anos ($M = 42,2$; $DP = 16,7$; moda = 39), do sexo feminino (50%) e masculino (50%). Os seis *experts* eram psicólogos, professores universitários, mestres (50%) e doutores (50%) e que atuavam nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Avaliação Psicológica e Psicologia Social. Já na etapa seguinte, de validação semântica, participaram 20 colaboradores (população-meta), com idades de 29 a 55 anos ($M = 37,75$; $DP = 7,70$; moda = 39), a maioria do sexo feminino (60%), solteiros (70%) e pós-graduados (80%).

Instrumentos

Foi aplicado um questionário sociodemográfico, o qual continha questões referentes a: sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho, entre outras variáveis. A

Tabela 1

Características Sociodemográficas dos Participantes da Pesquisa

Características	f	(%)
Sexo		
Feminino	23	54,8%
Masculino	19	45,2%
Estado Civil		
Solteiro(a)	19	45,2%
Casado(a)	20	47,6%
Divorciado(a)	1	2,4%
União de fato/ Vive junto	2	4,8%
Escolaridade		
Ensino Médio Incompleto	0	0%
Ensino Médio Completo	0	0%
Ensino Superior Incompleto	3	7,2%
Ensino Superior Completo	6	14,3%
Pós-graduação em Andamento	9	21,4%
Pós-graduação Completa	24	57,1%
Renda		
1 a 3 salários	15	40,54%
4 a 6 salários	18	48,65%
Mais de 10 salários	4	10,81%
Tempo de Trabalho		
1 a 4 anos	7	40,5%
5 a 7 anos	5	35,7%
8 a 10 anos	0	23,8%
Carga Horária de Trabalho		
Até 15h semanais	1	2,5%
Entre 15h e 30h semanais	7	16,5%
Acima de 30h semanais	35	81,0%

fim de investigar o FoMO nas organizações, utilizou-se um questionário eletrônico (Google Forms) semiestruturado, que foi respondido de forma individual por cada participante. No questionário, havia definições de FoMO e de suas variações, além de duas questões nas quais cada participante deveria responder, de forma livre, em quais comportamentos ou situações o FoMO estava presente no seu trabalho, pensando em si ou nos colegas (1- Quais comportamentos você identificaria como FoMO [seu ou de seus colegas]? e 2- Que outras situações o FoMO estaria presente no seu cotidiano profissional?). O preenchimento dos instrumentos durou, em média, cerca de 15 minutos.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A presente pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Piauí, e aprovada sob o parecer nº 3.739.254. O recrutamento dos participantes deu-se a partir de uma amostra não probabilística por conveniência, usando a saturação das respostas como parâmetro, ou seja, quando as respostas passaram a se repetir sem acrescentar informações/ comportamentos descritos como FoMO a coleta foi finalizada.

Após a leitura dos objetivos da pesquisa, os participantes formalizavam sua concordância assinalando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). No TCLE, estava declarado que a participação na pesquisa era voluntária, que o caráter da pesquisa era sigiloso e que o anonimato em relação

aos dados fornecidos e à identidade dos participantes estavam garantidos. Essa pesquisa está de acordo com os critérios éticos de pesquisas com seres humanos em vigor (Resolução no 466/12 e a nº 510/16, do Conselho Nacional de Saúde).

Os questionários eletrônicos foram aplicados de acordo com a disponibilidade de cada participante. Com as respostas, foi possível compor a versão preliminar da EFCT com 21 itens. Os itens elaborados foram submetidos à análise de seis juízes (peritos da área do constructo). Esses foram contatados via e-mail, no qual receberam uma carta convite, termo de consentimento livre e esclarecido, além da primeira versão da EFCT com definições e instruções para realização das análises dos itens. Tal etapa prevê a escolha dos itens de acordo com a concordância entre os juízes como os mais característicos do FoMO no trabalho. Adotou-se um critério mínimo de 80% de concordância entre os juízes (Pasquali, 1998), o que resultou na exclusão de 06 itens, portanto, após esta etapa a versão da EFCT ficou composta por 15 itens.

Em seguida, esta versão foi submetida a avaliação semântica com um grupo de vinte participantes, todos trabalhadores em empresas/corporações do estado do Piauí, com diferentes níveis de formação. A finalidade dessa etapa foi averiguar se todos os itens, bem como o formato da escala (tipo Likert), eram compreensíveis por integrantes da população-alvo, resultando na versão preliminar da EFCT.

Procedimentos de Análise de Dados

Com os dados provenientes do questionário sociodemográfico foram realizadas estatísticas descritivas (tendência central e dispersão) através do pacote estatístico IBM SPSS (versão 24) para caracterização da amostra. Já os conteúdos apontados nas respostas do questionário semiestruturado foram analisados com o auxílio do *software* IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), versão 0.7 alpha2, utilizando o método proposto por Reinert, a Classificação Hierárquica Descendente (CHD). Com a CHD obteve-se o reconhecimento do dendrograma com as classes emergidas, desconsiderando as palavras com $\chi^2 > 3,80$ ($p < 0,05$; Camargo & Justo, 2016).

Para alcançar os resultados, foram seguidas três etapas: (1) preparação e codificação do texto extraído das respostas, separadas por meio de uma linha de comando (composta por variáveis como, por exemplo, idade, sexo e tipo de organização), além de terem sido lematizadas, ou seja, foram realizadas correções de digitação e pontuação, uniformização de siglas e junção de termos compostos, gerando ao final o *corpus* de análise; (2) a realização propriamente dita da classificação hierárquica descendente e (3) a interpretação das classes identificadas.

As avaliações realizadas pelos juízes foram organizadas em uma planilha, para que dessa forma fosse realizada as análises quantitativas e qualitativas dos dados. No tocante às análises estatísticas, adotaram-se os critérios de concordância entre os juízes (Pasquali, 1998) além do cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), individualmente, de todos os itens como é proposto por Hernandez-Nieto (2002).

Resultados

Elaboração dos Itens

As respostas às perguntas abertas do questionário foram organizadas em um *corpus* textual geral constituído por

quarenta e dois textos, separados em 53 segmentos de texto (ST), com aproveitamento de 49 ST (92,45%), atendendo o critério mínimo estabelecido pela literatura (75%; Camargo & Justo, 2016). Emergiram 1.130 ocorrências (palavras, formas ou vocábulos), sendo 411 palavras distintas e 265 com uma única ocorrência. O conteúdo analisado foi categorizado em três classes: (1) Classe 1 – *Medo de desconectar*, com 18 ST (36,73%), (2) Classe 2 – *Medo de desligar*, com 13 ST (26,54%); e (3) Classe 3 – *Medo de perder*, com 18 ST (36,73%). No entanto, devido ao número pequeno de participantes, não foi possível determinar um perfil de pessoas em cada classe.

As três classes se apresentam divididas em duas ramificações (A e B) do *corpus* total em análise. Os *subcorpus*, as ramificações e as classes foram nomeadas pelos autores com base na análise do conteúdo das frases mais representativas. Assim o *subcorpus* A, “*E se eu perder oportunidades?*”, composto pela Classe 3 (“*Medo de perder*”), se refere aos discursos dos participantes em que é possível observar o receio de se perder oportunidades (p. ex.: informações, ascensão de carreira), o que gera preocupação e pensamentos em relação ao trabalho na maior parte do tempo.

O *subcorpus* B, denominado “*Conexão Ininterrupta*”, contém os discursos correspondentes às Classe 2 (“*Medo de desligar*”) e Classe 1 (“*Medo de desconectar*”). Na Classe 1, foram contemplados discursos que evidenciam a prática de estar fora do ambiente de trabalho (p. ex.: férias, folgas e finais de semana) mas ter atitudes que os façam acompanhar a empresa (p. ex.: checar redes sociais, e-mails e aplicativos de mensagens instantâneas). Na Classe 2, foram categorizados comportamentos de estado de alerta constante, para que não haja a perda de algo considerado como importante (ver Figura 1).

Com o intuito de uma melhor visualização das classes, elaborou-se um organograma com a lista de palavras de cada classe geradas a partir do teste χ^2 (qui-quadrado). Nele emergem as evocações que apresentam vocabulário semelhante entre si e vocabulário diferente das outras classes. Posteriormente serão descritas, operacionalizadas e ilustradas todas as classes expressas na Classificação Hierárquica Descendente (ver Figura 2).

A Classe 3 “*Medo de Perder*” apresentou 36,73% ($f = 18$) do total de segmentos de texto retidos do *corpus*, a qual é composta por termos que abrangem o intervalo entre $\chi^2 = 4,48$ (Medo) e $\chi^2 = 9,59$ (Casa). Além das palavras supracitadas, a presente classe é constituída por vocábulos como “Preocupação” ($\chi^2 = 8,43$); “Pensar” ($\chi^2 = 7,5$); “Receio” ($\chi^2 = 6,39$); “Colega” ($\chi^2 = 5,5$) e “Ausência” ($\chi^2 = 5,5$).

Já a classe 2 “*Medo de Desligar*” apresentou uma retenção de 26,53% ($f = 13$) do total de STs analisados. Ela compreendeu as palavras entre o intervalo de $\chi^2 = 5,25$ (Empresa) e $\chi^2 = 30,53$ (Mesmo). Além destes, a classe consistiu-se das formas, “Folga” ($\chi^2 = 15,42$); “Horário” ($\chi^2 = 12,06$); “Dia” ($\chi^2 = 11,32$); “Acompanhar” ($\chi^2 = 8,85$); “Equipe” ($\chi^2 = 8,85$); “Fora” ($\chi^2 = 8,45$); “WhatsApp” ($\chi^2 = 8,15$); “Grupos” ($\chi^2 = 5,65$); “Tempo” ($\chi^2 = 5,25$) e “Empresa” ($\chi^2 = 5,25$).

Pode-se observar ainda que em uma das ramificações da Classe 3, deriva a classe 1 “*Medo de Desconectar*”, a qual compreende 36,73% ($f = 18$ ST) do *corpus* analisado, apresentando o mesmo peso da classe 3. É composta por palavras e radicais no intervalo entre $\chi^2 = 4,48$ (Algo) e $\chi^2 = 20,23$ (Checar). Essa classe é formada por palavras como “Checar” ($\chi^2 = 20,23$); “Constantemente” ($\chi^2 = 18,99$); “E-mail” ($\chi^2 = 14,97$); “Sempre” ($\chi^2 = 14,97$); “Acontecer” ($\chi^2 = 6,39$), “Conectar” ($\chi^2 = 5,5$) e “Algo” ($\chi^2 = 4,48$).

Figura 1

Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente

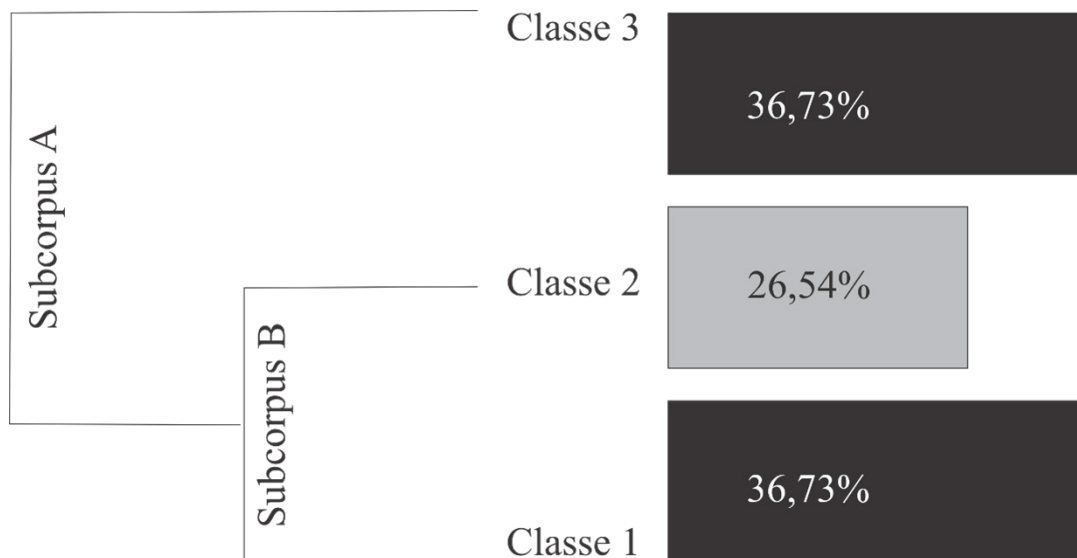
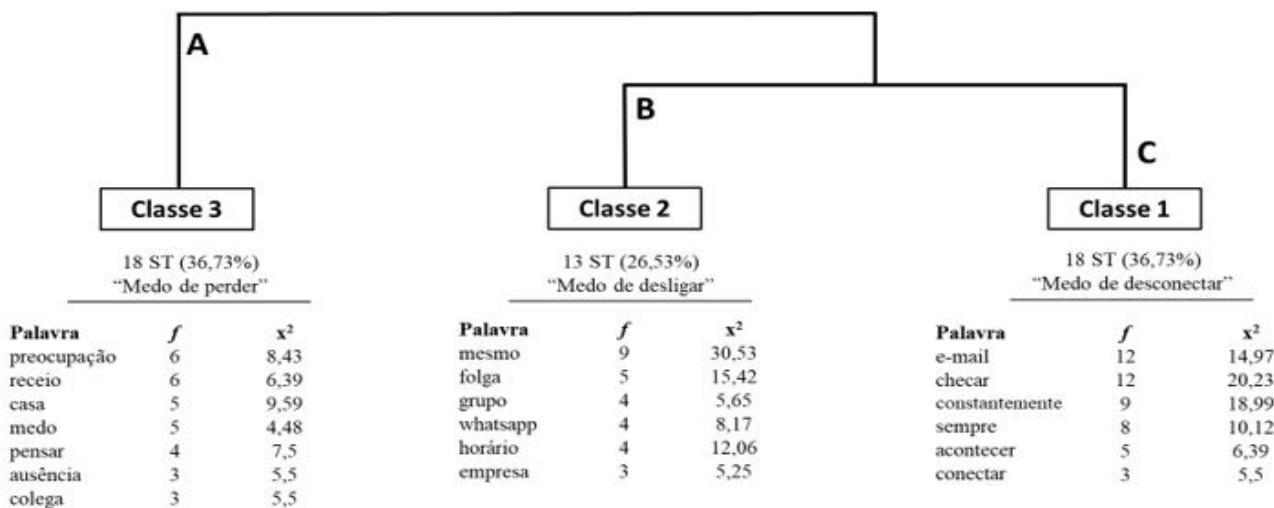


Figura 2

Organograma de Classes da Classificação Hierárquica Descendente



As palavras e principais ST de cada uma das classes emergidas no dendrograma embasaram a elaboração dos itens que constituiram a primeira versão preliminar do instrumento composto por 21 itens.

Análise de Juízes e Validação Semântica

O conjunto de itens que constituiram a versão preliminar da EFCT foram submetidos à análise de juízes, para que pudessem ser analisados no que diz respeito a aspectos como pertinência, clareza e relevância. Assim, verificou-se se tais itens eram julgados como capazes de representar o fenômeno estudado. As análises ocorreram de maneira individual e cada juiz poderia deferir pela permanência ou não de determinados itens, como também sugerir modificações e inclusões na redação deles.

Seguiu-se o critério de concordância de 80% entre os especialistas para que um dado item permanecesse na composição da referida escala (Pasquali, 1998). Com isso, houve a exclusão de 06 itens (05, 11, 12, 14, 20 e 21) e a modificação na redação de 05 itens (01, 03, 04, 09 e 18). Com

as alterações sugeridas pelos juízes, a versão da EFCT contou ao final com 15 itens. Para averiguar o grau de concordância entre as análises dos juízes, optou-se por utilizar o cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), permanecendo com os itens que apresentassem o CVC ≥ 0,80, pois, desta forma garantia-se a qualidade dos aspectos de cada item avaliado (Hernandez-Nieto, 2002).

Tendo em conta a média do Coeficiente de Validade de Conteúdo total (CVCt) de cada um dos aspectos considerados, tem-se CVCt = 0,91. A Tabela 2 exibe a redação dos 21 itens e os respectivos valores do Coeficiente de Validade de Conteúdo para cada item, de acordo com a avaliação dos seis juízes.

Assim, ao observar a Tabela 2 é possível constatar que pela discordância dos juízes em cada aspecto avaliado, os itens 12 e 21 foram os únicos que apresentaram o CVCi abaixo do parâmetro mínimo aceitável (0,7 em adequação e relevância, no item 12; e 0,6 em adequação no item 21), adicionalmente estes se somam aos itens 5, 11, 14 e 20 que foram eliminados da versão preliminar final (15 itens) por não apresentarem 80% de concordância sobre a pertinência de seu conteúdo ser um bom representante do FoMO no contexto do trabalho.

Tabela 2*Redação dos Itens, Ordem de Apresentação e o CVC para Cada Item Calculado em Função dos Seis Juizes*

Nº	Conteúdo dos Itens	CVC			4
		1	2	3	
1	Estou no lazer, mas com o sentimento que algo está acontecendo no trabalho.	0,9	1,0	0,9	83%
2	Receio ausentar-me do trabalho, nas férias, e perder alguma oportunidade.	1,0	1,0	1,0	100%
3	Eu me preocupo com o trabalho quando estou em casa.	0,9	0,8	1,0	83%
4	Checo constantemente o e-mail e aplicativos de mensagem instantânea.	1,0	1,0	1,0	100%
5*	Envio e/ou respondo mensagens fora do horário de trabalho.	0,8	0,8	0,8	50%
6	Adio as férias por pensar que o trabalho não poderá ficar sem a minha presença.	1,0	0,9	0,9	83%
7	Tenho dificuldades de relaxar no final de semana, pois estou conectado no trabalho.	1,0	1,0	0,9	83%
8	Mesmo no horário de descanso, meu pensamento não se desconecta totalmente do ambiente de trabalho.	1,0	1,0	1,0	100%
9	Fico constantemente conectado nas redes sociais em busca de oportunidades de crescimento que me coloque à frente.	0,9	0,9	1,0	83%
10	Acompanho as demandas do trabalho mesmo estando de férias.	1,0	1,0	1,0	100%
11*	Desmarco compromissos pessoais para estar presente no trabalho mesmo que em dias de folga ou fora do horário de trabalho.	0,8	0,8	0,9	67%
12*	Sonho com o que deixei de fazer no trabalho.	0,7	0,7	0,9	33%
13	Executo atividades fora do horário de trabalho por receio de “ficar para trás” em relação aos meus colegas.	1,0	1,0	1,0	100%
14*	Evito tirar dias de folga mesmo com horas para compensar.	0,8	0,9	1,0	67%
15	Olho constantemente o celular, pois receio ter chamadas perdidas do trabalho.	1,0	1,0	1,0	100%
16	Acompanho aplicativos de mensagens instantâneas (ex.: WhatsApp, Telegram etc.) durante folgas e viagens para saber como a equipe está trabalhando.	1,0	1,0	1,0	100%
17	Eu me preocupo em perder informações importantes sobre o trabalho.	0,8	0,8	0,8	100%
18	Tenho medo de me ausentar do trabalho e perder oportunidades que meus colegas de trabalho terão.	0,9	0,9	1,0	83%
19	Tenho medo de perder reuniões importantes no trabalho que poderiam levar à uma perspectiva de aumento salarial ou ascensão de cargo.	1,0	1,0	1,0	100%
20*	Quando estive de licença maternidade/paternidade continuei conectado no trabalho ou voltei antes da mesma terminar.	0,8	0,8	0,9	67%
21*	Receio engravidar e perder oportunidades no trabalho.	0,6	0,9	0,9	67%

Nota. CVC: Coeficiente de Validade de Conteúdo; 1 = Adequação; 2 = Relevância; 3 = Clareza; 4 = Grau de concordância entre os juizes; * = Item com grau de concordância inferior a 80% entre os juizes.

Discussão

A presente pesquisa teve por objetivo elaborar a Escala FoMO no Contexto do Trabalho – EFCT verificando sua validade de conteúdo. Os dados obtidos possibilitaram a apreensão de situações e comportamentos de FoMO no contexto do trabalho em três classes, resultados da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), que possibilitaram a elaboração de 21 itens/descriptores do fenômeno avaliado, inclusive com características semelhantes à medida com o mesmo fim (Budnick et al., 2020). Nesse sentido, é possível inferir que o objetivo proposto foi alcançado com êxito, propondo um conjunto de 15 itens. Em termos de conteúdo, nos 15 itens será possível mensurar o FoMO em situações laborais inclusive com seus efeitos nocivos aos trabalhadores (Coutinho, 2009; Hato, 2013; Hernandez-Nieto, 2002; Neves et al. 2018; Song et al., 2017). A seguir, serão discutidos os principais resultados deste estudo.

Inicialmente, verificou-se que os discursos da classe 3 - “Medo de Perder” - evidenciam episódios de receio e medo de perder oportunidades (empregos, confiança, informações etc.) o que gera preocupação e pensamentos constantes ligados ao trabalho. Este é um aspecto comum do FoMO, até mesmo em contextos considerados mais comuns, isto é, em redes sociais e congêneres (Pryzbylski et al., 2013), nos quais há indícios de que tal preocupação levem as pessoas a sentir desconforto psicológico (p. ex.: sintomas depressivos, ansiosos etc.; Wegmann et al., 2017), inclusive apresentando estados

patológicos (Pryzbylski et al., 2013; Sette et al., 2020), ou ainda no contexto do trabalho, baixos níveis de satisfação com o trabalho (Budnick et al., 2020).

O FoMO no trabalho relaciona-se com o esforço constante de não perder oportunidades significativas na carreira, informações relevantes, o reconhecimento (status/prestígio) em cooperar com projeto e decisões importantes, o que pode gerar, na maioria das vezes, comparações sociais com os colegas de trabalho, pois é preciso estar à frente (Budnick et al., 2020). Deste modo, é possível que os colaboradores demandem esforços pensando em aspectos do trabalho, o que acarreta à realização de tarefas extras, fora do expediente, gerando sentimentos de desgaste e medo de se tornar desatualizado, atrasado e descompassado ao ritmo solicitado (Budnick et al., 2020). Os atuais trabalhadores partilham do medo grande em ficar de fora ou perder algo, pois não desejam ser “deixados para trás” (Boncheck, 2016).

Em consonância com esse pensamento, Ragsdale e Hoover (2016) e Budnick et al. (2020) afirmam que o FoMO no local de trabalho pode se apresentar como um diferencial positivo para empresas. Ainda, pode ser um fenômeno individual de um determinado colaborador, já que ele tende a permanecer conectado ao trabalho em detrimento da apreensão de que oportunidades podem estar sendo perdidas (p. ex.: progresso na carreira, informações). Tais circunstâncias motivam o colaborador a pensar constantemente no trabalho e buscar meios de estar presente no ambiente laboral evitando perdas potenciais de recursos. Consequentemente, ele satisfaz

necessidades psicológicas e profissionais (Rozgonjuk et al., 2020).

Já na classe 2 - “*Medo de Desligar*” - percebe-se que predominaram concepções de que mesmo quando o colaborador se encontra fora do ambiente de trabalho, em momentos de lazer (p. ex.: férias, dias de folga e finais de semana), ele sente a necessidade de acompanhar a empresa. Para tanto, utiliza mídias sociais (e-mail, WhatsApp) como uma forma de não se desligar do ambiente laboral, permanecendo direta e indiretamente presente, algo muito semelhante ao que ocorre com o FoMO de forma geral (Pryzbylski et al., 2013).

Esse aspecto tem justificado o interesse das grandes empresas no fenômeno, já que é de conhecimento de gestores que o FoMO no ambiente laboral prediz o comportamento de checagem constante de mensagens em meios de comunicação oficiais (e-mail) ou não (redes sociais), promovendo maior envolvimento dos colaboradores em suas atividades profissionais (Ragsdale & Hoover, 2016). Nesse sentido, Hobfoll (2002) assegura que os colaboradores buscam permanecer ligados ao local de trabalho para que tenham condições de manter, proteger ou construir seus recursos laborais e de sua carreira profissional.

No entanto, numa perspectiva diferente, Wilding (2016) propõe que o medo de perder oportunidades de carreira e desenvolvimento profissional podem levar os colaboradores a terem implicações negativas ao desempenho, a exemplo de baixos níveis de satisfação no trabalho e de felicidade na vida profissional. Dizer sim a todas as oportunidades que surge na organização, comprometer-se demasiadamente com eventos de *networking*, palestras, seminários, *workshops* em seu tempo livre; não conseguir equilibrar seu tempo entre vida pessoal e profissional são exemplos de algum nível do FoMO no trabalho (Budnick et al., 2020; Ragsdale & Hoover, 2016).

Da Classe 3, deriva a Classe 1 - “*Medo de Desconectar*” - na qual se observa que os participantes possuem medo de se desconectar do ambiente do trabalho, permanecendo em estado de alerta constante para que saibam o que está acontecendo no trabalho e não percam algo importante para eles. Reuniões externas às empresas/instituições colaboram para que os profissionais acabem estendendo assuntos, questões e debates do trabalho para um momento que seria de lazer. Com isso, funcionários podem ter o comportamento de verificar repetidamente suas mensagens para que se mantenham informados, o que reduz apreensões de exclusões de informações do trabalho (Budnick et al., 2020) e pode gerar mal-estar em função do comportamento de FoMO (Smith et al., 2012).

No que diz respeito aos indicadores de validade de conteúdo, após a avaliação crítica dos juízes, realizou-se o aprimoramento da escala. Alguns itens foram reformulados para que, assim, houvesse melhor adequação do conteúdo da medida para o público-alvo, como recomenda a literatura (Pasquali, 1998, 2010). No que tange ao CVC, foram considerados três aspectos de qualidade para elaboração de itens para uma medida (adequação, relevância e clareza). Os resultados mostraram que CVC menores que 0,8 indicam que o conteúdo é dubio para um especialista. Portanto, os itens que apresentaram tal resultado foram excluídos da versão preliminar (Hernández-Nieto, 2002). O mesmo ocorreu com os itens para os quais não se obteve concordância mínima de 80% entre os juízes (Pasquali, 2010).

Por fim, considerando o que se recomenda nos manuais de elaboração de instrumentos (Hernández-Nieto, 2002; Pasquali, 1998, 2010), avalia-se que os objetivos aqui propostos foram

alcançados. Considera-se que esse estudo tem relevância social e científica, uma vez que se disponibiliza uma medida de FoMO no contexto do trabalho, com evidências de validade de conteúdo adequadas. Trata-se de uma medida com 15 itens que poderá ser útil para pesquisadores e profissionais que se interessem em avaliar o comportamento de FoMO e seus antecedentes e consequentes. No entanto, considera-se pertinente a realização de estudos que tenham como objetivo a verificação da validade de critério e de construto da EFCT, permitindo, de modo prático, seu uso em pesquisas ou como ferramenta de *screening* para avaliação do FoMO.

Referências

- Al Abri, A. (2017). *Where is the party tonight? The impact of fear of missing out on peer norms and alcohol expectancies and consumption among college students*.
- Alt, D., & Boniel-Nissim, M. (2018). Links between Adolescents' Deep and Surface Learning Approaches, Problematic Internet Use, and Fear of Missing Out (FoMO). *Internet Interventions*, 13, 30–39. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2018.05.002>
- Abel, J. P., Buff, C. L., & Burr, S. A. (2016). Social Media and the Fear of Missing Out: Scale Development and Assessment. *Journal of Business & Economics Research (Online)*, 14(1), 33. <https://doi.org/10.19030/jber.v14i1.9554>
- Borges, L. D. O., & Mourão, L. (2013). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Artmed.
- Bonchek, M. (2016). How to stop worrying about becoming obsolete at work. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/01/how-to-stop-worrying-about-becoming-obsolete-at-work>
- Brubaker, M., & Mobley, F. (2017). Don't let your inner fears limit your career. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2017/10/dont-let-your-inner-fears-limit-your-career>
- Budnick, C. J., Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2020). The fear of missing out at work: examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior*, 104, 106161. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106161>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2016). *Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ*. Universidade Federal de Santa Catarina. http://iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20IRaMuTeQ%20em%20portugues_17.03.2016.pdf
- Cruz, S. G., & Ferreira, M. M. F. (2016) Gestão do conhecimento em instituições de saúde portuguesas. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 69(3) 461-469. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2016690311i>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Manole.
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpsp/v12n2/a05v12n2.pdf>
- De Bono, E. (1989). *Oportunidades: um manual para a busca de melhores oportunidades nos negócios*. Vértice.
- Elhai, J. D., Levine, J. C., Dvorak, R. D., & Hall, B. J. (2016). Fear of missing out, need for touch, anxiety and depression are related to problematic smartphone use. *Computers in Human Behavior*, 63, 509–516. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.079>
- Ferreira, L., Rebelo, T., Lourenço, P. R., & Dimas, I. D. (2016). Efeitos da cultura de aprendizagem na satisfação no trabalho, no bem-estar e no comprometimento organizacional. *Revista E-Psi*, 6(2), 67-95. <https://revistaepsi.com/wp-content/uploads/artigos/2016/Ano6-Volume2-Artigo4.pdf>
- Freitas, A. D. G. de, Lacerda, F. M., Santos, E. A. dos, & Alvarenga, M. A. (2015) *Intenção de Rotatividade: Um Enfoque a Partir das Políticas de Recursos Humanos e da Percepção de Oportunidades de Aprendizagem nas Organizações*. ANPAD. https://www.researchgate.net/publication/281927130_Intencao_de_Rotatividade_UM_Enfoque_a_Partir_das_Politicas_de_Recursos_Humanos_e_da_Percepcao_de_Oportunidades_de_Aprendizagem_nas_Organizacoes
- Gama, A. P. F., Lins, E. F., & Souza, F. M. (2017). *Redes Sociais e Meio Ambiente: a virtualização de práticas socioambientais coletivas?* Anais do III Congresso Internacional de Literatura e Ecocrítica - Diálogos ecocêntricos: arte, cultura e justiça, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6353>

- Hato, B. (2013). *Mobile Phone Checking Behavior Out of a Fear of Missing Out: Development, Psychometric Properties and Test-Retest Reliability of a C-FoMO-Scale ANR: 610304* (Master's Thesis). <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=130541>
- Herman, D. (2011). *The fear of missing out* [Website]. <http://fomofearofmissingout.com/fomo>
- Hernández-Nieto, R. (2002). *Contributions To Statistical Analysis: The Coefficients of Proportional Variance, Content Validity and Kappa*. Booksurge Publishing.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaption. *Review of General Psychology*, 6, 307-324. <https://doi.org/10.1037//1089-2680.6.4.307>
- Jhala, J., & Sharma, R. (2016). Internet Use Among Adolescents. *Journal Of Indian Association For Child & Adolescent Mental Health*, 12(1), 36-59. <http://www.jiacam.org/ojs/index.php/JIACAM/article/view/111>
- Kitchen, M. (2018). How to disconnect from 'Always On' work culture. *Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/articles/how-to-disconnect-from-always-on-workculture-1538740171>
- Krumm, D. J. (2011). *Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial/ organizacional*. LCT.
- Li, L., Griffiths, M. D., Niu, Z., & Mei, S. (2020). The trait-state fear of missing out scale: Validity, reliability, and measurement invariance in a Chinese sample of university students. *Journal of Affective Disorders*, 274, 711-718. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.05.103>
- Lieberman, C. (2016). What you're hiding from when you constantly check your phone. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/01/what-youre-hiding-from-when-you-constantly-check-your-phone>
- Machado, S. C., (2016). Análise Sobre o Uso das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (Tdics) no Processo Educacional da Geração Internet. *RENTE: Revista Novas Tecnologias da Educação*, 14(2), 1-9. <https://doi.org/10.22456/1679-1916.70645>
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M. S., Silva, F. A. da, & Andrade, R. O. B. de. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318-330. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 25(5), 206-213.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Artmed.
- Perrone, M. A. (2016). *#Fomo: Establishing Validity Of The Fear Of Missing Out Scale With An Adolescent Population*. Alfred: School Psychology. <https://www.proquest.com/openview/7ea5df49bab0495d6a63ee1fb174ef8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29, 1841-1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Ragsdale, J. M., & Hoover, C. S. (2016). Cell phones during nonwork time: A source of job demands and resources. *Computers in Human Behavior*, 57, 54-60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.12.017>
- Reagle, J. (2015). Following the Joneses: FOMO and conspicuous sociality. *First Monday*, 20(10). <https://doi.org/10.5210/fm.v20i10.6064>
- Riordan, B. C., Cody, L., Flett, J. A. M., Conner, T. S., Hunter, J., & Scarf, D. (2018). The development of a single item FoMO (Fear of Missing Out) scale. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9824-8>
- Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J. D., & Montag, C. (2020). Fear of missing out (FoMO) and social media's impact on daily-life and productivity at work: do WhatsApp, Facebook, Instagram and Snapchat use disorders mediate that association? *Addictive Behaviors*, 106487. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2020.106487>
- Sette, C. P., Lima, N. R., Queluz, F. N., Ferrari, B. L., & Hauck, N. (2020). The online fear of missing out inventory (ON-FoMO): Development and Validation of a New Tool. *Journal of Technology in Behavioral Science*, 5(1), 20-29. <https://link.springer.com/article/10.1007/s41347-019-00110-0>
- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and social psychology review*, 16(3), 203-232. <https://doi.org/10.1177%2F1088868311430825>
- Soares, A. B., Botega, S. P., Santos, L. M. A., Ellensohn, R. M., & Barin, C. S. (2018). Construindo saberes nas redes sociais. *RENTE: Revista Novas Tecnologias da Educação*, 16(1), 1-10. <https://doi.org/10.22456/1679-1916.85991>
- Song, X., Zhang, X., Zhao, Y., & Song, S. (2017). *Fearing of Missing Out (FoMO) in Mobile Social Media Environment: Conceptual Development and Measurement Scale*. Em iConference 2017 Proceedings. 733-738. <https://doi.org/10.9776/17330>
- Webb, K. (2016). Fear of Missing Out (FoMO) and Personality: Their Relationship to Collegiate Alcohol Abuse. *Undergraduate Honors Thesis Collection*. <https://digitalcommons.butler.edu/ugtheses/364>
- Wegmann, E., Oberst, U., Stodt, B., & Brand, M. (2017). Online-specific fear of missing out and Internet-use expectancies contribute to symptoms of Internet-communication disorder. *Addictive Behaviors Reports*, 5, 33-42. <https://doi.org/10.1016/j.abrep.2017.04.001>
- Wilding, M. (2016). How to stop 'Fear of Missing Out' from ruining your career. *PsychCentral*. <https://psychcentral.com/blog/how-to-stop-fear-of-missing-out-fromruining-your-career/>
- Wolniewicz, C.A., Tiamiyu, M.F., Weeks, J.W., & Elhai, J.D. (2018). Problematic smartphone use and relations with negative affect, fear of missing out, and fear of negative and positive evaluation. *Psychiatry Research*, 262, 618-623. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.09.058>

Informações sobre os autores:

Débora Ferreira Moura

E-mail: deborafermoura@gmail.com

Higor de Sousa Moura

E-mail: higorasmoura@gmail.com

Laurany Barbosa Santos

E-mail: laurany04@gmail.com

Zabelle Cabral dos Santos

E-mail: zabelle.c.santos@gmail.com

Emerson Diógenes de Medeiros

E-mail: emersondiogenes@gmail.com