

数字化背景下的职场错失恐惧：理论机制、 双重后果与前沿展望

徐璐瑶

西南大学心理学部，重庆

收稿日期：2025年10月20日；录用日期：2025年11月18日；发布日期：2025年12月1日

摘 要

本研究想要探讨数字化职场内的关键心理现象——职场错失恐惧，以厘清其理论机制、影响因素以及复杂后果，本文首先给职场错失恐惧的概念下了定义，且依照资源保存理论、社会比较理论等四项理论框架，全面剖析了其内在机制，基于技术、组织环境和个体特质等多个范畴，整理了职场错失恐惧的多个驱动要素。研究结果证实，职场错失恐惧呈现出明显的“双刃剑”效果：它是引发工作倦怠、感觉负担过重以及信息安全意识下降的关键压力源；处于适度的情形下，它也能作为积极的带动力量，拉动组织创新与职场社交挂钩，对职场错失恐惧的研究应留意本土化情境的差别，尤其需全力构建其双刃剑模型，以实现其正向潜能的最大化，实现员工心理幸福与组织效率的和谐契合。

关键词

职场错失恐惧，双刃剑效应，理论基础

Workplace Fear of Missing Out in the Digital Context: Theoretical Mechanisms, Dual Consequences, and Future Outlook

Luyao Xu

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Received: October 20, 2025; accepted: November 18, 2025; published: December 1, 2025

Abstract

This study aims to explore Workplace Fear of Missing Out (WFoMO)—a critical psychological phenomenon in the digital workplace—to clarify its theoretical mechanisms, influencing factors, and

complex consequences. This paper first defines the concept of WFoMO, then analyzes its internal mechanisms based on four major theoretical frameworks, including the Conservation of Resources Theory and Social Comparison Theory. Subsequently, it synthesizes the multiple driving factors of WFoMO from technological, organizational environment, and individual trait perspectives. The findings reveal that WFoMO exhibits a significant “Dual-edged Sword Effect”: on one hand, it acts as a powerful stressor leading to burnout, perceived overload, and reduced information security awareness; on the other hand, in moderate contexts, it also serves as a positive driver, promoting organizational innovation and workplace social connectivity. Therefore, its intervention strategies must be implemented collaboratively at both the organizational and individual levels. Looking ahead, WFoMO research should focus on localized contextual differences, emphasizing the construction of its Dual-edged Sword Model to maximize its positive potential and achieve a harmonious integration of employee psychological well-being and organizational efficiency.

Keywords

Workplace Fear of Missing Out, Dual-Edged Sword Effect, Theoretical Mechanisms

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在数字化和高度互联的现代职场中，员工的工作模式与心理状态正面临着重大变革。职场错失恐惧(Workplace Fear of Missing Out, WFoMO)正是这种新职场环境下涌现的重要心理现象。它指的是员工在离开工作状态或未及时投身工作活动时，惧怕错过宝贵的职业进步机会、关键资料、人脉资源，或整个的积极工作相关经历，进而引发的一种普遍焦虑。

随着即时通讯工具和各种协作平台的普及，员工接收的职场信息数量呈爆炸式增长。这种“信息泛滥”与 WFoMO 相互作用，导致员工为了不落后而持续保持在线和连接。WFoMO 不再仅仅是个人层面的小情绪，它已成为影响现代组织和员工心理健康与绩效的关键风险因素，因而有必要对其机制做进一步梳理。

2. WFoMO 的概念及理论基础

2.1. WFoMO 的概念

WFoMO 是基于一般错失恐惧(Fear of Missing Out, FoMO)的概念，在工作环境中衍生而出的(Przybylski et al., 2013)。Budnick et al. (2020)首次提出职场错失恐惧的概念，它指个体在远离工作或与工作脱节时，对错过有价值的职业机会的担忧，主要表现为信息排斥和关系排斥。其中，关系排斥描述的是员工担心职业关系可能会因为错过社交互动或维持业务关系的机会而遭受损失；而信息排斥则与员工对群体中相关“圈内人”的动态(如非正式、人际驱动的信息)或任务信息不知情的担心有关。

2.2. 理论基础

2.2.1. 资源保存理论

Hobfoll (1989)提出的资源保存理论宣称，个体带着获取、留存、保卫和扩充资源(像物体、状态、条件和能量)的动机，当这些资源面临风险、出现实际亏失，或者当投入资源后未得到期望的收益的时候，个体就会产生压力、焦虑情绪。在该理论框架的范畴内，WFoMO 可看成是员工对错失宝贵工作资源跟

机会的普遍担心,本质上显示出对资源流失或者错失的恐惧心理。这种对核心资源受到破坏的焦虑心理,构成了 WFoMO 引发工作压力跟倦怠的机制要素。

2.2.2. 社会比较理论

费斯廷格(Festinger, 1954)提出社会比较理论,认为个体有一种内在驱动力,通过跟他人比较的方式来评估自身能力、观点及地位,这种对比心理往往化作焦虑情绪:员工害怕与同事比较时处于落后境地从而错失机会,他们说不定会担心在休假或是与工作断开衔接时,其他员工拿到了更好的职业成长机会,这种“被排除在外”的感受是 WFoMO 的关键驱动力之一,促使员工不断探寻和工作及组织的连接,以防止在社交和职业竞争里陷入不利局面。

2.2.3. 自我决定理论

该理论提出人类具有三种普遍的基本心理需求:自主性(Autonomy)、能力感(Competence)和归属感(Relatedness);这些需求的满足对个体的心理健康至关重要(Deci & Ryan, 1985)。WFoMO 能看成是基本需求未满足的一种反映:就归属感这一方面而言,员工对错过关系及互动机会的忧惧,显示出其对职场社交往来和被群体认可的强烈渴望;就能力感这方面而言,员工对失去工作资讯的担忧,体现出他们对维持自身能力与自我效能的不安(当员工自我效能降低之际,更易于出现错失恐惧);就自主性这一方面而言,WFoMO 引发的焦虑一般会使员工无法按自己意愿去做决策,而是因害怕落后而盲目跟风,进而降低了他们的自主能力。

2.2.4. 工作要求-资源理论

Demerouti (2001)等人提出工作要求-资源理论常用于分析工作环境中的压力源,该理论将工作环境划分为两类特征:工作要求(Job Demands)(如高工作量、情绪要求)和工作资源(Job Resources)(如自主权、社会支持)。当工作要求过高而工作资源不足时,个体的健康会受到损害,且易产生倦怠感。在这一框架范围里,WFoMO 作为一种个人层面的要求,造就了新的压力根源,并跟工作环境中的其他要求一起起到作用,让员工承受更高的压力,WFoMO 扩大了员工对信息和网络的需求范围,进而进一步增添了职场内的压力,并可能导致一系列负面后果。

3. WFoMO 的影响因素及后果

3.1. WFoMO 的影响因素

3.1.1. 技术与组织环境

WFoMO 并非孤立的心理现象,而是多种技术和组织因素相互交织影响的产物。从技术这个维度看,企业社交媒体(Enterprise Social Media, ESM)的使用是触发 WFoMO 的直接诱因之一,它以不断增添信息流、加强社交对比、营造高参与度文化的方式,激起了员工的 WFoMO (Li & Liu, 2025; Pirkkalainen et al., 2021; Tandon et al., 2021)。此外,员工对信息技术(Information Technology, IT)的使用自主权与 WFoMO 呈正相关状态,而组织层面为促进 IT 使用所采取的便利化措施会进一步加剧此现象(Pirkkalainen et al., 2021)。

在管理和人际关系层面,主管底线思维(Bottom Line Mentality, BLM)显著增强了员工的 WFoMO,尤其是当员工具有高地位追求动机时(Tan et al., 2024)。这种高压和结果导向的管理模式放大了员工对错失机会的恐惧。同时,职场排斥(Workplace Ostracism)被认为是职场孤独感与 WFoMO 之间的重要中介(Tang et al., 2024),这意味着被排斥的员工更害怕错过关键信息。最后,在混合工作模式下,与同事面对面接触较少的员工报告了更高的 WFoMO,也体现了物理距离对 WFoMO 的影响(Wirth et al., 2025)。

3.1.2. 个人特质与心理状态

WFoMO 的产生不仅受到外部工作环境和技术工具的驱动,更与员工自身的个体抱负水平和内在心

理需求密切相关。拥有高抱负水平的员工更容易遭受企业社交媒体(ESM)使用带来的 WFoMO 负面影响的冲击(Li & Liu, 2025), 因为强烈的职业追求放大了他们对错失机会的敏感度和焦虑感。从心理需求来看, WFoMO 与多种个人的内在因素高度相关, 如依恋焦虑、对归属的需求, 以及强烈的社交比较倾向(Ebner et al., 2025; Holte et al., 2024)。那些依恋焦虑较强且归属需求未能得到满足的员工, 往往过度担忧错失与他人互动或建立关系的机会。而频繁的社交比较则使他们在看到同事的“高光时刻”时, 更容易产生落后或被排除在外的恐惧。此外, 特定的个体特质也会影响 WFoMO 的产生, 尤其是神经质人格特质(Neuroticism), 与 WFoMO 呈显著正相关(Rozgonjuk et al., 2021)。

3.2. WFoMO 的后果

3.2.1. 对员工心理健康与工作效能的冲击

WFoMO 所造成的后果是多维而复杂的, 它不仅直接侵蚀员工的心理健康, 还会对工作效能造成显著的负面影响。

首先, 在心理健康层面, WFoMO 被认为是员工福祉的重大风险因素。研究一致表明, WFoMO 与多种负面心理状态和压力症状密切相关, 包括工作倦怠、感知工作过载, 以及普遍的压力症状和数字工作场所压力(Marsh et al., 2024; Qutishat & Al Sabei, 2024; Shi et al., 2024b)。之前的研究已将 WFoMO 确定为员工心理健康的风险因素, 并指出它与较低的心理幸福感直接相关(Marsh et al., 2024; Srivastava et al., 2024)。此外, 这种持续的焦虑还通过模糊工作与生活的界限来加剧问题: WFoMO 不仅会影响心理脱离(即下班后难以从工作中抽离), 还会加剧工作与家庭冲突, 这两者共同作为中介链, 导致最终的工作倦怠(Shi et al., 2024b)。甚至在业余时间, WFoMO 也会通过增加员工对信息和通信技术(Information and Communication Technology, ICT)的使用, 对其心理脱离和压力感知产生间接的负面影响(Reimann et al., 2024)。

其次, 就工作行为与组织绩效而言, WFoMO 往往起到“减速器”的作用。过往的研究表明, WFoMO 是工作绩效降低和拖延行为的关键驱动因素(Fridchay & Reizer, 2022; Tandon et al., 2021)。具体而言, 主管的底线思维会通过 WFoMO 进一步中介员工的在职行为(Presenteeism, 即带病工作)(Tan et al., 2024)。在职场中, WFoMO 还会增加员工主动中断工作的频率, 进而导致工作倦怠。值得关注的是, WFoMO 也被证明与不良的职场社交行为有关联, 例如与职场 Phubbing (在社交场合玩手机)呈正相关(Tandon et al., 2022)。在信息安全领域, 研究发现 WFoMO 可能是员工信息安全意识(Information Security Awareness, ISA)的一个最大单一负面预测因子, 甚至超过了年龄、性别和人格特质等传统因素的影响(Hadlington et al., 2020)。

3.2.2. 对决策和市场的影响

值得注意的是, WFoMO 并非完全是负面的。WFoMO 这种对错失机会的焦虑情绪, 有时也会成为组织决策和市场行为中的积极驱动力, 尽管这种驱动力在某些情况下可能表现得过于鲁莽。

一方面, WFoMO 能够推动创新和采纳。研究表明, WFoMO 能积极影响中小企业决策者采用新制造技术的意愿, 不过这种关系会被决策者的先前经验所缓解(Gartner et al., 2022)。此外, 已有研究还扩展到了领导者层面, 探讨了领导者的 WFoMO 对自身创造力的影响(Shi et al., 2024a)。另一方面, WFoMO 也能促进职场中的人际连接, 它会促使员工进行更多的社交网络互动, 从而有助于职场关系的建立和维护。

4. WFoMO 的应对与干预策略

4.1. 组织层面的干预策略

在组织层面, 企业或组织应进一步拓展信息获取的正式渠道, 提升如晋升标准、绩效评估流程、工作任务分配等关键信息的透明度。通过明确的沟通和信息共享, 减少员工对错失重要信息的担忧。首先,

通过必要且关键信息的主动推送,为员工提供支持,帮助他们有效获取和利用信息;其次,减少不必要的干扰信息,这对缓解员工的 WFoMO 至关重要。研究建议,对于 WFoMO 水平较低以及面临较高通讯压力的员工,应减少不必要的通信通知,可以避免不必要的焦虑触发(Marsh et al., 2024; Ohly & Bastin, 2023)。

此外,组织还应积极培育支持性的工作环境并定期提供心理支持。一方面,提供心理健康资源和支持措施是至关重要的,尤其是针对在高压环境下工作的专业人员(如护士)(Qutishat, 2025; Qutishat & Al Sabei, 2024)。另一方面,有研究表明增加员工之间直接互动的机会,如采取趣味活动等措施,可以有效地直接减轻职场排斥所触发的 WFoMO (Wang & Fan, 2025)。针对当前流行的“在岗-居家”混合工作模式,组织应通过工作环境调整,如设置重叠的出勤日,来促进员工定期的面对面接触(Wirth et al., 2025)。这些措施有助于增强员工的社会资源,并减少因社交关系错失而产生的工作要求压力。

4.2. 个人层面的自我调节与提升

员工自身也应该提升应对能力并进行行为调整,以对抗 WFoMO 的侵袭。首先要培养内在动机。研究发现,如果员工的内在动机得到强化,可以有效减弱其对沟通软件使用和依赖,进而降低 WFoMO 对工作投入产生的负面影响(Jin et al., 2024)。这种内在驱动力有助于员工专注于自身的工作目标,而非外部的比较与干扰。

其次是提升员工的应对能力。通过提供工作设计能力和职业健康素养的培训,组织可以积极影响员工的工作投入,从而间接减少 WFoMO 的影响(Wirth et al., 2025)。最后,行为干预被证明是直接有效的措施:减少每日社交媒体的使用时间,可以显著减少员工的工作过载、压力症状和 WFoMO (Brailovskaia, et al., 2024; Tandon et al., 2022)。

总而言之,通过组织营造的健康环境和员工个人的积极自我管理,才能建立起员工对抗 WFoMO 的有效防线。

5. 未来与展望

5.1. 深化对 WFoMO 机制的本土化研究与情境差异探索

现在的理论框架多数建立在西方文化背景之上,未来研究要把中国及亚洲职场特有的集体主义文化、人情社会等因素结合起来,探求 WFoMO 的本土呈现形式、驱动机制和后果的区别,考察“关系”文化下的错失焦虑——中国社会强调集体主义与人情联系。西方研究者把 WFoMO 的研究重点聚焦在对职业发展机会的忧虑上,但在集体主义文化这种背景环境下,亚洲职场员工更大概率表现出对“关系排斥”和“人际连接”错失的强烈焦躁,员工害怕遗漏关键的人际往来场合,因为这些一般是积累“关系资本”、获取隐性资源的关键方式,在本土化环境里,WFoMO 也许和职场人际和谐、派系归属等因素深度耦合。

本土化研究还可聚焦“内卷”与高竞争压力的职场环境,在高强度“996”工作模式与职场“内卷”氛围的驱动下,WFoMO 升级为一种“竞争性错失恐惧”——员工害怕自己一旦脱离和工作的连接,就会在和同事的对比参照中迅速落后,从而丧失在竞争里的优势与晋升机缘。这种压力起因于对零和博弈的一种觉察,即一个人错失机会就相当于另一个人得到了机会,研究还应进一步钻研在这种竞争性环境里怎样引导员工正确看待职场压力,削减其对“错失”焦虑的过度反应。

在中国职场里,权力距离(Power Distance)往往比较大,信息流往往呈自上而下态势、非绝对透明,在该职场的具体背景下,员工对 WFoMO 的恐惧或许源于对权威人士(领导者)和核心信息源的依赖,顾虑错过“高层内幕”“战略转向”等关键情报,进而影响自己在组织内的政治地位以及生存的空间。

未来的研究要把这些本土化因素结合进去,开发对文化更敏感的 WFoMO 测量工具,并探寻关系驱

动型 WFoMO、竞争驱动型 WFoMO 等不同形式的作用机制与影响途径,也能进一步挖掘中国职场环境之内,各个行业、不同工作属性,制造业对稳定性的要求情境下 WFoMO 的特殊性质、影响因素及干预办法,以实现更精准的理论搭建和实践指导。

5.2. 构建 WFoMO 的正向潜能和管理模型

目前大多研究将 WFoMO 定义为一种主要的工作压力的源头,不过其内含的“错过工作资源和机会”的忧虑,同时具有推动员工积极开展行动的驱动潜能,要是组织与个体可以恰当引导这种不安感,能转变为促进员工行为调整的能量,后续的研究可系统性地摸索 WFoMO 作为“双刃剑”的边界条件与转化机制。

未来的研究可借鉴“挑战性压力源”(Challenge Stressors)相关理论视角,深入剖析适度水平的 WFoMO 是怎样激发员工的内在动机,并最终形成积极的工作成果,WFoMO 的正向成效也许体现在如下三个方面:

(1) 促进创新与学习:对错过新知识以及先进技术的忧惧,能推动员工主动去学习、积极接纳新技术,并探索具有创新性的解决方案,从而在竞争里巩固和建立起优势。

(2) 促进组织公民行为(Organizational Citizenship Behavior, OCB):对错过重要人际资源的忧心,说不定会激励员工开展更频繁的社交互动与相互协助行为,这能增进团队内部的凝聚力,且能积累个体在职场里的社交人脉资源。

(3) 增强工作投入度:在特定情形的时候,WFoMO 或许会推动员工为了不被同事超越,于是自动自发投入更多时间和精力提升工作水平,这种压力驱动能推动员工提高工作质量,争取更多的晋升名额,进而加大他们对工作的投入。

有效把控 WFoMO 管理的关键,在于找出把负面焦虑转换为积极行动的“平衡点”,未来在构建模型的时候,需着重考察组织和情境层面的调节变量:

(1) 领导力风格的调节作用:需探究不同领导力风格(像变革型领导、授权型领导)如何通过确立清晰目标方向、实施充分赋权以及营造心理安全感,把 WFoMO 引发的负性焦虑有效转变成积极的工作挑战,支持型领导直接减少员工因归属感产生的焦虑,进而缓解 WFoMO 造成的负面效果。

(2) 心理安全感的转化功能:在心理安全感处于高水平的环境里,员工对尝试与失败的担忧降低,进而减少了由 WFoMO 引发的防御性行为,这会让员工更愿意再度把精力用到建设性、探索性的工作行动里面。

(3) 工作设计的优化:在工作设计时赋予员工充足的自主权以及信息流动控制权,组织可以显著降低员工对信息流失的恐慌心理,进而有手段地“驾驭”WFoMO,令它在可掌控的范围里发挥激励功效。

未来研究不应把范围局限在 WFoMO 的病理学诊断,而应转而开展其潜能管理事宜,明确在怎样的组织与个体的条件之下,WFoMO 可越过从致病性压力源转化为挑战性驱动力的临界点,并拿出精细化的管理举措,以最大程度地发挥其正向的驱动效力,同时躲开对员工心理健康的潜在伤害。

6. 结语

在现今高度关联且快速更新的职场环境里,WFoMO 已成为因员工内在需求(如高抱负水平、对归属感的需求)、外部环境压力(如 ESM 使用、底线思维管理模式)共同催化的系统性风险,通过深入探究其理论依据、影响要素和作用原理,我们进一步认识到 WFoMO 的“双刃剑”效应:它既是工作倦怠、在职行为等负面成果的强力预测因子,且在部分情境里拥有推动组织创新、助力技术采纳和加强职场社交链接的积极促进潜能。对 WFoMO 进行管理,核心是平衡其连接与脱离的界限,意味着需容许员工获取必

要的职业资源及归属感，又要防范过度连接引发倦怠、压力和工作与家庭的矛盾冲突，WFOMO 的研究需从病理学诊断过渡到潜能管理，着力构建对其“双刃剑”效应进行优化的管理模型，意在持续加速涌动的数字浪潮里，切实保证员工的心理福利，并实现组织效率跟可持续发展的融洽统一。

参考文献

- Brailovskaia, J., Becherer, I., Wicker, V., Schillack, H., & Margraf, J. (2024). Less Social Media Use—More Satisfied, Work-Engaged and Mentally Healthy Employees: An Experimental Intervention Study. *Behaviour & Information Technology*, 43, 3737-3749. <https://doi.org/10.1080/0144929x.2023.2286529>
- 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, Article ID: 106161. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106161>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ebner, K., Wehrt, W., & Soucek, R. (2025). Navigating Stress in the Multi-Device, Multi-Channel Work Environment: The Role of Subjective Interruptedness and Fear of Missing Out at Work. *International Journal of Workplace Health Management*, 18, 391-412. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-12-2024-0249>
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*, 7, 117-140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Fridchay, J., & Reizer, A. (2022). Fear of Missing Out (FOMO): Implications for Employees and Job Performance. *The Journal of Psychology*, 156, 257-277. <https://doi.org/10.1080/00223980.2022.2034727>
- Gartner, J., Fink, M., & Maresch, D. (2022). The Role of Fear of Missing Out and Experience in the Formation of SME Decision Makers' Intentions to Adopt New Manufacturing Technologies. *Technological Forecasting and Social Change*, 180, Article ID: 121723. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121723>
- Hadlington, L., Binder, J., & Stanulewicz, N. (2020). Fear of Missing Out Predicts Employee Information Security Awareness above Personality Traits, Age, and Gender. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23, 459-464. <https://doi.org/10.1089/cyber.2019.0703>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- Holte, A. J., Nixon, A., & Cooper, J. (2024). Attachment Anxiety Mediates the Relationship of Need to Belong and Fear of Missing Out (FoMO). *Discover Psychology*, 4, Article No. 141. <https://doi.org/10.1007/s44202-024-00250-2>
- Jin, W., Li, P., Ma, H., & Qin, M. (2024). The Impact of Communication Software Usage on Work Engagement in Remote Work: The Mediating Role of Distraction and Fomo. *Current Psychology*, 43, 23156-23177. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06035-z>
- Li, Y., & Liu, R. (2025). How and When Does Enterprise Social Media Usage Threaten Employees' Thriving at Work? An Affective Perspective. *Journal of Enterprise Information Management*, 38, 704-742. <https://doi.org/10.1108/jeim-08-2024-0466>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Overloaded by Information or Worried about Missing Out on It: A Quantitative Study of Stress, Burnout, and Mental Health Implications in the Digital Workplace. *Sage Open*, 14. <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Ohly, S., & Bastin, L. (2023). Effects of Task Interruptions Caused by Notifications from Communication Applications on Strain and Performance. *Journal of Occupational Health*, 65, e12408. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12408>
- Pirkkalainen, H., Tarafdar, M., Salo, M., & Makkonen, M. (2021). Proximal and Distal Antecedents of Problematic Information Technology Use in Organizations. *Internet Research*, 32, 139-168. <https://doi.org/10.1108/intr-02-2021-0083>
- 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>
- Qutishat, M. (2025). Relationship between Second Victim Syndrome and Fear of Missing Out among Nurses in Oman: Implications for Nursing Practice. *Nursing in Critical Care*, 30, e70011. <https://doi.org/10.1111/nicc.70011>
- Qutishat, M., & Sabei, S. A. (2024). Relationship between Burnout and Fear of Missing Out among Nurses in Oman: Implication for Nursing Practice. *Journal of Education and Health Promotion*, 13, 495. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_429_24
- Reimann, L.-E., Binnewies, C., Ozimek, P., & Loose, S. (2024). I Do Not Want to Miss a Thing! Consequences of Employees'

- Workplace Fear of Missing Out for ICT Use, Well-Being, and Recovery Experiences. *Behavioral Sciences*, 14, Article No. 8. <https://doi.org/10.3390/bs14010008>
- Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J. D., & Montag, C. (2021). Individual Differences in Fear of Missing Out (FoMO): Age, Gender, and the Big Five Personality Trait Domains, Facets, and Items. *Personality and Individual Differences*, 171, Article ID: 110546. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110546>
- Shi, G., Wu, Y., Pang, H., & Liu, Z. (2024a). The Double-Edged Sword Effect of Leaders' Fear of Missing Out on Leaders' Creativity: An Experience Sampling Method Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 259-271. <https://doi.org/10.2147/prbm.s449490>
- Shi, G., Yan, W., Pang, H., Liu, Z., & Zheng, X. (2024b). Workplace Fear of Missing Out and Job Burnout: The Chain Mediating Effect of Psychological Detachment and Work-Family Conflict. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 52, 13008E-13016E. <https://doi.org/10.2224/sbp.13008>
- Srivastava, S., Rishi, B., & Belwal, R. (2024). Linking Fear of Missing Out and Psychological Well-Being: A Multi-Country Study. *Journal of Consumer Marketing*, 41, 391-405. <https://doi.org/10.1108/jcm-02-2023-5837>
- Tan, Z., Yang, M., Farro, A. C., & Yuan, L. (2024). I Cannot Miss It! The Influence of Supervisor Bottom-Line Mentality on Employee Presenteeism. *Leadership & Organization Development Journal*, 45, 719-736. <https://doi.org/10.1108/loj-05-2023-0216>
- Tandon, A., Dhir, A., Islam, N., Talwar, S., & Mäntymäki, M. (2021). Psychological and Behavioral Outcomes of Social Media-Induced Fear of Missing Out at the Workplace. *Journal of Business Research*, 136, 186-197. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.036>
- Tandon, A., Dhir, A., Talwar, S., Kaur, P., & Mäntymäki, M. (2022). Social Media Induced Fear of Missing Out (FoMO) and Phubbing: Behavioural, Relational and Psychological Outcomes. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, Article ID: 121149. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121149>
- Tang, T.-C., Chi, L.-C., & Tang, E. (2024). Office Islands: Exploring the Uncharted Waters of Workplace Loneliness, Social Media Addiction, and the Fear of Missing Out. *Current Psychology*, 43, 15160-15175. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05445-9>
- Wang, H., & Fan, C. (2025). The Mechanism of Fun Activities Weakening the Impact of Workplace Ostracism: A Mediated Moderation Model. *Systems*, 13, Article No. 492. <https://doi.org/10.3390/systems13060492>
- Wirth, T., Rohwer, E., Jaß, L., Harth, V., & Mache, S. (2025). Hybrid Work in German Public Administration: Social Resources, Occupational Health Literacy and Work Design Competencies in Association with Work Engagement. *Behavioral Sciences*, 15, Article No. 1123. <https://doi.org/10.3390/bs15081123>