



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA – UFBA



INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IPS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - PPGPSI

**Congruência pessoa-ambiente, personalidade e centralidade nas redes
profissionais em contextos organizacionais**

Jonatan Santana Batista

Salvador, 2022



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA – UFBA



INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IPS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - PPGPSI

DOUTORADO

Jonatan Santana Batista

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA) como requisito para a concessão do título de Doutor.

Área do Concurso: Psicologia Social e do Trabalho.

Linha de Pesquisa: indivíduo e trabalho processos micro-organizacionais.

Orientadora: Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim

Salvador, 2022

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA), com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

B333 Batista, Jonatan Santana,
Congruência pessoa-ambiente, personalidade e centralidade nas redes profissionais em contextos organizacionais / Jonatan Santana Batista, 2022.
147 f.: il.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Sônia Maria Guedes Gondim.
Tese (doutorado) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia, Salvador, 2022.

1. Psicologia social. 2. Personalidade. 3. Ambiente de trabalho. 4. Redes de negócios.
5. Comportamento organizacional. I. Gondim, Sônia Maria Guedes. II. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. III. Título.

CDD: 155.2

TERMO DE APROVAÇÃO

CONGRUÊNCIA PESSOA-AMBIENTE, PERSONALIDADE E CENTRALIDADE NAS REDES PROFISSIONAIS EM CONTEXTOS ORGANIZACIONAIS

Jonatan Santana Batista

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Sônia Maria Guedes Gondim (Orientadora)
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Prof.^a Dr.^a Janice Aparecida Janissek
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Prof.^a Dr.^a Luciana Mourão Cerqueira e Silva
Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO

Prof. Dr. Magno Oliveira Macambira
Universidade Estadual de Feira de Santana – UEFS

Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira
Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Salvador, 12 de dezembro de 2022.

Dou fé.



Documento assinado digitalmente
SONIA MARIA GUEDES GONDIM
Data: 13/12/2022 12:58:59-0300
Verifique em <https://verificador.itl.br>

Prof.^a Dr.^a Sônia Maria Guedes Gondim

RESUMO

O objetivo da tese é investigar as relações entre a personalidade e congruência, avançando no entendimento de seu papel na centralidade de trabalhadores nas redes intraorganizacionais. Foram desenvolvidos cinco estudos. O primeiro estudo teve como objetivo específico identificar se o grau de congruência estaria associado a traços de personalidade e se estes, por sua vez, teriam efeitos no processo de ajuste pessoa-ambiente. Participaram 504 profissionais classificados de acordo com o modelo *RIASEC* de Holland. Foram encontradas diferenças nos escores de personalidade entre profissionais mais e menos congruentes com interesse predominantemente Realista, Investigativo, Artístico e Empreendedor. O segundo estudo buscou analisar a relação entre congruência e desenvolvimento profissional. Participaram 515 profissionais classificados de acordo com as demandas ocupacionais segundo o modelo *RIASEC*. Concluiu-se que a congruência se associa positivamente ao desenvolvimento profissional em quase todos os ambientes do *RIASEC*. O terceiro estudo analisou a associação entre congruência, personalidade e centralidade, testando a hipótese de que o profissional mais congruente poderia ocupar papel de destaque em dois tipos de redes intraorganizacionais. Neste estudo participaram 61 profissionais de uma organização do setor privado. Concluiu-se que a congruência associou-se, em ambas as redes sociais (busca de apoio – RBA - e de seleção de equipes de trabalho - RSE), apenas com a centralidade de proximidade de saída. As dimensões agradabilidade e neuroticismo apresentaram resultados mistos apenas na rede de busca de apoio (RBA). O quarto estudo procurou analisar se os profissionais mais congruentes seriam também os que apresentariam mais interações recíprocas com os pares em redes intraorganizacionais, sendo portanto mais aceitos e requisitados para compor equipes em suas respectivas redes profissionais. Deste estudo participaram os mesmos 61 profissionais do estudo anterior. Concluiu-se que os profissionais mais congruentes apresentaram mais interações recíprocas apenas na rede de seleção de equipes (RSE). O quinto e último estudo teve como objetivo específico analisar as relações entre congruência, dimensões de personalidade e interações com base na homofilia (semelhança) e heterofilia (heterogeneidade), para compreender melhor a composição e manutenção de grupos de trabalho. Participaram também neste estudo os 61 profissionais do estudo três. Os resultados apontaram que a congruência não se mostrou associada a nenhum dos dois tipos de interação (heterofilia ou homofilia). O neuroticismo e a extroversão mostraram-se associados somente à homofilia. Sintetizando,

a suposição central que norteou o desenvolvimento desta tese foi a de que o grau de congruência dos profissionais e as dimensões da personalidade poderiam ajudar a explicar a posição de importância que o trabalhador ocupa nas diversas redes e grupos de trabalho em contextos organizacionais. Os cinco estudos que integram a tese procuraram aprofundar, portanto, a compreensão dos antecedentes (personalidade) e consequentes (centralidade) da congruência (ajuste pessoa-ambiente) utilizando abordagens metodológicas variadas, como survey e redes sociais. A tese oferece contribuição teórica ampliando o entendimento do fenômeno da congruência nos ambientes de trabalho e contribui também para a prática profissional, pois os resultados dos estudos oferecem insumos para a elaboração de políticas de composição e desenvolvimento de equipes de trabalho em contextos organizacionais.

PALAVRAS-CHAVE – Congruência; Ajuste pessoa-ambiente; Personalidade; Centralidade; Redes Profissionais.

ABSTRACT

The aim of the thesis is to investigate the relationship between personality and congruence, advancing in understanding its role in the centrality of workers in intraorganizational networks. Five studies were developed. The first study had the specific objective of identifying whether the degree of congruence would be associated with personality traits and whether these, in turn, would have effects on the person-environment adjustment process. 504 professionals classified according to Holland's RIASEC model participated. Differences in personality scores were found between more and less congruent professionals with predominantly Realistic, Investigative, Artistic and Entrepreneurial interests. The second study sought to analyze the relationship between congruence and professional development. Participated 515 professionals classified according to occupational demands according to the RIASEC model. It is concluded that congruence is positively associated with professional development in almost all RIASEC environments. The third study analyzed the association between congruence, personality and centrality, testing the hypothesis that the most congruent professional could occupy a prominent role in two types of intraorganizational networks . In this study, 61 professionals from a private sector organization participated. It was concluded that congruence was associated, in both social networks (search for support - RBA - and selection of work teams - RSE), only with the centrality of exit proximity. The dimensions agreeableness and neuroticism showed mixed results only in the support-seeking network (RBA). The fourth study sought to analyze whether the most congruent professionals would also be those who would have more reciprocal interactions with peers in intra-organizational networks, therefore being more accepted and required to compose teams in their respective professional networks. The same 61 professionals from the previous study participated in this study. It was concluded that the most congruent professionals had more reciprocal interactions only in the team selection network (RSE). The fifth and final study had the specific objective of analyzing the relationships between congruence, personality dimensions and interactions based on homophily (similarity) and heterophily (heterogeneity), to better understand the composition and maintenance of work groups. The 61 professionals from study three also participated in this study. The results showed that congruence was not associated with either type of interaction (heterophilia or homophily). Neuroticism and extraversion were only associated with homophily. In summary, the central assumption that guided the development of this thesis was that the

degree of congruence of professionals and the dimensions of personality could help explain the position of importance that the worker occupies in the various networks and work groups in organizational contexts. The five studies that make up the thesis sought to deepen, therefore, the understanding of the antecedents (personality) and consequents (centrality) of congruence (person-environment adjustment) using varied methodological approaches, such as survey and social networks. The thesis offers a theoretical contribution by expanding the understanding of the phenomenon of congruence in work environments and also contributes to professional practice, since the results of the studies provide inputs for the elaboration of policies for the composition and development of work teams in organizational contexts.

KEYWORDS – Congruence; Person-environment adjustment; Personality; Centrality; Professional Networks.

RESUMEN

El objetivo de la tesis es investigar la relación entre personalidad y congruencia, avanzando en la comprensión de su papel en la centralidad de los trabajadores en las redes intraorganizacionales. Se desarrollaron cinco estudios. El primer estudio tuvo como objetivo específico identificar si el grado de congruencia estaría asociado a los rasgos de personalidad y si éstos, a su vez, tendrían efectos sobre el proceso de ajuste persona-ambiente. Participaron 504 profesionales clasificados según el modelo RIASEC de Holanda. Se encontraron diferencias en las puntuaciones de personalidad entre profesionales más y menos congruentes con intereses predominantemente Realistas, Investigadores, Artísticos y Emprendedores. El segundo estudio buscó analizar la relación entre la congruencia y el desarrollo profesional. Participaron 515 profesionales clasificados según demandas ocupacionales según el modelo RIASEC. Se concluye que la congruencia se asocia positivamente con el desarrollo profesional en casi todos los entornos RIASEC. El tercer estudio analizó la asociación entre congruencia, personalidad y centralidad, contrastando la hipótesis de que el profesional más congruente podría ocupar un papel destacado en dos tipos de redes intraorganizacionales. En este estudio participaron 61 profesionales de una organización del sector privado. Se concluyó que la congruencia se asoció, en ambas redes sociales (búsqueda de apoyo - RBA - y selección de equipos de trabajo - RSE), sólo con la centralidad de la proximidad de salida. Las

dimensiones amabilidad y neuroticismo mostraron resultados mixtos solo en la red de búsqueda de apoyo (RBA). El cuarto estudio buscó analizar si los profesionales más congruentes serían también aquellos que tendrían más interacciones recíprocas con sus pares en redes intraorganizacionales, siendo por tanto más aceptados y requeridos para formar equipos en sus respectivas redes profesionales. En este estudio participaron los mismos 61 profesionales del estudio anterior. Se concluyó que los profesionales más congruentes tuvieron más interacciones recíprocas solo en la red de selección de equipos (RSE). El quinto y último estudio tuvo como objetivo específico analizar las relaciones entre congruencia, dimensiones de personalidad e interacciones basadas en la homofilia (similitud) y la heterofilia (heterogeneidad), para comprender mejor la composición y mantenimiento de los grupos de trabajo. Los 61 profesionales del estudio tres también participaron en este estudio. Los resultados mostraron que la congruencia no estaba asociada con ningún tipo de interacción (heterofilia u homofilia). El neuroticismo y la extraversión solo se asociaron con la homofilia. En resumen, el supuesto central que guió el desarrollo de esta tesis fue que el grado de congruencia de los profesionales y las dimensiones de la personalidad podrían ayudar a explicar la posición de importancia que ocupa el trabajador en las diversas redes y grupos de trabajo en los contextos organizacionales. Los cinco estudios que componen la tesis buscaron profundizar, por lo tanto, en la comprensión de los antecedentes (personalidad) y consecuentes (centralidad) de la congruencia (ajuste persona-ambiente) utilizando variados enfoques metodológicos, como encuesta y redes sociales. La tesis ofrece un aporte teórico al ampliar la comprensión del fenómeno de la congruencia en los ambientes de trabajo y también contribuye a la práctica profesional, ya que los resultados de los estudios brindan insumos para la elaboración de políticas para la composición y desarrollo de equipos de trabajo en contextos organizacionales.

PALABRAS CLAVE – Congruencia; ajuste persona-entorno; Personalidad; Centralidad; Redes profesionales.

LISTA DE FIGURAS

APRESENTAÇÃO	16
Figura 1i Modelo geral das interações dos constructos investigados	26
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	29
Figura 2i Representação do modelo hexagonal RIASEC.....	30
ARTIGO 1 – PERSONALIDADE E AJUSTE PESSOA-AMBIENTE PROFISSIONAL: UM ESTUDO BASEADO NO MODELO RIASEC	52
INTRODUÇÃO	53
Figura 1.1 Modelo Hexagonal RIASEC (Holland, 1997).....	55
MÉTODO	59
Figura 2.1 Modelo hexagonal RIASEC e níveis de congruência para a dimensão Realista.....	61
CONCLUSÕES GERAIS E SUGESTÕES DE PESQUISA	73
Figura 1.6 Síntese das Hipóteses dos estudos investigadas na tese.....	73

LISTA DE TABELAS

APRESENTAÇÃO	16
Tabela 1i Delineamento dos estudos que compõem a tese	28
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	29
Tabela 2i Descrição das dimensões de Personalidade do Modelo Big Five.....	37
ARTIGO 1 – PERSONALIDADE E AJUSTE PESSOA-AMBIENTE PROFISSIONAL: UM ESTUDO BASEADO NO MODELO RIASEC	52
INTRODUÇÃO	53
Tabela 1.1 Descrição resumida das Tarefas e Características de Personalidade no Modelo RIASEC	55
MÉTODO	59
RESULTADOS	63
Tabela 2.1 Dados Descritivos das Dimensões de Personalidade para cada Tipo RIASEC	63
Tabela 3.1 Teste de comparação de postos entre grupos de menor e maior congruência	Erro! Indicador não definido.
DISCUSSÃO	66

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	16
Problemas de pesquisa	21
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	29
O modelo RIASEC e a congruência pessoa-ambiente.....	29
Congruência e Desenvolvimento Profissional	40
Ajuste pessoa-ambiente, processos grupais, e a Análise de Redes Sociais (ARS).....	42
Congruência e interações em redes intraorganizacionais	46
Associações entre Personalidade e interações em redes intraorganizacionais.....	49
Apresentação dos artigos no Repositório.....	Erro! Indicador não definido.
ARTIGO 1 – PERSONALIDADE E AJUSTE PESSOA-AMBIENTE PROFISSIONAL: UM ESTUDO BASEADO NO MODELO RIASEC	52
INTRODUÇÃO	53
Relação entre <i>Big Five</i> e o modelo RIASEC	54
Congruência e Personalidade	57
MÉTODO	59
Participantes.....	59
Procedimentos Éticos.....	60
Instrumentos.....	60
Coleta de Dados	61
Tratamento dos Dados	61
Cálculo do Escore da Congruência e classificação dos participantes.....	61
Análise de Dados	63
RESULTADOS	63
DISCUSSÃO	66
Distribuição dos escores de personalidade nos tipos <i>RIASEC</i>	66
Comparação entre as dimensões de personalidade nos tipos <i>RIASEC</i>	67
Implicações teóricas e práticas	70
Limitações.....	71
Considerações finais	72

APRESENTAÇÃO

O processo de ajuste pessoa-ambiente vem sendo estudado há décadas por pesquisadores interessados em identificar as variáveis facilitadoras no processo de adaptação às circunstâncias laborais (Hoff et al., 2020; Nye et al., 2021; Stoll et al., 2017). O acúmulo de evidências aponta que profissionais adaptados permanecem mais tempo na organização e apresentam maior desempenho em suas atividades (Bednarska, 2007; Daryanto, 2014; Edwards, 2008; Edwards & Shipp, 2007; Fritzsche & McIntire, 2002; Kalish & Robins, 2006; Lee et al., 2010; Newman et al., 2009). Os resultados sugerem ainda que profissionais mais adaptados interagem de maneira mais eficiente nas redes intraorganizacionais, buscando a maximização dos benefícios pessoais por meio do acesso a recursos importantes na organização.

Dentre os modelos elaborados para a estimação do ajuste pessoa-ambiente o *RIASEC* é um dos mais antigos e citados na literatura. Desenvolvido por Holland (1997) em sua *Teoria das personalidades vocacionais e ambientes de trabalho*, o modelo descreve seis tipos de perfil vocacional e de ambientes: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. Cada tipo integra um conjunto de interesses e repertórios profissionais, incluindo preferências profissionais para a inserção nos ambientes de trabalho (Hoff et al., 2021). O modelo *RIASEC* se apresenta em formato hexagonal em que cada ponto corresponde a uma dimensão e cuja proximidade entre as dimensões geometricamente define o grau de similitude entre esses tipos, indicando que os tipos apresentam afinidades e distanciamentos entre si.

A relevância da teoria de Holland (1997) se expressa mediante sua larga utilização no território americano seja por suas medidas aplicadas em contexto ocupacional para seleção de pessoas, ou para auxiliar na seleção de estudantes universitários em instituições de ensino de prestígio como é o caso do *American College Testing Program* - ACT (Programa de Testes das Universidades Americanas) (Ohashi, 2009). Com a criação do *Occupational Information Network* - O*NET (Rede de Informação Ocupacional) considerada a principal fonte de informação ocupacional norte-americana, profissionais e pesquisadores possuem acesso amplo a medidas ocupacionais e ao detalhamento de todas as ocupações existentes em território americano utilizando as dimensões do modelo *RIASEC* (Eggerth et al., 2005; Jones et al., 2022; Stoll et al., 2021).

Holland (1997) apoia-se no pressuposto de que as escolhas vocacionais são influenciadas pela personalidade de maneira que seriam seus traços predominantes que os orientariam para atividades que eventualmente se estabeleceriam como preferências profissionais (de Vries et al., 2021; Stoll et al., 2020). Desse modo, as dimensões de personalidade possuem função de guiar o indivíduo para atividades que julgaria mais compatíveis com seu repertório; sendo, portanto, essenciais para a compreensão das escolhas vocacionais. Desse modo, a inclusão do constructo de personalidade nos estudos desta tese revela-se bastante pertinente e alinhado aos pressupostos da teoria de Holland.

O principal conceito da teoria de Holland é o de congruência, definida como a correspondência entre os interesses e repertórios individuais às demandas e oportunidades no ambiente de trabalho (Holland, 1997). A congruência corresponde a um dos modelos de ajuste pessoa-ambiente comumente identificada na literatura organizacional (Hall et al., 2022; Leichner et al., 2022). A congruência, ao contrário de outros conceitos tradicionais de ajuste pessoa-ambiente, considera que esse ajuste depende em parte do alinhamento entre dimensões de personalidade dos profissionais e as características do ambiente de trabalho (Brito & Magalhães, 2018; Hussain et al., 2021).

A estimação da congruência ocorre mediante os perfis de interesse e ambiente ocupacional do *RIASEC*, comparando a hierarquia de escores de interesse e ambiente e analisando suas similitudes de maneira que quanto mais similares os escores resultantes da comparação interesse-ambiente forem, maior será a congruência (Ertl et al., 2022). Para Brito e Magalhães (2017), enquanto os interesses *RIASEC* são medidos por inventários, a estimação dos ambientes ocupacionais pode ser realizada de três maneiras: a) classificação do ambiente como o perfil médio dos indivíduos que ali atuam, sendo necessário avaliar todos os profissionais inseridos no mesmo contexto para então produzir um dado médio sobre o perfil daquele ambiente ocupacional; b) classificação mediante a utilização de dados e documentos, como ocorre com o *O'net* que fornece informações sobre ocupações utilizando descrições *RIASEC* que são válidas para todo o território norte-americano; e 3) medidas diretas baseadas no autorrelato dos profissionais acerca das atividades que realizam no trabalho como o *Position Classification Inventory* - PCI (Gottfredson & Holland, 1991).

O ambiente de trabalho de Holland (1997) é caracterizado por profissionais com perfis e traços de personalidade similares que se alinham aos valores e interesses da organização (Beck & Jackson, 2020). Destarte, o ambiente de trabalho acabaria atraindo grupo de profissionais com afinidades e, em contrapartida, distanciaria tantos outros menos alinhados (Ishitani, 2010). Quão maiores forem as semelhanças entre os pares, mais homogêneas e coesas serão as equipes, facilitando o tráfego de informações na rede de trabalho (Ishitani, 2010; Su et al., 2015).

Os profissionais de uma organização assumem o custo da mudança necessária e gradual como requisito para alcançar a congruência uma vez que precisam demonstrar alinhamento entre os discursos, crenças e condutas no ambiente de trabalho e na organização, além de se esforçarem para encontrar ambientes de trabalho perfeitamente compatíveis, o que não é tarefa simples (Allemand & Fluckiger, 2022; Hopwood et al., 2021). Alcançar a congruência, todavia, torna-se um desafio, visto que as organizações mudam em função da dinamicidade das pressões internas e externas e, com isso, as atividades podem se tornar cada vez mais sofisticadas (Fang et al., 2015; Holland, 1997; Hopwood et al., 2021).

Desse modo, a congruência não representa um escore estático, visto que as demandas ocupacionais sofrem mudanças constantemente mediante a incorporação de novos conhecimentos, de maneira que a fronteira entre áreas de atuação se torna cada vez mais tênue (Ertl et al., 2022). Além disso, as pessoas ao longo de sua trajetória profissional podem passar por processos de mudança pessoal reorientando suas carreiras, ajustes e transições para se adequarem às demandas emergentes, o que aumenta a probabilidade de se alterar o perfil de interesses ao longo do tempo (Allemand & Fluckiger, 2022; Beck & Jackson, 2020; Brito & Magalhães, 2017; Hopwood et al., 2021; Sutin et al., 2020; Wille & De Fruyt, 2014).

No Brasil, embora não exista um esforço coletivo em descrever as ocupações utilizando descritores *RIASEC* como realizado em território americano com o *O'net*, estão disponíveis o Questionário de Busca Autodirigida, versão brasileira do *Self Directed Search* - SDS desenvolvido por Holland (1997) e traduzido e validado por Mansão e Yoshida (2006) e a Escala de Interesses Vocacionais - EIV desenvolvida por Teixeira et al. (2008) para a estimação dos interesses vocacionais. Por sua vez, Brito e Magalhães

(2018) elaboraram o Inventário de Classificação Ocupacional – ICO, destinado à mensuração das demandas ocupacionais. Com esses instrumentos, é possível investigar a congruência de Holland (1997) utilizando medidas diretas, isto é, baseadas fundamentalmente no autorrelato dos profissionais acerca de seus interesses e demandas ocupacionais.

Algumas evidências têm identificado relações entre a congruência de Holland (1997) e os resultados organizacionais almejavéis, como satisfação no trabalho (Brito & Magalhães, 2018), engajamento no trabalho, permanência na organização, e desempenho (Bednarska, 2017; Edwards & Shipp, 2007; Fritzsche & McIntire, 2002; Ishitani, 2010; Newmann et al., 2009; Nye et al., 2016). As evidências trazidas por tais estudos demonstram o interesse nos últimos anos dos pesquisadores pela congruência, acompanhado de melhorias no modelo *RIASEC* e nos seus métodos de estimação (Brito, 2017). Adicionalmente foram criados novos instrumentos adequados para cada contexto de trabalho, como o ambiente universitário e o esportivo (Brito & Magalhães, 2018; Teixeira et al., 2015).

O processo de adaptação pessoa-ambiente de Holland (1997) parte da suposição de que geralmente há algum grau de correspondência entre o conjunto de atividades que as pessoas querem realizar com as atividades previstas pelos ambientes ocupacionais (Leichner et al., 2022). Esse ambiente ocupacional conforme supramencionado é composto por outros profissionais que possuem interesses, habilidades e crenças correspondentes àquele meio, de maneira que é razoável supor que a adequação profissional implicaria um relacionamento harmônico entre os profissionais inseridos em dado ambiente ocupacional (Rocconi et al., 2020).

Por ser originalmente voltada para a orientação profissional a congruência de Holland (1997) preocupa-se fundamentalmente em identificar se os interesses dos indivíduos correspondem às demandas ocupacionais dos ambientes em que estão inseridos, ignorando alguns constructos que auxiliariam na explicação do processo de ajuste pessoa-ambiente, motivo pelo qual as relações entre a congruência e os resultados organizacionais almejavéis mostram-se fracas (Arnold, 2010; Brito & Magalhães, 2018; Leichner et al., 2022; Nye et al., 2016). Por esse motivo, tornam-se necessárias novas

abordagens que ampliem o alcance da teoria, e incrementem melhorias tanto no modelo *RIASEC* como na concepção teórica e metodológica da congruência.

Do ponto de vista prático, os relacionamentos entre profissionais com variados níveis de congruência podem ser representados por uma rede intraorganizacional em que se partindo da teoria de Holland (1997) especula-se que as interações seriam favoráveis aos profissionais mais congruentes, que ocupariam o centro da rede de trabalho, diferentemente daqueles menos congruentes, que tenderiam a estar em posições periféricas (Ahmed et al., 2019). A suposição é que em uma organização mais horizontal no que tange as relações entre profissionais, espera-se que os profissionais mais importantes para a rede sejam aqueles mais congruentes. Considerando que as escolhas profissionais são influenciadas pela personalidade e que a interação com colegas é fundamental para o ajuste pessoa-ambiente de trabalho, investigar as possíveis relações entre personalidade e congruência mostra-se como um caminho promissor a ser explorado empiricamente.

Considerando os aspectos arrolados anteriormente, investigar a congruência por meio de redes sociais poderia ajudar a aportar valor heurístico aos estudos de comportamento organizacional. Resultados a favor de os profissionais mais congruentes possuem características pessoais marcantes leva à necessidade de comparar as dimensões de personalidade entre os profissionais mais e menos congruentes considerando cada um dos seis tipos *RIASEC*. Além disso, a suposição de que os profissionais, a depender do grau de ajuste pessoa-ambiente ocuparão posições distintas em sua rede intraorganizacional permitirá avançar na concepção da congruência de Holland e estimular o avanço teórico (1997).

Apoiando-se em evidências supracitadas de associação entre ajuste pessoa-ambiente e desempenho, comportamentos pró-sociais, permanência e satisfação no trabalho, supõe-se que profissionais cujas características pessoais e interesses ocupacionais estejam mais alinhados às demandas do ambiente de trabalho tenderiam a investir mais em seu desempenho e na qualidade de suas relações de trabalho. Em consequência, seriam mais capazes de capitalizar-se socialmente para assim ocuparem posição relevante e de maior influência em suas redes profissionais intraorganizacionais.

Ao considerar o exposto, o objetivo geral da tese foi investigar as relações entre a personalidade e congruência, avançando no entendimento de seu papel na centralidade de trabalhadores nas redes intraorganizacionais. Do ponto de vista teórico, os estudos da tese ampliam o entendimento do fenômeno da congruência nos ambientes de trabalho. No que tange à prática profissional, os resultados oferecem insumos para a elaboração de políticas de composição e desenvolvimento de equipes de trabalho.

Em síntese, por meio de abordagens metodológicas que integram estudos tipo *survey* e redes sociais, buscou-se oferecer insumos para avaliar os benefícios em se ter profissionais mais congruentes nos ambientes de trabalho, investigando as relações da congruência com aspectos relevantes do comportamento micro-organizacional.

Problemas de pesquisa

Os estudos envolvendo congruência e personalidade são abundantes na literatura e evidenciam a consolidação de modelos teórico e metodológico de Holland (1987) na compreensão da interação pessoa-ambiente de trabalho (Ertl et al., 2022; Etzel & Nagi, 2021; Hussain et al., 2022; Nye et al., 2022; Roconi et al., 2022; Schultz et al., 2017). O modelo *RIASEC* emergiu em meados dos anos 1950 e tem se mostrado relevante como ferramenta investigativa que considera a personalidade um constructo importante para o recrutamento, a seleção e o desenvolvimento profissional. Contudo, há limitações que precisam ser superadas visando ampliar o entendimento das relações entre congruência e a importância do profissional para a organização.

Considerando que a congruência está em algum grau associada à satisfação, à permanência e ao desempenho (Ishitani, 2010; Nye et al., 2016), torna-se presumível o interesse em ampliar a compreensão de seus efeitos em outras variáveis de interesse organizacional. Uma delas seria a de analisar se a maior congruência teria efeito sobre a maior relevância dos profissionais em relação aos menos congruentes (Bednarska, 2017; Edwards & Shipp, 2007; Fritzsche & McIntire, 2002; Ishitani, 2010; Newmann et al., 2009; Nye et al., 2016). Isso justificaria aumento de investimentos em seleção de pessoas e intervenções que oferecessem maior flexibilidade no trabalho, com vistas a melhorar a adequação dos profissionais às demandas ocupacionais e assim facilitar o desenvolvimento das atividades no trabalho. Entretanto, observa-se que os estudos envolvendo o ajuste pessoa-ambiente e as redes sociais de trabalho permanecem

desconectados, impedindo que novas questões de pesquisa emerjam e avanços teóricos sejam feitos.

O desempenho é uma variável amplamente estudada no campo dos estudos organizacionais, sendo analisado na maioria das vezes com um tipo de entrega individual. Este recorte não informa sobre o papel dos tipos de interações entre os atores nas redes de trabalho no sucesso na realização de tarefas (Nye et al., 2017). Sendo assim, estudos sobre a congruência de Holland (1997), envolvendo redes de interações profissionais intraorganizacionais, poderia aportar novas contribuições teóricas e empíricas sobre as relações entre ajuste pessoa-ambiente e a centralidade profissional nas redes de trabalho.

Além disso, os estudos que investigaram as características de personalidade dos tipos *RIASEC* procuram descrever as associações dos escores entre os profissionais de cada tipo, comparando esses escores entre profissionais de categorias ocupacionais *RIASEC* distintas (Ahmed et al., 2019; Rúa et al., 2018). Apesar dos avanços, haveria mais ganhos para o campo se conseguíssemos demarcar as características prevalentes dos profissionais em cada grupo *RIASEC* mediante comparação dos escores de personalidade entre os profissionais mais e menos congruentes de cada categoria. Desse modo, poderíamos identificar as dimensões mais representativas daquele tipo, ajudando a apontar caminhos para a melhor adequação do profissional a um determinado grupo ocupacional (Wille & De Fruyt, 2014).

Com o intuito de contribuir nesta direção, para fins desta tese realizaram-se estudos tradicionais de *survey* em que as variáveis congruência e personalidade foram mensuradas e analisadas em cada tipo *RIASEC*. Conduziram-se também estudos com redes sociais para investigar se congruência e personalidade estariam de algum modo associadas à importância do profissional no ambiente de trabalho, no nosso caso nas redes intraorganizacionais.

O Primeiro objetivo específico foi analisar se existem diferenças nos escores de personalidade de profissionais mais e menos congruentes. As descrições dos tipos *RIASEC* (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional) presumem que podem existir dimensões de personalidade que são prevalentes em cada um destes tipos, e que estas seriam fundamentais na composição dos interesses

profissionais e no ingresso e permanência nos ambientes ocupacionais (Ahmed et al., 2019).

Assim, um indivíduo introvertido e aberto à experiência tenderia a se envolver mais com atividades intelectuais e individuais (e.g. Investigativo), ao contrário de um extrovertido e consciencioso que tenderia a gostar de atividades envolvendo persuasão e interações sociais (e.g. Empreendedor). O estudo pretendeu analisar se as dimensões de personalidade ajudariam a demarcar os interesses profissionais, e a explicar também a escolha de pares no ambiente de trabalho. Essa linha de investigação já havia sido sugerida por alguns pesquisadores como Ruá et al. (2018), Tarsif (2022), Wille et al. (2012) e Wille e De Fruyt (2014). Segundo os autores, pouco se sabe sobre as variações nas dimensões de personalidade entre os profissionais mais ou menos ajustados (congruentes).

Aqui se assume o risco em determinar o que seriam profissionais mais e menos congruentes. A literatura não apresenta um valor objetivo a partir do qual se pode criar uma faixa de profissionais mais congruentes e separá-los dos demais pouco congruentes. Considerando o algoritmo *C-index* (Brito & Magalhães, 2017), cujo escore de congruência varia entre 0 a 18 pontos, é fácil presumir que valores entre zero e 4 pontos se associam à baixa congruência, enquanto valores entre 15 e 18 revelam elevada congruência, sendo o desafio aproximar-se do centro para estabelecer um limite. Utilizou-se, portanto o procedimento estatístico dividindo a amostra em duas metades para criar dois grupos com faixas de escore maior e menor para fins de comparação.

O segundo objetivo específico foi avaliar se a congruência estaria associada ao tempo de trabalho, investimento em qualificação e desenvolvimento profissional (Bergdahl, 2022). Profissionais com interesses e habilidades alinhados às demandas ocupacionais seriam aqueles que mais investem na aquisição de conhecimentos e habilidades, na suposição de que isto geraria efeitos positivos no seu desempenho no trabalho? Caso a resposta fosse afirmativa, profissionais mais congruentes contribuiriam mais para o seu autodesenvolvimento na organização, investindo mais em suas carreiras, além de estarem mais dispostos a crescerem profissionalmente (Olney & Piashkun, 2021). A centralidade entre os mais congruentes seria inferida com base no maior investimento em qualificação e preparo desses profissionais.

O terceiro objetivo específico buscou identificar se a congruência e as dimensões de personalidade estariam associadas às posições centrais em duas redes intraorganizacionais (Costello & Srivastava, 2021). Dentre as inúmeras medidas de centralidade existentes, destacam-se o grau, a proximidade e a intermediação. Considerando que cada tipo de centralidade decorre de causas variadas, procurou-se investigar que tipo de importância os profissionais adquirem na organização levando em conta a sua congruência. Embora escassos, existem estudos sobre as dimensões de personalidade e a formação de grupos utilizando redes sociais, no entanto não foram encontradas muitas evidências que associam redes sociais e congruência (Costello & Srivastava, 2021; Morelli et al., 2017). A suposição é a de que profissionais mais congruentes ocupariam posições mais centrais nas redes quando comparados aos pouco congruentes.

Aqui se assume o risco de tratar cada dimensão de personalidade isoladamente e seus efeitos sobre a centralidade do profissional na sua rede de trabalho, desconsiderando que a personalidade de um indivíduo é fruto da combinação complexa das cinco dimensões. No entanto, esclarecer sobre o peso de cada dimensão lançaria luz sobre as relações entre traços pessoais e posição nas redes de trabalho. Além disso, desconhecemos se houve tentativa anterior, de investigar a congruência utilizando o modelo de Holland (1997) fora do campo da orientação vocacional, incorporando métricas de redes sociais para estudar se a correspondência entre a díade interesse/demanda afeta os padrões de interação nas redes intraorganizacionais. Sendo assim, esta tese traz inovação para o campo.

A congruência se caracteriza como um fenômeno social e coletivo, ao se considerar que o ajuste entre os interesses e às demandas ocupacionais depende não apenas das características disposicionais (pessoais), mas também, da inserção adequada em contextos onde há outras pessoas com interesses, disposições e crenças semelhantes ou divergentes, com as quais se precisa interagir para concretizar metas de trabalho. Tendo isto em conta, o quarto objetivo específico desta tese foi analisar se a congruência estaria associada a interações recíprocas em duas redes intraorganizacionais. Profissionais mais congruentes tenderiam a selecionar colegas igualmente congruentes (interação por correspondência) para comporem equipes de trabalho e realizarem suas atividades?

Haveria então mútua aceitação e reconhecimento recíproco entre profissionais congruentes?

Os ambientes de trabalho para Holland (1997) são constituídos por profissionais com interesses e crenças compatíveis, de maneira que seria esperado relacionamentos mais harmônicos entre pessoas com interesses e crenças similares em comparação aos demais (Chusniah et al., 2020; Gong et al., 2021). Para Spears (2011) o grupo exerce pressão sobre os novos membros visando assegurar a homogeneidade e a identidade grupal por processos como categorização, identificação e comparação (Asin & Rasul, 2020). Nessa perspectiva, profissionais mais congruentes se perceberiam mais facilmente como membros pertencentes à rede intraorganizacional, tornando-os mais propensos a colaborar entre si, o que repercutiria em maior incidência de reciprocidade nas interações (Park et al., 2020).

Variáveis disposicionais como a personalidade apresentam atributos homofílicos e heterofílicos, isto é, são estudadas considerando as suas tendências para favorecerem interações entre indivíduos que apresentam características similares (homofilia) ou, ao contrário, por aqueles com características distintas (heterofilia) (Huang et al., 2020). Não foram encontradas evidências na literatura que relacionem a congruência à homofilia ou heterofilia, não sendo possível afirmar se profissionais mais congruentes optariam por trabalhar com aqueles igualmente congruentes (homofilia).

Levando em conta o exposto, o quinto e último objetivo específico desta tese buscou analisar se a congruência e as cinco dimensões de personalidade apresentariam características homofílicas e heterofílicas. Se os profissionais mais congruentes preferem interagir com outros igualmente congruentes. Adicionalmente, incluíram-se as cinco dimensões de personalidade para testar suas relações com a homofilia ou heterofilia nas duas redes: a de busca de apoio (RBA) e a de formação de equipes (RSE).

Na literatura há estudos sobre as relações entre as dimensões de personalidade e o processo de formação de grupos utilizando redes sociais (Balkundi et al., 2011; Bolys et al., 2017; Constantini et al., 2019). Por exemplo, o estudo de Chen et al. (2016) utilizou as métricas das redes sociais para mapear os padrões de interação e analisar as características de personalidade de usuários de redes sociais digitais. A inovação do estudo foi a inclusão da congruência, buscando verificar se profissionais mais

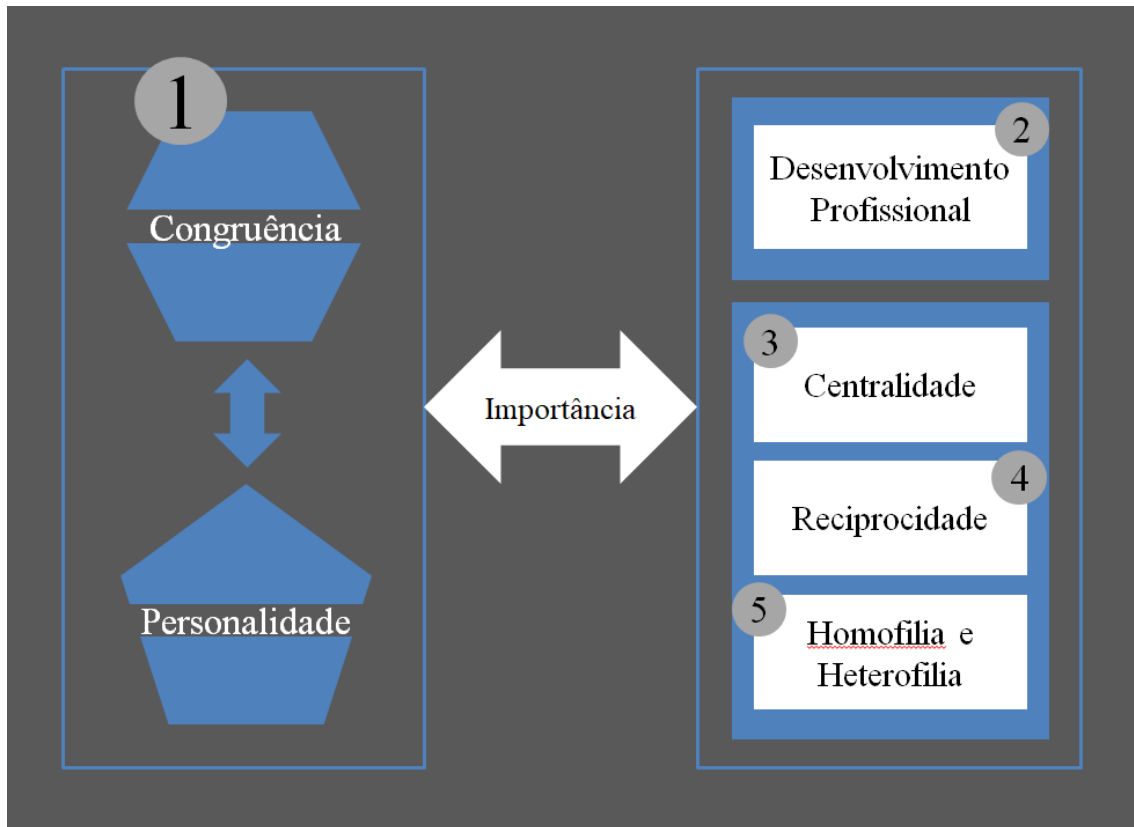
congruentes prefeririam interagir com outros igualmente congruentes por afinidades de interesses, crenças e ideias.

Contudo, os mesmos limites relacionados ao primeiro e terceiro estudos desta tese se aplicam aqui, uma vez que as dimensões de personalidade foram avaliadas como componentes independentes e não como dimensões combinadas. Mais uma vez assumiu-se o risco metodológico ao diferenciar profissionais mais e menos congruentes utilizando critérios estatísticos para então analisar as interações entre os dois grupos.

Em síntese, a tese encontra-se estruturada em cinco estudos sequenciais desenvolvidos para contemplar cada um dos objetivos específicos, visando maior aprofundamento sobre o fenômeno da congruência, sua relação com a personalidade, e seu papel na centralidade nas redes sociais profissionais intraorganizacionais. Os estudos estão sendo apresentados sob a forma de artigos, visando facilitar sua submissão a periódicos científicos. Sendo assim, alguma redundância entre os artigos poderá ser identificada pelo leitor, haja vista a mesma base teórica e em alguns casos o mesmo grupo de participantes para testar modelos complementares.

Figura 1i

Modelo geral das interações dos constructos investigados



Nota. Elaborado pelos autores.

Tabela 1i

Delineamento dos estudos que compõem a tese

Objetivo Geral: é investigar as relações entre a personalidade e congruência, avançando no entendimento de seu papel na centralidade de trabalhadores nas redes intraorganizacionais				
Artigos	Título	Objetivo Específico	Contribuição	Análise de dados
1	Personalidade e ajuste pessoa-ambiente profissional: um estudo baseado no modelo <i>RIASEC</i>	Analisar se existem diferenças nos escores de personalidade de profissionais mais e menos congruentes.	Demonstrar as diferenças nos escores de personalidade entre os profissionais mais e menos congruentes	Análises descritivas, comparação de grupos e correlação.
2	Congruência e desenvolvimento profissional: investigando possíveis associações	Verificar se a congruência está associada ao tempo de trabalho, investimento em qualificação e desenvolvimento profissional	Destacar que a congruência de homens e mulheres está relacionada ao maior investimento contínuo na carreira nos seis ambientes ocupacionais <i>RIASEC</i>	Análises descritivas, comparação de grupos, correlação e regressão.
3	Congruência, personalidade e centralidade em redes sociais de organização de pequeno porte	Identificar se a congruência e as dimensões de personalidade estão associadas a posições centrais em duas redes intra-organizacionais	Destacar a importância da congruência e personalidade para o entendimento da centralidade dos atores no trabalho	Análises descritivas e correlação
4	Congruência e reciprocidade em redes de trabalho em organização de pequeno porte	Analisar se a congruência está associada a interações recíprocas em duas redes intra-organizacionais	Demonstrar que profissionais mais congruentes estabelecem mais relações recíprocas quando o ambiente ocupacional demanda desempenho	Análises descritivas, comparação de grupos e correlação.
5	Congruência, personalidade e interações envolvendo homofilia/heterofilia	Analisar se a congruência e personalidade apresentam características homofílicas e heterofílicas em duas redes intra-organizacionais	Verificar se a congruência ajuda a explicar os padrões de atração-seleção em equipes profissionais em redes intra-organizacionais	Análises descritivas e comparação de grupos

Nota. Estudo 3, 4, 5 foram realizados à partir de uma única amostra. Já o estudo 1 e 2 respectivamente foram realizados com amostras distintas

A Figura 1i apresenta o modelo geral envolvendo os constructos investigados, numerados de acordo com os cinco estudos que compuseram a tese, sendo apresentados como artigos independentes nesta tese. Cada estudo corresponde a um objetivo específico que será detalhado nos parágrafos subsequentes. Em seguida a Tabela 1i apresenta a síntese dos cinco estudos e suas contribuições para contemplar o objetivo geral

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção sintetiza as bases teórica e empírica que contribuíram para a elaboração dos cinco estudos que compõem esta tese, fornecendo ao leitor um panorama sobre o estado de arte da produção científica sobre congruência e constructos associados. Primeiramente é abordado um pouco da *teoria das personalidades vocacionais e ambientes de trabalho* de Holland (1997), o modelo hexagonal *RIASEC*, a descrição dos interesses e ambientes ocupacionais e o conceito da congruência. Em seguida, apresentam-se alguns estudos que relacionaram congruência e personalidade, as descrições de cada dimensão do modelo *Big Five* e sua importância para a compreensão da congruência.

Considerando que os três últimos estudos desta tese envolvem redes sociais, a seção em sequência abordará as relações entre congruência e processos grupais, destacando como a análise de redes sociais pode contribuir para os estudos de congruência. Em seguida, será abordará a relação entre a congruência e os tipos de interações em redes sociais de trabalho, com ênfase nas de reciprocidade e homofilia/heterofilia. Subsequentemente, o foco recairá nas relações entre personalidade e interações envolvendo homofilia/heterofilia. Por último, as possíveis associações entre congruência e desenvolvimento profissional serão discutidas.

O modelo *RIASEC* e a congruência pessoa-ambiente

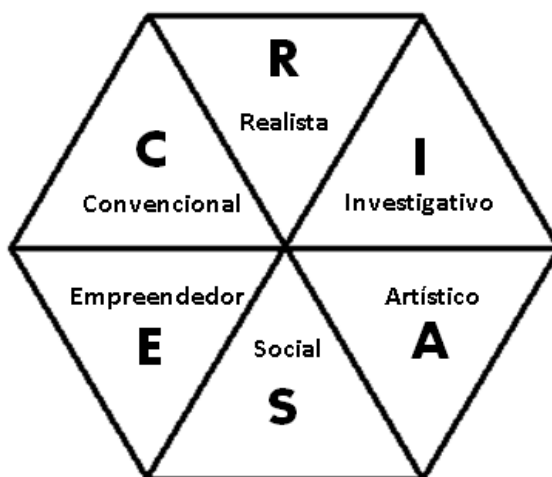
De acordo com o modelo hexagonal proposto por Holland (1997) a maior parte das pessoas apresenta escores diferenciados considerando os seis tipos vocacionais descritos no *RIASEC*: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Convencional e Empreendedor. Cada um desses tipos possui preferências profissionais específicas que refletem as características de personalidade.

No modelo hexagonal, a proximidade entre as dimensões corresponde ao grau de associação existente entre elas, compartilhando características, ao contrário das

dimensões mais distantes com pouco compartilhamento (ver Figura 2i). Assim, o profissional com interesse Realista possui atividades similares com os tipos Investigativo e Convencional, poucas semelhanças com os tipos Empreendedor e Artístico, e nenhuma semelhança com o tipo Social (Martončík et al., 2020; Wille & De Fruyt, 2014).

Figura 2i

Representação do modelo hexagonal *RIASEC*.



Nota. Elaborado pelos autores baseado em Holland (1997)

A *Teoria das Personalidades Vocacionais e dos Ambientes de Trabalho* (Holland, 1997) postula que os ambientes de trabalho resultam de uma rede profissional composta pelas interações entre indivíduos com interesses, objetivos e habilidades similares. Portanto, o ambiente ocupacional refletiria as características predominantes dos indivíduos que atuam nesse ambiente. Os seis tipos de interesse e seus respectivos ambientes ocupacionais conforme postulados por Holland (1997) em sua teoria encontram-se brevemente descritos a seguir.

R – Realista

Indivíduo: envolve-se desde cedo com atividades que incluem a explícita, ordenada e sistemática manipulação de objetos, ferramentas, máquinas e animais. Suas tendências comportamentais o direcionam para a aquisição de habilidades manuais, mecânicas, agricultura, ao passo que possui déficit em habilidades sociais e educacionais. É prático, mantém o autocontrole como um valor. No trabalho faz uso de habilidades manuais, resolvendo problemas de forma concreta, prática e estruturada.

Ambiente: estimula os profissionais a manipularem máquinas e ferramentas, e orienta os indivíduos para a aquisição de competências puramente técnicas. Desse modo, favorece o pragmatismo nas pessoas, tornando-as pouco flexíveis às mudanças do entorno. O ambiente realista também é marcado por poucas relações interpessoais. O mundo, as pessoas e os problemas são encarados como simples e tradicionais. Estimula a criação de um repertório profissional restrito e altamente especializado que restringe os interesses profissionais.

I – Investigativo

Indivíduo: interessa-se por atividades de observação, investigação, leitura, acúmulo e análise de dados, relacionados a fenômenos físicos, biológicos e culturais. O objetivo é compreender e controlar esses fenômenos. Evita atividades que envolvam interação interpessoal e persuasão, preferindo atividades acadêmicas, de pesquisa científica e matemática. A autonomia e a autodeterminação são importantes valores. Cultiva um amplo sistema de crenças, com um amplo repertório de interesses.

Ambiente: volta-se para a investigação e a pesquisa sobre fenômenos físicos, biológicos e culturais. Estimula as pessoas a manipularem objetos de interesse de pesquisa e se dedicarem à investigação empírica, encorajando o desenvolvimento de competências acadêmicas. O ambiente profissional incentiva a formação de acadêmicos, intelectuais, com habilidades científicas e matemáticas, com pouco espaço para análises superficiais e adesão acrítica ao senso comum. A liderança não se faz necessária nesses ambientes, pois favorecem a independência e a autonomia do trabalhador.

A – Artístico

Indivíduo: prefere atividades ambíguas e não sistemáticas, com elevado grau de autonomia. Incluem-se aí as que estão relacionadas com a manipulação de materiais concretos (físicos) e verbais para criar formas de expressão e novos produtos. Dedicase a atividades de desenho, música, escrita e de linguagem. Possui o mais amplo sistema de crenças dentre todos os seis tipos, sendo muito aberto às relações interpessoais e ao manejo de emoções.

Ambiente: caracteriza-se pela ambiguidade e autonomia. É um espaço que incentiva a aquisição de habilidades estéticas e analíticas, com sensibilidade às formas e

à estrutura dos objetos. Ambientes artísticos estimulam a criação de formas e produtos, treinando indivíduos para a observação, a autoexpressão e a criatividade, recompensando fortemente a originalidade e a sensibilidade artística e intelectual. Pessoas nesses ambientes aprendem a ver o mundo de maneira complexa, não convencional e flexível.

S – Social

Indivíduo: prefere atividades relacionadas ao manejo interpessoal, o trabalho em grupo, treinamento, desenvolvimento, e evitam atividades ordenadas e sistemáticas, envolvendo manipulação direta de ferramentas e máquinas. Suas tendências o aproximam profissionalmente das atividades de gestão de pessoas, saúde e da educação. Costuma valorizar a ética e a igualdade nas relações no trabalho, ao passo que evita o excesso de lógica e a intelectualidade.

Ambiente: caracteriza-se pela formação de equipes e pela cooperação, em que as pessoas são treinadas para servir, ajudar e ensinar as demais. A sociabilidade, a empatia e a assertividade são recompensadas. O ambiente favorece que as pessoas vejam o mundo de modo flexível, aprendam a valorizar a opinião alheia e a buscar o consenso. Tais ambientes são caracterizados por causas humanitárias e muitas vezes influências religiosas, que tornam as pessoas mais capazes e hábeis de resolverem problemas interpessoais e manejarem situações sociais.

E – Empreendedor

Indivíduo: prefere atividades em que se possa exercer influência sobre outras pessoas para o alcance de metas individuais ou coletivas. Possui interesses em atividades econômicas. Suas tendências o guiam para profissões que demandem liderança, gerenciamento, persuasão, formação de grupos, evitando atividades acadêmicas e científicas, mais sistemáticas e de observação. O poder é um valor importante e, portanto, mostra-se atraído por cargos de influência. É ambicioso, cheio de energia e em geral extrovertido.

Ambiente: caracteriza-se pela competição e o controle de metas e objetivos pessoais e organizacionais. O ambiente favorece e recompensa a ambição, a liderança, o exercício do poder e a expressão de objetivos pessoais. O ambiente usualmente está relacionado com vendas de produtos e serviços, incentivando a agressividade, a

popularidade, a autonomia e ao desenvolvimento do próprio empreendimento. O ambiente estimula a ascensão hierárquica, os ganhos financeiros, e a valorização do poder e do status.

C – Convencional

Indivíduo: prefere atividades que envolvam a manipulação sistemática de dados e a realização de procedimentos ordenados. Evita a ambiguidade, a autonomia e a exploração. Suas preferências o guiam para profissões de finanças, economia, rotinas administrativas, comércio, análise de dados, afastando-se daquelas atividades com alta demanda por flexibilidade, criatividade e a autoexpressão. Valoriza estabilidade, segurança e obediência.

Ambiente: caracteriza-se pela ordem e pela rotina, em que todos os registros são mantidos e todos os processos sistematizados, o que é típico de estruturas burocráticas. A sistematização, o método e o planejamento são altamente valorizados. Os profissionais nesses ambientes aprendem a organizar seus processos, registrar todas as ocorrências, e também a valorizar cargos, carreiras e a hierarquia. Os indivíduos neste meio se tornam materialistas, frugais, obedientes e pouco flexíveis.

Além dos seis tipos, outro conceito chave no modelo de Holland (1987) é o de ajuste pessoa-ambiente (*PE-FIT*), ou simplesmente congruência, que se refere à relação entre atributos individuais e as atividades desenvolvidas no trabalho (Ertl et al., 2022). Trata-se de um fenômeno psicológico caracterizado pela percepção do trabalhador do ajuste existente entre seus interesses e objetivos com as demandas do ambiente de trabalho (Husain et al., 2021). Congruência na Psicologia implica correspondência entre as necessidades, desejos e preferências de um indivíduo e a disponibilidade de recompensas e gratificações provenientes do meio (Spokane et al., 2000).

O conceito de congruência desenvolvido pelo Holland (1997) no modelo *RIASEC* se diferencia dos demais na medida em que atribui a importância da personalidade não apenas à escolha de atividades a serem realizadas profissionalmente, mas à adaptação profissional, e fortalece o caráter relacional entre as características do indivíduo com as demandas do ambiente (Brito & Magalhães, 2018; Wee et al., 2019). Evidências sugerem que a congruência atua como um preditor de resultados organizacionais como satisfação no trabalho, estabilidade no trabalho (permanência), desempenho,

comprometimento, sucesso acadêmico, realização, melhoria salarial, persistência na carreira, entre outros (Holland, 1997; Nye et al., 2016; Olitsky, & Robbins, 2009).

De acordo com a teoria de Holland (1997), os indivíduos a partir das oportunidades existentes no mercado de trabalho tendem a se movimentar em direção às ocupações que estão mais alinhadas aos seus interesses, e isto contribui para aumentar a congruência que por sua vez tem efeito positivo no amadurecimento profissional (Schneider, 2001; Wee et al., 2019). Desse modo, o profissional dependerá do fator oportunidade para decidir entre permanecer numa organização em que se vê pouco congruente ou migrar para uma atividade em que julga que terá maior chance de crescimento (Ertl et al., 2022).

Os efeitos da congruência se tornam aparentes em função do grau de experiências reforçadoras e recompensas disponíveis que ocorrem como resultado da ação do indivíduo no trabalho (Rocconi et al., 2020). No caso da congruência, o empregado trabalha realizando atividades nas quais possui interesse, sendo recompensado por realizá-las. Ao investigarem a relação entre a congruência pessoa-ambiente e a satisfação no trabalho, Wolniak e Pascarella (2005) concluíram que a congruência se relacionou positivamente com a dimensão intrínseca da satisfação no trabalho, convergindo com os resultados do estudo de Brito e Magalhães (2018) e Ishitani (2010).

Estudos também apontam para associações entre congruência e desempenho (Edwards, 2008; Ertl et al., 2022; Fritzsche & McIntire, 2002; Newmann et al., 2009; e Nye et al., 2016). Neste caso, a associação parece ser indireta, pois o modelo *RIASEC* não mensura as competências do profissional diretamente. A suposição é que a congruência tenha efeitos sobre o aumento do investimento na carreira e a permanência no trabalho. Em outras palavras, os profissionais mais congruentes tendem a investir mais no seu desenvolvimento, resultando na melhoria de desempenho geral, com efeitos na decisão de permanecer mais tempo no trabalho (Nauta, 2010; Spokane et al., 2000; Tsabari et al., 2005).

Profissionais mais congruentes, no entendimento de Donohue (2013), persistem mais em suas carreiras, além de apresentarem clareza sobre sua identidade vocacional, desempenhando suas atividades com mais perícia. A persistência é um fator importante para o desenvolvimento profissional e a progressão na carreira (Hussain et al., 2021).

Profissionais que possuem clareza acerca de suas vocações e estão dispostos a persistir para alcançarem perícia nessas atividades se tornam profissionais com maior repertório, aumentando suas chances de empregabilidade (Donohue, 2006).

A congruência, portanto, revela-se como um constructo promissor para ajudar a explicar variáveis organizacionais (Mudhar et al., 2022). Trata-se de um fenômeno contextual e dinâmico que amadurece conforme o profissional se insere e progride em sua carreira, investindo em qualificação e persistindo no aprimoramento de suas atividades (Nye et al., 2016). É produto das escolhas vocacionais bem feitas e de inserções ocupacionais adequadas, e depende fundamentalmente das interações com os demais atores presentes na organização, que podem atuar como obstáculos ou facilitadores (Hall et al., 2022). Sendo assim, e considerando as evidências apresentadas anteriormente, existe a possibilidade de que os profissionais mais congruentes possuam maior relevância nas organizações em que atuam exercendo maior influência entre seus pares com efeitos no seu posicionamento nas redes intraorganizacionais de trabalho.

Por ser uma teoria que atrela a personalidade às escolhas vocacionais, evidências sugerem que as cinco dimensões do *Big Five* atuam como medidas complementares para a compreensão da adaptação pessoa-ambiente (Ahmed et al., 2019; McCrae et al., 1986; Roberts & Robins, 2004; Wille & De Fruyt, 2014; Wille et al., 2012). A próxima seção se dedica a apresentar argumentos e evidências empíricas dessas relações.

As relações entre congruência e personalidade em contextos de trabalho

Estudos envolvendo personalidade e comportamentos organizacionais têm recrudescido nos últimos anos (Kim et al., 2019; Roberts, 2006; Ruá et al., 2018; Tarsif, 2022). Inúmeras evidências trouxeram à tona o papel das características pessoais na explicação de resultados organizacionais desejáveis como desempenho, liderança e ajustamento no ambiente de trabalho (Ahmed et al., 2019; Hopwood et al., 2021; Roberts & Robins, 2004; Wille & De Fruyt, 2014).

Grande parte da controvérsia sobre as perspectivas que focam nos traços pessoais em oposição às abordagens focadas na situação contextual foi mitigada pelos estudos envolvendo o ajuste pessoa-ambiente (*P-E Fit*) (Hall et al., 2022; Holland, 1997). Isto resultou na construção de modelos integrativos que estudam tanto o indivíduo como o contexto no trabalho, valendo-se de metodologias que articulam ambos os componentes

na investigação do comportamento organizacional (Lee et al., 2014; Leichner et al., 2022).

Personalidade, conforme estudada na Psicologia, pode ser definida como um conjunto de termos usados para descrever o padrão de respostas distintas do indivíduo em seu esforço de ajustamento (Hall et al., 2000; 2022). Alguns teóricos enfatizam a função da personalidade na mediação do ajustamento do indivíduo ao meio social mantendo-o coerente em relação ao repertório requerido (Holland, 1997; Ishitani, 2010; McCrae et al., 1986).

Um dos mais notáveis avanços no estudo da personalidade foi o consenso em torno de um modelo de dimensões para descrever o indivíduo, iniciado na década de 1960, que ganhou força a partir de novas evidências empíricas transculturais nas décadas subsequentes (Ahmed et al., 2019). O modelo conhecido como o *Big Five* ou os Cinco Grandes Fatores de Personalidade é composto das seguintes dimensões: extroversão, neuroticismo, agradabilidade, conscienciosidade e abertura (Friedman & Schustack, 2004; McCrae et al., 1986). O referido modelo não foi oriundo de uma teoria geral da personalidade, mas construído indutivamente a partir de sucessivos testes empíricos (Friedman & Schustack, 2004).

De acordo com Silva e Nakano (2011), as cinco dimensões da Personalidade segundo o modelo do *Big Five* encontram-se brevemente descritas na Tabela 2i:

Tabela 2i

Descrição das dimensões de Personalidade do Modelo Big Five

Dimensões	Descrições
Neuroticismo	Dimensão concentrada na experiência com emoções negativas, reatividade emocional e a mudança de humor. Indivíduos que pontuam alto nessa dimensão, tendem a ser ansiosos, possuem dificuldade em experimentar e regular suas emoções, possuem dificuldades em lidar com o estresse. São pessoas instáveis emocionalmente e imprevisíveis.
Extroversão	Avalia a sociabilidade, o nível de atividade, e a iniciativa para buscar contato com outros indivíduos, com forte tendência para identificar estímulos positivos em ambientes sociais. Pontuações elevadas em extroversão indicam preferência por situações sociais, forte iniciativa nas interações cotidianas e disposição para trabalhar em equipe.
Abertura	Indica a capacidade de o indivíduo lidar com novas experiências e a flexibilidade diante de imprevistos. Enfoca a percepção geral do indivíduo diante da novidade, senso estético e capacidade de apreciação artística. Pessoas que pontuam alto nessa dimensão são criativas, liberais e flexíveis diante de novas ideias e situações.
Agradabilidade	Aborda a tendência para a conformidade, tolerância e a empatia do indivíduo. Pessoas com elevados escores nessa dimensão são mais propensas a auxiliar outros indivíduos em suas necessidades, mostrando-se confiantes, assertivas, e otimistas nos relacionamentos, sendo também capazes de ceder espaço nas discussões com o intuito de evitar conflitos.
Conscienciosidade	Avalia a autodisciplina, senso de dever, objetividade na consecução de atividades, e o zelo na realização de tarefas. Pessoas que pontuam alto nessa dimensão são pessoas confiáveis no trabalho, pontuais e altamente dedicadas. Valorizam a estruturação interna onde trabalham e mostram-se as mais dispostas a se esforçarem para alcançar algum objetivo

Estudos com o modelo *Big Five* foram conduzidos para que os pesquisadores pudessem ampliar a compreensão sobre as dimensões de personalidade predominantes para cada tipo vocacional do *RIASEC* (Kim et al., 2019; Suls et al., 1998; Tarsif, 2022; Wille et al., 2012). Identificou-se a predominância de pessoas extrovertidas em posições de liderança. Pessoas conscienciosas, por sua vez, são mais capazes de lidar com pressão em ambientes corporativos, nos quais persistência, senso de dever e responsabilidade são fundamentais para o sucesso (Ruá et al., 2018; Wille & de Fruyt, 2014).

O estudo de Saksvik e Hetland (2011) investigou as relações entre características de personalidade, percepção de estressores no trabalho e adaptação pessoa-ambiente em profissionais classificados de acordo com o *RIASEC*. Os referidos autores concluíram que elevados escores em neuroticismo prejudicam a adaptação de todas as pessoas independente de seus interesses profissionais. A conscienciosidade, por sua vez, revelou-se uma característica benéfica para os trabalhadores em quase todos os tipos *RIASEC*. Extroversão foi um facilitador para indivíduos com interesses Sociais e Convencionais, enquanto a abertura à experiência se mostrou associada à percepção de estresse nos participantes com interesses Realistas, Sociais e Convencionais (Saksvik & Hetland, 2011).

O estudo de Fritzsche, McIntire e Yost (2002) trouxe evidências das associações positivas entre agradabilidade e ambientes sociais e artísticos, e conscienciosidade e ambientes Sociais e Investigativos. Apesar desses resultados, os autores supracitados destacaram que as características de personalidade interagem com os ambientes *RIASEC* de maneiras distintas. Por exemplo, indivíduos com interesses Sociais no modelo *RIASEC* buscam realizar atividades que os levem a serem bem avaliados pelos demais no seu círculo profissional repercutindo em maior popularidade, enquanto indivíduos com interesses Investigativos estão mais orientados para as tarefas e conseqüentemente valorizam mais as recompensas atreladas ao seu desempenho.

O estudo de Staggs, Larson e Borgen (2003) Ruá et al. (2018) e Kim et al., (2019) destacaram relações fortes entre as características de personalidade e os domínios de interesses profissionais. Indivíduos que no modelo *RIASEC* possuem maior escore nos tipos Artístico ou Investigativo também possuem maiores escores em abertura no *Big Five*. Profissionais com Interesses Empreendedores ou Sociais se revelaram mais

extrovertidos e indivíduos com interesses Convencionais apresentaram elevados escores em neuroticismo.

Evidências empíricas apontam que em determinados ambientes de trabalho as características de personalidade têm efeitos nos resultados do trabalho. Os dados indicam que a compatibilidade entre as características pessoais e as demandas ocupacionais gera efeitos positivos na qualidade e no desempenho profissional (Tett & Bunnnett, 2003).

Alguns estudos utilizaram a Análise de Redes Sociais no intuito de investigar as características de personalidade a partir da avaliação feita por outros atores da rede social (e.g., Clifton & Webster, 2017). O estudo de Selden e Goodie (2017) concluiu que a extroversão e a agradabilidade estão altamente associadas à importância dos atores nas redes sociais de amizade (informais), mas não nas redes operacionais (formais). A conscienciosidade foi a principal característica relacionada à centralidade do trabalhador na rede profissional.

Profissionais com escores elevados em neuroticismo são menos capazes de lidar com situações envolvendo elevada carga emocional e muito estresse no trabalho, e dessa forma tendem a buscar ocupações em que possam atender às expectativas dos demais ao mesmo tempo em que reduzem sua exposição aos riscos (Rúa et al., 2018; Seldien & Goodie, 2017). Outro estudo concluiu que profissionais conscienciosos optam por profissões Convencionais e Empreendedoras, enquanto a Abertura à Experiência se mostrou relacionada a ambientes profissionais Investigativos e Artísticos, conforme previsto no modelo *RIASEC* (Woods & Hampson, 2010).

Os estudos de Wille et al. (2012) e Wille e De Fruyt (2014) relacionaram os tipos profissionais do *RIASEC* com os cinco grandes fatores de personalidade. Os resultados demonstraram que o tipo Convencional está positivamente correlacionado com o fator conscienciosidade. Alinhado a este resultado concluíram também que indivíduos com perfil Convencional preferem evitar a incerteza caracterizada por ambientes com alta complexidade e a competitividade, e por esse motivo usualmente recorrem ao planejamento e à rotina, comum em ambientes burocráticos como, por exemplo, no funcionalismo público.

O tipo Empreendedor foi relacionado negativamente ao neuroticismo. Indivíduos do tipo Empreendedor são hábeis socialmente e capazes de lidar com o risco, com a

pressão e a tomada de decisão, o que os torna capazes de identificar oportunidades profissionais (Wille & De Fruyt, 2014). Indivíduos com altos escores em neuroticismo tendem a escolher ambientes sociais e convencionais caracterizados pela relativa segurança e previsibilidade, provavelmente na esperança de obterem maior apoio coletivo e institucional.

Os dados da pesquisa de Wille e De Fruyt (2014) também indicam que indivíduos com elevados escores em Abertura evitam ambientes ocupacionais Realistas e Convencionais, pois tais ambientes estimulam a inflexibilidade, o dogmatismo e o conformismo. Indivíduos com elevada Abertura à Experiência valorizam a inovação, a criatividade, a aventura, prevalentes em ambientes Artísticos e Investigativos.

Indivíduos com elevados escores em Agradabilidade valorizam a cooperação e tendem a escolher ambientes marcados por interações sociais e de formação de grupos, além de serem caracterizados por interdisciplinaridade. Esses mesmos indivíduos tendem a evitar ambientes ocupacionais investigativos que selecionam indivíduos racionais, analíticos e o perfil acadêmico, a despeito de um bom relacionamento interpessoal (Wille et al., 2012; Wille & De Fruyt, 2014).

Congruência e Desenvolvimento Profissional

Desenvolvimento Profissional (DP) é definido como as estratégias formais e informais de aquisição de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) que favorecem a condução das atividades no trabalho e o progresso profissional (Mourão et al., 2014). Dentre as motivações que levam os profissionais a buscarem o aperfeiçoamento contínuo estão a melhoria das condições de empregabilidade, o acesso às posições mais vantajosas no trabalho, e as oportunidades de enriquecimento intelectual e desenvolvimento pessoal (Bergdahl, 2022; Mackay, 2015).

Percebe-se que o conceito não abarca apenas as experiências formais e ordenadas de aprendizagem. Integra ainda os processos tácitos e informais e a adesão às *soft skills* (habilidades não diretamente ligadas às atividades desempenhadas no trabalho) como elementos fundamentais para o desenvolvimento profissional (Eddy et al., 2021; Gehlbach et al., 2022).

Segundo Mourão et al., (2014) e Olney e Piashkun (2021) o DP demanda investimento em práticas de gestão de pessoas, uma vez que as competências não agregariam valor à organização sem ações de gestão e inclusão organizacional que possam acomodar e direcionar as competências desenvolvidas pelos trabalhadores. Evidências sugerem que os profissionais que participam em atividades de aprimoramento recebem mais promoções e melhoram suas interações na rede de trabalho expandindo suas conexões para atores relevantes que possam auxiliar em seu progresso (Eddy et al., 2021; Jen et al., 2022; Tam & Arthur, 2010).

É importante ter em conta que o ambiente de trabalho de Holland (1997) é formado por profissionais com interesses e habilidades similares constituindo um ambiente com características e demandas estáveis (Etzel & Nagi, 2021; Lamas, 2017; Holland, 1997). Desse modo, o reconhecimento da importância do profissional parte da eficiência na condução das tarefas e do desenvolvimento de laços coesos com profissionais relevantes que possam gradativamente validar seu progresso e convertê-lo em benefícios (Mackay, 2015).

Para o DP, a relação pessoa-ambiente está na base do progresso profissional (Vautero, 2022). De acordo com Kennedy (2005), a literatura sobre desenvolvimento de carreiras põe ênfase demasiada na responsabilidade individual para o alcance de metas pessoais. Os estudos sobre congruência e o DP, a seu turno, consideram o papel da interação pessoa-ambiente no sucesso profissional. A organização precisa oferecer condições para facilitar a adaptação do profissional, por meio de treinamentos e financiamento de capacitações para desenvolver as competências necessárias para o desempenho de suas atividades.

Enquanto a adaptação pessoa-ambiente (PE Fit) reduz os custos de contratação pela retenção dos profissionais alinhados às demandas que o ambiente possui, o DP se relaciona ao fortalecimento e qualificação do quadro funcional (Sheldon et al., 2019). Para muitas organizações, identificar e manter quadros talentosos e desenvolver mecanismos de transferência de conhecimentos é essencial para a sobrevivência desses negócios (Kennedy, 2010; Mackay, 2015). O suporte e as oportunidades de crescimento dadas pela organização são essenciais para o estabelecimento de interações harmoniosas

entre os trabalhadores, a retenção de talentos e o desenvolvimento profissional daqueles que a ela pertencem.

O desenvolvimento profissional (DP) de acordo com Osei et al., (2019) é um processo de curto e longo prazo que objetiva lidar com as demandas crescentes de qualificação profissional que requererão soluções criativas. Também contribui para a manutenção dos vínculos na organização, uma vez que auxilia os profissionais a desenvolverem atitudes positivas em relação à sua profissão e ao seu progresso (Kennedy, 2005; Mackey, 2015; Mourão et al., 2014). Sendo assim, supõe-se que maior ajuste pessoa-ambiente repercutirá em maior incentivo para qualificação e investimento profissional (Schultz et al., 2017)..

A congruência requer investimento em qualificação, visando desenvolver as habilidades necessárias para a condução das tarefas de maneira eficiente e condutas compatíveis com a cultura organizacional. Por isso, sugere-se que a congruência esteja diretamente associada ao DP (Maldonado et al., 2020; Martínez et al., 2022). Considerando a ausência de evidências concretas que permitam afirmar que a congruência se associa ao DP, torna-se defensável a condução de um estudo que analise tais relações. Os resultados podem gerar insumos teóricos que fortaleçam o potencial do modelo *RIASEC* de Holland (1997) para a investigação das relações entre a pessoa e o trabalho. O estudo busca gerar dados promissores para cada dimensão do modelo *RIASEC*, respondendo quais desses tipos se beneficiariam mais do investimento em qualificação profissional. De outro lado, poder-se-ia avaliar para quais desses tipos a qualificação contínua não se mostraria relacionada ao maior ajuste pessoa-ambiente.

Ajuste pessoa-ambiente, processos grupais, e a Análise de Redes Sociais (ARS)

Para compreender a adaptação pessoa-ambiente de maneira ampla é necessário partir da premissa de que todas as ações dos profissionais ocorrerão de forma contextualizada, coletiva e interdependente (Almaatouq et al., 2020). Contextualizada porque o profissional executa atividades de uma dada área, com regras de trabalho e contratos específicos. Coletiva, porque a organização é composta por indivíduos cujas ações voltam-se para o cumprimento do objetivo comum da entidade de maneira a assegurar seu propósito e sua existência. Interdependente, porque as atividades

desenvolvidas envolverão cooperação e competição por parte de equipes, em uma combinação de múltiplas competências distribuídas entre os profissionais.

Desse modo, a congruência posiciona-se como um fenômeno social que ocorre mediante a inserção do profissional em redes de trabalho e cuja permanência e aceitação dependerão fundamentalmente do prestígio, dos papéis, e do capital social acumulado resultante da interação entre pares (Boero, 2020). Por esse motivo, Holland (1997) postulou que os ambientes ocupacionais são produto das características pessoais, crenças e habilidades de seus colaboradores, e a congruência requererá que o aspirante se ajuste ao *modus operandi* da organização, isto é, esteja em conformidade com os demais membros do grupo.

Isto posto, é necessário que as investigações relacionadas ao ajuste pessoa-ambiente, considerem a Análise de Redes Sociais (ARS) como uma ferramenta metodológica necessária de avanço no campo. Estudando a congruência via redes sociais permitiria entender, por exemplo, se profissionais mais congruentes diferenciam-se dos menos congruentes nas equipes (Asin et al., 2020; Park et al., 2020). Outras questões de pesquisa poderiam igualmente emergir e assim analisar qual a influência da posição dos trabalhadores nas redes de trabalho e seus efeitos sobre diversas outras variáveis organizacionais como efetividade da equipe de trabalho, clima afetivo do grupo e desempenho (Park et al., 2020).

Ressalta-se que os primeiros registros na literatura envolvendo a Análise de Redes Sociais ou simplesmente ARS já apontavam para contribuições dos estudos com redes em Psicologia Social por volta da década de 1920. Na perspectiva de Zancan, Santos e Campos (2011) três vertentes de estudos científicos foram basilares para a fundação da ARS. 1) Os analistas sociométricos que contribuíram com estudos sociais baseados na teoria dos grafos, 2) Pesquisadores de Harvard que investigaram processos psicológicos e sociológicos relacionados à formação de grupos, e 3) Antropólogos de Manchester que investigaram o padrão de relacionamentos intergrupais em comunidades e pequenas tribos.

Com o aumento do número de estudos envolvendo Redes Sociais, pesquisadores das ciências humanas e sociais começaram a investigar o impacto das redes de interação social na manutenção e na modificação da conduta humana (Asin & Rasul et al., 2020;

Chin et al., 2017; Gong et al., 2021). As implicações desses estudos trouxeram à tona a importância das redes sociais no cenário organizacional e na administração dos recursos humanos (Rivera et al., 2010; Sozen et al., 2009; Tasseli et al., 2015). Com isso a Análise de Redes Sociais (ARS) se desenvolveu como abordagem, consolidando-se ao longo dos anos como uma vertente de estudos organizacionais, cujo foco figurava na análise de padrões comportamentais a partir da frequência, intensidade, reciprocidade, similaridade e diferença nos relacionamentos que ocorrem na rede social, auxiliando as organizações na tomada de decisão (Valente, 2010). Nesse sentido, as redes sociais organizacionais eram definidas como um conjunto de parcerias múltiplas estabelecidas pelas organizações com a finalidade de atender certos fins que passassem a ser compartilhados por todos os seus integrantes (Hitt et al., 1997).

A concepção básica de redes sociais é a de que as ações dos indivíduos não ocorrem de maneira descontextualizada, mas sim mediada pelos vínculos interpessoais inter cruzados que conectam as ações desses indivíduos (Chusniah, 2020). Os profissionais estariam sempre ligados por laços sociais, os quais podem ser fortes ou frágeis, de apoio ou de conflito (Acioli, 2007). As interações entre atores na rede correspondem à formação de grupos/equipes de trabalho, cujos vértices correspondem aos atores disponíveis na rede, ao passo que as arestas às interações reais ou preferenciais estabelecidas entre eles (Kim et al., 2021; Valente, 2010).

A suposição é que o ingresso no ambiente de trabalho requer que os membros do grupo validem sua participação, reconhecendo a similaridade em alguns atributos em relação aos demais, como características físicas, posição social, interesses, habilidades, personalidade, e sistemas de crença (Backstrom et al., 2006; Moser & Ashforth, 2021). Isso ocorre gradativamente quando o profissional recém-chegado continua fazendo parte rotineiramente do grupo ou da comunidade em que se inseriu, adotando as práticas e adquirindo as habilidades úteis para corresponder às demandas do ambiente ocupacional (Stadfeld et al., 2020). Sendo assim, desenvolvem-se tendências para o estabelecimento de relações com pessoas similares, relações essas que teriam prioridade na rede social em relação às demais (Bednarska, 2017).

Os grupos de trabalho funcionam auxiliando o indivíduo na resolução de problemas concretos no cotidiano do trabalho. Isto porque as atividades ou tarefas podem

ser distribuídas entre os membros do grupo facilitando sua execução (Backstrom et al., 2006; Thiel, 2021). As práticas de socialização assumem um papel relevante visto que o grupo serve de apoio para atenuar as exigências, tolerar os erros, preservando o espaço social para o aprendizado (Horowitz, 2017). Neste sentido, a rede assume uma importância para o indivíduo, assegurando apoio nas atividades e informações fundamentais para o seu sucesso naquele contexto (Smith et al., 2011).

O desempenho do profissional, e conseqüentemente o seu *status* não são adquiridos de maneira isolada, pois dependem também de como os membros do grupo avaliam o indivíduo no geral. A teoria da comparação Social do Festinger (1957) já apontava para a tendência de os indivíduos se avaliarem em comparação com os demais, principalmente na ausência de critérios objetivos para avaliar o seu desenvolvimento e desempenho. Dessa maneira, quando não há certeza de que são bem avaliados, os profissionais procuram validação a partir das opiniões dos demais nas suas redes profissionais. A suposição é a de que ao se inserirem num grupo, cujos membros apresentam características similares, aumentam suas chances de serem mais bem avaliados, por presumirem que os critérios de julgamento em jogo seriam os mesmos.

Há ainda o fato de que o pertencimento a um grupo agrega valor social e emocional para o indivíduo, contribuindo para a formação de sua identidade (Tajfel, 1978). O pressuposto fundamental é que ao se sentir pertencente a um grupo e assumir as características deste grupo para si, o indivíduo também tem a oportunidade de construir uma autoimagem positiva. Quanto maior for o grau de pertencimento (endogrupo) mais forte será a incorporação desta identidade social na identidade pessoal (autoimagem), e conseqüentemente, maiores serão as diferenças percebidas entre o grupo de pertencimento e os demais grupos (exogrupo) (Boero, 2020; Chin et al., 2017; Ramiah et al., 2015).

A identidade social (grupal) exerce um papel importante na adaptação pessoa-ambiente, pois o sentimento de pertencimento a um grupo específico favorece a congruência (Boero, 2020; Moser & Ashforth, 2021). E esta congruência é sensível à mudança, pois caso as demandas de trabalho mudem, o trabalhador precisará novamente se adaptar para enfim conquistar outra posição relevante na rede intraorganizacional (Ishitani, 2010; Lee et al., 2010; Verduyn et al., 2020; Wozniak, 2021).

Estar bem posicionado nas redes intraorganizacionais possibilita o acesso a recursos e a informações escassas, ampliando a qualidade de vida do indivíduo e melhorando o fluxo de informações no grupo (Hórreo & Carro, 2007). Ao encontrarmos indivíduos que possuem hábitos, crenças, interesses e habilidades similares às nossas, também encontramos pessoas dispostas (motivadas) a lutar pelas mesmas causas e razões, compartilhando recursos para o alcance de metas que se tornarão benéficas para todos os envolvidos (Hórreo & Carro, 2007; Polleta & Jasper, 2001). Nas redes de trabalho em que os encontros muitas vezes são diários torna-se necessário que as relações sejam amistosas e favoráveis, permitindo melhor fluxo na troca de informações vitais para o bom desempenho nas tarefas e o reconhecimento profissional que beneficia o desenvolvimento de carreira (Horowitz, 2017).

Pelo exposto, o ajuste pessoa-ambiente reafirma-se como um fenômeno relevante nas organizações, por trazer insumos para entender como um profissional adquire posição de destaque e influência em suas redes de trabalho, com potenciais repercussões para o aumento de salários, benefícios e promoções, ou mesmo prestígio e reconhecimento (Lee et al., 2010; Polzer et al., 2002). Os grupos de trabalho tornam-se mais atrativos justamente por terem muitos benefícios psicológicos e sociais (Hórreo & Carro, 2007; Kalish & Robins, 2006; Wozniak, 2021). Ao interagirem no trabalho as pessoas vão compondo redes organizacionais em que algumas se destacam pelo reconhecimento de suas contribuições. A similaridade entre pessoas, as interações envolvendo reciprocidade, as posições ocupadas pelos indivíduos na rede são fatores-chave para compreender a eficácia e o desempenho dos grupos/equipes de trabalho (Rivera et al., 2010; Selden & Goodie, 2018; Smith et al., 2011).

Congruência e interações em redes intraorganizacionais

As redes intraorganizacionais representam grupos em que o acesso aos recursos e benefícios ocorre mediante a interação do profissional com os pares com o objetivo de melhor atender às demandas do ambiente de trabalho. Essas interações não ocorrem livremente, e possuem custos que devem ser considerados quando se realiza a escolha e a inserção em determinado ambiente de trabalho (Backstrom et al., 2006; Chiang & Takahashi, 2011).

A quantidade de interações nas redes de trabalho será proporcional aos recursos disponíveis, posição ocupada, e a reputação que determinado ator social possui em seu contexto de inserção (Edwards, 2008; Hoogeboom et al., 2020). Por exemplo, indivíduos que estão em posição de liderança poderão acessar mais livremente outros indivíduos na mesma posição quando comparados a profissionais sem esse *status* ocupacional (Emery et al., 2013).

Os custos mencionados representam o esforço que deverá ser feito para estabelecer e manter essas interações na rede de trabalho. Essas interações demandam acordos e parcerias para tornar possível a consecução de atividades ou assegurar benefícios posteriores (Tian et al., 2022). Dessa maneira, os custos das interações aumentam proporcionalmente conforme o crescimento de interações, pela necessidade de gerenciar um maior número de contatos, e pela competição por recursos escassos. Os custos podem também diminuir caso se perceba um aumento de recursos com acesso facilitado, favorecendo a cooperação (Sun et al., 2020; Thurmer et al., 2017).

Presume-se que a congruência poderia atuar como uma variável importante para explicar a seleção de parceiros de trabalho e a escolha de estratégias para aprimorar o desempenho vislumbrando o aumento dos benefícios no futuro (Lake & Huckfeldt, 2002; Polzer et al., 2002; Xu et al., 2019; Wang & Wang, 2018). Diferentemente da personalidade em que algumas características levariam o indivíduo a selecionar colegas baseando-se na similaridade existente entre seus traços proeminentes (homofilia), a congruência priorizaria a seleção de pares por critério de competência, articulando colegas de competência e habilidades relevantes, sendo um recurso útil para lidar com as demandas ocupacionais (Laaksuo et al., 2020; Lee et al., 2013).

Profissionais congruentes procuram atividades para as quais possuem competência e se aproximam de pares, cujas habilidades possam lhe auxiliar nas tarefas (Hall et al., 2022; Holland, 1997; Rocconi et al., 2020). A proximidade com profissionais congruentes aumenta a probabilidade de maior reciprocidade nas interações sociais, principalmente quando os profissionais possuem demandas mais desafiadoras e precisam assegurar que estão colaborando com outros profissionais igualmente capazes para arcar com tais demandas (Holland, 1997; Kalish & Robins, 2006; Wozniak, 2021).

Dito isso, o profissional mais congruente reduz os custos de interação na rede profissional por sinalizar que possui os mesmos interesses, crenças e competências necessárias para realizar as atividades demandadas, sendo mais provável que seja aceito/recrutado para compor equipes de trabalho (Bringmann et al., 2019; Constantini et al., 2019; Vianen, 2018). A suposição é a de que o profissional congruente acaba por ter melhor trânsito nas redes de trabalho, com maior acesso a seus pares e consequentemente aumentando suas opções de interação (Nye et al., 2016; Wee et al., 2019).

Maior congruência, portanto, estaria relacionada a maior reciprocidade na escolha de pares para exercer atividades de trabalho, aumentando também a interdependência entre os profissionais e consequentemente promovendo maior conectividade (coesão) na rede de trabalho (Fang et al., 2015; Puga-Gonzales et al., 2018; Staiano et al., 2012). Isso ocorre porque as ideias e propósitos convergem, além de as competências serem similares e estarem bem distribuídas na equipe, de maneira que os membros mais congruentes estabeleceriam relacionamentos harmônicos entre si (por estarem mais ajustados), servindo de exemplo para os demais (Edwards, 2008; Edwards & Ship, 2007).

Por outro lado, nas redes em que houver profissionais com baixa congruência, os indivíduos estariam distribuídos em função de seus respectivos interesses nem sempre coincidentes com os demais de seu grupo. Essa configuração não asseguraria que a comunicação entre pares fluísse com facilidade, aumentando os custos nas interações, uma vez que os profissionais poderiam não compartilhar as mesmas habilidades e o entendimento sobre a tarefa (Jason & Stevens, 2017; Lee et al., 2010; Nye et al., 2016; Zhu et al., 2014). Isso tornaria a condução das atividades um processo mais lento e burocrático (McMillan et al., 2022). Com esse cenário a rede de trabalho se fragiliza, prejudicando ou interrompendo as atividades, fazendo com que os indivíduos tendam a sair da equipe, aumentando os custos de recrutamento de novos membros (Lee et al., 2010; Zhang & Luo, 2017).

Em resumo, com base nos argumentos apresentados, espera-se que os profissionais mais congruentes se revelem centrais nas suas respectivas redes intraorganizacionais. Desse modo, tornariam a comunicação entre os atores mais eficiente, reduzindo ruídos na comunicação, e tornando-a mais uniforme e coesa em relação aos objetivos organizacionais (Nye et al., 2016; Sun et al., 2020).

Associações entre Personalidade e interações em redes intraorganizacionais

As evidências da influência dos traços pessoais no comportamento organizacional trazem contribuições significativamente distintas daquelas relacionadas à congruência. Alguns estudos apontam haver influência de características de personalidade na composição de grupos (Balkundi et al., 2011; Bolys et al., 2017; Centellegher et al., 2017; Clifton & Webster, 2017; Fayganoğlu et al., 2021; Hórreo & Carro, 2007). Ao interagirem, os indivíduos identificam características nas quais compartilham semelhanças, visto que a interação entre pessoas similares torna-se mais fácil, e a incidência de conflitos se vê reduzida. Dessa maneira, algumas características de personalidade podem assegurar posições vantajosas na rede organizacional já que facilitariam novas interações e a consequente composição de grupos homogêneos (Fang et al., 2015; Noe, 2018; Rivera et al., 2010).

A homofilia se refere à tendência de interações entre atores baseadas na similaridade. Quanto mais características compartilhadas as pessoas possuem entre si, maiores serão as chances de que estabeleçam e mantenham esses vínculos (Laaksuo et al., 2020; Streukens & Andreassen, 2013). Essas interações tornam-se previsíveis e o custo de manutenção desses laços é reduzido, facilitando o incremento da coesão nessas redes. Pessoas com características, interesses e habilidades similares tendem a colaborar mais entre si (Antonoplis & Jonh, 2022; Chiang & Takahashi, 2011; Noe et al., 2016; Somashekhar, 2014).

Redes baseadas em similaridades se constituem rapidamente, mas acabam se mantendo fechadas e estagnadas por afastarem atores com personalidades, crenças e habilidades distintas, que poderiam trazer mais novidades (Chiang & Takahashi, 2011; Laakasuo et al., 2020). Na prática, as interações baseadas em similaridade se fazem notar no ambiente de trabalho. Tais interações se apoiam na crença de que pessoas semelhantes tendem a ter afinidades na interpretação de demandas e formas de desempenhar o trabalho (Huang et al., 2020; Ilmarinen et al., 2017).

A heterofilia, por sua vez, refere-se à tendência de interações baseadas na diferença. Nesse caso, as pessoas buscam características/habilidades distintas como recurso complementar quando precisam lidar com demandas inesperadas, ou que estão além de suas capacidades (Lee et al., 2013, Streukens & Andreassen, 2013). Interações

entre pessoas com escores de personalidade distintos tornam-se mais desgastantes e conflituosas, embora possam proporcionar maior aprendizado e inovação (Xie et al., 2015).

Indivíduos que possuem escores de personalidade similares não apenas possuem maiores chances de formarem vínculos, mas tendem a fortalecê-los (Hórreo & Carro, 2007; Kovacs & Kleinbaum, 2019). Interações mais fortes se sustentam em acordos e alianças, para assegurar benefícios mútuos entre as partes, fazer com que a rede de trabalho tenha uma estrutura mais inflexível, controlar informações e recursos, e dificultar o acesso daqueles não pertencentes ao grupo de afinidade (Lake & Huckfeldt, 2002; Lavelee-Hill et al., 2020; Lee et al., 2010).

É importante salientar que uma rede de trabalho pode aparentar estar alicerçada em interações randômicas (Newman, 2003; Valente, 2010). No entanto, quando um novo profissional é introduzido no ambiente de trabalho, ele será socializado com os demais e conduzirá as atividades no ritmo de funcionamento da organização (Holland, 1997; Solomon et al., 2019; van Zalk et al., 2020). Após ter sido socializado, as características pessoais e habilidades desse indivíduo serão conhecidas, criando assim tendências de interação que favorecerão a construção de laços (Daryanto, 2014; Laakasuo et al., 2020).

As redes intraorganizacionais são em essência redes sociais, e, portanto, constituídas por humanos que compartilham semelhanças e diferenças entre si. Ao perceberem semelhanças tenderão a estabelecer vínculos (Kalish & Robins, 2006; Laakasuo et al., 2020; Wille & De Fruyt, 2014). Novos vínculos ocorrerão continuamente criando diferentes redes dependendo do incentivo que o ambiente de trabalho oferece para essas interações (Sozen et al., 2009). É possível que ambientes cujas demandas sejam individualizadas recompensem menos tais vínculos, diferenciando-se de ambientes por terem mais demandas interpessoais, favorecem e incentivam a composição de grupos de afinidade (Deepa et al., 2019; Dercole et al., 2019; Smirnov & Thurner, 2017).

Cada contexto ocupacional apresenta características que podem ajudar a compreender quais dimensões de personalidade mostram-se mais adaptativas (Centellegher et al., 2017; Prediger & Swaney, 2004; Polzer et al., 2002; Woods et al., 2020; Zurlo et al., 2016). Entende-se também que as diferentes características de personalidade presentes no modelo *Big Five* têm importância distinta a depender da rede

de trabalho investigada (Klein et al., 2004; Michael & David, 2014). Por exemplo, elevados escores em Extroversão podem favorecer as interações em redes intraorganizacionais Sociais, cujas atividades apresentem demandas interpessoais frequentes. Entretanto, isto pode não ocorrer com a Conscienciosidade, ao fortalecer vínculos baseados no desempenho profissional (Fonseca-Pedrero, 2018; Klein et al., 2004; Wille & De Fruyt, 2014).

Apresentação dos artigos no Repositório

A tese foi elaborada no formato de artigos científicos de maneira a agilizar o processo de submissão nos periódicos. Contudo, buscando evitar o autoplágio, os artigos 2, 3, 4 e 5 não estão disponibilizados na plataforma, visto que no momento estão todos submetidos em periódicos nacionais/internacionais. O artigo 1 já está publicado em periódico internacional, e deste modo está disponibilizado.

**ARTIGO 1 – PERSONALIDADE E AJUSTE PESSOA-AMBIENTE
PROFISSIONAL: UM ESTUDO BASEADO NO MODELO *RIASEC***

**TITLE – PERSONALITY AND FITNESS PERSON-PROFESSIONAL
ENVIRONMENT: A STUDY BASED ON THE *RIASEC* MODEL**

RESUMO

Objetivo: Analisar diferenças nos escores de personalidade de profissionais mais e menos congruentes. **Originalidade:** Identificar as características de personalidade prevalentes em cada tipo *RIASEC* e suas relações com o grau de congruência ou ajuste pessoa-ambiente. **Método:** Estudo de corte transversal do tipo *survey*. Os 504 participantes responderam a três medidas: Escala de Interesses Vocacionais (EIV), Inventário de Classificação Ocupacional (ICO-R) para a estimação da congruência, e The Next *Big Five* Inventory (BFI-2) para estimar a personalidade. **Resultados:** A congruência se associou com pelo menos uma dimensão de personalidade nos tipos Realista, Investigativo, Artístico e Convencional. Também, identificaram-se diferenças significativas entre os escores de personalidade de profissionais conforme o grau de congruência nos tipos Realista, Investigativo, Artístico e Empreendedor.

Palavras-chave: Congruência, Personalidade, *RIASEC*, adaptação ao trabalho, Interesses profissionais.

ABSTRACT

Objective: To analyze differences in the personality scores of professionals considering the degree of congruence. **Originality:** Identify the personality characteristics prevalent in each *RIASEC* type and their relationship to the degree of congruence or person-environment fit. **Method:** A cross-sectional survey-type study. Participants responded to three measures: Vocational Interests Scale (EIV), Occupational Classification Inventory (ICO-R) for estimating congruence, and The Next *Big Five* Inventory (BFI-2) for estimating personality. **Results:** Congruence was associated with at least one personality dimension in the Realistic, Investigative, Artistic and Conventional types. Also, significant differences were identified between the personality scores of professionals according to the degree of congruence in the Realistic, Investigative, Artistic and Entrepreneurial types.

Keywords: Congruence, Personality, *RIASEC*, adaptation to work, Professional interests.

INTRODUÇÃO

O modelo *RIASEC* desenvolvido por Holland (1997) com as dimensões Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional adota o princípio de que as escolhas vocacionais são representadas nessas seis dimensões gerais. Defende ainda que a decisão ocupacional é influenciada pela personalidade de cada indivíduo (Etzel & Nagi, 2021). Além disso, diferenças nos repertórios individuais resultariam em distintas configurações e preferências ocupacionais.

Na concepção de Holland (1997), o modelo *RIASEC* e o do *Big Five* (Cinco Fatores de Personalidade) se complementam. Cada tipo profissional descrito no *RIASEC* é representado majoritariamente por indivíduos com scores de personalidade específicos, uma vez que esses atributos são mais efetivos em suas respectivas áreas, e tendem a ser inócuos, ou mesmo, indesejáveis em outras (Ahmed et al., 2019). Com base nisso, os profissionais escolhem atividades considerando suas habilidades, crenças e semelhanças (Brito & Magalhães, 2018).

Os estudos de Hoff et al. (2019), Rúa et al. (2018) e Wille e De Fruyt (2013) buscaram identificar pelo modelo dos cinco grandes fatores as características de personalidade prevalentes em profissionais classificados em cada uma das seis dimensões do *RIASEC*. Dentre os principais resultados, identificaram-se relações positivas entre neuroticismo e o tipo Social; extroversão e o tipo Empreendedor; conscienciosidade e o tipo Convencional; abertura à experiência e os tipos Social e Artístico; e por fim, associações negativas entre agradabilidade e o tipo Investigativo.

Considerando as inúmeras evidências que permitem identificar a prevalência de escores de personalidade para cada tipo *RIASEC*, o presente estudo buscou avanços ao investigar quais seriam os escores de personalidade representativos dos profissionais mais congruentes. Haveria então diferenças entre os escores de personalidade de profissionais com menor e maior congruência pessoa-ambiente (doravante congruência)?

Espera-se que este estudo contribua para compreender as relações entre o *Big Five* e o *RIASEC*, trazendo ainda mais evidências de que a personalidade e a congruência podem auxiliar na explicação das escolhas por ambientes de trabalho. Em acréscimo,

pode vir a gerar insumos para subsidiar práticas de gestão de pessoas ao identificar se as características de personalidade diferem entre indivíduos de distintos graus de adaptação ao ambiente de trabalho.

Relação entre *Big Five* e o modelo *RIASEC*

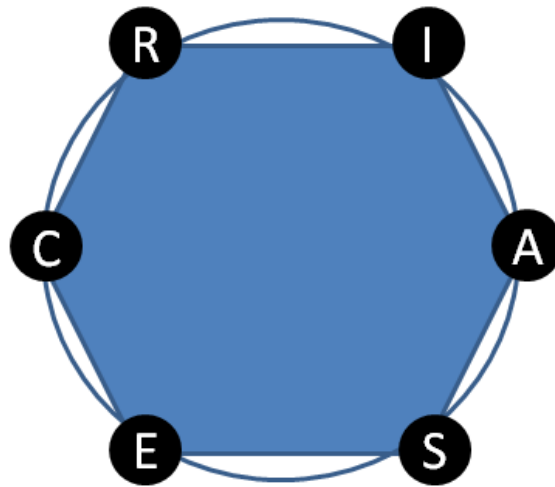
Há décadas os pesquisadores tem se dedicado a estudar as relações entre as características pessoais e ocupacionais no intuito de compreender de que maneira os traços de personalidade podem influenciar no processo de escolha e desenvolvimento profissional (De Fruyt & Mervielde, 1996; Kim et al., 2019; Rúa et al., 2018; Tarsif, 2022; Suls et al., 1998; Wille et al., 2012). O processo de escolha profissional possui duas etapas na perspectiva de Woods et al. (2016): a escolha e em sequência a adaptação. O processo de escolha se dá mediante a seleção de uma área geral e ampla. O processo de adaptação se dá mediante um acordo dinâmico entre as demandas individuais e as ocupacionais, operando fundamentalmente no momento em que as expectativas do indivíduo precisam se alinhar às demandas de trabalho.

Estudos questionam até que ponto as dimensões de personalidade podem influenciar no trabalho (Constantini et al., 2019; Costello & Srivastava, 2021; Hopwood et al., 2021). Precisaríamos as organizações manter um alinhamento entre as características pessoais desejáveis dos empregados para cada ambiente de trabalho específico como um arranjo necessário na condução dos seus processos? Será que essas características representariam impacto substancial para o trabalho e mudanças nas interações nas redes intraorganizacionais (Emery, 2013; Hwan et al., 2013)?

O modelo hexagonal *RIASEC* com seus tipos vocacionais Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional representado na Figura 1.1 foi desenvolvido por Holland (1997) em sua *teoria das personalidades vocacionais e ambientes de trabalho*. A teoria assume que os ambientes de trabalho mantêm homogeneidade ocupacional, de maneira que indivíduos em cada grupo possuam repertórios profissionais, crenças e cultura similares quando comparados a indivíduos em diferentes contextos de trabalho (Hall et al., 2022). Desse modo, é necessário que exista equivalência entre o repertório do indivíduo e as demandas do ambiente de trabalho para então assegurar razoável homogeneidade e com isso garantir uma rede organizacional coesa e o funcionamento eficiente da organização (Ahmed et al., 2020).

Figura 1.1

Modelo Hexagonal *RIASEC* (Holland, 1997).



Nota. Elaborado pelos autores

O modelo *RIASEC* (Figura 1.1) permite classificar os indivíduos em diferentes áreas de atuação profissional (Daryanto, 2014; Holland, 1997; Leichner et al., 2022;). Cada dimensão apresenta inúmeras atividades específicas. Por se tratar de um modelo hexagonal as atividades tendem a ser associadas conforme as dimensões estejam próximas no hexágono, e tendem a ser mínimas ou mesmo nulas para as dimensões mais distantes (Ishitani, 2010).

Tabela 1.1

Descrição resumida das Tarefas e Características de Personalidade no Modelo RIASEC

<i>RIASEC</i>	Tarefas	Traços
Realista	Tarefas manuais que envolvam a manipulação de objetos	Conscienciosidade,
Investigativo	Tarefas de análise voltadas para entender e explicar fenômenos	Introversão, Abertura
Artístico	Tarefas voltadas à produção/expressão inovadora e flexível	Abertura

Social	Tarefas com ênfase no suporte e desenvolvimento interpessoal	Extroversão, Neuroticismo
Empreendedor	Tarefas envolvendo liderança com ênfase financeira e organizacional	Extroversão, Conscienciosidade
Convencional	Tarefas focadas no controle, ordenamento e padronização.	Neuroticismo, Conscienciosidade

Fonte. Rúa et al. (2018) e Wille & De Fruyt (2014)

Com sua aplicação torna-se possível diferenciar profissionais observando o interesse/demanda de trabalho para cada área tendo como base a dimensão prevalente do *RIASEC* (Brito & Magalhães, 2018). A Tabela 1.1 classifica as tarefas características e os traços de personalidade prevalentes para cada dimensão do modelo *RIASEC*.

Alguns estudos utilizando o modelo de *Big Five* buscaram identificar escores de personalidade para cada dimensão do *RIASEC* (Ahmed et al., 2019; Kim et al., 2019; Wille et al., 2012). Por exemplo, o estudo de Orkibi (2016) sobre *burnout* e comprometimento no trabalho identificou que profissionais com interesses classificados no *RIASEC* como Artístico e Social atenuaram o impacto negativo do *burnout* no comprometimento profissional. O estudo de Wiernik (2015) com profissionais classificados na dimensão Realista identificou baixos escores de agradabilidade, e a extroversão variou em função do tipo de atividade desenvolvida: os profissionais do setor produtivo apresentaram baixos escores em extroversão na comparação com profissionais de outros setores.

O estudo de Golle et al. (2018) concluiu que profissionais com elevados escores em conscienciosidade preferiam um ingresso rápido no mercado de trabalho a despeito de investir na formação acadêmica, e também apresentavam baixos interesses nos tipos Investigativo, Social e Empreendedor. Dentre todos os tipos descritos no *RIASEC*, Hoff et al. (2019) concluiu que o Realista possui poucas associações significativas com as dimensões de personalidade, em comparação com outros tipos vocacionais, apontando para resultados inconclusivos.

Ao mapearem os escores de personalidade de profissionais classificados utilizando o *RIASEC*, Wille et al. (2012) e Wille e De Fruyt (2014) encontraram relações

negativas entre neuroticismo e o Tipo Empreendedor, o que provavelmente se justifica por serem profissionais que necessitam maior manejo emocional para enfrentarem desafios no processo de tomada de decisão. Por outro lado, os profissionais com elevados escores em neuroticismo preferiram atividades Convencionais e Sociais. A explicação pode estar em as atividades convencionais serem mais estruturadas e padronizadas, e as atividades sociais favorecerem mais a cooperação (apoio social) do que a competição.

Os resultados dos dois estudos citados acima apontaram ainda que profissionais classificados como Realistas apresentaram elevados escores em conscienciosidade, provavelmente por ser uma área mais estruturada que possui maior demanda técnica, sendo a velocidade e a perícia altamente desejáveis. A dimensão abertura à experiência mostrou-se associada ao tipo Artístico, caracterizado por atividades pouco estruturadas, que demandam soluções criativas e improvisação. O estudo de Rúa et al. (2018) sinalizou associações positivas entre abertura e os tipos Artístico e Investigativo; extroversão e o tipo Social e Empreendedor; conscienciosidade e os tipos Empreendedor e Convencional.

Congruência e Personalidade

Considerando que o trabalho é um elemento central da vida humana, pesquisadores buscaram compreender variáveis que pudessem melhorar as relações entre o indivíduo e o ambiente de trabalho. Na *teoria das personalidades vocacionais e ambientes de trabalho* de Holland (1997), o processo de adaptação pessoa-trabalho é definido como congruência que corresponde ao grau de concordância entre os interesses vocacionais do profissional e as demandas ocupacionais da organização. Portanto, quanto maior for a congruência, maior se presume ser o ajuste entre interesses vocacionais e demandas, e conseqüentemente, maiores as chances de permanência na organização, desempenho qualificado e satisfação com o trabalho (Daryanto, 2014; Ishitani, 2010; Lee et al., 2010; Nye et al., 2016; Rocconi et al., 2020; Vianen, 2018).

O estudo de Wille e De Fruyt (2014) analisou as interações recíprocas entre personalidade e a carreira de participantes classificados com base no modelo *RIASEC*. Segundo os referidos autores, os ambientes de trabalho são moldados pelas características dos profissionais que compõem determinada organização, ao mesmo tempo em que as demandas ocupacionais moldam progressivamente as crenças, condutas e repertórios dos

profissionais gerando mudanças graduais em seus escores de personalidade (de Vries et al., 2021; Stoll et al., 2020).

Nas situações em que não ocorre a congruência há maior pressão por mudança por parte do profissional que precisará mudar seu repertório de crenças, interesses e habilidades para manter seu espaço no ambiente de trabalho (Maldonado et al., 2020; Roberts & Robins, 2004; Suls et al., 1998; Wille et al., 2012). Nos casos de elevada congruência, não há demanda por mudança, uma vez que os atributos individuais correspondem em maior grau às experiências vivenciadas no ambiente ocupacional. A congruência aqui é entendida como um balanço entre certas configurações do ambiente do trabalho e aquelas do âmbito individual. Quão mais próximas estiverem mais fácil será manter o sistema funcionando eficientemente (Rocconi et al., 2020; Wille & De Fruyt, 2014).

A necessidade de manter a congruência em relação às demandas de trabalho pode exigir mudanças nos atributos individuais, com esforço por parte do profissional para se adaptar e manter-se no ambiente (Leichner et al., 2022; Sheldon et al., 2019). A falta de ajuste aumentará as chances de evasão, com o recrudescimento de problemas de relacionamento, culminando no profissional deixando a organização e gravitando em direção a ambientes ocupacionais que sejam mais compatíveis com seus interesses (Donohue, 2006; Stone et al., 2019). O desajuste poderá ter efeitos negativos para a organização e o próprio trabalhador, estando privado de acessar os benefícios e as recompensas dos que gozam de bom ajuste pessoa-ambiente de trabalho (Ferreira & Nascimento, 2016).

É fácil imaginar que um indivíduo altamente consciencioso apresentará dificuldades para se ajustar a um ambiente profissional predominantemente Artístico que funciona com base na inspiração, operando em picos de produção criativa. O perfil consciencioso lida melhor com tarefas previamente definidas e sistemáticas, congruente com os ambientes Realista ou Convencional (Holland, et al., 1997; Lee et al., 2010; Stone et al., 2019). Neste caso, o que ocorre é um descompasso entre um ambiente pouco estruturado que demanda soluções criativas e flexibilidade, e um ambiente mais profissional que prioriza prazos, ordem e fiscalização (Holland, 1997).

A teoria elaborada por Holland (1997) destaca o papel das dimensões de personalidade como influentes na escolha vocacional, em que as características pessoais favorecem o ingresso numa variedade de ambientes ocupacionais cujas interações entre pares serão mais fáceis de manter, assim como realizar atividades considerando o repertório que o indivíduo dispõe (Rúa et al., 2018; Tarsif, 2022; Wille et al., 2012). No entanto, tendo em vista a ausência de estudos que permitam o avanço teórico acerca das características de personalidade predominantes nos grupos mais congruentes, o presente estudo buscou identificar se existem diferenças nos escores de personalidade de profissionais mais e menos congruentes considerando cada tipo descrito no modelo *RIASEC*. Esse objetivo encontra-se alinhado à recomendação de Wille e De Fruyt (2014) de realização de estudos em que as relações entre personalidade e a congruência fossem amplamente investigadas.

MÉTODOS

Participantes

A amostra contou com 504 participantes (284 homens, 214 mulheres e dois que não declararam sexo), profissionais de diversos segmentos classificados segundo o modelo *RIASEC*. Os critérios de inclusão foram: a) estar na organização há pelo menos seis meses considerado o tempo suficiente para a adequação do profissional ao *modus operandi* relacionado ao contexto de trabalho; b) os participantes deveriam ser maiores de 18 anos. Os profissionais recrutados no momento da coleta de dados trabalhavam em empresas privadas brasileiras no estado da Bahia. A estratégia de coleta de dados se deu por meio do acesso a grupos de profissionais em páginas de redes sociais como Discord e Facebook. O tempo médio na organização foi de 5,7 anos (DP: 8 anos).

No quesito nível educacional: cinco possuíam o ensino fundamental; 16 o ensino médio incompleto; 62 o ensino médio completo; 123 o ensino superior incompleto; 139 o ensino superior completo; 155 a pós-graduação. No que tange à renda: 112 participantes ganhavam até 1.5 salários mínimos; 201 entre 1.5 e 3 salários mínimos; 86 entre três e cinco salários mínimos; 57 entre cinco e 10 salários mínimos; e 44 mais que 10 salários mínimos. Os participantes foram classificados com interesses predominantemente: 49 Realistas, com interesses mais focados em tarefas manuais, técnicas e operacionais; 82 Investigativos, com interesses focados em tarefas analíticas, exploratórias com ênfase

intelectual e em pesquisa; 13 Artísticos, com habilidades voltadas a autoexpressão, criatividade e autonomia; 203 Sociais, com interesses mais voltados para atividades grupais e interdisciplinaridade voltadas para o cuidado e a tutoria; 120 Empreendedores, com interesses voltados para finanças, vendas, estratégia e liderança; 33 Convencionais, com interesses por atividades focadas em estrutura, relatórios, burocracia e gerenciamento de recursos.

Procedimentos Éticos

A proposta do estudo foi submetida ao comitê de ética para pesquisas em Psicologia (CEP), entidade competente destinada a averiguar as condições de pesquisa e a adequação da proposta para condução da coleta de dados com seres humanos (CAAE: 52354321.1.0000.5686). O projeto também foi aprovado pela coordenação do programa de pós-graduação em Psicologia (PPG-PSI), responsável por autorizar a condução de estudos na instituição.

Instrumentos

Escala de Interesses Vocacionais (EIV)

A Escala de Interesses Vocacionais (EIV) (Teixeira et al., 2008) possui seis dimensões *RIASEC*, com 48 itens, oito itens por dimensão. A escala demanda que os respondentes avaliem o interesse por atividades descritas no instrumento. Os participantes responderam com base em uma escala Likert variando de 1 (me desagrada muito) a 5 (me agradam muito). As propriedades psicométricas são: consistência interna (alfa de Cronbach): R (0,64), I (0,77), A (0,81), S (0,82), E (0,68) e C (0,74). Análise dos eixos principais (AEP), com rotação Oblimin demonstrou adequação dos itens ao modelo de seis fatores explicando 49,20% da variância total.

Inventário de Classificação Ocupacional (ICO-R)

Versão revisada do Inventário de Classificação Ocupacional (Brito & Magalhães, 2017). A medida possui seis dimensões *RIASEC* (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor, Convencional) com 54 itens, nove itens por dimensão. O enunciado dos itens pede que o respondente informe a frequência com que as atividades são realizadas por uma pessoa em sua posição. Os participantes marcam suas respostas numa escala variando de 1 (Nunca) a 5 (Sempre). As suas propriedades psicométricas

são: consistência interna (alfa de Cronbach): R (,85), I (,88), A (,79), S (,86), E (,80) e C (,79). Os fatores explicaram ao todo 47% da variância total.

The Next Big Five Inventory (BFI-2) (Traduzido)

A medida fundamenta-se no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Soto & John, 2016) e possui 76 itens distribuídos nas 5 dimensões: Neuroticismo, Extroversão, Socialização, Conscienciosidade e Abertura à Experiência. A medida apresenta uma escala variando de 1 (tem tudo a ver comigo) a 5 (não tem nada a ver comigo). As dimensões correspondem a extroversão ($\alpha = 0,87$), amabilidade ($\alpha = 0,82$), conscienciosidade ($\alpha = 0,84$), neuroticismo ($\alpha = 0,86$) e abertura ($\alpha = 0,82$). As respostas são registradas numa escala Likert (1 = Não tem nada a ver comigo; 5 = Tem tudo a ver comigo). O artigo com a versão nacional da medida ainda está em etapa de elaboração.

Coleta de Dados

A coleta ocorreu no formato online utilizando o gerador de questionários da Google (*Google formulários*). O link contendo o TCLE, as instruções de resposta e as medidas foram enviadas juntas. Os participantes deveriam consentir primeiramente em participar da pesquisa para terem acesso aos instrumentos.

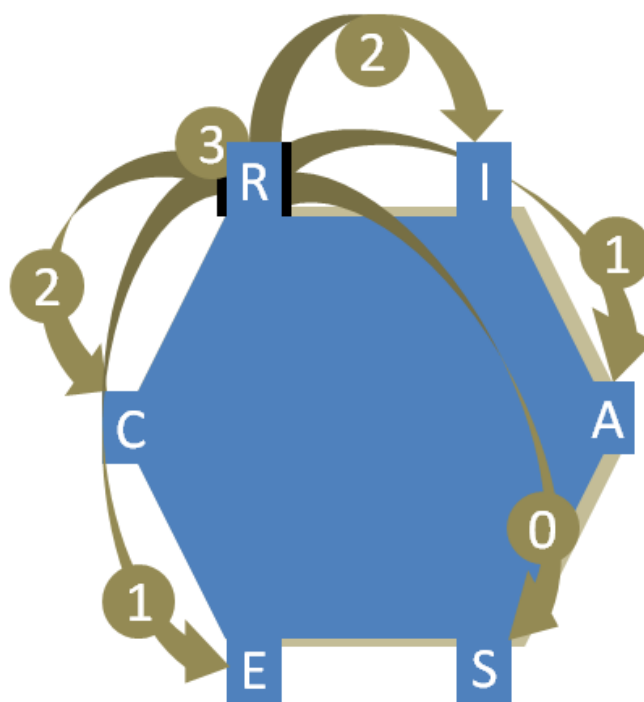
Tratamento dos Dados

Foram realizadas: a) avaliação e limpeza do banco de dados, em que foi identificada a baixa representatividade entre os participantes na dimensão Artístico do *RIASEC*; b) As medidas psicológicas foram inspecionadas mediante os testes de *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk* para a verificação dos pressupostos de normalidade. Os dados apresentaram uma distribuição não normal e desse modo optou-se pela condução de análises não paramétricas. Após essa etapa ocorreu: c) a criação das variáveis referentes às dimensões das medidas psicológicas.

Cálculo do Escore da Congruência e classificação dos participantes

Figura 2.1

Modelo hexagonal *RIASEC* e níveis de congruência para a dimensão Realista.



Nota. Elaborado pelos autores.

Os procedimentos para a obtenção do escore de congruência dependem da utilização do Inventário de Classificação Ocupacional (ICO-R) que mede as demandas ocupacionais e a Escala de Interesses Vocacionais (EIV) que o faz para os interesses. Com isso, realizam-se três procedimentos descritos a seguir:

1) As três maiores pontuações de interesse/ambiente são selecionadas. Esses escores são tabulados de acordo com a posição ocupada no modelo hexagonal e então comparados na próxima etapa. Sendo o valor 1 para Realista, 2 para Investigativo, 3 para Artístico, 4 para Social, 5 para Empreendedor e 6 para Convencional.

2) Utilizando a Figura 2.1 como referência para a dimensão Realista, foram criadas três novas variáveis comparando os escores de interesses e ambientes gerados na etapa anterior. Quando o par apresenta a mesma letra para o interesse/ambiente (pares idênticos) atribui-se o escore 3. Quando o par interesse/ambiente encontra-se próximo atribui-se o valor 2 (pares adjacentes). Se o par interesse/ambiente estiver distante (pares alternados) atribui-se o valor 1. Por fim, caso o interesse e o ambiente estiverem em posições opostas (pares opostos) atribui-se o valor 0 (zero).

3) Utiliza-se o algoritmo *C-index* (Brito & Magalhães, 2017) que possui a equação: $C = 3(x_1) + 2(x_2) + 1(x_3)$; em que “C” representa a congruência e “x1”, “x2” e “x3” representam respectivamente o escore de congruência de cada respectivo par interesse/ambiente obtidos na etapa anterior. O *C-index* produz um score de congruência que varia entre 0 (nenhuma congruência) até 18 pontos (máxima congruência). O C-Index é atualmente um dos melhores e mais eficientes métodos disponíveis na literatura para comparar a congruência dos perfis de código Holland. O algoritmo reflete os principais escores hexagonais *RIASEC*, é sensível à ordenação do código, e por último, é simples de calcular (Eggert & Andrew, 2006).

4) Após a obtenção do escore de congruência, os participantes foram divididos em duas metades com base no valor da mediana. Essa solução foi tomada por conta da distribuição não normal ter sido identificada. O valor 11 correspondente à mediana foi utilizado como parâmetro de maneira que valores iguais ou inferiores foram classificados como “menor congruência” e valores superiores classificados como “maior congruência”.

Análise de Dados

As análises se resumiram nos seguintes procedimentos: a) estatísticas descritivas das variáveis; b) separação dos grupos de maior e menor congruência; c) identificação dos escores de personalidade para cada tipo *RIASEC*; d) comparação entre os escores de personalidade nos grupos de maior e menor congruência em cada tipo *RIASEC*. Os softwares utilizados no estudo foram: SPSS 23 (Statistical Package for the Social Sciences); R-Studio (Versão: 2021.09.0+351).

RESULTADOS

Com os dados da Tabela 2.1 são exibidas as informações descritivas não paramétricas utilizando a mediana e a amplitude interquartil. Em seguida a Tabela 3.1 apresenta os dados referentes às correlações entre as dimensões de personalidade com a congruência para cada tipo *RIASEC*. Por último, a Tabela 4.1 informa as comparações entre as dimensões de personalidade nos grupos *RIASEC* de maior e menor congruência.

Tabela 2.1

Dados Descritivos das Dimensões de Personalidade para cada Tipo RIASEC

Personalidade	<i>RIASEC</i>
---------------	---------------

	Realista			Investigativo			Artístico		
	Min	Max	Med	Min	Max	Med	Min	Max	Med
Extroversão	1,7	4,7	3,0 (0,82)	1,8	5,0	3,2 (0,86)	2,3	3,3	2,8 (0,64)
Agradabilidade	2,2	4,6	3,3 (0,79)	2,3	4,6	3,4 (0,96)	2,6	4,5	3,2 (0,60)
Conscienciosidade	1,8	4,7	3,3 (0,79)	2,2	4,8	3,4 (0,93)	2,6	4,6	3,2 (0,82)
Neuroticismo	1,6	4,8	2,8 (0,81)	1,3	4,2	2,9 (0,80)	1,5	4,2	3,1 (0,81)
Abertura	2,1	4,5	2,9 (0,82)	2,3	4,7	3,6 (0,86)	2,4	4,0	3,2 (0,86)
N	49			82			13		

Personalidade	Social			Empreendedor			Convencional		
	Min	Max	Med	Min	Max	Med	Min	Max	Med
Extroversão	2,1	4,8	3,3 (0,71)	1,6	4,8	3,2 (0,61)	2,5	4,8	3,1 (0,64)
Agradabilidade	2,1	4,8	3,4 (0,86)	1,8	4,6	3,3 (0,62)	2,4	4,5	3,4 (0,98)
Conscienciosidade	2,1	5,0	3,3 (0,86)	2,4	4,9	3,3 (0,57)	2,6	5,0	3,5 (0,93)
Neuroticismo	1,0	4,6	2,7 (0,69)	1,2	4,3	2,9 (0,62)	1,4	5,0	2,7 (1,04)
Abertura	2,1	4,7	3,3 (0,93)	2,1	4,3	3,1 (0,70)	2,1	4,3	3,0 (0,39)
N	203			120			33		

Nota. Med: apresenta os valores da mediana e a amplitude interquartil; *Min:* valores mínimos obtidos na variável; *Max:* valores máximos obtidos na variável

A Tabela 2.1 apresenta os dados descritivos das dimensões de personalidade para cada tipo *RIASEC*. A distribuição dos escores mínimo e máximo nas dimensões mostrou-se equilibrada e bem distribuída entre todos os grupos investigados. Destaca-se a baixa representatividade do tipo Artístico em que apenas 13 casos foram identificados, seguido pelo tipo Convencional com 33 casos.

Tabela 3.1

Teste de comparação de postos entre grupos de menor e maior congruência

Var	Congruência		Estatísticas		Congruência		Estatísticas	
	Menor	Maior	<i>U</i>	<i>p</i>	Menor	Maior	<i>U</i>	<i>p</i>
	Realista				Investigativo			
Ext	24,3	25,6	285	,756	37,9	48,3	566	,062
Agr	28,5	21,5	215	,087	36,1	52,1	462	,004
Csc	26,8	23,2	256	,373	35,9	52,3	453	,003
Neu	20,3	29,4	189	,025	43,5	37,6	647	,284
Abt	30,9	19,3	158	,004	35,3	53,4	424	,001

	Artístico				Social			
Ext	7,7	6,3	17	,517	97,2	105,2	4571	,342
Agr	7,7	6,3	17	,518	100,8	102,7	4868	,821
Csc	10,5	4,1	0	,003	102,7	101,5	4899	,880
Neu	6,5	7,4	18	,667	101,6	102,2	4933	,946
Abt	6,8	7,1	20	,886	93,3	107,8	4254	,085
	Empreendedor				Convencional			
Ext	53,4	69,7	1288	,011	16,2	17,4	130	,811
Agr	60,5	60,5	1767	,988	14,8	19,3	99	,182
Csc	56,6	65,3	1501	,157	14,4	19,7	93	,121
Neu	60,7	60,2	1754	,943	15,2	18,9	105	,270
Abt	60,1	61,1	1736	,865	15,7	18,4	114	,426

Nota. Var = Variáveis; Cong = Congruência; Ext = Extroversão; Agr = Agradabilidade; Cos = Conscienciosidade; Neu = Neuroticismo; Abt = Abertura. U = Mann-Whitney; Menor = Posto médio do grupo com menor congruência; Maior = Posto médio do grupo com maior congruência

A Tabela 3.1 apresenta os resultados do teste de Mann-Whitney para comparação de postos (utilizou-se os *ranks* médios para fins de comparação entre as dimensões) nos grupos de maior e menor congruência classificados de acordo com o *RIASEC*. Para o tipo Realista os participantes mais congruentes obtiveram maiores escores em neuroticismo do que os profissionais menos congruentes ($U = 189$; $p = ,025$) e menores escores na dimensão abertura ($U = 158$; $p = ,004$). No tipo Investigativo os profissionais mais congruentes apresentaram maiores escores em agradabilidade ($U = 462$; $p = ,004$), maiores escores em Conscienciosidade ($U = 453$; $p = ,003$) e maiores escores em abertura ($U = 424$; $p = ,001$).

Para o tipo Artístico, os participantes mais congruentes obtiveram menores escores na dimensão conscienciosidade ($U = 0$; $p = ,003$). O respectivo valor U nesse caso deve-se ao fato de que em todas as comparações os valores dos participantes menos congruentes foram maiores do que os participantes mais congruentes. Uma possível causa pode ser atribuída à baixa representatividade do tipo Artístico na amostra estudada.

Para o tipo Social, os profissionais com maior congruência não se diferenciaram dos de menor congruência em nenhuma das dimensões de personalidade investigadas. Para o tipo Empreendedor, os participantes com maior congruência apresentaram maiores escores que os profissionais de menor congruência apenas na dimensão extroversão ($U = 1288$; $p = ,011$). Por fim, para o tipo Convencional não foram identificadas diferenças significativas entre os escores dos profissionais.

DISCUSSÃO

Distribuição dos escores de personalidade nos tipos *RIASEC*

Observa-se que os valores mínimo, máximo e a mediana descrita na Tabela 2.1 sugerem que os escores dos profissionais da amostra se distribuíram uniformemente entre os valores da medida. Também não foram observadas diferenças significativas entre os grupos *RIASEC* no que tange a amplitude interquartil. No entanto, alguns pontos merecem destaque. Os profissionais descritos como do tipo Investigativo apresentaram escores elevados em Extroversão e Agradabilidade, embora de acordo com Holland (1997) este seja um tipo usualmente introvertido e que prefere realizar atividades individualmente. Isto sugere que o contexto pode fazer com que haja mudanças. O ambiente universitário, por exemplo, pode em alguns contextos exigir mais extroversão e agradabilidade. Ademais não se coletou informação sobre a área de atuação dos profissionais, visto que áreas aplicadas exigem mais um perfil extrovertido do que campos relacionados às ciências básicas e laboratoriais.

O tipo Social possui indivíduos com elevados escores em conscienciosidade, o que pode caminhar na direção oposta das preferências desse tipo que estão mais voltadas para a cooperação e o desenvolvimento pessoal e interpessoal. Alguns profissionais descritos como do tipo Convencional apresentaram escores máximos na dimensão neuroticismo, o que está alinhado com a teoria de Holland (1997), uma vez que o ambiente convencional em geral é bastante estruturado e estável, demandando um conjunto de tarefas previsíveis e padronizadas. A dificuldade de manejar demandas emocionais contribui para que os que apresentam escores elevados em neuroticismo busquem ambientes mais estáveis e previsíveis, que facilitam a adoção de rotinas.

Considerando que não houve nenhum ponto extremo nas análises descritivas que permitisse identificar tendências entre os tipos *RIASEC*, especulou-se que a distribuição

desses valores se daria graças à presença de profissionais pouco e muito congruentes na amostra, e que isso poderia ser identificado caso esses grupos pudessem ser analisados separadamente, o que consta na Tabela 4.1. Também, verificou-se a associação dos escores nas dimensões de personalidade com a congruência nos seis grupos *RIASEC* conforme descrito na Tabela 3.1.

Comparação entre as dimensões de personalidade nos tipos *RIASEC*

Os dados apresentados nas Tabelas 3.1 fortalece a tese de que as características pessoais demarcam os tipos *RIASEC* e contribuem para a compreensão da congruência (Kim et al., 2019). Por exemplo, os mais congruentes no grupo Realista apresentaram maiores escores em neuroticismo e menores em Abertura. Isso significa dizer que profissionais mais ajustados às demandas nesse ambiente tendem a manifestar mais traços de neuroticismo, isto é, possuem maior percepção de risco e sensibilidades a condições estressoras e menor capacidade para regular as emoções. Os dados apresentados por Hoff et al. (2018) e Ahmed et al. (2019) concluíram que o tipo Realista foi o que menos apresentou associações com as dimensões de personalidade, enquanto o estudo de Orkibi (2006) identificou que apenas o tipo Realista mostrou-se associado a menores escores na dimensão Agradabilidade.

O tipo Realista realiza atividades manuais voltadas para o manejo técnico e desenvolve-se com base na perícia, de maneira que é um profissional que mantém-se muito tempo realizando as mesmas atividades de maneira a aperfeiçoar-se. O neuroticismo, por sua vez, está atrelado à busca por ambientes mais estáveis em que possam se adaptar mais facilmente e evitar riscos e estressores, como é o caso de ambientes Convencionais, que tendem a compartilhar semelhanças com os ambientes Realistas (Suls et al., 1998; Ruá et al., 2018).

Parece haver, portanto uma convergência, pois os profissionais Realistas, quando focados apenas na condução de suas atividades (menos abertos a novas experiências), adaptam-se mais facilmente às demandas ocupacionais, ao mesmo tempo em que os profissionais, cujo neuroticismo se mostra mais evidente, têm identificado os ambientes Realistas como os mais seguros (Maldonado et al., 2020). Atividades Realistas são em parte conduzidas manualmente, como nos esportes, exercícios físicos e em atividades de montagem e manutenção. Essas atividades são pouco susceptíveis a mudanças, quando

comparadas às atividades dos tipos Investigativo e Artístico, que demandam mais exploração, criatividade, tecnologia e inovação (Nye et al., 2016; Rocconi et al., 2020).

Para o tipo Investigativo, os profissionais apresentaram maiores escores em Agradabilidade, Conscienciosidade e Abertura (ver Tabela 3.1). Isso indica que essas dimensões contribuem para a inserção dos profissionais nos ambientes de demandas acadêmicas, permeados de demandas analíticas. Esses dados foram confirmados a partir das comparações mencionadas na Tabela 3.1, em que os profissionais mais congruentes se destacaram justamente nessas dimensões.

Existe suporte para afirmar haver associação entre Conscienciosidade e Abertura, ao considerar que profissionais investigativos se orientam mais para as tarefas e valorizam mais os resultados do que as interações entre pessoas. Também são profissionais com um amplo sistema de crenças e interesses, e constantemente precisam aprender coisas novas e integrá-las em suas atividades, uma vez que seu ramo de atuação está em constante mudança (Hoff, et al., 2019; Holland, 1997; Rúa et al., 2018; Woods & Hampson, 2010).

No entanto, a contribuição da Agradabilidade no tipo Investigativo não foi até então documentada. A literatura destaca que esses profissionais não priorizam o relacionamento entre os pares e preferem atividades individualizadas (Holland, 1997; Wille & De Fruyt, 2014). Todavia, esses resultados podem ser explicados quando há convergência de interesses Investigativos e Sociais, o caso dos pesquisadores em ciências humanas.

Para o tipo Artístico a Tabela 3.1 os profissionais apresentaram menores escores em Conscienciosidade. Isso indica que profissionais mais adaptados às demandas Artísticas não estão muito voltados para os resultados práticos e materiais e não valorizam tarefas estruturadas e a produtividade. Acerca desses dados, há respaldo na literatura, visto que profissionais de tipo Artístico são reconhecidos por preferirem ambientes ambíguos, voltados à expressão, à originalidade e à liberdade (Holland, 1997; Wille et al., 2012; Wille & De Fruyt, 2014).

O tipo Artístico não desempenha suas tarefas em ambientes com elevada pressão e metas de desempenho, funcionando melhor com tarefas cujos prazos sejam flexíveis e que permitam a criação. Esses profissionais possuem um amplo sistema de interesses, costumam desenvolver competências intelectuais e levam mais tempo para apresentar

resultados e tomar decisões (Hall et al., 2022). Adicionalmente, as atividades demandadas por um ambiente Artístico não envolvem tarefas padronizadas e com referenciais fixos, sendo necessário desenvolver soluções novas e criativas, indo na direção contrária das tarefas ordenadas e padronizadas típicas das demandas características dos ambientes Realistas e Conveccionais (Lamas, 2017).

Os profissionais com interesses predominantemente artísticos mostram-se uma categoria difícil de ser encontrada e padronizada. Poucas organizações brasileiras operam em função dessas demandas, de maneira que esses profissionais fora das universidades costumam atuar com múltiplos vínculos que são mais frágeis e temporários (Hall et al., 2022). Diferente dos profissionais Convencionais, Realistas, Empreendedores e Sociais que são facilmente encontrados nas organizações, os tipos Artísticos dificilmente serão encontrados com vínculos formais e duradouros, de maneira que é possível questionar em que medida a noção de congruência se aplica a este tipo (Martončík et al., 2020)

Dada a natureza de suas atividades, os profissionais artísticos costumam prestar serviços para vários indivíduos/organizações de maneira que a correspondência entre os seus respectivos interesses e as demandas ocupacionais termina dividida entre esses espaços. Sendo assim, o conceito de congruência pode funcionar de maneira distinta em relação aos profissionais desta categoria, por isso, sugere-se que novos estudos sejam conduzidos priorizando a investigação dessa dimensão *RIASEC*.

Na Tabela 3.1 se identificou que o tipo Empreendedor no geral possui maiores escores na dimensão Extroversão. Esse resultado está alinhado com os achados de Hoff et al. (2019) tendo em vista que as atividades desenvolvidas pelos tipo Empreendedor envolvem convencimento, persuasão e interação social constante, de maneira que elevados escores em extroversão terminariam auxiliando o profissional a cumprir suas demandas.

Tanto demandas Sociais como Empreendedoras envolvem constantes interações entre pares e clientes. O tipo Empreendedor, entretanto, possui demandas voltadas à persuasão, liderança e venda, exigindo um comportamento mais ativo do profissional. Espera-se que profissionais extrovertidos desenvolvam mais facilmente as competências necessárias nesse ambiente e interajam melhor com os demais se adaptando mais

facilmente quando comparados com os profissionais com menores escores em Extroversão.

Por fim, diferente do que seria esperado, observou-se que não existem diferenças significativas entre os profissionais mais e menos congruentes nos grupos Sociais e Convencionais. Os dados são contrários aos achados de Wille e De Fruyt (2014) em que os profissionais com interesses Convencionais apresentaram maiores escores em neuroticismo. Aparentemente, os profissionais com interesses prioritários em atividades classificadas como Sociais e Convencionais se inserem e permanecem nos ambientes ocupacionais independente das características de personalidade que apresentam. Seja porque esses ambientes não reforcem nenhuma característica em específico como ocorrerá nos casos anteriores, seja porque são ambientes mais amplos capazes de acomodar qualquer indivíduo. Estudos subsequentes poderão sanar tais questões.

Implicações teóricas e práticas

Do ponto de vista teórico, os resultados permitiram confirmar alguns achados encontrados em estudos que associaram as dimensões de personalidade com os tipos *RIASEC*. De fato, é perceptível que alguns escores de personalidade mostrem-se prevalentes em alguns tipos e isso fortalece a tese de que as escolhas vocacionais estão em parte atreladas à personalidade dos indivíduos. O estudo também avançou ao trazer evidências de que profissionais mais congruentes apresentam diferenças em algumas dimensões de personalidade em comparação aos menos congruentes, o que poderia lançar luz sobre as características pessoais mais importantes para cada tipo.

Do ponto de vista prático, as empresas que realizam seleções de profissionais e que utilizam a avaliação de escores de personalidade podem se valer dessas informações para compreender quais características se mostram úteis para facilitar a inserção do profissional à organização. Adicionalmente, poderão desenvolver intervenções que incentivem o desenvolvimento de algumas características pessoais que auxiliariam seus novos profissionais a se integrarem mais rapidamente ao corpo funcional e incorporarem habilidades, crenças e práticas organizacionais de maneira mais eficiente como ressaltado por Allemand e Fluckiger (2022) e Hopwood et al (2021).

Os dados do estudo também fortalecem o valor heurístico do modelo *RIASEC* para a classificação de profissionais e ambientes ocupacionais, e fornece um parâmetro para a

comparação das características pessoais e ocupacionais. Os profissionais de Recursos Humanos podem avaliar as ocupações utilizando o *RIASEC* e auxiliarem os estudantes e profissionais na seleção e no desenvolvimento de suas carreiras.

Limitações

Embora o estudo traga avanços significativos, torna-se necessário apontar algumas limitações. A primeira foi o desequilíbrio de representatividade dos tipos do *RIASEC* e sua congruência na amostra estudada. Estudos futuros deveriam diversificar ainda mais ambientes ocupacionais visando aumentar as chances de que todos os tipos estejam mais bem representados numericamente.

A segunda refere-se aos critérios de demarcação dos profissionais mais e menos congruentes na amostra utilizando parâmetros puramente estatísticos. Como não foram identificadas recomendações na literatura com base na teoria de Holland (1997) que diferenciasse de modo mais claro um profissional pouco ou muito congruente, a alternativa mais plausível foi criar esse limite demarcatório com base nas próprias características da amostra. Estudos subsequentes poderiam vir a contribuir para especificar melhor os limites da congruência para cada tipo *RIASEC* e assim gerar insumos para a elaboração de ações de gestão de pessoas mais efetivas no âmbito organizacional.

A terceira limitação é a da classificação dos profissionais nos seus respectivos tipos *RIASEC*. Usualmente se utiliza o maior escore de interesse ou ambiente ocupacional da medida *RIASEC* para afirmar ser este interesse/demanda prevalente de um indivíduo. Contudo, ressalta-se que os perfis vocacionais de um indivíduo compreendem um conjunto de escores correspondentes a todas as dimensões *RIASEC* de maneira que essa solução embora parcimoniosa deixa de fora muita informação relevante sobre o indivíduo. A própria estimativa da congruência inclui apenas alguns escores *RIASEC*, o que reafirma haver limitações neste cálculo. No entanto, é preciso considerar que a parcimônia no tratamento de dados acabam repercutindo em decisões metodológicas que limitam o escopo de generalização das conclusões. Esforços futuros deveriam buscar alternativas que tornem mais precisa a mensuração de um complexo fenômeno como o da congruência.

A quarta limitação concerne o fato de o estudo ter assumido a idade mínima como critério de inclusão, logo, o estudo não controlou a idade dos participantes, desconsiderando possíveis vieses sobre o desenvolvimento da personalidade de pessoas mais jovens (por exemplo, 18 anos) quando comparadas a profissionais com mais idade avançada (por exemplo, 50 anos).

Considerações finais

O presente estudo convergiu com alguns achados na literatura que buscaram comparar as dimensões de personalidade do modelo *Big Five* com a tipologia *RIASEC*. A grande contribuição do estudo foi a de identificar que algumas dessas características podem ser representativas dos profissionais mais congruentes de cada tipo *RIASEC*.

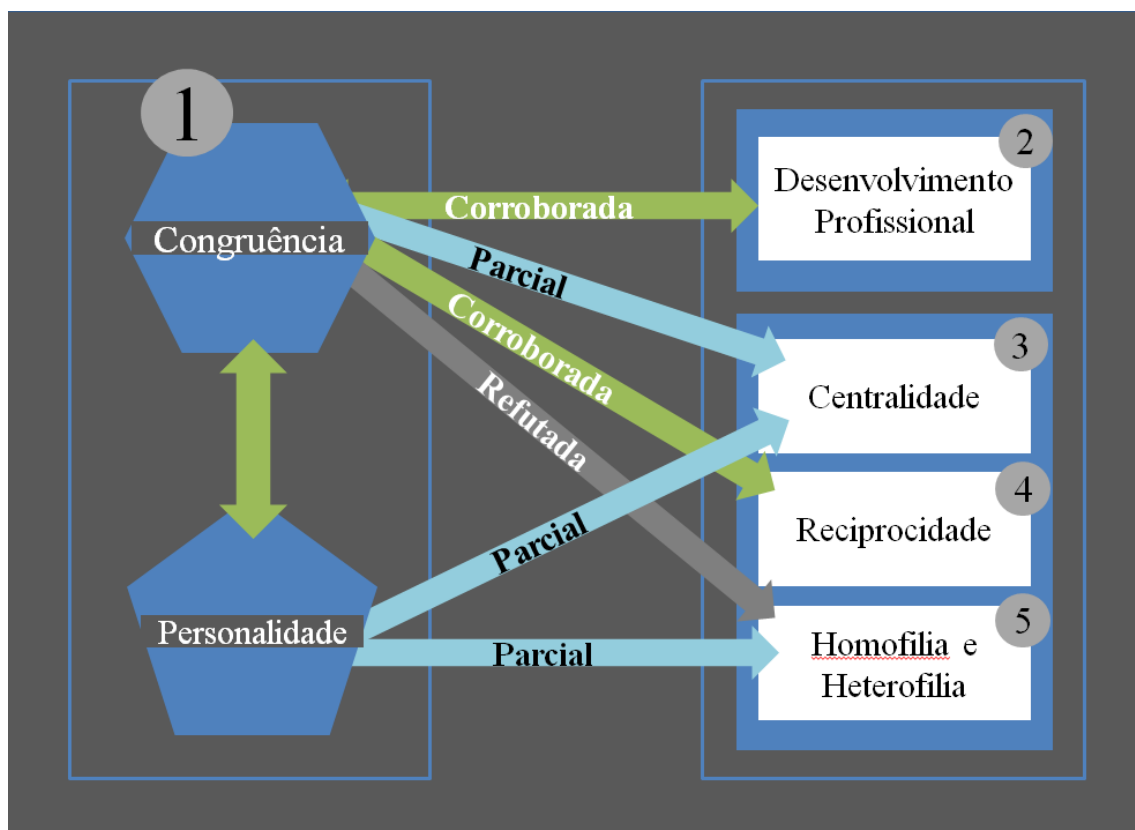
O próximo passo é ampliar a amostra do estudo buscando representatividade para todos os tipos *RIASEC*, e dar seguimento controlando variáveis como tempo de trabalho. Os dados do estudo foram promissores ao identificarem relações entre congruência e personalidade nos tipos *RIASEC*. Recomenda-se que mais estudos sejam conduzidos em território nacional visando identificar os benefícios da congruência para o indivíduo, para as equipes de trabalho e para a organização. Com isso será possível ampliar o interesse sobre a temática e incentivar tanto pesquisadores como profissionais a aderirem ao modelo *RIASEC* e o incorporarem em suas práticas.

CONCLUSÕES GERAIS E SUGESTÕES DE PESQUISA

Esta tese teve como objetivo investigar a relação entre a personalidade e a congruência e sua importância para a centralidade nas redes intraorganizacionais. Pretendeu-se principalmente analisar se a congruência (ajuste pessoa-ambiente) e a personalidade estariam associadas às posições de centralidade ocupadas por profissionais em seus respectivos ambientes ocupacionais. Por esse motivo, além dos estudos tradicionais com *survey*, envolvendo amostras de profissionais inseridos em organizações com demandas distintas, utilizaram-se redes sociais para mapear as interações entre profissionais em uma organização de ambiente ocupacional mais homogêneo, visando verificar se os profissionais mais congruentes se destacariam dos demais.

Figura 1. 6.

Síntese das Hipóteses dos estudos investigadas na tese



Nota. Elaborado pelos autores.

Esta seção final está estruturada da seguinte forma. Inicialmente apresenta-se a Figura 1.6 que oferece uma síntese das hipóteses relacionadas à personalidade e congruência testadas em cada um dos cinco estudos que compõem a tese, oferecendo um

panorama global sobre as falhas e os resultados potenciais que podem ser levados adiante em estudos subsequentes. Subsequentemente apresenta-se a Tabela 1.6 que resume os resultados, as contribuições e as sugestões de estudos futuros. Em sequência, cada estudo será resumidamente comentado em função dos principais resultados observados, incluindo as limitações identificadas nos estudos, para por fim, retomar o objetivo geral da tese e responder às questões que foram elaboradas e exploradas ao longo de todo o trabalho.

Tabela 1.6

Principais contribuições da tese e sugestões de pesquisa

Estudo	Objetivos	Contribuições	Sugestão de pesquisa
1	Analisar se existem diferenças nos escores de personalidade de profissionais mais e menos congruentes.	Para os tipos Realista, Investigativo, Artístico e Empreendedor, as dimensões de personalidade facilitam o ajuste pessoal-ambiente	Investigar longitudinalmente as relações entre congruência e personalidade, diferenciando os profissionais recém-chegados dos mais experientes.
2	Verificar se a congruência estaria associada ao tempo de trabalho, investimento em qualificação e desenvolvimento profissional	A congruência está associada ao desenvolvimento profissional, investimento na carreira e tempo na ocupação para quase todos os ambientes ocupacionais (exceto artísticos).	Investigar a relação entre congruência e o desenvolvimento profissional entre profissionais em diferentes estágios de carreira, controlando o efeito do status ocupacional (estagiário, efetivo, gestor).
3	Identificar se a congruência e as dimensões de personalidade estariam associadas a posições centrais em duas redes intra-organizacionais	Profissionais mais congruentes possuem maior trânsito nas redes intraorganizacionais, podendo solicitar apoio e recrutar profissionais com mais liberdade. Altos escores em neuroticismo geram evitação e inacessibilidade.	Estudos com equipes de trabalho classificadas de acordo com o <i>RIASEC</i> , buscando comparar a relação entre congruência e centralidade em cada um dos contextos.
4	Analisar se a congruência estaria associada a interações recíprocas em duas redes intraorganizacionais	Congruência está associada à reciprocidade apenas quando os profissionais precisam exercer as tarefas coletivamente.	Estudar a relação entre congruência e reciprocidade controlando o status ocupacional dos participantes. Realizar estudos nas organizações cujas atividades sejam presenciais.
5	Analisar se a congruência e personalidade apresentam características homofílicas e heterofílicas em duas redes intraorganizacionais	A congruência não apresenta interações associadas à homofilia ou heterofilia. Este argumento também vale para Conscienciosidade e Abertura. Extroversão e Neuroticismo apresentaram homofilia nas duas redes investigadas	Investigar como os profissionais congruentes selecionam profissionais para compor equipes operacionais, e as diferenças nos critérios utilizados entre os profissionais.

Estudo 1

O Estudo 1 buscou identificar se existem diferenças nos escores de personalidade de profissionais mais e menos congruentes. O estudo serviu para caracterizar melhor as relações entre personalidade de congruência e ajudar no desenho dos demais estudos que compuseram esta tese. O foco recaiu nas contribuições da personalidade no processo de ajuste pessoa-ambiente. O estudo apoiou-se no modelo *RIASEC* de Holland (1997) que associa características pessoais a interesses e aos ambientes vocacionais. Defendeu-se que para cada tipo vocacional predominante prevaleceriam características pessoais específicas.

Alguns estudos estabeleceram relações válidas entre as dimensões do modelo *Big Five* e os tipos vocacionais de Holland (1997) (Ahmed et al., 2019; Armstrong & Anthoneym 2009; Rúa et al., 2018). Notáveis avanços puderam ser feitos apontando características de personalidade prevalentes em cada tipo *RIASEC* e estabelecendo ambos os modelos como ferramentas complementares na investigação do comportamento micro-organizacional (Roberts & Robins, 2004; Staggs et al., 2003). Seguindo as recomendações de Wille e De Fruyt (2014) o salto teórico envolveria destacar as contribuições da personalidade para a congruência pessoa-ambiente, e realizar este feito para cada dimensão no *RIASEC*.

Nesse estudo, porém, não foi possível conseguir uma amostra suficiente de cada tipo predominante no *RIASEC*. O tipo Artístico esteve sub-representado, de maneira que os resultados nessa dimensão mostram-se limitados, tornando necessários estudos subsequentes para suprir tal lacuna. Além disso, apesar de o estudo ter sido feito durante a pandemia provocada pelo vírus *Sars Cov 2* (Covid 19) as atividades de *home office* não foram contempladas. Isso também representa uma limitação do estudo, visto que as vantagens e desvantagens que as características pessoais exibiriam no processo de adaptação pessoa-ambiente em contextos presenciais podem não se mostrar relevantes em contextos digitais.

Apesar desses fatores que limitam o alcance da pesquisa, os resultados do estudo trouxeram questões relevantes e tópicos promissores dignos de investigações subsequentes. A congruência no tipo Realista apresentou associações positivas com Neuroticismo e negativas com Abertura. A congruência no tipo Investigativo apresentou

relações positivas com Agradabilidade, Conscienciosidade e Abertura. A congruência no tipo Artístico apresentou relações negativas com a Conscienciosidade. Para os tipos Convencionais a congruência se associou apenas com a Conscienciosidade. Para os tipos Sociais e Empreendedores a congruência não apresentou nenhuma relação válida.

As comparações entre os profissionais com distintos graus de congruência demonstraram que os profissionais com perfis dos tipos Realista, Investigativo, Artístico, Empreendedor se diferenciam em pelo menos uma característica de personalidade. Para as dimensões Social e Convencional não foram observadas diferenças significativas, permitindo concluir que para esses dois tipos não existem diferenças de personalidade relevantes que possam impactar no processo de adaptação às demandas ocupacionais.

Para alguns tipos *RIASEC* existem diferenças significativas entre profissionais de diferentes graus de congruências em pelos menos uma dimensão de personalidade. Essas características estão associadas a profissionais mais congruentes, o que pode indicar que sejam as dimensões predominantes para seus respectivos tipos *RIASEC* (Wille & De Fruyt, 2014; Woods et al., 2020). A congruência é necessária para a permanência do profissional e o investimento na carreira. No entanto, estar em um ambiente em que o profissional não se encontra congruente resultaria não apenas em prejuízos para a carreira, mas também para o seu bem-estar (Woods & Hampson, 2010).

Nesse sentido, a congruência em algum grau é um constructo que reflete uma necessidade de que o ambiente ao qual o profissional pertence seja consonante com sua personalidade, com suas necessidades e suas capacidades (Donohue, 2006). Dessa maneira, a percepção de ajuste às demandas ocupacionais, não apenas promoveria um senso de pertencimento ao trabalho, mas estaria associada também a atitudes positivas em relação à carreira, repercutindo em maior investimento e persistência (Wille & De Fruyt, 2014).

Mais estudos, de preferência de desenho longitudinal, que capturam as mudanças no tempo, e que envolvam o alinhamento entre personalidade e congruência, trariam mais informações sobre essas relações, inclusive analisando e comparando as características de personalidade e a congruência entre profissionais recém-chegados e os mais experientes. Esses dados gerarão insumos para intervenções visando melhorar as relações entre indivíduo e o seu ambiente de trabalho.

Estudo 2

O Estudo 2 utilizou a abordagem tradicional de *survey* e buscou verificar se a congruência estaria associada ao tempo de trabalho, investimento em qualificação e desenvolvimento profissional. O DP corresponde à disposição do indivíduo para a atualização profissional constante utilizando mecanismos formais e informais de maneira a aumentar sua empregabilidade e progredir na carreira (Mourão et al., 2014). Também representa o empenho organizacional para capacitar seus profissionais, e a necessidade de atualização das competências profissionais dos indivíduos visando lidar com as demandas emergentes na sociedade (Kennedy, 2005).

Também foram incluídas outras duas variáveis auxiliares do DP que são o tempo na ocupação e o investimento em qualificação profissional. Profissionais com maior DP são relevantes, pois apresentam sempre competências atualizadas e estão em processo de melhoria contínua, especializam-se em suas atividades e tendem a persistir e progredir em suas carreiras (Mourão et al., 2014). Os resultados do estudo foram favoráveis em relação à maioria das hipóteses elaboradas. A congruência apresentou associações moderadas com o DP, investimento em qualificação e tempo de trabalho. Esses resultados foram válidos para quase todos os ambientes ocupacionais *RIASEC*, exceto os Artísticos em que apenas o DP se associou à congruência.

O desequilíbrio na distribuição dos interesses/ambientes descritos *RIASEC* na amostra do estudo pode ter gerado vieses nos resultados. A dimensão Artística, por exemplo, mostrou-se pouco representada na amostra. Os resultados, no entanto, trazem informações promissoras e revelam um novo campo de investigação para a temática do ajuste pessoa-ambiente. A congruência está associada com o DP e sugere predizê-lo em algum grau. Profissionais mais adaptados também são aqueles que mais envidam esforços em suas carreiras e na atualização de suas competências. Estudos futuros poderão, por exemplo, investigar relações causais atreladas a ambos os constructos.

Além disso, a congruência também parece estar relacionada com o tempo na ocupação e o investimento em qualificação. Conforme afirmado anteriormente por Holland (1997) e Lent e Lopez (1996), a congruência é um fenômeno dinâmico que evolui com o tempo. Isso significaria dizer que os profissionais à medida que adquirem clareza acerca das suas atividades preferidas, buscam ocupações alinhadas aos seus interesses,

migrando gradativamente para ambientes cada vez mais congruentes, ou permanecendo mais tempo nestes espaços, ao reavaliarem suas preferências e competências.

O profissional conforme se insere em ambientes mais compatíveis recebe mais incentivos para investir cada vez mais em suas atividades (Mackey, 2015). Por esta linha argumentativa, profissionais mais experientes conseguiriam se inserir em ambientes ocupacionais mais alinhados aos seus interesses. Razão pelo qual foi observado que a congruência prediz parte do desenvolvimento profissional. Conclui-se que a trajetória profissional que envolve a formação de interesses, a qualificação e a inserção em ambientes ocupacionais compatíveis não pode ser entendida como um processo momentâneo e imediato, mas contínuo, trabalhoso e (com sorte) recompensador. Estudos subsequentes poderão investigar a congruência entre profissionais em diferentes estágios de carreira, buscando ratificar os resultados encontrados nesse estudo.

Estudo 3

No Estudo 3 o objetivo foi identificar se a congruência e as dimensões de personalidade estariam associadas a posições centrais em duas redes intraorganizacionais. Esperava-se, pelo menos, que profissionais mais congruentes ocupassem posições centrais nas redes de seleção de equipes profissionais (RSE), visto que seriam profissionais reconhecidamente capazes de arcar com as tarefas de maneira que não apresentariam dificuldades em serem selecionados para a condução de projetos nas equipes. A personalidade, por sua vez, por orientar escolhas por afinidades, estaria mais associada às medidas de centralidade na rede de busca de apoio (RBA).

Os resultados indicaram que apenas a centralidade de proximidade de saída (CPs) se relacionou fraca e positivamente com a congruência. Os resultados foram válidos para ambas as redes de busca de apoio (RBA) e de seleção de equipes profissionais (RSE). As dimensões de personalidade apresentaram relações apenas na RBA, com o Neuroticismo apresentando relações fracas e negativas com a centralidade de proximidade de entrada (CPE), e a Agradabilidade apresentando relações fracas e negativas com a centralidade de proximidade de saída (CPs).

Esses resultados não convergiram a favor das hipóteses do estudo e indicaram que pelo menos no cenário investigado a congruência auxiliaria apenas no trânsito entre profissionais, com os mais congruentes tendo mais facilidade para acessar os demais na

rede de trabalho tanto para buscar suporte (RBA), quanto compor grupos de trabalho (RSE). Seria esperado que tais profissionais também fossem mais demandados pelos demais (CGe), ao menos nas redes de seleção de equipes.

A análise dos resultados pelo teste de Kruskal-Wallis apontou que três das cinco medidas de centralidade utilizadas (CGe, CPe, Cint) foram controladas pelo status ocupacional na organização. Isto é, para a organização estudada a posição hierárquica ocupacional seria o suficiente para levar o profissional a ocupar posições de centralidade. Esse fator não foi previsto pelo estudo, mas é uma característica das organizações de natureza mais burocrática.

Ao caracterizar a organização estudada observou-se que sua estrutura difere das demais organizações em seu setor. Ela possui uma sede matriz que controla, delega e fiscaliza as atividades executadas pelas filiais distribuídas no estado da federação. Percebe-se que os padrões de interações entre os membros diferem, pois os profissionais nem sempre interagem presencialmente com os demais. Por estarem mais isolados e limitados aos pares em suas respectivas unidades, tendem a avaliar esses pares mais positivamente do que os demais, a despeito da contribuição de cada um. Isso ocorre em função da propinquidade (interações preferenciais baseadas na proximidade geográfica entre os atores). Admite-se que esse aspecto também foi subestimado e que pode ter repercutido nos resultados.

A coleta de dados ocorreu no contexto da pandemia provocada pelo vírus Sars Cov 2 (Covid 19), que estava gerando grande incerteza sobre seus empregos e aumentando o distanciamento entre os profissionais. Na época ocorreram algumas demissões na empresa, prejudicando a composição da rede de trabalho. Por ser uma organização do terceiro setor com forte perfil oscilando entre os tipos Social e Empreendedor do modelo do *RIASEC*, presume-se que as interações entre profissionais tenham se voltado mais para a competição do que a cooperação.

Conclui-se que dentre os cinco tipos de centralidade nas duas redes testadas, a congruência corresponderia a posições vantajosas em apenas um deles. Tendo em vista esses resultados e as condições nas quais o estudo fora conduzido recomendam-se novos estudos, seja com outras organizações de pequeno porte de ambiente de trabalho homogêneo, ou com equipes oriundas de diversas organizações, contemplando outros

ambientes ocupacionais *RIASEC*. A replicação do estudo em cenário posterior à pandemia forneceria insumos para corroborar o papel da congruência nesses ambientes. A investigação em outros contextos permitiria avançar ainda mais, tornando esse tópico de investigação mais abrangente.

Estudo 4

No estudo 4 buscou-se analisar se a congruência estaria associada a interações recíprocas em duas redes intra-organizacionais. A expectativa seria de que em redes cujas demandas envolvessem o desempenho de atividades, os profissionais congruentes seriam mais demandados por serem sabidamente capazes de corresponder às demandas ocupacionais (Chiang & Takahashi, 2011). No entanto, a congruência não estaria associada a mais interações recíprocas em redes baseadas em cooperação e aprendizagem. Em se tratando deste tipo de rede, os profissionais mais próximos, ou aqueles com os quais as pessoas compartilham maior afinidade seriam recrutados para oferecerem suporte.

Os resultados indicaram que a congruência apresenta relações fracas e positivas com a reciprocidade, o que foi testado tanto com correlações, como utilizando comparações de postos. Os profissionais mais congruentes respondem igualmente a interações recíprocas na RSE. Então, quando a organização apresenta demandas operacionais, aqueles mais ajustados tendem a ser recrutados assim como sucedem quando escalam algum colega de trabalho para algum projeto.

A reciprocidade é uma importante medida da importância de um profissional, uma vez que salienta a preferência e o quão recrutável determinado profissional é numa rede de trabalho (Morais et al., 2019; Chiang & Takahashi, 2011). Nas relações interpessoais a reciprocidade é um bom indicador da qualidade das interações, o risco é a formação de “panelinhas”, o que pode ser observado pela inspeção visual das redes, análise de cliques e também pela aglomeração da rede que estima o grau de agrupamento. Isso não foi feito, por não manter relação com os objetivos centrais do estudo, mas poderá ser útil em estudos futuros.

A reciprocidade é a condição necessária à manutenção dos vínculos nas redes sociais. Os profissionais identificam que são bem avaliados quando são recrutados para atividades, ou são correspondidos quando convidam pessoas para participarem de seu

grupo (Morais et al., 2019). Quando dois indivíduos preferem estabelecer relações entre si a despeito dos demais, apontam para vínculos mais fortes, que no caso do presente estudo refere-se à capacidade para realizar as tarefas no trabalho. Por outro lado, a ausência de reciprocidade indica que o profissional não é benquisto pelos demais, que não se mostra competente o suficiente para dar conta das tarefas, ou que talvez possua outros atributos que prejudiquem a sua imagem, mesmo sendo profissionalmente capaz (Schaefer, 2012).

Embora os resultados do estudo tenham sido favoráveis, a sua contribuição está aquém do esperado, visto que as relações encontradas foram fracas, indicando que a congruência contribui pouco para explicar as interações envolvendo reciprocidade. Considerando que no período da pandemia muitas organizações, incluindo a organização em que o estudo foi realizado, migraram para o modelo *Home Office*, é possível que as atividades desenvolvidas na organização tenham sido remodeladas e os profissionais remanescentes passaram a executar suas atividades de maneira mais independente, sem a necessidade de recorrerem a muitos contatos para cumpri-las. Estudos subsequentes podem investigar essas relações em contextos cujas atividades demandem maior interdependência entre os profissionais como, por exemplo, os ambientes ocupacionais de saúde.

Outra recomendação é que novos estudos possam analisar as interações de reciprocidade controlando o status dos profissionais. Por exemplo, a organização está distribuída entre estagiários, efetivos e gestores. Organizações maiores com estruturas similares podem ser analisadas considerando cada um dos grupos separadamente. Assim, é possível capturar a reciprocidade entre profissionais de mesmo nível ocupacional sem a interferência do status ocupacional, uma vez que os gestores, por controlarem mais recursos e informações na organização, tenderiam a ser mais solicitados pelos efetivos e estagiários. Em contrapartida os gestores confiariam apenas em alguns poucos efetivos, caso precisassem montar uma equipe de execução de projetos.

Estudo 5

O Estudo 5 analisou se congruência e personalidade apresentavam características homofílicas e heterofílicas em duas redes intra-organizacionais. Por exemplo, caso a congruência apresentasse homofilia, isso significaria que os profissionais mais

congruentes tenderiam a buscar outros profissionais congruentes para construir vínculos. Ficaria assim demonstrada a valorização do profissional nessa situação específica.

A expectativa é de que as dimensões de personalidade estivessem relacionadas à homofilia na RBA, uma vez que são situações em que os profissionais tendem a escolher indivíduos pela afinidade e não pela capacidade operacional. Quando precisam de ajuda os profissionais buscam descobrir quem seriam as pessoas dispostas a ajudá-los e a ensiná-los. O profissional que está numa posição relativamente vulnerável poderá observar as características compartilhadas entre ele e outros profissionais com o fito de se aproximar e assegurar a formação desse vínculo de apoio (Laakasuo et al., 2020; Somashekhar, 2014). Aproximar-se de outros indivíduos recém-chegados ou que demonstrem precisar de apoio é outra estratégia que envolve a similaridade entre os pares (Noe, 2018).

Outra suposição do estudo foi que a congruência funcionaria de maneira distinta e até mesmo oposta à da personalidade. Quando as demandas envolvessem aprendizado ou cooperação hipotetizou-se que a congruência poderia estar associada à heterofilia. Profissionais menos congruentes solicitariam ajuda daqueles mais congruentes. Não necessariamente os profissionais mais congruentes fariam o mesmo. Em situações nas quais o profissional precisasse selecionar pessoas para executar projetos, hipotetizou-se que a congruência estaria associada à homofilia. Profissionais mais congruentes selecionariam apenas os profissionais percebidos como capazes para realizarem as tarefas.

Para a personalidade na RBA, a Extroversão e o Neuroticismo corresponderam à homofilia, enquanto Agradabilidade o fez para a heterofilia. Enquanto na RSE, a Extroversão, Agradabilidade e Neuroticismo mostraram-se associadas à homofilia. Com exceção da Agradabilidade na RBA, o restante seguiu conforme o que fora estabelecido como hipótese, apesar de que se esperaria que as dimensões de personalidade demonstrassem homofilia apenas na RBA.

A congruência não apresentou nenhuma tendência neste estudo. O *E-I Index*, responsável por estimar a homofilia/heterofilia apresentou valores próximos a zero para ambas as redes, indicando não haver preferências para interações que envolvam a

congruência. Isso indica que a congruência não é um constructo que possui atributos homofílicos ou heterofílicos (Streukens & Andreassen, 2013). Diferenciando-se, portanto, de algumas dimensões de personalidade como por exemplo a Extroversão, que possui atributos homofílicos, pois pessoas nomeadamente extrovertidas preferem interagir com outras pessoas extrovertidas.

Desse modo, a hipótese de que a congruência apresentaria um fator dinâmico, sendo heterofílica na RBA e homofílica na RSE não foi sustentada. Contudo, a congruência não diferiu em relação a todas as dimensões de personalidade. Conscienciosidade e Abertura também não apresentaram nenhuma tendência para interações preferenciais baseadas na semelhança ou diferença em nenhuma das redes investigadas. Recomenda-se aos pesquisadores que a partir desse estudo investiguem-se os critérios utilizados pelos profissionais mais e menos congruentes na seleção profissionais para compor equipes operacionais, com o intuito de buscar diferenças nos critérios que balizam a escolha.

Limitações gerais

As limitações referentes à tese como um todo, podem ser divididas em quatro pontos: a) redes; b) *survey*; c) a classificação de profissionais utilizando o interesse/demanda predominante *RIASEC* e a presunção de que os interesses são em tese condição suficiente para lidar com as demandas ocupacionais; d) as interações entre as dimensões de personalidade:

1) Os estudos com redes possuem uma evidente limitação por demandarem a identificação da pessoa. É necessário que os profissionais não apenas se identifiquem como citem outros profissionais de sua empresa baseando-se em preferências e rejeições. Cientes disso, optou-se nos estudos desta tese por propor a escolha dos atores para compor as redes sociais investigadas, somente com base nas preferências.

Outro fator limitante é o contexto em que os estudos da tese foram desenvolvidos. A pandemia gerou efeitos no modo como o trabalho passou a ser realizado, o que teve presumível impacto na disposição dos profissionais para colaborar entre si, especialmente nos estudos desta tese que envolveu redes sociais de trabalho. Associado a isso, a pandemia aumentou a incerteza e a instabilidade no emprego. O ambiente ocupacional passava por uma crise e aqueles que mantiveram seus empregos num primeiro momento,

estavam receosos de que poderiam perdê-lo. Esses fatores não só geraram indisposição para citar outras pessoas abertamente, como resultou em perdas de colaboradores substanciais que ajudariam a obter um melhor retrato da organização. Enfim, mesmo seguindo todos os procedimentos para garantir a segurança e confidencialidade dos dados, alguns participantes não se sentiram à vontade para escolher os pares de sua preferência.

Outro aspecto que trouxe mais complicações foi a mudança repentina para o modelo *Home Office* que suprimiu a etapa presencial, importante em pesquisas de redes sociais. O pesquisador acabou ficando restrito a poucas entrevistas com a gestão, e impossibilitado de esclarecer detalhes da pesquisa para aqueles que compunham a maior parte da organização e refletiriam sua realidade.

Embora não seja uma limitação somente deste estudo, sendo válido para todos os estudos com redes sociais, há uma dificuldade de se capturar a intensidade das interações entre atores, tratando-as todas como do mesmo valor. Em condições reais, sugere-se que as interações ainda que indiquem preferência possuam pesos distintos entre os pares no ambiente de trabalho e desse modo estudos que levem em conta essa possibilidade podem ser conduzidos futuramente.

2) As pesquisas de *survey* com profissionais de variados ambientes ocupacionais foram mais facilmente viabilizadas. Foi possível ter acesso a profissionais de ramos variados e/ou estudantes universitários, por meio das redes de contatos do pesquisador. As limitações encontradas nos estudos de *survey* conduzidos ao longo dessa tese envolveram a baixa representatividade de alguns tipos *RIASEC* quando comparados aos demais, visto que profissionalmente existe prevalência de alguns tipos de ocupações na comparação com outras.

A menos que o pesquisador possua contato direto com teatros ou redes sociais de artistas, os tipos Artísticos sempre serão um desafio, uma vez que sua representatividade em comparação com a população geral é muito baixa. Poucos ambientes ocupacionais possuem vínculos formais com profissionais artísticos, que tendem a estabelecer múltiplos vínculos de trabalho ao longo de sua vida profissional.

Este argumento também valeria para os tipos Investigativos, visto que poucas organizações fora dos ambientes universitários contratam pesquisadores, e as

organizações brasileiras investem pouco em pesquisa e desenvolvimento na comparação com países industrializados. Contudo, os pesquisadores ao conduzirem estudos com o modelo *RIASEC* geralmente estarão inseridos em grandes instituições de pesquisa que estão vinculadas às universidades, dando-lhes acesso facilitado a esse grupo. Uma alternativa para lidar com essa dificuldade seria ampliar o período de coleta visando ter mais respondentes, aumentando a amostra em geral e conseqüentemente obtendo mais chances de acesso a tipos variados do *RIASEC* provenientes de ramos pouco comumente capturados pelas pesquisas.

3) As limitações também se mostram atinentes ao modelo *RIASEC*. Quando as comparações entre profissionais utilizando o *RIASEC* são realizadas nos estudos considera-se o interesse/demanda predominante como critério para a classificação dos profissionais em uma das seis categorias *RIASEC*. Ainda que o algoritmo de cálculo de congruência utilizado (*C-Index*) atribua maior valoração aos interesses/ambientes predominantes, parte substancial das informações de um dado indivíduo é abandonada em função dessa estratégia, uma vez que os profissionais dificilmente apresentarão perfis vocacionais tão diferenciados em que predomine apenas um tipo *RIASEC* ou realizem atividades que estejam inseridas em apenas uma categoria presente no modelo.

Profissionais e ambientes de trabalho usualmente apresentam características que são contempladas por mais de uma categoria *RIASEC*. E, além disso, ao selecionar o maior score como dimensão classificatória que representará aquele indivíduo ou ambiente de trabalho evita-se o risco de que os scores subsequentes sejam tão próximos tornando difícil diferenciá-los na prática. Esse tipo de estratégia é utilizado devido às limitações de amostragem uma vez que se, por exemplo, utilizássemos as três letras *RIASEC* e não apenas a predominante teríamos que lidar com um arranjo ao redor de 120 possibilidades. O número amostral teria de ser bem maior, além de não assegurar conseguir a representatividade de todos os grupos do *RIASEC*, o que tornaria bastante inviável sua operacionalização.

Ainda sobre o *RIASEC*, estima-se a congruência partindo-se da suposição de que um dado profissional busca ocupações que contemplem integralmente seus interesses. Sendo assim, supõe-se que a correspondência entre interesse/demanda levaria a melhores resultados organizacionais como satisfação no trabalho, desempenho, e permanência na

organização. A teoria de Holland (1997), no entanto, não contribui para esclarecer essas relações, pois não inclui no modelo as competências necessárias para a realização exitosa das atividades de interesse. O interesse não assegura o bom desempenho no trabalho.

Os dados apresentados nesta tese acerca da associação entre congruência e desenvolvimento profissional permitem inferir que trabalhadores mais congruentes realizam as atividades de sua preferência, que por sua vez lhes trazem satisfação com o trabalho. Esse alinhamento presume-se ter como desfecho uma melhor dedicação ao trabalho e investimento na qualificação profissional, visando melhorar crescentemente o seu desempenho.

Revela-se a necessidade de que estudos futuros se dediquem a propor outros algoritmos de mensuração da congruência e a construção de novas medidas. No entanto, é necessário também aprimorar o próprio modelo *RIASEC* base e os conceitos a ele atrelados, visando aprimorar proposições de relações entre congruência e os resultados organizacionais desejáveis.

4) O último ponto a ser considerado nesta tese diz respeito às dimensões de personalidade que foram abordadas nos estudos 1, 3 e 5 respectivamente. Os estudos envolvendo personalidade geralmente analisam cada dimensão do constructo individualmente e buscam validar suas hipóteses com base nessas análises. No entanto, a personalidade se manifesta como um conjunto de características pessoais que combina as cinco dimensões. Isso obviamente fragiliza a apreensão do fenômeno. Estudos futuros necessitam se debruçar sobre a melhor forma de compor um escore geral das cinco dimensões de personalidade que pudesse ser usado em testes de modelos com outras variáveis.

Conclusões da tese

Os estudos desenvolvidos nesta tese geraram diversas evidências empíricas sobre a relação entre a personalidade e a congruência e sua importância para as redes intraorganizacionais. Diferentes abordagens foram utilizadas de maneira a tangenciar essa questão e obter insights. Apesar de não haver respostas definitivas sobre as relações investigadas, visto que os estudos no campo estão ainda em estágio incipiente, algumas conclusões parciais podem ser sintetizadas.

É possível afirmar, por exemplo, que os profissionais mais congruentes 1) possuem maior trânsito nas redes de trabalho, com mais acesso a contatos caso necessitem, 2) obtêm mais interações recíprocas em situações de trabalho, 3) investem mais em qualificação e na continuidade da carreira, e 4) possuem mais tempo investido nas atividades da organização, o que sugere engajamento e persistência na carreira, busca por acomodação e amadurecimento profissional.

É importante considerar, no entanto, que os profissionais mais centrais não necessariamente são os mais congruentes. As relações entre centralidade e congruência quando encontradas apresentaram-se fracas e, portanto, insuficientes para avançar com os estudos nesse campo. O cargo ou status ocupacional parece contribuir bem mais para explicar a centralidade dos profissionais nas redes sociais no contexto de trabalho do que o ajuste pessoa-ambiente (congruência). Outro aspecto a destacar é que diferentemente da personalidade, a congruência não influencia no modo como os profissionais selecionam os pares na composição de equipes de trabalho. Sendo assim, dimensões da personalidade cumprem um papel mais importante para entender o comportamento de escolha de pares para buscar apoio e compor equipes de trabalho.

Há que se ter em conta que independente do cargo pessoas mais congruentes são benquistas e aceitas para compor equipes de trabalho, supondo-se manterem interações mais favoráveis com os demais. Desse modo, em algum grau a congruência mostra-se relacionada à reciprocidade de escolha para compor redes de trabalho. A pessoa congruente também tende a investir mais no seu desenvolvimento profissional, o que supostamente seria extremamente contributivo para a organização, visto se tornar um recurso essencial de seu capital social.

No entanto, deixa-se um alerta para os demais pesquisadores. Apesar de não ser possível afirmar que os mais congruentes ocupem posições centrais em suas respectivas redes de trabalho, o estudo foi realizado em apenas uma organização. Desse modo, mostra-se insuficiente para a validade externa de seus resultados, necessitando investimentos adicionais em pesquisas que variem os contextos, ampliando o teste do valor da congruência em diversas variáveis organizacionais.

Por fim, torna-se digno de nota afirmar que os resultados dos estudos desta tese reafirmam a relevância de variáveis individuais, como a personalidade, para compreender o comportamento micro-organizacional. Os resultados somam-se a outras evidências sobre as dimensões de personalidade nos tipos *RIASEC* e a importância das características pessoais para a formação de grupos, incluindo os de trabalho. Com isso, os estudos envolvendo personalidade e redes sociais de trabalho oferecem potencialmente heurístico a ser futuramente explorado.

Os estudos elaborados para compor esta tese serviram para pavimentar o terreno de pesquisa para que futuros pesquisadores vislumbrem o potencial a ser explorado para aprofundar a compreensão do papel da congruência e da personalidade em estudos envolvendo redes sociais. A observância das limitações apontadas ao longo da tese e das pistas para aperfeiçoamento de estudos futuros certamente terão efeitos positivos em projetos de pesquisa futuros, que contribuirão de modo mais efetivo para o aperfeiçoamento teórico, metodológico e prático dos estudos organizacionais.

REFERÊNCIAS DA APRESENTAÇÃO

- Acioli, S. (2007). Redes sociais e teoria social: revendo os fundamentos do conceito. *Informação & Informação*, 12(1), 1-12. <https://dx.doi.org/10.5433/1981-8920.2007v12n1espp8>
- Ahmed, S., Ahmed, A., & Salahuddin, T. (2019). How *RIASEC* Personality Traits Crystallizes Occupational Preferences among Adolescents: Match or Mismatch. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 976-996.
- Allemand, M., & Fluckiger, C. (2022). Personality Change Through Digital-Coaching Interventions. *Current Directions in Psychological Science*, 31(1), 41-48. <https://doi.org/10.1177/09637214211067782>
- Almaatouq, A., Noriega-Campero, A., Alotaibi, A., Kraft, P. M., & Moussaid, M. (2020). Adaptive social networks promote the wisdom of crowds. *Social Sciences*, 117 (21) 11379-11386. <https://doi.org/10.1073/pnas.1917687117>
- Antonoplis, S., & John, O. P. (2022). Who has different-race friends, and does it depend on context? Openness (to other), but not agreeableness, predicts lower racial homophily in friendship networks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(5), 894–919. <https://doi.org/10.1037/pspp0000413>
- Arnold, J. (2010). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 95-113. <https://doi.org/10.1348/096317904322915937>
- Asim, M. M., & Rasul, A. (2020). Networked Identities: Exploring the Role of Social Networking to Optimize Event Marketing by Higher Education Institutions in the Middle East. *Asia Pacific Media Educator*, 30(2), 1-15. <https://doi.org/10.1177/1326365X20970422>
- Backstrom, L., Huttenlocher, D., Kleinberg, J., & Lan, X. (2006). Group Formation in Large Social Networks: Membership, Growth, and Evolution. *ACM Digital Library*, 1(1), 44-54. <https://doi.org/10.1145/1150402.1150412>

- Balkundi, P., Kilduff, M., & Harrison, D. A. (2011). Centrality and charisma: Comparing how leader networks and attributions affect team performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1209–1222. <https://doi.org/10.1037/a0024890>
- Beck, E. D., & Jackson, J. J. (2020). Consistency and change in idiographic personality: A longitudinal ESM network study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(5), 1080–1100. <https://doi.org/10.1037/pspp0000249>
- Bednarska, M. A. (2017). Does the Effect of Person-Environment Fit on Work Attitudes Vary with Generations? Insights from the Tourism Industry. *International Journal of Management and Economics*, 53(1), 65-83. <https://doi.org/10.1515/ijme-2017-0005>
- Bergdahl, N. (2022). Adaptive Professional Development during the Pandemic. *Designs for Learning*, 14(1), 1–13. <https://doi.org/10.16993/dfl.172>
- Birendra, K. C., Morais, D. B., Smith, J. W., Peterson, M. N., & Seekamp, E. (2019). Using Social Network Analysis to Understand Trust, Reciprocity, and Togetherness in Wildlife Tourism Microentrepreneurship. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 43(8), 1176–1198. <https://doi.org/10.1177/1096348019840794>
- Boero, M. (2020). Social networks and territorial identities. A comparison between regions. *E/C*, 23(1), 100-109.
- Bolys, M. , Kotobi, L. and Furnham, A. (2017). How “Dark Side” Personality Traits Affect Social Network Position. *Psychology*, 8(1), 550-562. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.84035>
- Brito, F. de S. Magalhães, M. de O. (2017). Avaliação de ambientes ocupacionais: construção do Inventário de Classificação Ocupacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 93-104. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p93>
- Bringmann, L. F., Elmer, T., Epskamp, S., Krause, R. W., Schoch, D., Wichers, M., Wigman, J., & Snippe, E. (2019). What do centrality measures measure in psychological networks?. *Journal of abnormal psychology*, 128(8), 892–903. <https://doi.org/10.1037/abn0000446>

- Centellegher, S., López, E., Saramaki, J., & Lepri, B. (2017). Personality traits and ego-network dynamics. *Plos One*, *12*(3), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0173110>
- Chen, X., Pan, Y. & Guo, B. (2016). The influence of personality traits and social networks on the self-disclosure behavior of social network site users. *Internet Research*, *26*(3), 566-586. <https://doi.org/10.1108/IntR-05-2014-0145>
- Chiang Y. S., & Takahashi N. (2011). Network Homophily and the Evolution of the Pay-It-Forward Reciprocity. *PLoS ONE* *6*(12). 1-9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0029188>
- Chin, L. G. (2017). Comparative Analysis in Group Processes: Expanding the Reach of Sociological Social Psychology. *International Journal of Sociology*, *47*(4). 251-258. <https://doi.org/10.1080/00207659.2017.1372104>
- Chusniah, T., Wild, R. Y., Danyalin, A. M., & Shodiq, A. (2020). Social Comparison as a Predictor of Self-Esteem Amongst Instagram-Using Students during the Covid-19 Pandemic. *Kne Social Sciences*, *1*(1) 177-186. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8203>
- Clifton, A., & Webster, G. D. (2017). An Introduction to Social Network Analysis for Personality and Social Psychologists. *Social Psychological and Personality Science*, *8*(4), 442–453. <https://doi.org/10.1177/1948550617709114>
- Constantini, G., Richetin, J., Preti, E., Casini, E., Epskamp, S., & Perugini, M. (2019). Stability and variability of personality networks. A tutorial on recent developments in network psychometrics. *Personality and Individual Differences*, *136*(1), 68-78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.06.011>
- Costello, C. K., & Srivastava, S. (2021). Perceiving personality through the grapevine: A network approach to reputations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *121*(1), 151–167. <https://doi.org/10.1037/pspp0000362>
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teacher's satisfaction in Indonesia.

American Journal of Educational Research, 2(8), 698-702.
<https://doi.org/10.12691/education-2-8-20>

de Vries J. H, Spengler, M. Frintrup, A. & Mussel, P. (2021) Personality Development in Emerging Adulthood—How the Perception of Life Events and Mindset Affect Personality Trait Change. *Front. Psychol.* 12(1), 1-12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.671421>

Deepa, V. G., Aparna S., & Sreeja, V. N. (2019). Centrality and reciprocity in directed social networks - A case study. *Malaya Journal of Matematik*, 5(1), 479-484.
<https://doi.org/10.26637/MJM0S01/0086>

Dercole, F., Della-Rossa, F. & Piccardi, C. (2019). Direct reciprocity and model-predictive rationality explain network reciprocity over social ties. *Sci Rep* 9(1), 53-67. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-41547-w>

Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior* 68(1), 504–515.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.11.002>

Donohue, R. (2013). Holland’s constructs in relation to career persistence and career change: A study of Australian managerial and professional workers. *Australian Journal of Management*, 39(2), 167–189.
<https://doi.org/10.1177/0312896213501179>

Eddy, P. L., Macdonald, R. H., & Baer, E. (2021). Professional development during a crisis and beyond: Lessons learned during COVID. *New Directions for Community Colleges*, 1(195), 199–212. <https://doi.org/10.1002/cc.20477>

Edwards, J. R. (2008). Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167–230.
<http://doi.org/10.5465/19416520802211503>

Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *The organizational frontiers series. Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). Lawrence Erlbaum

- Eggerth, D. E., Bowles, S. M., Tunick, R. H., & Andrew, M. E. (2005). Convergent Validity of O*NET Holland Code Classifications. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 150–168. <https://doi.org/10.1177/1069072704273124>
- Emery, C., Calvard, T. S., & Pierce, M. E. (2013). Leadership as an emergent group process: A social network study of personality and leadership. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1), 28–45. <https://doi.org/10.1177/1368430212461835>
- Ertl, B., Hartmann, F. G., & Wunderlich, A. (2022). Impact of Interest Congruence on Study Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816620>
- Etzel, J. M., & Nagi, G. (2021). Stability and change in vocational interest profiles and interest congruence over the course of vocational education and training. *European Journal of Personality*, 35(4). <https://doi.org/10.1177/08902070211014015>
- Fang, R., Landis, B., Zhang, Z., Anderson, M. H., Shaw, J., & Kilduff, M. (2015). Integrating Personality and Social Networks: A Meta-Analysis of Personality, Network Position, and Work Outcomes. *Organization Science*, 26(4), 1243-1260. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0972>
- Fayganoğlu, P. (2021). The Impact of the Personality Traits of an Actor on Their Position in the Social Network: A Study on Public Employees. *Journal of Business Research – Turk*, 13(4), 3435-3452. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1333>
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Peterson and Company.
- Fonseca-Pedrero, E. (2018). Network analysis in psychology. *Psychologist Papers*, 39(1), 1-12. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2852>
- Friedman, H. S & Schustack, M. W. (2004). *Teorias da Personalidade: da teoria clássica à pesquisa moderna*. Prentice Hall.
- Fritzsche, B. A., McIntire, S. A., & Yost, A. P. (2002). Holland Type as a Moderator of Personality–Performance Predictions. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 422-436. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1841>
- Gehlbach, H., Mascio, B., & McIntyre, J. (2022). Social perspective taking: A professional development induction to improve teacher–student relationships and

student learning. *Journal of Educational Psychology*, 1(1), 1-15.
<https://doi.org/10.1037/edu0000762>

Gong X, Ye Z, Liu B, Yu S and Yan Y. (2021). How Does Social Currency Influence Prosocial Behavior? The Role of Collective Self-Esteem and Communication Network Heterogeneity. *Front. Psychol.* 12(1), 1-13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.672505>

Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1996). *The dictionary of Holland occupational codes* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.

Hall, C. S. Lindzey, G. Campbell, J. B. (2000). *Teorias da Personalidade* (4th ed.). Artes Médicas Sul.

Hall, A.A., Morgan, B., & Redelinguys, K. (2022). The relationship between job-hopping motives and congruence. *Journal of Industrial Psychology*, 48(1), 1-15.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1938>

Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., & Kim, H. (1997). International diversification: effects on innovation and firm performance in product-diversified firms. *Academy of Management Journal*, 40(4). 767-798. <https://doi.org/10.2307/256948>

Hoff, K. A., Song, Q. C., Einarsdóttir, S., Briley, D. A., & Rounds, J. (2020). Developmental structure of personality and interests: A four-wave, 8-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(5), 1044–1064. <https://doi.org/10.1037/pspp0000228>

Hoff, K. A., Chu, C., Einarsdóttir, S., Briley, D. A., Hanna, A., & Rounds, J. (2021). Adolescent vocational interests predict early career success: Two 12-year longitudinal studies. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 49-75.
<https://doi.org/10.1111/apps.12311>

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.

Hoogeboom, M. A. M. G., & Wilderom, C. P. M. (2020). A Complex Adaptive Systems Approach to Real-Life Team Interaction Patterns, Task Context, Information

- Sharing, and Effectiveness. *Group & Organization Management*, 45(1), 3–42. <https://doi.org/10.1177/1059601119854927>
- Hopwood, C. J., & Schwaba, T., & Bleidorn, W. (2021). Personality changes associated with increasing environmental concerns, *Journal of Environmental Psychology*, 77(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101684>
- Horowitz, J. (2017). Who Is This “We” You Speak of? Grounding Activist Identity in Social Psychology. *Socius*, 3(1). 1-17. <https://doi.org/10.1177/2378023117717819>
- Hórreo, S. V., & Carro, R.M. (2007). Studying the Impact of Personality and Group Formation on Learner Performance. *Lecture Notes in Computer Science*, 4715(1), 287.294. https://doi.org/10.1007/978-3-540-74812-0_22
- Huang, S.A., Ledgerwood, A and Eastwick. P. W. (2020). How do ideal friend preferences and interaction context affect friendship formation? Evidence for a domain-general relationship initiation process. *Social Psychological and Personality Science* 11 (2), 226–235. <https://doi.org/10.1177/1948550619845925>
- Hussain, A., Hussain, S., & Ali, Z. (2021). The impact of congruence on student academic performance: assessment of holland theory in nonwestern culture. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(3), 81-91. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.939>
- Ilmarinen, V. J., Vainikainen, M. P., & Lonngvist, J. E. (2017). Homophilous Friendship Assortment Based on Personality Traits and Cognitive Ability in Middle Childhood: The Moderating Effect of Peer Network Size. *European Journal of Personality*, 31(3), 1-16. <https://doi.org/10.1002/per.2095>
- Ishitani, T.T. (2010). Exploring the effects of congruence and Holland’s personality codes on job satisfaction: An application of hierarchical linear modeling techniques. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 16-24. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.014>
- Jason, L. A., & Stevens, E. (2017). The Reliability and Reciprocity of a Social Network Measure. *Alcoholism treatment quarterly*, 35(4), 317–327. <https://doi.org/10.1080/07347324.2017.1355220>

- Jen, E., Mathijssen, S. & Hoogeveen, L. (2022). Supporting professional development for educators during the pandemic: Lessons from an international blended learning diploma program. *Prospects*, 1(1), 1-5. <https://doi.org/10.1007/s11125-021-09591-5>
- Jones, K. S., Newman, D. A., Su, R., & Rounds, J. (2022). Vocational interests and adverse impact: How attraction and selection on vocational interests relate to adverse impact potential. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 604–627. <https://doi.org/10.1037/apl0000893>
- Kalish, Y., & Robins, G. (2006). Psychological predispositions and network structure: The relationship between individual predispositions, structural holes and network closure. *Social Networks*, 28(1), 56–84. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2005.04.004>
- Kennedy, A. (2005). Models of Continuing Professional Development: A framework for analysis. *Journal of In-service Education*, 31(2), 235-250. <https://doi.org/10.1080/13674580500200277>
- Kennedy, P. (2010). The Knowledge Economy and Labour Power in Late Capitalism. *Critical Sociology*, 36(6), 821–837. <https://doi.org/10.1177/0896920510376998>
- Kim, M., Baek, S. I., & Shin, Y. (2019). The Effect of the Congruence between Job Characteristics and Personality on Job Crafting. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 52. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010052>
- Kim, H., Schlicht, R., Schardt, M., & Florack, A. (2021). The contributions of social comparison to social network site addiction. *PLoS ONE* 16(10), 1-24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257795>
- Klein, K. J., Lim, B. G., Saltz, J. L., & Mayer, D. M. (2004). How do they get there? An examination of the antecedents of centrality in team networks. *Academy of Management Journal*, 47(6), 952-963.
- Kovacs, B., & Kleinbaum. (2019). Language-Style Similarity and Social Networks. *Psychological Science*, 31(2), 1-12. <https://doi.org/10.1177/0956797619894557>

- Laakasuo M., Rotkirch A., van Duijn, M., Berg, V., Jokela, M., David-Barrett, T., Miettinen, A., Pearce, E. & Dunbar, R. (2020). Homophily in Personality Enhances Group Success Among Real-Life Friends. *Frontiers in psychology*, *11*(710). 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00710>
- Lake, R. L. D., & Huckfeldt, R. (2002). Social Capital, Social Networks, and Political Participation. *Political Psychology*, *19*(3), 567-584. <https://doi.org/10.1111/0162-895X.00118>
- Lamas, K. C. A. (2017). Concept and relevance of vocational interests in career development: a theoretical study. *Temas psicol*, *25*(2), 703-717. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2017.2-16Pt>
- Lavelle-Hill, R. E., Skatova, A., Goulding, J., Bibby, P., & Clarke, D. (2020). Buying what people like you buy: Personality Homophily and Well-being in Consumer Behaviour, *Social and Behavioral Sciences*, *1*(1), 1-19. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nxsy9>
- Lee, Y., Reiche, B., & Song, D. (2010). How Do Newcomers Fit In? The Dynamics between Person-Environment Fit and Social Capital across Cultures. *International Journal of Cross-Cultural Management*. *10*(2).153-174. <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Lee, S. H. (M.), Qureshi, I., Konrad, A. M., & Bhardwaj, A. (2014). Proactive personality heterophily and the moderating role of proactive personality on network centrality and psychological outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, *29*(3), 381-395. <https://dx.doi.org/10.1007/s10869-013-9320-y>
- Leichner, N., Ottenstein, C., Eckhard, J., Matheis, S., Weis, S., Schmitt, M., & Lischetzke, T. (2022). Examining the congruence hypothesis in vocational interest research: the case of teacher students. *Curr Psychol*, *1*(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03509-w>
- Lent, E. B., & Lopez, F. G. (1996). Congruence from many angles: Relations of multiple congruence indices to job satisfaction among adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, *49*(1), 24–37. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0031>

- Mackey, M. (2015). Professional development seen as employment capital. *Professional Development in Education*, 43(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/19415257.2015.1010015>
- Maldonado, L. G., Kim, Kyungin, K., & Theeton, M. D. (2020). An Application of Holland's Theory to Career Interests and Selected Careers of Automotive Technology Students. *Journal of Career and Technical Education*, 35(1), 36-54.
- Mansão, C. S. M., & Yoshida, E. M. P. (2006). SDS – questionário de busca auto dirigida: precisão e validade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 67-79.
- Mattar, L. (2018). *Inserção e interdependência multinível entre redes sociais interpessoais e interorganizacionais: capital social e desempenho no caso do cluster industrial parque tecnológico bh-tec* (Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte). Recuperado de <https://hdl.handle.net/1843/31685>
- Martínez, V., Castejón, L. & González-Pumariega, S. (2022). The effect of efficient professional development on the teaching of code-focused skills in beginner readers: exploring the impact of professional development intensity and coaching on student outcomes. *Read Writ* 35(1), 1711–1730. <https://doi.org/10.1007/s11145-021-10250-6>
- Martončík, M., Babjáčková, J., Čupková, L. (2020). Simulation of vocational activities: experimental evidence of (no) changes in vocational interests. *Empirical Res Voc Ed Train* 12(7), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00093-w>
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., & Busch, C. M. (1986). Evaluating comprehensiveness in personality systems The California Q-Set and the five-factor model. *Journal of Personality*, 54(2), 430-446. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1986.tb00403.x>
- McMillan, C., Felmlee, D., Ashford, J. R. (2022). Reciprocity, transitivity, and skew: Comparing local structure in 40 positive and negative social networks. *PLoS ONE* 17(5): 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267886>

- Mickael, G., & David, S. (2014). What are the antecedents of coopetition?: An explanation in terms of centrality and personality traits. *European Business Review*, 26(1), 23-42. <https://doi.org/10.1108/EBR-09-2012-0051>
- Morelli, S. A., Ong, D. C., Makati, R., & Zaki, J. (2017). Empathy and well-being correlate with centrality in different social networks. *Psychological and cognitive sciences*, 114 (37), 9843-9847. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702155114>
- Moser, J. R., & Ashforth, B. E. (2021). My network, my self: A social network approach to work-based identity. *Research in Organizational Behavior*, 41(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2022.100155>
- Mourão, L., Porto, J. B., & Puente-Palacios, K. (2014). Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, 19(1), 73-85. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712014000100008>
- Mudhar, M., Aisyah, A., Mufidah, E. F., & Nastiti, D. (2022). Longitudinal Study: Stability and Changes in Career Interest in Male and Female Students. Nusantara of Research. *Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 9(2), 162-176. <https://doi.org/10.29407/nor.v9i2.17930>
- Nauta, M. M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11-22. <https://doi.org/10.1037/a0018213>
- Newmann, G., Olitsky, N., & Robbins, S. (2009). Job congruence, academic achievement, and earnings. *Labour Economics*, 16(5), 503-509. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.03.004>
- Newman, M. E. J. (2003). Mixing patterns in networks. *Phys. Rev*, 67(2), 1-13. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.67.026126>
- Noe, N. (2018). *Personality homophily and social-spatial characteristics in online social networks* (Doctoral dissertation, Cardiff University, Wales) Retrieved from <https://orca.cf.ac.uk/118510>

- Noe, N., Whitaker, R. M., & Allen, S. M. (2016). Personality homophily and the local network characteristics of facebook. *Association of Computing Machinery, 1*(1), 386-393. <https://doi.org/10.1109/asonam.2016.7752263>
- Nye, C., Su, Rong., Rounds, J., & Drasgow, F. (2016). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta- analytic findings. *Journal of Vocational Behavior, 98*(1), 138-151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- Nye, C. D., Wille, B., Amory, J., & De Fruyt, F. (2021). Are work activities related to interest change over time? A 22-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology, 121*(4), 865–893. <https://doi.org/10.1037/pspp0000360>
- Ohashi, T. (2009). The Effect of Holland’s *RIASEC* Interest Inventory on the Vocational Identity: Development of Japanese High School Students (Doctoral dissertation, College of Education of Ohio University). https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_etd/send_file/send?accession=ohiou1237247929&disposition=inline
- Olney, T., & Piashkun, S. (2021). Professional Development for Sustaining the ‘Pivot’: The impact of the Learning Design and Course Creation Workshop on Six Belarusian HEIs. *Journal of Interactive Media in Education, 2021*(1), 1-10. <https://doi.org/10.5334/jime.639>
- Osei, S. A., Boahemaa, A. F., Pephrah, W. K., Kusi-Marfo, A. A., & Pinamang, B. N. (2019). Continuous Professional Development on Job Performance of Registered Nurses in Ghana. *Health and Finance, 7*(1), 116-128. <https://doi.org/10.35974/isc.v7i1.920>
- Park, S., Grosser, T. J., Roebuck, A. A., & Mathieu, J. E. (2020). Understanding Work Teams From a Network Perspective: A Review and Future Research Directions. *Journal of Management, 46*(6), 1002-1028. <https://doi.org/10.1177/0149206320901573>
- Peeters, M. A. G., Rutte, C. G., van Tuijl, H. F. J. M., & Reymen, I. M. M. J. (2008). Designing in Teams: Does Personality Matter? *Small Group Research, 39*(4), 438–467. <https://doi.org/10.1177/1046496408319810>

- Petróczi, A., Nepusz, T. & Bazsó, F. (2007). Measuring tie-strength in virtual social networks. *Connections*, 27(2). 39-52.
- Polletta, F., & Jasper, J. M. (2001). Collective Identity and Social Movements. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 283–305. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.283>
- Polzer, J., Milton, L., & Swann, W. (2002). Capitalizing on Diversity: Interpersonal Congruence in Small Work Groups. *Administrative Science Quarterly*, 47(2), 296-324. <https://doi.org/10.2307/3094807>
- Prediger, D. J., & Swaney, K. B. (2004). Work task dimensions underlying the world of work: research results for diverse occupational databases. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 440-459. <https://doi.org/10.1177/1069072704267737>
- Puga-Gonzales, I., Ostner, J., Schulke, O., Sosa, S., & Thierry B. (2018). Mechanisms of reciprocity and diversity in social networks: a modeling and comparative approach. *Behavioral Ecology*, 29(3), 745-760. <https://doi.org/10.1093/beheco/ary034>
- Ramiah, A. A., Schmid, K., Hewstone, M., & Floe, C. (2015). Why are all the White (Asian) kids sitting together in the cafeteria? Resegregation and the role of intergroup attributions and norms. *British Journal of Social Psychology*, 54(1), 100–124. <https://doi.org/10.1111/bjso.12064>
- Ramos, V., Franco-Crespo, A., González-Pérez, L., Guerra, Y., Ramos-Galarza, C., Pazmiño, P., & Tejera, E. (2019). Analysis of organizational power networks through a holistic approach using consensus strategies. *Heliyon*, 5(2). 1-23. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01172>
- Rivera, M. T., Soderstromm S. B., & Uzzi, B. (2010). Dynamics of dyads in social networks: Assortative, relational, and proximity mechanisms. *Annual Review of Sociology*, 36(1),91–115. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134743>
- Roberts, B., & Robins, R. (2004). Person-Environment Fit and Its Implications for Personality Development: A Longitudinal Study. *Journal of personality*, 72(1). 89-110. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00257.x>

- Roberts, B. W. (2006). Personality development and organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 27(1), 1-40. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(06\)27001-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27001-1)
- Rocconi, L.M., Liu, X. & Pike, G.R. (2020). The impact of person-environment fit on grades, perceived gains, and satisfaction: an application of Holland's theory. *High Educ* 80(1). 857–874. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00519-0>
- Rúa, S. M. H., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2018). Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types: A Multivariate Meta-Analysis. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 527-543. <https://doi.org/10.1177/1069072718780447>
- Saksvik, I. B., & Hetland, H. (2011). The role of personality in stress perception across different vocational types. *Journal of employment counseling*, 48(1), 3-16. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00106.x>
- Schaefer, D. (2012). Homophily Through Nonreciprocity: Results of an Experiment. *Social Forces*, 90(4), 1271-1295. <https://doi.org/10.1093/sf/sos065>
- Schneider, B. (2001). Fits about fit. *Applied Psychology*, 50(1), 141–152. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00051>
- Schultz, L. H., Connolly, J. J., Garrison, M., Leveille, M. M., & Jackson, J. J. (2017). Vocational interests across 20 years of adulthood: Stability, change, and the role of work experiences. *Journal of Research in Personality*, 71(1), 46-56. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.08.010>
- Selden, M., & Goodie, A. S. (2018). Review of the effects of Five Factor Model personality traits on network structures and perceptions of structure. *Social Networks*, 52(1), 81-99. <https://dx.doi.org/10.1016/j.socnet.2017.05.007>
- Sheldon, K. M., Holliday, G. & Benson, C. (2019). Comparing Holland and Self-Determination Theory Measures of Career Preference as Predictors of Career Choice. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 28-42. <https://doi.org/10.1177/1069072718823003>
- Silva, I. B., & Nakano, T. C. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51-62.

- Smirnov, I. Thurner, S. (2017). Formation of homophily in academic performance: Students change their friends rather than performance. *Plos one*, *12*(8), 1-16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183473>
- Smith, J. R., Louis, W. R., & Schultz, P. W. (2011). Introduction: Social influence in action. *Group Processes & Intergroup Relations*, *14*(5), 599–603. <https://doi.org/10.1177/1368430211410214>
- Solomon, R. S., Pykl, S., Das, A., Gamback, B., Chakraborty, T.(2019). Understanding the Psycho-Sociological Facets of Homophily in Social Network Communities. *Computational Intelligence Magazine*, *14*(2), 28-40, <https://doi.org/10.1109/MCI.2019.2901084>
- Somashekhar, M. H. (2014). Diversity through Homophily? The Paradox of How Increasing Similarities between Recruiters and Recruits Can Make an Organization More Diverse. *McGill Sociological Review*, *5*(1). 1-18.
- Sozen, H.C., Basım, N., & Hazır, K. (2009). Social Network Analysis in Organizational Studies. *International Journal of Business and Management*. *1*(1), 21-35.
- Spears, R. (2011). Group identities: The social identity perspective. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 201–224). Springer Science. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_9
- Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person–Environment Congruence and Holland’s Theory: A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior* *57*(2), 137–187. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1771>
- Stadfeld, C., Takács, K., & Voros, A. (2020). The Emergence and Stability of Groups in Social Networks. *Social Networks*, *60*(1), 129-145. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2019.10.008>
- Staggs, G. D., Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2003). Convergence of specific factors in vocational interests and personality. *Journal of Career Assessment*, *11*(3), 243–261. <https://doi.org/10.1177/1069072703254499>

- Staiano, J., Pianesi, F., Lepri, B., Sebe, N., Aharony, N., & Pentland, A. (2012). Friends don't Lie - Inferring Personality Traits from Social Network Structure. *UbiComp*, 12(1), 321-330. <https://doi.org/10.1145/2370216.2370266>
- Stoll, G., Einarsdóttir, S., Song, Q. C., Ondish, P., Sun, J. J., & Rounds, J. (2020). The roles of personality traits and vocational interests in explaining what people want out of life. *Journal of Research in Personality*, 86(1), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103939>
- Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U., & Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 167–184. <https://doi.org/10.1037/pspp0000117>
- Stoll, G., Rieger, S., Nagengast, B., Trautwein, U., & Rounds, J. (2021). Stability and change in vocational interests after graduation from high school: A six-wave longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(4), 1091–1116. <https://doi.org/10.1037/pspp0000359>
- Streukens, S., & Andreassen, T. W. (2013). Customer preferences for frontline employee traits: Homophily and heterophily effects. *Psychology & Marketing*, 30(12), 1043–1052. <https://doi.org/10.1002/mar.20665>
- Su, R., Murdock, C., & Rounds, J. (2015). Person-environment fit. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 1: Foundations* (pp. 81–98). <https://doi.org/10.1037/14438-005>
- Suls, J., Martin, R., & David, J. P. (1998). Person-Environment Fit and its Limits: Agreeableness, Neuroticism, and Emotional Reactivity to Interpersonal Conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/0146167298241007>
- Sun, R., Li, S., & Liu W. (2020). A congruence perspective on how human and social capital affect learning capability and innovation. *Plos one*, 15(4), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231504>

- Sutin, A. R., Luchetti, M., Aschwander, D., Lee, J. H., Sesker, A. A., Strickhouser, J. E. Stephan, Y., & Terracciano, A. (2020). Change in five-factor model personality traits during the acute phase of the coronavirus pandemic. *Plos One*, *15*(8), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237056>
- Tajfel, H. (1978). Differentiation between social groups. Retrieved from <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/227378>
- Tams, S., & Arthur, M. (2010). New directions for boundaryless careers: agency and interdependence in a changing world. *Journal of organizational behaviour*, *31*(5), 629-646. <https://doi.org/10.1002/job.712>
- Tarsif, E. (2022). *RIASEC* Holland's reliability and validity on personality of informatics engineering education students in higher education. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, *8*(1), 11-21. <https://doi.org/10.29210/020221602>
- Tasseli, S., Kilduff, K., & Menges, J. I. (2015). The Microfoundations of Organizational Social Networks: A Review and an Agenda for Future Research. *Journal of Management*, *41*(5), 1361-1387. <https://doi.org/10.1177/0149206315573996>
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, *88*(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Thiel, M. (2021). Employee Social Network Strategies: Implications for Firm Strategies and Performance in Future Organizations. *Front. Psychol.* *12*(1), 1-15. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726606>
- Thürmer, J. L., Wieber, F., & Gollwitzer, P. M. (2017). Planning and Performance in Small Groups: Collective Implementation Intentions Enhance Group Goal Striving. *Frontiers in Psychology*, *8*(603), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00603>
- Tian, X. F., & Wu, R. Z. (2022). Determining Factors Affecting the Users' Participation of Online Health Communities: An Integrated Framework of Social Capital and Social Support. *Frontiers in psychology*, *13*(2), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.823523>

- Tsabari, O., Tziner, A., & Meir, E. I. (2005). Updated Meta-Analysis on the Relationship Between Congruence and Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 216–232. <https://doi.org/10.1177/1069072704273165>
- Valente, T. W. (2010). *Social Networks and Health: Models, Methods, and Applications*. <https://doi.org/10.1093/aje/kwq243>
- van Zalk, M. H., Nestler, S., Geukes, K., Hutteman, R., & Back, M. D. (2020). The codevelopment of extraversion and friendships: Bonding and behavioral interaction mechanisms in friendship networks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(6), 1269-1290. <https://doi.org/10.1037/pspp0000253>
- Vautero, J. (2022). Proposal for an assessment model of the congruence between people and work skills. *GiLE Journal of Skills Development*, 2(1), 44–60. <https://doi.org/10.52398/gjsd.2022.v2.i1.pp44-60>
- Verduyn, P., Gugushvili, N., Massar, K., Taht, K., & Kross, E. (2020). Social comparison on social networking sites. *Current Opinion in Psychology*, 36(1), 32-37. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.04.002>
- Vianen, A. E. M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Wang, K., & Wang, Y. (2018). Person-Environment Fit and Employee Creativity: The Moderating Role of Multicultural Experience. *Front. Psychol.* 9(1), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01980>
- Wee, S., Newman, D. A., Song, Q. C., & Schinka, J. A. (2019). Vocational interests, gender, and job performance: Two person–occupation cross-level interactions. *Personel Psychology*, 1(1), 1-46. <https://doi.org/10.1111/peps.12411>
- Wille, B., & De Fruyt, F. (2014). Vocations as a source of identity: Reciprocal relations between Big Five personality traits and *RIASEC* characteristics over 15 years. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 262–281. <https://doi.org/10.1037/a0034917>
- Wille, B., Beyers, W., & De Fruyt, F. (2012). A transactional approach to person–environment fit: Reciprocal relations between personality development and career

- role growth across young to middle adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 307-321. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.004>
- Wolniak, G. C., & Pascarella, E. T. (2005). The effects of college major and job field congruence on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 233–251. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.010>
- Woods, S. A., Edmonds, G. W., Hampson, S. E., & Lievens, F. (2020). How our work influences who we are: testing a theory of vocational and personality development over fifty years. *Journal of Research in Personality*, 85(1), 1-40. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103930>
- Woods, S. A., & Hampson, S. E. (2010). Predicting Adult Occupational Environments From Gender and Childhood Personality Traits. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1045–1057. <https://doi.org/10.1037/a0020600>
- Wozniak, J. (2021). Group Identification and Social Networking Use. *Intersect: The Stanford Journal of Science, Technology, and Society*, 15(1), 1-14.
- Xie, W., Li, M., Jiang, Z., Tan, Q., Podobnik, B., Zhou, W., & Stanley, H. (2015). Skill complementarity enhances heterophily in collaboration networks. *Scientific Reports*, 6(1), 1-17. <https://doi.org/10.1038/srep18727>
- Xu, M., Qin, X., Dust, S. B., & DiRenzo, M. S. (2019). Supervisor-subordinate proactive personality congruence and psychological safety: A signaling theory approach to employee voice behavior. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 440–453. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.001>
- Zancan, C., Santos, P. C. F., & Campos, V. O. (2011). As contribuições teóricas da análise de redes sociais (ARS) aos estudos organizacionais. *Alcance*, 19(1), 62-82. <https://doi.org/10.14210/alcance.v19n1.p62-82>
- Zhang, J., & Luo, Y. (2017). Degree Centrality, Betweenness Centrality, and Closeness Centrality in Social Network. *Advances in Intelligent Systems Research*, 132(1), 300-303. <https://doi.org/10.2991/msam-17.2017.68>

Zhu Y-X, Zhang X-G, Sun G-Q, Tang M, Zhou T, Zhang Z-K. (2014). Influence of Reciprocal Links in Social Networks. *PLoS ONE* 9(7): 1-23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0103007>

Zurlo, M. C., Pes, D., & Capasso, R. (2016). Personality characteristics, job stressors, and job satisfaction: main and interaction effects on psychological and physical health conditions of Italian schoolteachers. *Psychological Reports*, 119(1), 27-38. <https://doi.org/10.1177/0033294116656818>

REFERÊNCIAS DO ARTIGO 1

Ahmed, S., Ahmed, A., & Salahuddin, T. (2019). How *RIASEC* Personality Traits Crystallizes Occupational Preferences among Adolescents: Match or Mismatch. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 976-996.

Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>

Bednarska, M. A. (2017). Does the Effect of Person-Environment Fit on Work Attitudes Vary with Generations? Insights from the Tourism Industry. *International Journal of Management and Economics*, 53(1), 65-83. <https://doi.org/10.1515/ijme-2017-0005>

Bradley, B. H., Baur, J. E., Banford, C. G., & Postlethwaite, B. E. (2013). Team Players and Collective Performance: How Agreeableness Affects Team Performance Over Time. *Small Group Research*, 44(6), 680–711. <https://doi.org/10.1177/1046496413507609>

Brito, F. de S., & Magalhães, M. de O. (2017). Avaliação de ambientes ocupacionais: Construção do Inventário de Classificação Ocupacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 93-104. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p93>

Brito, F. S.; Magalhães, M. de O. (2018). Moderadores da relação entre congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho. *Psico-usf*, 24(2), 219-231. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240201>

- Blumer, T., & Döring, N. (2012). Are we the same online? The expression of the five factor personality traits on the computer and the Internet. *Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 6(3), 1-12. <https://doi.org/10.5817/CP2012-3-5>
- Centellegher, S., López, E., Saramaki, J., & Lepri, B. (2017). Personality traits and ego-network dynamics. *Plos One*, 12(3), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0173110>
- Constantini, G., Richetin, J., Preti, E., Casini, E., Epskamp, S., & Perugini, M. (2019). Stability and variability of personality networks. A tutorial on recent developments in network psychometrics. *Personality and Individual Differences*, 136(1), 68-78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.06.011>
- Costello, C. K., & Srivastava, S. (2021). Perceiving personality through the grapevine: A network approach to reputations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 121(1), 151–167. <https://doi.org/10.1037/pspp0000362>
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teacher's satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702, <https://doi.org/10.12691/education-2-8-20>
- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *The organizational frontiers series. Perspectives on organizational fit* (p. 209–258). Psychology Press.
- Eggerth, D. E., & Andrew, M. E. (2006). Modifying the C Index for Use With Holland Codes of Unequal Length. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 267-275. <https://doi.org/10.1177/1069072705283976>
- Emery, C., Calvard, T. S., & Pierce, M. E. (2013). Leadership as an emergent group process: A social network study of personality and leadership. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1), 28–45. <https://doi.org/10.1177/1368430212461835>

- Etzel, J. M., & Nagi, G. (2021). Stability and change in vocational interest profiles and interest congruence over the course of vocational education and training. *European Journal of Personality*, 35(4). <https://doi.org/10.1177/08902070211014015>
- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-usf*, 21(3), 677-685. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Hall, A.A., Morgan, B., & Redelinguys, K. (2022). The relationship between job-hopping motives and congruence. *Journal of Industrial Psychology*, 48(1), a1938. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1938>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hopwood, C. J., & Schwaba, T., & Bleidorn, W. (2021). Personality changes associated with increasing environmental concerns. *Journal of Environmental Psychology*, 77(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101684>
- Hórreo, S. V., & Carro R.M. (2007). Studying the Impact of Personality and Group Formation on Learner Performance. *Lecture Notes in Computer Science*, 4715(1), 287-294. https://doi.org/10.1007/978-3-540-74812-0_22
- Hwan, S., Qureshi, I., Konrad, A. M., & Bhardwaj, A. (2013). Proactive Personality Heterophily and the Moderating Role of Proactive Personality on Network Centrality and Psychological Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 381–395. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9320-y>
- Ismail, F., Ashfaq, M., Panatik, S. A., Jaes, L. & Yan, W. M. (2018). The Relationship Between Big Five Personality Traits and Counterproductive Work Behaviour. *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (3), 63-65. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.30.18156>
- Kim, M., Baek, S. I., & Shin, Y. (2019). The Effect of the Congruence between Job Characteristics and Personality on Job Crafting. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 52. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010052>

- Lamas, K. C. A. (2017). Concept and relevance of vocational interests in career development: a theoretical study. *Temas psicol*, 25(2), 703-717. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2017.2-16Pt>
- Laakasuo M., Rotkirch A, van Duijn, M., Berg, V., Jokela, M., David-Barrett, T., Miettinen, A., Pearce, E., & Dunbar R. (2020). Homophily in Personality Enhances Group Success Among Real-Life Friends. *Frontiers in Psychology*, 11(710), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00710>
- Lee, Y.-t., Reiche, B. S., & Song, D. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person—environment fit and social capital across cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(2), 153–174. <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Leichner, N., Ottenstein, C., Eckhard, J., Matheis, S., Weis, S., Schmitt, M., & Lischetzke, T. (2022). Examining the congruence hypothesis in vocational interest research: the case of teacher students. *Curr Psychol*, 1(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03509-w>
- Lewin K. 1951. *Field Theory in Social Science*. Harper
- Lin, L. (2001). Resources, Hierarchy, Networks and Homophily. In N. Lin (Ed.), *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. (pp. 117-130). United Kingdom: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815447.004>
- Maldonado, L. G., Kim, Kyungin, K., & Theeton, M. D. (2020). An Application of Holland's Theory to Career Interests and Selected Careers of Automotive Technology Students. *Journal of Career and Technical Education*, 35(1), 36-54.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1)
- Mulder, M., Koppelaar, L., Jong, R., & Verhage, J. (1986). Power, Situation, and Leaders' Effectiveness: An Organizational Field Study. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 566-570. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.566>

- Newman, M. E. J. (2003). Mixing patterns in networks. *Phys. Rev.*, 67(2), 1-13.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevE.67.026126>
- Newmann, G., Olitsky, N., & Robbins, S. (2009). Job congruence, academic achievement, and earnings. *Labour Economics*, 16(5), 503-509.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.03.004>
- Nye, C., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2016). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*. 98(1), 138-151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- Peeters, M. A. G., Rutte, C. G., van Tuijl, H. F. J. M., & Reymen, I. M. M. J. (2008). Designing in Teams: Does Personality Matter?. *Small Group Research*, 39(4), 438–467. <https://doi.org/10.1177/1046496408319810>
- Ramos, V., Franco-Crespo, A., González-Pérez, L., Guerra, Y., Ramos-Galarza, C., Pazmiño, P., & Tejera, E. (2019). Analysis of organizational power networks through a holistic approach using consensus strategies. *Heliyon*, 5(2), 1-23.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01172>
- Roberts, B., & Robins, R. (2004). Person-Environment Fit and Its Implications for Personality Development: A Longitudinal Study. *Journal of personality*, 72(1), 89-110. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00257.x>
- Rocconi, L.M., Liu, X. & Pike, G.R. (2020). The impact of person-environment fit on grades, perceived gains, and satisfaction: an application of Holland's theory. *Higher Education*, 80(1), 857–874. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00519-0>
- Rounds, J., Su, R. (2014). The Nature and Power of Interests. *Current Directions in Psychological Science*, 23(2), 98–103. <https://doi.org/10.1177/0963721414522812>
- Rúa, S. M. H., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2018). Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types: A Multivariate Meta-Analysis. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 527-543. <https://doi.org/10.1177/1069072718780447>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2016). The Next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and Assessing a Hierarchical Model With 15 Facets to Enhance Bandwidth, Fidelity,

- and Predictive Power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13(1), 117-143. <https://dx.doi.org/10.1037/pspp0000096>
- Stone, R. P., Leuty, M. E., Rayburn, R., & Wu, B. H. (2019). Person–environment fit at work: Relationships with workplace behaviours. *Australian Journal of Career Development*, 28(3), 234-244. <https://doi.org/10.1177/1038416219870205>
- Suls, J., Martin, R., & David, J. P. (1998). Person-Environment Fit and its Limits: Agreeableness, Neuroticism, and Emotional Reactivity to Interpersonal Conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/0146167298241007>
- Sun, R., Li, S., & Liu, W. (2020). A congruence perspective on how human and social capital affect learning capability and innovation. *Plos One*, 15(4), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231504>
- Tarsif, E. (2022). *RIASEC* Holland's reliability and validity on personality of informatics engineering education students in higher education. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 8(1), 11-21. <https://doi.org/10.29210/020221602>
- Teixeira, M. A. P., Castro, G. D., & Cavalheiro, C. V. (2008). Escalas de Interesses Vocacionais (EIV): construção, validade fatorial e consistência interna. *Psicologia em Estudo*, 13(1), 179-186. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000100021>.
- Valente, T. W. (2010). *Social Networks and Health: Models, Methods, and Applications*. University Press.
- Vianen, A. E. M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Wille, B., & Fruyt, F. de. (2014). Vocations as a Source of Identity: Reciprocal Relations Between Big Five Personality Traits and *RIASEC* Characteristics Over 15 Years, *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 262-281. <https://doi.org/10.1037/a0034917>
- Wille, B., Beyers, W., & De Fruyt, F. (2012). A transactional approach to person–environment fit: Reciprocal relations between personality development and career

role growth across young to middle adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 307-321. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.004>

Zhang, J., & Luo, Y. (2017). Degree Centrality, Betweenness Centrality, and Closeness Centrality in Social Network. *Advances in Intelligent Systems Research*, 132(1), 300-303. <https://doi.org/10.2991/msam-17.2017.68>

REFERÊNCIAS DO ARTIGO 2

Ahmed, S., Ahmed, A., & Salahuddin, T. (2019). How *RIASEC* Personality Traits Crystallizes Occupational Preferences among Adolescents: Match or Mismatch. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 976-996.

Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>

Backstrom, L., Huttenlocher, D., Kleinberg, J., & Lan, X. (2006). Group Formation in Large Social Networks: Membership, Growth, and Evolution. *ACM Digital Library*, 1(1), 44-54. <https://doi.org/10.1145/1150402.1150412>

Bergdahl, N. (2022). Adaptive Professional Development during the Pandemic. *Designs for Learning*, 14(1), 1–13. <https://doi.org/10.16993/dfl.172>

Birendra, K. C., Morais, D. B., Smith, J. W., Peterson, M. N., & Seekamp, E. (2019). Using Social Network Analysis to Understand Trust, Reciprocity, and Togetherness in Wildlife Tourism Microentrepreneurship. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 43(8), 1176–1198. <https://doi.org/10.1177/1096348019840794>

Brito, F. de S., & Magalhães, M. de O. (2017). Avaliação de ambientes ocupacionais: Construção do Inventário de Classificação Ocupacional [Assessment of occupational environments: Construction of the Occupational Classification Inventory]. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 93-104. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p93>

Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teacher's satisfaction in Indonesia.

American Journal of Educational Research, 2(8), 698-702.
<https://doi.org/10.12691/education-2-8-20>

Edwards, J. R. (2008). 4 Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167–230.
<https://doi.org/10.5465/19416520802211503>

Eddy, P. L., Macdonald, R. H., & Baer, E. (2021). Professional development during a crisis and beyond: Lessons learned during COVID. *New Directions for Community Colleges*, 2021(195), 199–212. <https://doi.org/10.1002/cc.20477>

Eggerth, D. E., & Andrew, M. E. (2006). Modifying the C Index for Use With Holland Codes of Unequal Length. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 267-275.
<https://doi.org/10.1177/1069072705283976>

Emery, C., Calvard, T. S., & Pierce, M. E. (2013). Leadership as an emergent group process: A social network study of personality and leadership. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1), 28–45. <https://doi.org/10.1177/1368430212461835>

Ertl, B., Hartmann, F. G., & Wunderlich, A. (2022). Impact of Interest Congruence on Study Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1-15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816620>

Espírito-Santo, H., & Daniel, F. (2015). Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (1): As limitações do $p < 0,05$ na análise de diferenças de médias de dois grupos. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 1(1), 3–16. <https://repositorio.ismt.pt/jspui/handle/123456789/429>

Etzel, J. M., & Nagi, G. (2021). Stability and change in vocational interest profiles and interest congruence over the course of vocational education and training. *European Journal of Personality*, 35(4). <https://doi.org/10.1177/08902070211014015>

Gehlbach, H., Mascio, B., & McIntyre, J. (2022). Social perspective taking: A professional development induction to improve teacher–student relationships and student learning. *Journal of Educational Psychology*. 1(1), 1-14.
<https://doi.org/10.1037/edu0000762>

- Hall, A.A., Morgan, B., & Redelinguys, K. (2022). The relationship between job-hopping motives and congruence. *Journal of Industrial Psychology*, 48(0), a1938. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1938>
- Harms, P. D., Roberts, B. W., & Winter, D. (2006). Becoming the Harvard Man: Person-Environment Fit, Personality Development, and Academic Success. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(7), 851–865. <https://doi.org/10.1177/0146167206287720>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hoogeboom, M. A. M. G., & Wilderom, C. P. M. (2020). A Complex Adaptive Systems Approach to Real-Life Team Interaction Patterns, Task Context, Information Sharing, and Effectiveness. *Group & Organization Management*, 45(1), 3-42. <https://doi.org/10.1177/1059601119854927>
- Hussain, A., Hussain, S., & Ali, Z. (2021). The impact of congruence on student academic performance: assessment of holland theory in nonwestern culture. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(3), 81-91. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.939>
- Jen, E., Mathijssen, S. & Hoogeveen, L. (2022). Supporting professional development for educators during the pandemic: Lessons from an international blended learning diploma program. *Prospects*, 1(1), 1-5. <https://doi.org/10.1007/s11125-021-09591-5>
- Kalish, Y., & Robins, G. (2006). Psychological predispositions and network structure: The relationship between individual predispositions, structural holes and network closure. *Social Networks*, 28(1), 56–84. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2005.04.004>
- Kuhnt, M. R., & Brust, O. A. (2014). Low reciprocity rates in acquaintance networks of young adults: fact or artifact?, *Social Network Analysis and Mining*, 4(1), 1-29. <https://doi.org/10.1007/s13278-014-0167-7>

- Lamas, K. C. A. (2017). Concept and relevance of vocational interests in career development: a theoretical study. *Temas psicol*, 25(2), 703-717. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2017.2-16Pt>
- Lake, R. L. D., & Huckfeldt, R. (2002). Social Capital, Social Networks, and Political Participation. *Political Psychology*, 19(3), 567-584. <https://doi.org/10.1111/0162-895X.00118>
- Lee, Y., Reiche, B., & Song, D. (2010). How Do Newcomers Fit In? The Dynamics between Person-Environment Fit and Social Capital across Cultures. *International Journal of Cross-Cultural Management*. 10(2),153-174. <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Leichner, N., Ottenstein, C., Eckhard, J., Matheis, S., Weis, S., Schmitt, M., & Lischetzke, T. (2022). Examining the congruence hypothesis in vocational interest research: the case of teacher students. *Curr Psychol*, 1(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03509-w>
- Lewis, S. C. (2015). Reciprocity as a Key Concept for Social Media and Society. *Social Media + Society*,1(1). 1-2. <https://doi.org/10.1177/2056305115580339>
- Martínez, V., Castejón, L. & González-Pumariega, S. (2022). The effect of efficient professional development on the teaching of code-focused skills in beginner readers: exploring the impact of professional development intensity and coaching on student outcomes. *Read Writ* 35(1), 1711–1730. <https://doi.org/10.1007/s11145-021-10250-6>
- Mudhar, M., Aisyah, A., Mufidah, E. F., & Nastiti, D. (2022). Longitudinal Study: Stability and Changes in Career Interest in Male and Female Students. *Nusantara of Research : Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 9(2), 162-176. <https://doi.org/10.29407/nor.v9i2.17930>
- Nye, C., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2016). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta- analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*. 98(1), 138-151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>

- Polzer, J., Milton, L., & Swann, W. (2002). Capitalizing on Diversity: Interpersonal Congruence in Small Work Groups. *Administrative Science Quarterly*, 47(2), 296-324. <https://doi.org/10.2307/3094807>
- Rivera, M. T., Soderstrom S. B., & Uzzi, B. (2010). Dynamics of dyads in social networks: Assortative, relational, and proximity mechanisms. *Annual Review of Sociology*, 36(1), 91–115. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134743>
- Rocconi, L.M., Liu, X. & Pike, G.R. (2020). The impact of person-environment fit on grades, perceived gains, and satisfaction: an application of Holland’s theory. *High Educ* 80(1). 857–874. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00519-0>
- Rook, K. S. (1987). Reciprocity of social exchange and social satisfaction among older women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 145–154. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.145>
- Schultz, L. H., Connolly, J. J., Garrison, M., Leveille, M. M., & Jackson, J. J. (2017). Vocational interests across 20 years of adulthood: Stability, change, and the role of work experiences. *Journal of Research in Personality*, 71(1), 46-56. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.08.010>
- Sheldon, K. M., Holliday, G. & Benson, C. (2019). Comparing Holland and Self-Determination Theory Measures of Career Preference as Predictors of Career Choice. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 28-42. <https://doi.org/10.1177/1069072718823003>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2016). The Next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and Assessing a Hierarchical Model With 15 Facets to Enhance Bandwidth, Fidelity, and Predictive Power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13(1), 117-143. <https://dx.doi.org/10.1037/pspp0000096>
- Sözen, H.C., Basım, N., & Hazır, K. (2009). Social Network Analysis in Organizational Studies. *International Journal of Business and Management*. 1(1), 21-35.
- Sun, R., Li, S., & Liu W. (2020). A congruence perspective on how human and social capital affect learning capability and innovation. *Plos one*, 15(4), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231504>

- Teixeira, M. A. P., Castro, G. D., & Cavalheiro, C. V. (2008). Escalas de Interesses Vocacionais (EIV): construção, validade fatorial e consistência interna [Vocational Interest Scales (VIS): construction, factor validity and internal consistency]. *Psicologia em Estudo*, 13(1), 179-186. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000100021>
- Thürmer, J. L., Wieber, F., & Gollwitzer, P. M. (2017). Planning and Performance in Small Groups: Collective Implementation Intentions Enhance Group Goal Striving. *Frontiers in Psychology*, 8(603), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00603>
- Torche, F., & Valenzuela, E. (2011). Trust and reciprocity: A theoretical distinction of the sources of social capital. *European Journal of Social Theory*, 14(2), 181–198. <https://doi.org/10.1177/1368431011403461>
- Vianen, A. E. M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Wee, S., Newman, D. A., Song, Q. C., & Schinka, J. A. (2019). Vocational interests, gender, and job performance: Two person–occupation cross-level interactions. *Personnel Psychology*, 1(1), 1-46. <https://doi.org/10.1111/peps.12411>
- Wille, B., Beyers, W., & De Fruyt, F. (2012). A transactional approach to person–environment fit: Reciprocal relations between personality development and career role growth across young to middle adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 307-321. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.004>

REFERÊNCIAS DO ARTIGO 3

- Ahmed, S., Ahmed, A., & Salahuddin, T. (2019). How RIASEC Personality Traits Crystallizes Occupational Preferences among Adolescents: Match or Mismatch. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 976-996.
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>

- Antonoplis, S., & John, O. P. (2022). Who has different-race friends, and does it depend on context? Openness (to other), but not agreeableness, predicts lower racial homophily in friendship networks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(5), 894–919. <https://doi.org/10.1037/pspp0000413>
- Backstrom, L., Huttenlocher, D., Kleinberg, J., & Lan, X. (2006). Group Formation in Large Social Networks: Membership, Growth, and Evolution. *ACM Digital Library*, 1(1), 44-54. <https://doi.org/10.1145/1150402.1150412>
- Balkundi, P., Kilduff, M., & Harrison, D. A. (2011). Centrality and charisma: Comparing how leader networks and attributions affect team performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1209–1222. <https://doi.org/10.1037/a0024890>
- Boero, M. (2020). Social networks and territorial identities. A comparison between regions. *E/C*, 23(1), 100-109.
- Bolys, M. , Kotobi, L. and Furnham, A. (2017) How “Dark Side” Personality Traits Affect Social Network Position. *Psychology*, 8(1), 550-562. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.84035>
- Bringmann, L. F., Elmer, T., Epskamp, S., Krause, R. W., Schoch, D., Wichers, M., Wigman, J., & Snippe, E. (2019). What do centrality measures measure in psychological networks?. *Journal of abnormal psychology*, 128(8), 892–903. <https://doi.org/10.1037/abn0000446>
- Brito, F. de S., & Magalhães, M. de O. (2017). Avaliação de ambientes ocupacionais: Construção do Inventário de Classificação Ocupacional [Assessment of occupational environments: Construction of the Occupational Classification Inventory]. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 93-104. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p93>
- Chiang, Y. S., & Takahashi, N. (2011) Network Homophily and the Evolution of the Pay-It-Forward Reciprocity. *PLoS ONE* 6(12), 1-9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0029188>
- Ciotti, V. (2017). *Positive and negative connections and homophily in complex networks* (Tese de Doutorado, Universidade de Londres, Inglaterra). Recuperado de

<https://www.semanticscholar.org/paper/Positive-and-negative-connections-and-homophily-in-Ciotti/15c27cfac8524d87ee45472b5db3d7a0d1125fbd>

- Constantini, G., Richetin, J., Preti, E., Casini, E., Epskamp, S., & Perugini, M. (2019). Stability and variability of personality networks. A tutorial on recent developments in network psychometrics. *Personality and Individual Differences*, 136(1), 68-78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.06.011>
- Costello, C. K., & Srivastava, S. (2021). Perceiving personality through the grapevine: A network approach to reputations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 121(1), 151–167. <https://doi.org/10.1037/pspp0000362>
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teacher's satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702. <https://doi.org/10.12691/education-2-8-20>
- Deepa V.G., Aparna S., & Sreeja, V. N. (2019). Centrality and reciprocity in directed social networks - A case study. *Malaya Journal of Matematik*, 5(1), 479-484. <https://doi.org/10.26637/MJMOS01/0086>
- Eddy, P. L., Macdonald, R. H., & Baer, E. (2021). Professional development during a crisis and beyond: Lessons learned during COVID. *New Directions for Community Colleges*, 2021(195), 199–212. <https://doi.org/10.1002/cc.20477>
- Edwards, J. R. (2008). 4 Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167–230. <https://doi.org/10.5465/19416520802211503>
- Eggerth, D. E., & Andrew, M. E. (2006). Modifying the C Index for Use With Holland Codes of Unequal Length. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 267-275. <https://doi.org/10.1177/1069072705283976>
- Emery, C., Calvard, T. S., & Pierce, M. E. (2013). Leadership as an emergent group process: A social network study of personality and leadership. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1), 28–45. <https://doi.org/10.1177/1368430212461835>

- Ertl, B., Hartmann, F. G., & Wunderlich, A. (2022). Impact of Interest Congruence on Study Outcomes. *Frontiers in Psychology*, *13*(1), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816620>
- Fayganoğlu, P. (2021). The Impact of the Personality Traits of an Actor on Their Position in the Social Network: A Study on Public Employees. *Journal of Business Research – Turk*, *13*(4), 3435-3452. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1333>
- Fonseca-Pedrero, E. (2018). Network analysis in psychology. *Psychologist Papers*, *39*(1), 1-12. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2852>
- Freeman, L.C. (1979). Centrality in networks: Conceptual clarification. *Social Networks* *1*(1), 215–239.
- Fu, F., Nowak, M. A., Christakis, N. A., & Fowler, J. H. (2012). The Evolution of Homophily. *Scientific Reports*, *2*(1), 1-6. <https://doi.org/10.1038/srep00845>
- Harms, P. D., Roberts, B. W., & Winter, D. (2006). Becoming the Harvard Man: Person-Environment Fit, Personality Development, and Academic Success. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *32*(7), 851–865. <https://doi.org/10.1177/0146167206287720>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hoogeboom, M. A. M. G., & Wilderom, C. P. M. (2020). A Complex Adaptive Systems Approach to Real-Life Team Interaction Patterns, Task Context, Information Sharing, and Effectiveness. *Group & Organization Management*, *45*(1), 3–42. <https://doi.org/10.1177/1059601119854927>
- Hopwood, C. J., & Schwaba, T., & Bleidorn, W. (2021). Personality changes associated with increasing environmental concerns. *Journal of Environmental Psychology*, *77*(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101684>
- Hussain, A., Hussain, S., & Ali, Z. (2021). The impact of congruence on student academic performance: assessment of holland theory in nonwestern culture. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *9*(3), 81-91. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.939>

- Kalish, Y., & Robins, G. (2006). Psychological predispositions and network structure: The relationship between individual predispositions, structural holes and network closure. *Social Networks*, 28(1), 56–84. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2005.04.004>
- Kim, M., Baek, S. I., & Shin, Y. (2019). The Effect of the Congruence between Job Characteristics and Personality on Job Crafting. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 52. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010052>
- Klein, K. J., Lim, B. G., Saltz, J. L., & Mayer, D. M. (2004). How do they get there? An examination of the antecedents of centrality in team networks. *Academy of Management Journal*, 47(6), 952-963.
- Knippenberg, D., & Schippers, M. (2007). Work Group Diversity. *Annual review of psychology*, 58(1), 515-41. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>
- Krackhardt, D., & Stern, R. N. (1988). Informal networks and organizational crises: An experimental simulation. *Social Psychology Quarterly*, 51(2), 123-140.
- Laakasuo M., Rotkirch A., Duijn, M., Berg, V., Jokela, M., David-Barrett, T., Miettinen, A., Pearce, E. & Dunbar, R. (2020). Homophily in Personality Enhances Group Success Among Real-Life Friends. *Frontiers in psychology*, 11(710), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00710>
- Lee, Y., Reiche, B., & Song, D. (2010). How Do Newcomers Fit In? The Dynamics between Person-Environment Fit and Social Capital across Cultures. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 10(2), 153-174. <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Lee, S.H., Qureshi, I., Konrad, A.M.(2013). Proactive Personality Heterophily and the Moderating Role of Proactive Personality on Network Centrality and Psychological Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 381–395. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9320-y>

- Leichner, N., Ottenstein, C., Eckhard, J., Matheis, S., Weis, S., Schmitt, M., & Lischetzke, T. (2022). Examining the congruence hypothesis in vocational interest research: the case of teacher students. *Curr Psychol*, *1*(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03509-w>
- Mickael, G., & David, S. (2014). What are the antecedents of cooperation?: An explanation in terms of centrality and personality traits. *European Business Review*, *26*(1), 23-42. <https://doi.org/10.1108/EBR-09-2012-0051>
- Morelli, S. A., Ong, D. C., Makati, R., & Zaki, J. (2017). Empathy and well-being correlate with centrality in different social networks. *Psychological and cognitive sciences*, *114* (37), 9843-9847. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702155114>
- Nelson, P, A., Thorne, A., & Shapiro, L, A. (2011). I'm Outgoing and She's Reserved: The Reciprocal Dynamics of Personality in Close Friendships in Young Adulthood. *Journal of Personality* *79*(5). 1113-1148. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00719.x>
- Noe, N. (2018). Personality homophily and social-spatial characteristics in online social networks (Doctoral dissertation). Cardiff University, United Kingdom, UK.
- Noe, N., Whitaker, R. M., & Allen, S. M. (2016). Personality homophily and the local network characteristics of facebook. *Association of Computing Machinery*. *1*(1), 386-393. <https://doi.org/10.1109/asonam.2016.7752263>
- Nye, C., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2016). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta- analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*. *98*(1), 138-151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- Park, S., Grosser, T. J., Roebuck, A. A., & Mathieu, J. E. (2020). Understanding Work Teams From a Network Perspective: A Review and Future Research Directions. *Journal of Management*, *46*(6). 1002-1028. <https://doi.org/10.1177/0149206320901573>
- Prewett, M, S., Walvoord, A, A, G., Stilson, F, R, B., Rossi, M, E., & Brannick, M, T. (2009). The Team Personality–Team Performance Relationship Revisited: The Impact of Criterion Choice, Pattern of Workflow, and Method of Aggregation,

Human Performance, 22(4), 273-296.
<https://dx.doi.org/10.1080/08959280903120253>

Ribeiro, E, M. B. A., Peixoto, A, L, A., Miranda, J, G, V., & Bastos, A, V, B. (2019). The use of Social Network Analysis in a study of intergroup relations between affirmative action and regular students in a public university. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 36(1), 1-10. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-0275201936e170167>

Rivera, M. T., Soderstrom S. B., & Uzzi, B. (2010). Dynamics of dyads in social networks: Assortative, relational, and proximity mechanisms. *Annual Review of Sociology*, 36(1), 91–115. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134743>

Rocconi, L.M., Liu, X. & Pike, G.R. (2020). The impact of person-environment fit on grades, perceived gains, and satisfaction: an application of Holland’s theory. *High Educ* 80(1). 857–874, <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00519-0>

Schaefer, D. (2012). Homophily Through Nonreciprocity: Results of an Experiment. *Social Forces*, 90(4), 1271-1295. <https://doi.org/10.1093/sf/sos065>

Sheldon, K. M., Holliday, G. & Benson, C. (2019). Comparing Holland and Self-Determination Theory Measures of Career Preference as Predictors of Career Choice. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 28-42. <https://doi.org/10.1177/1069072718823003>

Somashekhar, M. H. (2014). Diversity through Homophily? The Paradox of How Increasing Similarities between Recruiters and Recruits Can Make an Organization More Diverse. *McGill Sociological Review*, 5(1), 1-18.

Soto, C. J., & John, O. P. (2016). The Next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and Assessing a Hierarchical Model With 15 Facets to Enhance Bandwidth, Fidelity, and Predictive Power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13(1), 117-143. <https://dx.doi.org/10.1037/pspp0000096>

Sözen, H.C., Basım, N., & Hazır, K. (2009). Social Network Analysis in Organizational Studies. *International Journal of Business and Management*. 1(1), 21-35.

- Stadfeld, C., Takács, K., & Voros, A. (2020). The Emergence and Stability of Groups in Social Networks. *Social Networks*, *60*(1), 129-145. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2019.10.008>
- Streukens, S., Andreassen, T. W. (2013). Customer Preferences for Frontline Employee Traits: Homophily and Heterophily Effects. *Psychology and Marketing*, *30*(12), 1043–1052. <https://doi.org/10.1002/mar.20665>
- Suls, J., Martin, R., & David, J. P. (1998). Person-Environment Fit and its Limits: Agreeableness, Neuroticism, and Emotional Reactivity to Interpersonal Conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *24*(1). 1-12. <https://doi.org/10.1177/0146167298241007>
- Sun, R., Li, S., & Liu W. (2020). A congruence perspective on how human and social capital affect learning capability and innovation. *Plos one*, *15*(4), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231504>
- Teixeira, M. A. P., Castro, G. D., & Cavalheiro, C. V. (2008). Escalas de Interesses Vocacionais (EIV): construção, validade fatorial e consistência interna [Vocational Interest Scales (VIS): construction, factor validity and internal consistency]. *Psicologia em Estudo*, *13*(1), 179-186. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000100021>
- Thiel, M. (2021). Employee Social Network Strategies: Implications for Firm Strategies and Performance in Future Organizations. *Front. Psychol.* *12*(1). 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726606>
- Trimmer, K. J., Domino, M. A., & Blanton, J. E. (2002). The Impact of Personality Diversity on Conflict in ISD Teams. *Journal of Computer Information Systems*, *42*(4), 7-14. <https://dx.doi.org/10.1080/08874417.2002.11647047>
- Valente, T. W. (2010). *Social Networks and Health: Models, Methods, and Applications*. University Press.
- Vianen, A. E. M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(1), 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>

- Xie, W., Li, M., Jiang, Z., Tan, Q., Podobnik, B., Zhou, W., & Stanley, H. (2015). Skill complementarity enhances heterophily in collaboration networks. *Scientific Reports*, 6(1),1-17. <https://doi.org/10.1038/srep18727>
- Wolf, M., & Krause, J. (2014). Why personality differences matter for social functioning and social structure. *Trends in ecology & evolution*, 29(6), 306–308. <https://doi.org/10.1016/j.tree.2014.03.008>

REFERÊNCIAS DO ARTIGO 4

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Anwar, A. (2012). Analyzing Person-Environment Fit with Gender Lens among Managers in Pakistan. *International J. Soc. Sci. & Education*, 2(4), 635-645.
- Bai, L., & Liao, H.-Y. (2019). The Relation Between Interest Congruence and College Major Satisfaction: Evidence From the Basic Interest Measures. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 628–644. <https://doi.org/10.1177/1069072718793966>
- Betz, N. E., & Schifano, R. S. (2000). Evaluation of an intervention to increase realistic self-efficacy and interests in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 35–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1690>
- Boero, M. (2020). Social networks and territorial identities. A comparison between regions. *E/C*, 23(1), 100-109.
- Brito, F. S.; Magalhães, M. de O. (2018). Moderadores da relação entre congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho. *Psico-usf*, 24(2), 219-231. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240201>
- Chin, L. G. (2017). Comparative Analysis in Group Processes: Expanding the Reach of Sociological Social Psychology. *International Journal of Sociology*, 47(4). 251-258. <https://doi.org/10.1080/00207659.2017.1372104>
- Chusniah, T., Wild, R. Y., Danyalin, A. M., & Shodiq, A. (2020). Social Comparison as a Predictor of Self-Esteem Amongst Instagram-Using Students during the Covid-

- 19 Pandemic. *Kne Social Sciences*, 1(1) 177-186.
<https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8203>
- Davey F. H. (2001). The relationship between engineering and your women's occupational priorities. *Canadian Journal of Counselling*, 35(3), 221–228.
- Deepa V.G., Aparna S., & Sreeja,V. N. (2019). Centrality and reciprocity in directed social networks - A case study. *Malaya Journal of Matematik*, 5(1), 479-484.
<https://doi.org/10.26637/MJM0S01/0086>
- Dercole, F., Della Rossa, F. & Piccardi, C. (2019). Direct reciprocity and model-predictive rationality explain network reciprocity over social ties. *Sci Rep* 9(1), 53-67. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-41547-w>
- Eddy, P. L., Macdonald, R. H., & Baer, E. (2021). Professional development during a crisis and beyond: Lessons learned during COVID. *New Directions for Community Colleges*, 2021(195), 199–212. <https://doi.org/10.1002/cc.20477>
- Ertl, B., Hartmann, F. G., & Wunderlich, A. (2022). Impact of Interest Congruence on Study Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1-15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816620>
- Eggerth, D. E., & Andrew, M. E. (2006). Modifying the C Index for Use With Holland Codes of Unequal Length. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 267-275.
<https://doi.org/10.1177/1069072705283976>
- Espírito-Santo, H., & Daniel, F. (2015). Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (1): As limitações do $p < 0,05$ na análise de diferenças de médias de dois grupos. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 1(1), 3–16. <https://repositorio.ismt.pt/jspui/handle/123456789/429>
- Etzel, J. M., & Nagi, G. (2021). Stability and change in vocational interest profiles and interest congruence over the course of vocational education and training. *European Journal of Personality*, 35(4). <https://doi.org/10.1177/08902070211014015>
- Fouad N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*, 58(1). 543–564.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085713>

- Gong, X., Ye, Z., Liu, B., Yu, S., & Yan, Y. (2021). How Does Social Currency Influence Prosocial Behavior? The Role of Collective Self-Esteem and Communication Network Heterogeneity. *Front. Psychol.* 12(1), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.672505>
- Gumus, G., Borkowski, N., Deckard, G. J., & Martel, K. J. (2011). Healthcare managers' perceptions of professional development and organizational support. *Journal of health and human services administration*, 34(1), 42–63.
- Hartmann, F. G., Heine, J-H., & Ertl, B. (2021). Concepts and Coefficients Based on John L. Holland's Theory of Vocational Choice—Examining the R Package holland. *Psych*, 3(4), 728-750. <https://doi.org/10.3390/psych3040047>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hussain, A., Hussain, S., & Ali, Z. (2021). The impact of congruence on student academic performance: assessment of holland theory in nonwestern culture. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(3), 81-91. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.939>
- Janse, R. C., Rothmann, S.I., & Diedericks, E. (2017). Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-22. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1422>
- Jason, L. A., & Stevens, E. (2017). The Reliability and Reciprocity of a Social Network Measure. *Alcoholism treatment quarterly*, 35(4), 317–327. <https://doi.org/10.1080/07347324.2017.1355220>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Retrieved from <https://academic.regis.edu/ed205/Kolb.pdf>
- Kovacs, B., & Kleinbaum. (2019). Language-Style Similarity and Social Networks. *Psychological Science*, 31(2), 1-12. <https://doi.org/10.1177/0956797619894557>
- Lauber, T. B., Taylor, E. J., Decker, D. J., & Knuth, B. A. (2010). Challenges of Professional Development: Balancing the Demands of Employers and Professions in Federal Natural Resource Agencies. *Organization & Environment*, 23(4), 446–464. <https://doi.org/10.1177/1086026610387760>

- Leichner, N., Ottenstein, C., Eckhard, J., Matheis, S., Weis, S., Schmitt, M., & Lischetzke, T. (2022). Examining the congruence hypothesis in vocational interest research: the case of teacher students. *Curr Psychol*, *1*(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03509-w>
- Maldonado, L. G., Kim, Kyungin, K., & Theeton, M. D. (2020). An Application of Holland's Theory to Career Interests and Selected Careers of Automotive Technology Students. *Journal of Career and Technical Education*, *35*(1), 36-54.
- McMillan, C., Felmlee, D., Ashford, J. R. (2022). Reciprocity, transitivity, and skew: Comparing local structure in 40 positive and negative social networks. *PLoS ONE* *17*(5): e0267886. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267886>
- Monteiro, A. C. F., & Mourão, L. (2017). Desenvolvimento profissional: A produção científica nacional e estrangeira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *17*(1), 39-45. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12246>
- Mourão, L., Porto, J. B., & Puente-Palacios, K. (2014). Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, *19* (1), 73-85. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712014000100008>
- Neimeyer, G. J., Taylor, J. M., & Cox, D. R. (2012). On hope and possibility: Does continuing professional development contribute to ongoing professional competence? *Professional Psychology: Research and Practice*, *43*(5), 476–486. <https://doi.org/10.1037/a0029613>
- Pimentel, A. (2007). A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional. *Estudos de Psicologia*, *12*(2), 159-168. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2007000200008>
- Puga-Gonzales, I., Ostner, J., Schulke, O., Sosa, S., & Thierry B. (2018). Mechanisms of reciprocity and diversity in social networks: a modeling and comparative approach. *Behavioral Ecology*, *29*(3), 745-760. <https://doi.org/10.1093/beheco/ary034>
- Rocconi, L.M., Liu, X. & Pike, G.R. (2020). The impact of person-environment fit on grades, perceived gains, and satisfaction: an application of Holland's theory. *High Educ* *80*(1). 857–874, <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00519-0>

- Rosenthal, R. (1991). Effect sizes: Pearson's correlation, its display via the BESD, and alternative indices. *American Psychologist*, 46(10), 1086–1087. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.46.10.1086>
- Rottinghaus, P.J., Betz, N.E., & Borgen, F.H. (2003). Validity of Parallel Measures of Vocational Interests and Confidence. *Journal of Career Assessment*, 11(1), 355 - 378. <https://doi.org/10.1177/1069072703255817>
- Schultz, L. H., Connolly, J. J., Garrison, M., Leveille, M. M., & Jackson, J. J. (2017). Vocational interests across 20 years of adulthood: Stability, change, and the role of work experiences. *Journal of Research in Personality*, 71(1), 46-56. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.08.010>
- Sheldon, K. M., Holliday, G. & Benson, C. (2019). Comparing Holland and Self-Determination Theory Measures of Career Preference as Predictors of Career Choice. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 28-42. <https://doi.org/10.1177/1069072718823003>
- Su, R., Murdock, C. D., & Rounds, J. (2015). Person-Environment fit. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Interventions* (pp. 81-98). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-005>
- Su, R., & Nye, C. D. (2017). Interests and Person-Environment Fit: A New Perspective on Workforce Readiness and Success. *Oxford Scholarship Online*, 1(1), 1-47. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199373222.003.0008>
- Suls, J., Martin, R., & David, J. P. (1998). Person-Environment Fit and its Limits: Agreeableness, Neuroticism, and Emotional Reactivity to Interpersonal Conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/0146167298241007>
- Tian, X. F., & Wu, R. Z. (2022). Determining Factors Affecting the Users' Participation of Online Health Communities: An Integrated Framework of Social Capital and Social Support. *Frontiers in psychology*, 13(1), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.823523>

- Vautero, J. (2022). Proposal for an assessment model of the congruence between people and work skills. *GiLE Journal of Skills Development*, 2(1), 44–60. <https://doi.org/10.52398/gjsd.2022.v2.i1.pp44-60>
- Xu, M., Qin, X., Dust, S. B., & DiRenzo, M. S. (2019). Supervisor-subordinate proactive personality congruence and psychological safety: A signaling theory approach to employee voice behavior. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 440–453. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2019.03.001>
- Wacker, E., Fischer, A. & Schorlemmer, J. (2021). Effects of person-environment fit of gender-role orientation on burnout, engagement and hair steroids as stress biomarkers among women. *J Occup Med Toxicol* 16(13), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00303-5>
- Wang, K., & Wang, Y. (2018). Person-Environment Fit and Employee Creativity: The Moderating Role of Multicultural Experience. *Front. Psychol.* 9(1), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01980>
- Wee, S., Newman, D., Song, C., & Schinka, J. (2019). Vocational Interests, gender, and job performance: Two person-occupation cross-level interactions. *Personnel Psychology*. 74(2), 1-46. <https://doi.org/10.1111/peps.12411>
- Wille, B., Beyers, W., & De Fruyt, F. (2012). A transactional approach to person-environment fit: Reciprocal relations between personality development and career role growth across young to middle adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 307-321. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.004>
- Woods, S., & Hampson, S. (2010). Predicting Adult Occupational Environments From Gender and Childhood Personality Traits. *Journal of applied psychology*, 95(6). 1045-1057. <https://doi.org/10.1037/a0020600>
- Zhu, Y.X., Zhang, X. G., Sun, G. Q., Tang, M. Zhou., & Zhang, Z. K. (2014). Influence of Reciprocal Links in Social Networks. *PLoS ONE* 9(7): e103007. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0103007>

REFERÊNCIAS DO ARTIGO 5

- Ahmed, S., Ahmed, A., & Salahuddin, T. (2020). How *RIASEC* Personality Traits Crystallizes Occupational Preferences among Adolescents: Match or Mismatch. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4). 976-996.
- Almaatouq, A., Noriega-Campero, A., Alotaibi, A., Kraft, P. M., & Moussaid, M. (2020). Adaptive social networks promote the wisdom of crowds. *Social Sciences*, 117(21) 11379-11386. <https://doi.org/10.1073/pnas.1917687117>
- Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 95–113. <https://doi.org/10.1348/096317904322915937>
- Asim, M. M., & Rasul, A. (2020). Networked Identities: Exploring the Role of Social Networking to Optimize Event Marketing by Higher Education Institutions in the Middle East. *Asia Pacific Media Educator*, 30(2). 1-15. <https://doi.org/10.1177/1326365X20970422>
- Boero, M. (2020). Social networks and territorial identities. A comparison between regions. *E/C*, 23(1), 100-109.
- Brito, F. de S., & Magalhães, M. de O. (2018). Avaliação de ambientes ocupacionais: Construção do Inventário de Classificação Ocupacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 93-104. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p93>.
- Brito, F. S.; Magalhães, M. de O. (2018). Moderadores da relação entre congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho. *PSICO-USF*, 24(2), 219-231. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240201>
- Chin, L. G. (2017). Comparative Analysis in Group Processes: Expanding the Reach of Sociological Social Psychology. *International Journal of Sociology*, 47(4). 251-258. <https://doi.org/10.1080/00207659.2017.1372104>
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teacher's satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702. <https://doi.org/10.12691/education-2-8-20>
- De Fruyt, F. and Mervielde, I. (1996), Personality and interests as predictors of educational streaming and achievement. *European Journal of Personality*, 10(5), 405-425. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199612\)10:5<405::AID-PER255>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199612)10:5<405::AID-PER255>3.0.CO;2-M)

- Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 504–515. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.11.002>
- Eggerth, D. E., & Andrew, M. E. (2006). Modifying the C Index for Use With Holland Codes of Unequal Length. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 267-275. <https://doi.org/10.1177/1069072705283976>
- Emery, C., Calvard, T. S., & Pierce, M. E. (2013). Leadership as an emergent group process: A social network study of personality and leadership. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1), 28–45. <https://doi.org/10.1177/1368430212461835>
- Ertl, B., Hartmann, F. G., & Wunderlich, A. (2022). Impact of Interest Congruence on Study Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816620>
- Espírito-Santo, H., & Daniel, F. (2015). Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (1): As limitações do $p < 0,05$ na análise de diferenças de médias de dois grupos. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 1(1), 3–16. <https://repositorio.ismt.pt/jspui/handle/123456789/429>
- Etzel, J. M., & Nagi, G. (2021). Stability and change in vocational interest profiles and interest congruence over the course of vocational education and training. *European Journal of Personality*, 35(4). <https://doi.org/10.1177/08902070211014015>
- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, 21(3), 677-685. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Gong, X., Ye, Z., Liu, B., Yu, S., & Yan, Y. (2021). How Does Social Currency Influence Prosocial Behavior? The Role of Collective Self-Esteem and Communication Network Heterogeneity. *Front. Psychol.* 12(1), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.672505>
- Hall, A.A., Morgan, B., & Redelinghuys, K. (2022). The relationship between job-hopping motives and congruence. *SA Journal of Industrial Psychology* 48(0), a1938. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1938>

- Hoff, K. A., Song, Q. C., Einarsdóttir, S., Briley, D. A., & Rounds, J. (2019). Developmental Structure of Personality and Interests: A Four-Wave, 8-Year Longitudinal Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, *1*(1), 1-10. <https://dx.doi.org/10.1037/pspp0000228>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hussain, A., Hussain, S., & Ali, Z. (2021). The impact of congruence on student academic performance: assessment of holland theory in nonwestern culture. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *9*(3), 81-91. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.939>
- Hwan, S., Qureshi, I., Konrad, A. M., & Bhardwaj, A. (2013). Proactive Personality Heterophily and the Moderating Role of Proactive Personality on Network Centrality and Psychological Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, *29*(3), 381–395. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9320-y>
- Hartmann, F. G., Heine, J-H., & Ertl, B. (2021). Concepts and Coefficients Based on John L. Holland's Theory of Vocational Choice—Examining the R Package holland. *Psych*, *3*(4), 728-750. <https://doi.org/10.3390/psych3040047>
- Lamas, K. C. A. (2017). Concept and relevance of vocational interests in career development: a theoretical study. *Temas psicol*, *25*(2), 703-717. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2017.2-16Pt>
- Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2002). Convergence of vocational interests and personality: Examples in an adolescent gifted sample. *Journal of Vocational Behavior*, *60*(1), 91–112. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1821>
- Lee, Y., Reiche, B. S., & Song, D. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person—environment fit and social capital across cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, *10*(2), 153–174. <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Leichner, N., Ottenstein, C., Eckhard, J., Matheis, S., Weis, S., Schmitt, M., & Lischetzke, T. (2022). Examining the congruence hypothesis in vocational interest research: the case of teacher students. *Curr Psychol*, *1*(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03509-w>

- Nye, C., Su, Rong., Rounds, J., & Drasgow, F. (2016). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98(1), 138-151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- Park, S., Grosser, T. J., Roebuck, A. A., & Mathieu, J. E. (2020). Understanding Work Teams From a Network Perspective: A Review and Future Research Directions. *Journal of Management*, 46(6), 1002-1028. <https://doi.org/10.1177/0149206320901573>
- Roberts, B., & Robins, R. (2004). Person-Environment Fit and Its Implications for Personality Development: A Longitudinal Study. *Journal of personality*, 72(1), 89-110. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00257.x>
- Rocconi, L.M., Liu, X. & Pike, G.R. (2020). The impact of person-environment fit on grades, perceived gains, and satisfaction: an application of Holland's theory. *Higher Education*, 80(1), 857-874. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00519-0>
- Rúa, S. M., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2018). Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 527-543. <https://doi.org/10.1177/1069072718780447>
- Samiah, A., Alia, A., & Taseer, S. (2019). How RIASEC personality traits crystallizes occupational preferences among adolescents: Match or mismatch. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 976-996. <https://hdl.handle.net/10419/214261>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2016). The Next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and Assessing a Hierarchical Model With 15 Facets to Enhance Bandwidth, Fidelity, and Predictive Power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(1), 1-25. <https://dx.doi.org/10.1037/pspp0000096>
- Stadfeld, C., Takács, K., & Voros, A. (2020). The Emergence and Stability of Groups in Social Networks. *Social Networks*, 60(1), 129-145. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2019.10.008>
- Stone, R. P., Leuty, M. E., Rayburn, R., & Wu, Ben. H. (2019). Person-environment fit at work: Relationships with workplace behaviours. *Australian Journal of Career Development*, 28(3), 234-244. <https://doi.org/10.1177/1038416219870205>
- Teixeira, M. A. P., Castro, G. D., & Cavalheiro, C. V. (2008). Escalas de Interesses Vocacionais (EIV): construção, validade fatorial e consistência interna.

Psicologia em Estudo, 13(1), 179-186. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000100021>

- Thiel, M. (2021). Employee Social Network Strategies: Implications for Firm Strategies and Performance in Future Organizations. *Front. Psychol.* 12(1). 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726606>
- Vianen, A. E. M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Wee, S., Newman, D. A., Song, Q. C., & Schinka, J. A. (2019). Vocational interests, gender, and job performance: Two person–occupation cross-level interactions. *Personel Psychology*, 1(1), 1-46. <https://doi.org/10.1111/peps.12411>
- Woods, S. A., Patterson, F. C., Wille, B., & Koczwara, A. (2016). Personality and occupational specialty: An examination of medical specialties using Holland’s RIASEC model. *The Career Development International*, 21(3), 262–278. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2015-0130>
- Wozniak, J. (2021). Group Identification and Social Networking Use. *Intersect: The Stanford Journal of Science, Technology, and Society*, 15(1), 1-14.

REFERÊNCIAS DO CAPÍTULO FINAL

- Ahmed, S., Ahmed, A., & Salahuddin, T. (2019). How RIASEC Personality Traits Crystallizes Occupational Preferences among Adolescents: Match or Mismatch. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 976-996.
- Antonoplis, S., & John, O. P. (2022). Who has different-race friends, and does it depend on context? Openness (to other), but not agreeableness, predicts lower racial homophily in friendship networks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(5), 894–919. <https://doi.org/10.1037/pspp0000413>
- Armstrong, P. I., & Anthony, S. F. (2008). Personality facets and RIASEC interests: An integrated model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 346-359. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.004>
- Birendra, K. C., Morais, D. B., Smith, J. W., Peterson, M. N., & Seekamp, E. (2019). Using Social Network Analysis to Understand Trust, Reciprocity, and Togetherness

in Wildlife Tourism Microentrepreneurship. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 43(8), 1176–1198. <https://doi.org/10.1177/1096348019840794>

Centellegher, S., López, E., Saramaki, J., & Lepri, B. (2017). Personality traits and ego-network dynamics. *Plos One*, 12(3), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0173110>

Chiang, Y. S., & Takahashi, N. (2011). Network Homophily and the Evolution of the Pay-It-Forward Reciprocity. *PLoS ONE* 6(12), 1-9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0029188>

Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior* 68(1), 504–515.

Edwards, J. R. (2008). 4 Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167–230. <https://doi.org/10.5465/19416520802211503>

Fang, R., Landis, B., Zhang, Z., Anderson, M. H., Shaw, J., & Kilduff, M. (2015). Integrating Personality and Social Networks: A Meta-Analysis of Personality, Network Position, and Work Outcomes. *Organization Science*, 26(4), 1243-1260. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0972>

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.

Huang, S.A., Ledgerwood, A and Eastwick. P. W. (2020). How do ideal friend preferences and interaction context affect friendship formation? Evidence for a domain-general relationship initiation process. *Social Psychological and Personality Science* 11 (2), 226–235. <https://doi.org/10.1177/1948550619845925>

Ilmarinen, V. J., Vainikainen, M. P., & Lonngvist, J. E. (2017). Homophilous Friendship Assortment Based on Personality Traits and Cognitive Ability in Middle Childhood: *The Moderating Effect of Peer Network Size*. *European Journal of Personality*, 31(3), 1-16. <https://doi.org/10.1002/per.2095>

- Kennedy, A. (2005). Models of Continuing Professional Development: A framework for analysis. *Journal of In-service Education*, 31(2), 235-250. <https://doi.org/10.1080/13674580500200277>
- Kovacs, B., & Kleinbaum. (2019). Language-Style Similarity and Social Networks. *Psychological Science*, 31(2), 1-12. <https://doi.org/10.1177/0956797619894557>
- Laakasuo M., Rotkirch A., van Duijn, M., Berg, V., Jokela, M., David-Barrett, T., Miettinen, A., Pearce, E. & Dunbar, R. (2020). Homophily in Personality Enhances Group Success Among Real-Life Friends. *Frontiers in psychology*, 11(710), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00710>
- Lavelle-Hill, R. E., Skatova, A., Goulding, J., Bibby, P., & Clarke, D. (2020). Buying what people like you buy: Personality Homophily and Well-being in Consumer Behaviour. *Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1-29. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nxsy9>
- Lee, Y., Reiche, B., & Song, D. (2010). How Do Newcomers Fit In? The Dynamics between Person-Environment Fit and Social Capital across Cultures. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 10(2), 153-174. <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Lee, S. H., Qureshi, I., Konrad, A. M., & Bhardwaj, A. (2013). Proactive Personality Heterophily and the Moderating Role of Proactive Personality on Network Centrality and Psychological Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 381–395. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9320-y>
- Lent, E. B., & Lopez, F. G. (1996). Congruence from many angles: Relations of multiple congruence indices to job satisfaction among adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), 24–37. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0031>
- Mourão, L., Porto, J, B., & Puente-Palacios, K. (2014). Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, 19 (1), 73-85. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712014000100008>
- Noe, N. (2018). Personality homophily and social-spatial characteristics in online social networks [Doctoral dissertation, Cardiff University]. <https://orca.cf.ac.uk/118510>

- Noronha, A. P. P., & Ambiel, R. A. M. (2015). Level of Differentiation of Vocational Interests Profiles: Comparative Study by Age and Schooling in a Brazilian Sample. *Paidéia*, 25(60), 49-56. <https://doi.org/10.1590/1982-43272560201507>
- Roberts, B., & Robins, R. (2004). Person-Environment Fit and Its Implications for Personality Development: A Longitudinal Study. *Journal of personality*, 72(1), 89-110. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00257.x>
- Rúa, S. M. H., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2018). Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types: A Multivariate Meta-Analysis. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 527-543. <https://doi.org/10.1177/1069072718780447>
- Schaefer, D. (2012). Homophily Through Nonreciprocity: Results of an Experiment. *Social Forces*, 90(4), 1271-1295. <https://doi.org/10.1093/sf/sos065>
- Smirnov, I. Thurner, S. (2017). Formation of homophily in academic performance: Students change their friends rather than performance. *Plos one*, 12(8), 1-16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183473>
- Solomon, R. S., Pykl, S., Das, A., Gamback, B., Chakraborty, T. (2019). Understanding the Psycho-Sociological Facets of Homophily in Social Network Communities. *Computational Intelligence Magazine*, 14(2), 28-40, <https://doi.org/10.1109/MCI.2019.2901084>
- Somashekhar, M. H. (2014). Diversity through Homophily? The Paradox of How Increasing Similarities between Recruiters and Recruits Can Make an Organization More Diverse. *McGill Sociological Review*, 5(1), 1-18.
- Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-Environment Congruence and Holland's Theory: A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior* 57(2), 137-187. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1771>
- Staggs, G. D., Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2003). Convergence of specific factors in vocational interests and personality. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 243-261. <https://doi.org/10.1177/1069072703254499>

- Stieger, M., Fluckiger, C., Ruegger, D., Kowatsch, T., Roberts, B. W., & Allemand, M. (2021). *Psychological and cognitive sciences*, 118(8), 1-9. <https://doi.org/10.1073/pnas.2017548118>
- Su, R., Murdock, C. D., & Rounds, J. (2015). Person-Environment fit. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Interventions* (pp. 81-98). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-005>
- Suls, J., Martin, R., & David, J. P. (1998). Person-Environment Fit and its Limits: Agreeableness, Neuroticism, and Emotional Reactivity to Interpersonal Conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/0146167298241007>
- Tian, X. F., & Wu, R. Z. (2022). Determining Factors Affecting the Users' Participation of Online Health Communities: An Integrated Framework of Social Capital and Social Support. *Frontiers in psychology*, 13(1), 1-20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.823523>
- van Zalk, M. H., Nestler, S., Geukes, K., Hutteman, R., & Back, M. D. (2020). The codevelopment of extraversion and friendships: Bonding and behavioral interaction mechanisms in friendship networks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(6), 1269-1290. <https://doi.org/10.1037/pspp0000253>
- Xie, W. J., Li, M. X., Jiang, Z. Q., Tan, Q. Z., Podobnik, B., Zhou, W. X., & Stanley, H. E. (2016). Skill complementarity enhances heterophily in collaboration networks. *Sci Rep* 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.1038/srep18727>
- Xu, M., Qin, X., Dust, S. B., & DiRenzo, M. S. (2019). Supervisor-subordinate proactive personality congruence and psychological safety: A signaling theory approach to employee voice behavior. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 440-453. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.001>
- Wang, K., & Wang, Y. (2018). Person-Environment Fit and Employee Creativity: The Moderating Role of Multicultural Experience. *Front. Psychol.* 9(1), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01980>

- Wille, B., & De Fruyt, F. (2014). Vocations as a source of identity: Reciprocal relations between Big Five personality traits and *RIASEC* characteristics over 15 years. *Journal of Applied Psychology*, *99*(2), 262–281. <https://doi.org/10.1037/a0034917>
- Wille, B., Beyers, W., & De Fruyt, F. (2012). A transactional approach to person-environment fit: Reciprocal relations between personality development and career role growth across young to middle adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(3), 307-321. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.004>
- Woods, S. A., Edmonds, G. W., Hampson, S. E., & Lievens, F. (2020). How our work influences who we are: testing a theory of vocational and personality development over fifty years. *Journal of Research in Personality*, *85*(1), 1-40. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103930>
- Woods, S. A., & Hampson, S. E. (2010). Predicting Adult Occupational Environments From Gender and Childhood Personality Traits. *Journal of Applied Psychology*. *95*(6), 1045–1057. <https://doi.org/10.1037/a0020600>
- Wu, C. H. (2016). Personality change via work: A job demand–control model of Big-five personality changes. *Journal of Vocational Behavior*, *92*(1), 157-166. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.001>
- Yavas, M. (2014). Impact of Homophily on Diffusion Dynamics Over Social Networks. *Social Science Computer Review*, *32*(3), 354-372. <https://doi.org/10.1177/0894439313512464>

ANEXOS

INFORMAÇÕES GERAIS

1. Nome completo _____

2. Sexo: () Masculino () Feminino

3. Idade: _____ anos.

4. Nível de escolaridade:

() Ensino Fundamental

() Ensino Médio

() Ensino Superior incompleto

() Ensino Superior completo

() Pós-Graduação (especialização / MBA/Mestrado ou Doutorado)

5. Profissão ou ocupação de trabalho (caso possua mais de uma ocupação ou profissão, escolha **APENAS UMA** para se basear e responder esta pesquisa): _____

6. Tempo de trabalho no emprego atual: anos _____ meses _____

7. Possui atribuições e cargo correspondentes à sua formação profissional? () Sim () Não

8. Descreva até três principais atividades que você realiza com maior frequência no seu trabalho.

1 - _____

2 - _____

3 - _____

Os itens a seguir são sobre aspectos do seu ambiente de trabalho. Responda às questões de forma espontânea e autêntica, expressando como você percebe seu ambiente de trabalho. Marque a frequência com que estas **ATIVIDADES** devem ser realizadas por uma pessoa na sua ocupação ou posto de trabalho, em uma escala que varia de 1 a 5 (1= Nunca; 5= Sempre). **Lembre-se que você pode utilizar níveis intermediários de frequência (2, 3, 4).**

1. Operar manualmente equipamentos e máquinas.	1	2	3	4	5
3. Utilizar-se de recursos artísticos (música, literatura, teatro, pintura, etc.).	1	2	3	4	5
4. Servir, tratar ou cuidar de pessoas.	1	2	3	4	5
5. Planejar estratégias para tornar bens e/ou serviços competitivos no mercado.	1	2	3	4	5
7. Utilizar ferramentas e/ou máquinas.	1	2	3	4	5
9. Avaliar as coisas por sua beleza ou originalidade.	1	2	3	4	5
10. Lidar com pessoas em sofrimento.	1	2	3	4	5
11. Atrair parceiros para concretizar ideias empreendedoras.	1	2	3	4	5
12. Formular regras para regular processos de trabalho.	1	2	3	4	5
13. Realizar atividades que demandam força ou gasto de energia física.	1	2	3	4	5
14. Observar sistematicamente eventos (físicos, biológicos, culturais) com a finalidade de compreendê-los.	1	2	3	4	5
15. Utilizar-se da criatividade artística.	1	2	3	4	5
16. Mediar conflitos através da facilitação do diálogo.	1	2	3	4	5
18. Monitorar práticas e procedimentos padronizados.	1	2	3	4	5
19. Trabalhar com as próprias mãos.	1	2	3	4	5
20. Estabelecer relações teóricas entre conceitos.	1	2	3	4	5
21. Traduzir experiências complexas em linguagem artística.	1	2	3	4	5
22. Promover o bem-estar e/ou desenvolvimento pessoal de outros.	1	2	3	4	5
25. Realizar atividades que requerem repetição de movimentos manuais/corporais específicos.	1	2	3	4	5
26. Elaborar explicações ou teorias para fatos e/ou fenômenos.	1	2	3	4	5
27. Apresentar/representar objetos e/ou ideias de modo a despertar admiração estética.	1	2	3	4	5
28. Dar assistência constante a pessoas.	1	2	3	4	5
29. Vender ideias, serviços ou produtos.	1	2	3	4	5
30. Comparar situações a normas pré-estabelecidas.	1	2	3	4	5
31. Solucionar problemas no funcionamento de equipamentos mecânicos, eletrônicos ou organismos vivos.	1	2	3	4	5
32. Estudar de forma metódica e rigorosa fenômenos naturais ou humanos.	1	2	3	4	5
33. Resolver problemas relacionados à qualidade estética e/ou artística do trabalho.	1	2	3	4	5
34. Entender e lidar com necessidades e sentimentos dos outros.	1	2	3	4	5
35. Identificar oportunidades de ganho financeiro.	1	2	3	4	5

37. Manipular ferramentas com precisão e atenção a detalhes.	1	2	3	4	5
38. Analisar e sintetizar conceitos teóricos.	1	2	3	4	5
39. Atentar a detalhes estéticos (composições visuais e/ou auditivas).	1	2	3	4	5
40. Fazer com que as pessoas sintam-se à vontade.	1	2	3	4	5
41. Utilizar-se da habilidade de persuasão e venda.	1	2	3	4	5
42. Gerenciar dados.	1	2	3	4	5
43. Intervir em máquinas ou organismos vivos.	1	2	3	4	5
45. Tomar decisões estéticas a partir de sentimentos e/ou intuições.	1	2	3	4	5
46. Promover a socialização e aceitação interpessoal.	1	2	3	4	5
48. Interpretar e aplicar regras.	1	2	3	4	5
51. Produzir trabalhos que requerem talento e/ou habilidades artísticas.	1	2	3	4	5
54. Utilizar sistemas de informação.	1	2	3	4	5
55. Realizar ações físicas que possuam um resultado concreto.	1	2	3	4	5
59. Estar atento à concorrência no seu campo de atuação.	1	2	3	4	5
60. Organizar ou catalogar materiais e/ou informações.	1	2	3	4	5
64. Mostrar solidariedade a outras pessoas.	1	2	3	4	5
65. Propor investimentos ambiciosos.	1	2	3	4	5
66. Estruturar rotinas administrativas.	1	2	3	4	5
67. Aplicar teorias científicas para a compreensão de fenômenos.	1	2	3	4	5
68. Propor ações que favoreçam o crescimento e a lucratividade do negócio.	1	2	3	4	5
69. Seguir métodos na execução de atividades.	1	2	3	4	5
71. Tirar proveito das situações e/ou adversidades de forma empreendedora.	1	2	3	4	5
72. Elaborar explicações teóricas sobre fenômenos observados.	1	2	3	4	5
73. Produzir textos teóricos/científicos.	1	2	3	4	5
74. Compreender conceitos avançados em um campo especializado do conhecimento.	1	2	3	4	5

INTERESSES PROFISSIONAIS – EIV

Os itens a seguir descrevem atividades que podem ser mais ou menos interessantes para você. Indique o quanto cada atividade é interessante ou atraente para você, não importa se você se sente capaz ou não de desempenhá-la. Utilize a escala de intensidade a seguir, sendo os extremos 1 = "Não é interessante" e 5 = "É muito interessante". **Lembre-se que você pode utilizar níveis intermediários de frequência (2, 3, 4).**

1.	Trabalhar com ferramentas ou máquinas.	1	2	3	4	5
2.	Realizar pesquisas.	1	2	3	4	5
3.	Desenhar ou pintar quadros.	1	2	3	4	5

4.	Trabalhar com pessoas que necessitem de auxílio.	1	2	3	4	5
5.	Investir em negócio promissor de alto risco.	1	2	3	4	5
6.	Controlar os estoques em uma loja.	1	2	3	4	5
7.	Montar aparelhos ou objetos.	1	2	3	4	5
8.	Estudar o modo de viver em diferentes culturas.	1	2	3	4	5
9.	Fazer trabalhos que requeiram expressão das emoções.	1	2	3	4	5
10.	Desenvolver trabalhos voluntários.	1	2	3	4	5
11.	Desempenhar tarefas em que possa comandar um grupo de pessoas.	1	2	3	4	5
12.	Lidar com papéis em um escritório.	1	2	3	4	5
13.	Construir ou reformar coisas.	1	2	3	4	5
14.	Buscar explicações para fenômenos naturais ou sociais.	1	2	3	4	5
15.	Criar propagandas para TV ou jornal.	1	2	3	4	5
16.	Trabalhar para promover o bem-estar das pessoas.	1	2	3	4	5
17.	Tentar convencer as pessoas sobre alguma coisa ou ideia.	1	2	3	4	5
18.	Organizar a agenda de horários de um executivo.	1	2	3	4	5
19.	Fazer coisas que requeiram uso de instrumentos e habilidades mecânicas.	1	2	3	4	5
20.	Estudar as origens do universo.	1	2	3	4	5
21.	Trabalhar com fotografia e vídeo.	1	2	3	4	5
22.	Cuidar de pessoas.	1	2	3	4	5
23.	Fazer coisas que exijam argumentação e debate.	1	2	3	4	5
24.	Trabalhar com números e registros de uma maneira ordenada.	1	2	3	4	5
25.	Construir coisas que sejam úteis para o dia a dia.	1	2	3	4	5
26.	Descobrir como funciona a mente humana.	1	2	3	4	5
27.	Cantar ou tocar instrumentos musicais.	1	2	3	4	5
28.	Realizar atividades em que possa ensinar algo aos outros.	1	2	3	4	5
29.	Exercer cargos de liderança.	1	2	3	4	5
30.	Executar tarefas rotineiras.	1	2	3	4	5
31.	Fazer trabalhos que exijam atividade física.	1	2	3	4	5
32.	Examinar as causas das mudanças que ocorrem na sociedade.	1	2	3	4	5
33.	Produzir coisas bonitas de se ver ou assistir.	1	2	3	4	5
34.	Executar tarefas que exijam contato humano.	1	2	3	4	5
35.	Lidar com atividades que exijam negociação.	1	2	3	4	5
36.	Organizar arquivos.	1	2	3	4	5
37.	Fazer trabalhos manuais.	1	2	3	4	5
38.	Discutir temas científicos com outras pessoas.	1	2	3	4	5
39.	Planejar a decoração de um ambiente.	1	2	3	4	5
40.	Trabalhar com orientação de pessoas, assistência física ou mental.	1	2	3	4	5
41.	Gerenciar um negócio próprio.	1	2	3	4	5
42.	Trabalhar no caixa de um banco ou loja.	1	2	3	4	5
43.	Consertar utensílios domésticos.	1	2	3	4	5
44.	Ler trabalhos de filósofos ou outros intelectuais.	1	2	3	4	5
45.	Dirigir um filme ou peça de teatro.	1	2	3	4	5

46.	Realizar atividades que ajudem a melhorar a sociedade de algum modo.	1	2	3	4	5
47.	Fazer coisas que exijam ambição.	1	2	3	4	5
48.	Seguir uma rotina no trabalho.	1	2	3	4	5

PERSONALIDADE – BFI-2 (BR)

Abaixo apresentamos algumas características pessoais que podem ou não ter a ver com você. Por favor, escolha um dos números, na escala abaixo, que melhor indique sua opinião em relação a você mesmo, e assinale o número ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas.

1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente
Não tem nada a ver comigo	Tem um pouco a ver comigo	As vezes tem e as vezes não tem a ver comigo	Tem muito a ver comigo	Tem tudo a ver comigo

Itens	1 – Nada	2 – Pouco	3 – Moderadamente	4 – Muito	5
	5 - Totalmente				1 2 3 4 5
1	Sou extrovertido, sociável				00000
2	Me importo com os outros e tento ajudá-los quando precisam de mim				00000
3	Costumo ser desorganizado				00000
4	Sou calmo, e controlo bem meu estresse				00000
5	Tenho poucos interesses artísticos				00000
6	Falo sobre minha opinião, mesmo que seja diferente das outras pessoas				00000
7	Trato as pessoas com respeito				00000
8	Costumo ser preguiçoso				00000
9	Mantenho meu otimismo mesmo depois de uma experiência ruim				00000
10	Tenho curiosidade sobre muitos assuntos diferentes				00000
11	Raramente sinto-me empolgado ou com muitas expectativas sobre algo				00000
12	Costumo achar defeitos nos outros				00000
13	Sou responsável, faço minha parte do trabalho				00000
14	Meu humor varia com muita rapidez, facilmente fico mal-humorado				00000

Itens	1 – Nada	2 – Pouco	3 – Moderadamente	4 – Muito	1 2 3 4 5
	5 - Totalmente				
15	Sou inventivo, descubro maneiras mais espertas de fazer as coisas				00000
16	Costumo ser quieto				00000
17	Pouco me importo com os outros				00000
18	Sou organizado, gosto de manter as coisas em ordem				00000
19	Sou meio tenso				00000
20	Admiro a arte, música ou literatura				00000
21	Assumo com facilidade a posição de liderança, de poder				00000
22	Costumo contestar as pessoas				00000
23	Tenho dificuldade para começar as tarefas				00000
24	Sinto-me confiante, satisfeito com quem eu sou				00000
25	Evito discussões intelectuais e filosóficas				00000
26	Sou menos ativo do que outras pessoas				00000
27	Tenho a tendência de perdoar as pessoas				00000
28	Sou meio desleixado, não tenho cuidado na hora de fazer as coisas				00000
29	Sou emocionalmente estável, dificilmente fico irritado				00000
30	Tenho pouca criatividade				00000
31	Sou tímido, inibido				00000
32	Me preocupo com os outros e gosto de ajudá-los				00000
33	Mantenho as coisas limpas e arrumadas				00000
34	Eu me preocupo demais com tudo				00000
35	Dou valor à arte e à beleza				00000
36	Acho difícil influenciar as pessoas				00000
37	Às vezes, sou mal-educado com os outros				00000
38	Faço as tarefas bem e sem desperdício de tempo				00000
39	Com frequência, sinto-me triste				00000
40	Gosto de pensar profundamente sobre as coisas				00000

<i>Itens</i>	1 – Nada	2 – Pouco	3 – Moderadamente	4 – Muito	5
	5 - Totalmente				1 2 3 4 5
41	Sou cheio de energia				00000
42	Costumo duvidar das "boas intenções" dos outros				00000
43	Sou uma pessoa comprometida, os outros podem contar comigo				00000
44	Consigo controlar minhas emoções				00000
45	Tenho dificuldade para imaginar coisas novas				00000
46	Sou falante				00000
47	Posso ser indiferente, frio e distante dos outros				00000
48	Deixo as coisas bagunçadas, sem limpar				00000
49	Difícilmente me sinto nervoso ou com medo				00000
50	Acho chato teatro e poesia				00000
51	Prefiro que os outros tomem as decisões				00000
52	Sou educado e gentil com as pessoas				00000
53	Sou persistente, me dedico às tarefas até que estejam terminadas				00000
54	Com frequência sinto-me deprimido, triste				00000
55	Tenho pouco interesse por ideias abstratas				00000
56	Demonstro muito entusiasmo				00000
57	Acredito na bondade das pessoas				00000
58	Às vezes, comporto-me de forma irresponsável				00000
59	Sou nervoso, fico irritado com facilidade				00000
60	Sou original, tenho ideias novas				00000
61	Sou desinibido, sociável				00000
62	Sou dominante, sei como liderar				00000
63	Contagio os outros com meu entusiasmo				00000
64	Tenho compaixão, um coração mole				00000
65	Gosto de ajudar os outros, não sou egoísta				00000
66	Costumo tratar as pessoas com respeito				00000

Itens	1 – Nada	2 – Pouco	3 – Moderadamente	4 – Muito	1 2 3 4 5
	5 - Totalmente				
67	Começo bate-bocas com os outros				00000
68	Não me importo em ser mal-educado com os outros				00000
69	Costumo perdoar as pessoas				00000
70	Sou um trabalhador/ aluno dedicado				00000
71	Preocupo-me pouco em cumprir prazos e compromissos				00000
72	Sou deprimido				00000
73	Fico de mal humor com facilidade				00000
74	Tenho um bom controle das minhas emoções				00000
75	Sou apaixonado por arte, música ou literatura				00000
76	Gosto de atividades artísticas				00000

Escala de Percepção Atual do Desenvolvimento Profissional – EPADP

Itens	Esca
1. Atualmente domino todas as habilidades necessárias para a realização do meu trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Minha chefia já fez elogios sobre o meu desenvolvimento como profissional.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Atualmente, sinto-me bem preparado para realizar as atividades que me são destinadas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Tive um expressivo desenvolvimento profissional desde que comecei a trabalhar.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Meus colegas elogiam meu crescimento profissional.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Com meus conhecimentos atuais, consigo realizar satisfatoriamente o meu trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Tenho me tornado um profissional mais qualificado.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Considero que meu desempenho como profissional tem melhorado.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nota. 0 = Discordo Totalmente; 10 = Concordo Totalmente

QUESTIONÁRIO SOCIOMÉTRICO

APRESENTAÇÃO

O presente questionário tem o objetivo de identificar os padrões de relacionamento entre os profissionais componentes do IEL de modo que possamos conhecer um pouco a dinâmica do relacionamento entre as equipes profissionais e junto com as outras ferramentas buscar a compreensão acerca da congruência, isto é, do ajuste das demandas do trabalhador às demandas organizacionais e a sua respectiva efetividade para a manutenção dos processos na organização, podendo com isso contribuir no desenho de trabalho, processo seletivo e formação de equipes de trabalho.

A seguir serão apresentadas algumas perguntas simples nas quais você deverá indicar pessoas de modo correspondente ao contexto de cada questão. Não há limites para o número de pessoas que podem ser citadas, mas de preferência tente selecionar aquelas que de fato escolheria. É reconhecido que na medida em que as pessoas trabalham juntas, começam a estabelecer vínculos de acordo com as capacidades e afinidades, assim como é natural que cada um tenha suas próprias preferências em relação às pessoas em quem mais se sentem seguros em pedir auxílio caso seja necessário.

Pedimos que reflita acerca da sua experiência de trabalho junto aos seus colegas e responda com sinceridade as duas perguntas a seguir. Em nenhum caso os seus colegas e nem mesmo a chefia terão acesso às suas respostas de modo que é um questionário confidencial. A identificação será necessária apenas para a composição das redes que será feita de maneira codificada e apenas o pesquisador e sua orientadora terão acesso aos dados originais.

Muito obrigado pela sua colaboração!

Contexto – É comum que no cotidiano na empresa você se esqueça, não saiba, ou não consiga realizar alguma atividade necessária para a consecução da sua tarefa e para isso precise pedir auxílio/ajuda a alguma pessoa na empresa, pessoa essa que você julga capaz de suprir com as demandas que serão apresentadas (estagiário, funcionário, chefe, associado, entre outros). Tendo essa situação como base, identifique as pessoas na questão abaixo:

1 – Caso precise de algum apoio ou informação, indique colegas nos quais você certamente solicitaria auxílio por serem especialistas ou muito bem informados.

Por favor, coloque o nome e sobrenome (se quiser coloque os apelidos entre parênteses):

Nome 1:

Nome 2:

Nome 3:

etc

Contexto – Diante de um projeto desafiador, você é uma das pessoas responsáveis por formar uma equipe e precisa selecionar dentre seus colegas aqueles que mais trabalham em sintonia com você e agregariam mais valor ao grupo. Tendo essa situação como base, identifique as pessoas que selecionaria para compor esta equipe:

Nome 1:

Nome 2:

Nome 3:

etc
