

## ***El estado actual de la investigación sobre la congruencia persona-ambiente. Propuesta de aplicación de un diseño experimental***

**M. Pilar BERRIOS MARTOS**

*Universidad de Jaén*

**J. Miguel Ángel GARCÍA MARTÍNEZ**

*Universidad de Granada*

### *Resumen*

En el presente trabajo se hace una revisión del estado actual de la investigación sobre la congruencia persona-ambiente, analizando los principales problemas conceptuales y metodológicos que existen en esta línea de investigación, así como las críticas que recibe uno de los modelos más representativos del momento: el modelo de la elección vocacional de Holland. Según este autor, los individuos suelen elegir profesiones que son congruentes con sus características personales, y este ajuste tiene repercusiones positivas tanto para el rendimiento como para la satisfacción en el trabajo. Además, existen otros modelos que han sido propuestos desde diferentes perspectivas (el estrés laboral, socialización laboral, ajuste laboral...). Teniendo en cuenta los inconvenientes que presentan la mayoría de los estudios empíricos realizados, se plantea la posibilidad de abordar el tema desde el paradigma experimental sugiriendo un diseño que permite solventar, o al menos minimizar, dichos problemas.

*Palabras clave:* congruencia persona-ambiente, ajuste, problemas conceptuales, problemas metodológicos, paradigma experimental.

### *Abstract*

The aim of this paper is to review the present state of the person-environment congruence research. We analyze the main conceptual and methodological problems that this research have and the criticisms that one of the most representative model receives: Holland's vocational choices model. This author suggests that the individuals tend to choose occupations that are congruent with their personal characteristics, and that this fit (or adjustment) has positive implications both for the performance and job

---

*Dirección de la primera autora:* Departamento de Psicología. Universidad de Jaén. Campus Las Lagunillas. 23071 Jaén. *Correo electrónico:* pberrios@ujaen.es

*Recibido:* junio 2004. *Aceptado:* septiembre 2004.

satisfaction. On the other hand, models from other approaches have also been proposed (work stress, work socialization, laboral fit (or adjustment...)). Taking into account the inconvenients that most of these kind of studies have, the possibility of start on this subject from an experimental paradigm suggesting a design that may solve or reduce these problems is proposed.

*Key words:* person-environment congruence, fit, conceptual problems, methodological problems, experimental paradigm.

Entre las distintas perspectivas que han abordado el estudio de la relación entre la persona y el ambiente, una de las más recientes es la que se ha basado en los modelos de la congruencia. Estos modelos, cuyo objetivo es explicar el comportamiento a partir de la correspondencia entre las características de la persona y las características del ambiente (Ximénez, 1999), han suscitado numerosos trabajos empíricos. Esto se debe fundamentalmente a la influencia de la perspectiva interaccionista como paradigma dominante y a las repercusiones que la congruencia tiene para el bienestar personal y la eficacia de la conducta (Hontangas y Peiró, 1996).

Los modelos de la congruencia se han aplicado a diferentes áreas de investigación: la elección vocacional (Dawis y Lofquist, 1984; Holland, 1985), el estrés (French, Rodgers y Cobb, 1974; Edwards, 1988, 1992), la socialización laboral (Feldman, 1976, 1981; Whitely, Peiró y Sarchielli, 1992), y el trabajo y las organizaciones en general. La mayoría de los estudios realizados en este sentido se han llevado a cabo en EE.UU, aunque en los últimos años investigadores de otros países han empezado a trabajar sobre el tema. Por ejemplo, en España, en la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia se ha investigado el ajuste habilidades de la persona-demanda del puesto (véase Hontangas, 1994; Hontangas y Peiró, 1996), en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid se están realizando estudios sobre el ajuste persona-organización

(véase Ximénez, 1998, 1999; Ximénez y San Martín, 1998), y más recientemente, en la Facultad de Psicología de la Universidad de Granada se está analizando el ajuste entre el estilo de personalidad del individuo y las exigencias de la tarea (Berrios, 2001).

### El concepto de congruencia

En el concepto de congruencia destacan dos aspectos fundamentales: el grado de similitud entre las características del individuo y las características del ambiente, y el proceso de interacción persona-ambiente, que asumen todos los autores que trabajan en este campo. A pesar de ello, este concepto aparece bajo distintas denominaciones, como por ejemplo congruencia, correspondencia, consistencia, ajuste, adecuación y adaptación. Posiblemente, esto se deba a que la mayoría de las investigaciones están publicadas en inglés, y el término castellano *congruencia* sirve para traducir varios términos con un significado muy semejante: *congruence, fit, match, adjustment, acomodation, correspondence* y *consistency* (Hontangas, 1994, Ximénez, 1999). El utilizar uno u otro depende de las preferencias del autor y de la disciplina desde la que se estudie. Por ejemplo, en la psicología vocacional y la psicología ambiental parece que el término más utilizado es *congruence* (véase Holland, 1985 y Kaplan, 1983), sin embargo en la literatura sobre estrés se utiliza más *fit* (véase Edwards y Cooper, 1990). No obstante, es importante aclarar dos cuestiones

fundamentales. La primera es que *congruencia, correspondencia, ajuste y adecuación*, se utilizan indistintamente ya que todos estos términos ponen de relieve la similitud o discrepancia entre la persona y el ambiente. La segunda es que *congruencia* es diferente de *consistencia* (ajuste intrapersonal entendido como un estado de equilibrio entre las propiedades internas del mismo individuo), y de *adaptación* (proceso continuo y dinámico de búsqueda, logro y mantenimiento del ajuste, o consecuencias que el ajuste tiene para la persona, como por ejemplo: conducta eficaz y bienestar psicológico) (Hontangas, 1994).

#### **Distintas formas de abordar la congruencia**

Existen distintas formas de estudiar la congruencia dependiendo de las características de la persona y de los ámbitos del ambiente elegidos para realizar las comparaciones, de la objetividad de las comparaciones y de la relación del ajuste con otras variables.

En cuanto a las características individuales elegidas para realizar las comparaciones, se han estudiado rasgos u orientaciones de personalidad, valores, expectativas, intereses y preferencias, necesidades y motivos, y habilidades, destrezas y conocimientos. De acuerdo con Hontangas y Peiró (1996), Ximénez (1999) y Tinsley (2000), todas estas características se suelen agrupar en dos dimensiones generales más amplias:

- *Necesidades de la persona vs. Recursos que aporta el ambiente (N-R)*: se refiere al grado en que los atributos de la organización resultan atractivos para la persona. La variable *necesidades de la persona* se define como los motivos, valores, metas, características de personalidad, intereses, prefe-

rencias y deseos de cada individuo. La variable *recursos del ambiente* hace referencia a los refuerzos, como por ejemplo el salario, participación en la toma de decisiones y oportunidades que ofrece la organización.

- *Habilidades de la persona vs. Demandas requeridas por el ambiente (H-D)*: se refiere al grado en que las habilidades de la persona se corresponden con las requeridas por la organización. De forma que, se compara la competencia de la persona (expresada en habilidades, aptitudes y destrezas, y conocimientos) con las exigencias del ambiente (expresadas en la carga de trabajo, complejidad y otras demandas del ambiente).

Hontangas y Peiró (1996) sugieren que existe cierto acuerdo en que se trata de dos dimensiones conceptualmente diferentes porque activan procesos y tienen consecuencias diferentes. En la dimensión N-R interviene la estructura de valores de la persona para evaluar cognitivamente el ambiente, mientras que en la dimensión H-D intervienen las capacidades del individuo para hacer frente a las exigencias del ambiente. Así, concluyen, que la primera repercute en mayor medida en el bienestar personal, y la segunda afecta más al desempeño. No obstante, se ha puesto de manifiesto que estas dimensiones no son excluyentes, sino que están íntimamente relacionadas (Harrison, 1978; Wanous, 1980; Dawis y Lofquist, 1984; Pervin, 1987). En este sentido Kulik, Oldham y Hackman (1987) indican que si nos centráramos solamente en la dimensión H-D, no estudiaríamos adecuadamente la congruencia ya que estaríamos ignorando la capacidad del ambiente para satisfacer las necesidades de autorrealización y desarrollo personal.

Nosotros consideramos que, además, sería conveniente estudiar los efectos del ajuste en las dimensiones N-D (Necesidades de la persona-Demandas ambientales) y H-R (Habilidades de la persona-Recursos organizacionales). En este sentido, sabemos que desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se pone de manifiesto que el ajuste H-D se relaciona positivamente con el rendimiento y el N-D con la satisfacción. Sin embargo, la investigación sobre la congruencia persona-ambiente laboral no se agota en el análisis de estas dos dimensiones, ya que también es necesario que las exigencias ambientales sean congruentes con las necesidades, objetivos y deseos individuales y que los recursos, oportunidades y recompensas organizacionales se correspondan con las habilidades y energías que aportan los empleados. De manera que, analizando los efectos del ajuste en las dimensiones N-R, H-D, N-D y H-R podemos tener una visión más completa de la relación persona-organización que nos permita explicar adecuadamente el comportamiento y los resultados en el trabajo.

En relación con los ámbitos del ambiente elegidos para realizar las comparaciones, se han estudiado diferentes tipos de ajuste: ajuste persona-profesión, ajuste persona-organización, ajuste persona-grupo, ajuste persona-puesto (véase Ximénez, 1999).

En lo que respecta a la objetividad de las comparaciones, se distingue entre ajuste objetivo vs. ajuste subjetivo. En el primer caso se aborda la correspondencia persona-ambiente tal como existe, al margen de las percepciones del individuo, mientras que en el segundo caso se estudia la correspondencia tal y como es percibida por la persona. El ajuste objetivo ha sido más relevante en selección de personal, y el ajuste subjetivo ha sido central en el estudio del estrés, aunque, en general, se ha utilizado más un

enfoque subjetivo (Harrison, 1978; Lazarus y Folkman, 1984; Mendez y Menicke, 1984; Breeden, 1988; Bizot y Goldman, 1993). Según O'Connor-Cahill (2002), parece que el ajuste subjetivo influye más en la actitud del individuo hacia el trabajo, mientras que el ajuste objetivo tiene más repercusión en el rendimiento. No obstante, la autora sugiere la necesidad de realizar futuras investigaciones que aclaren estas diferencias.

En cuanto a la relación del ajuste con otras variables, en la mayoría de los casos se analizan los efectos de la congruencia en las variables individuales que más se relacionan con el logro de los objetivos organizacionales. En general, se ha comprobado que el ajuste persona-organización se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, el compromiso con la organización y el rendimiento; y negativamente con el estrés laboral y las intenciones de abandonar la organización, aunque también existen estudios en los que no se confirman estas relaciones. Estos resultados, que provienen de estudios que han utilizado diseños y medidas diferentes del ajuste, unidos al hecho de que las publicaciones sobre el tema son escasas y casi todas se han hecho en EE. UU, hacen que aún no exista un marco teórico integrador que explique las relaciones entre el ajuste, sus componentes y sus resultados (Ximénez, 1999).

### **Estudios empíricos sobre la congruencia**

Las investigaciones realizadas en esta línea pueden clasificarse en dos: las que estudian el ajuste como variable dependiente y las que estudian el ajuste como variable independiente.

En cuanto a las primeras, los resultados son escasos, además, se han utilizado medidas y marcos teóricos diferentes que impiden

generalizar los resultados (para una revisión más amplia véase Ximénez, 1999).

En lo que respecta al ajuste persona-organización como variable independiente, los efectos más estudiados han sido el bienestar personal y el rendimiento.

### ***Efectos sobre el bienestar personal***

A pesar de ser la consecuencia más estudiada, los resultados obtenidos son confusos. Esto puede ser debido a la gran cantidad de variables utilizadas como indicadores de bienestar, entre las que destacan: satisfacción, autoestima, autoeficacia percibida, estado emocional, salud física y mental... No obstante, gran parte de las aportaciones proceden de los trabajos que se centran en la salud física y mental y en la satisfacción como consecuencias del grado de ajuste.

En cuanto a la primera, los principales resultados permiten concluir que en la mayoría de los casos, cuando se produce el ajuste, se observa menos tensión y estrés y más salud física y mental, tanto de forma general (Kasl, 1978; Clegg, Wall y Kemp, 1987; Clegg y Wall, 1990), como cuando se han centrado en indicadores específicos como depresión (Wall, Clegg, Davies, Kemp y Mueller, 1987; Shapiro, Barkham, Hardy y Morrison, 1990; Sevastos, Smith y Cordey, 1992), ansiedad (Meir, Melamed y Abu-Freha, 1990; Sevastos, Smith y Cordery, 1992; Carayon, 1993), autoeficacia y autoestima (Meir y Melamed, 1986; Sevastos, Smith y Cordery, 1992). Aunque en el estudio de Hontangas (1994) los resultados indican que el ajuste apenas se relaciona con aspectos del bienestar personal como la depresión, autoestima, autoeficacia y satisfacción laboral. Sólo está relacionado con un aspecto del mismo: el estado de ánimo, y en grupos ocupacionales específicos, en trabajadores de *cuello blanco*.

En cuanto a la relación de la satisfacción con el ajuste se ha estudiado la satisfacción general, la satisfacción extrínseca e intrínseca, la satisfacción con la ocupación, la satisfacción con la carga de trabajo, etc. y los resultados han sido contradictorios. Por ejemplo, Schoeny (1997), Buchanan (1997), Sun (1998) y Meir y Tzadok (2000) ponen de manifiesto que existe una relación positiva entre la satisfacción general y el ajuste, y Adkins (2001) encuentra que tanto el ajuste persona-organización como el ajuste persona-grupo son predictores de la satisfacción en el trabajo y la permanencia en la organización. Sin embargo, Foley (2001) obtiene un efecto negativo del ajuste sobre la satisfacción; y Breeden (1988, 1993), Caldwell y O'Reilly (1990), Bizot y Goldman (1993) y Kalliath, Bluedorn y Strube (1999) encuentran que ambas variables no están relacionadas.

Por otra parte, cuando se ha analizado la relación entre la satisfacción intrínseca y el ajuste, se ha encontrado que ambas variables están relacionadas positivamente (Caldwell y O'Reilly, 1990; Rosman y Burke, 1980).

En cuanto a la relación entre ajuste y satisfacción con la ocupación, Meir y Melamed (1986) obtienen una relación positiva, pero en un estudio posterior de Meir, Melamed y Abu-Freha (1990) no se confirman estos resultados. Además, Carayon (1993) y French, Caplan y Harrison (1982) tampoco encuentran relación entre la congruencia y la satisfacción con la carga de trabajo.

Por otra parte, también se ha investigado si la congruencia persona-organización se relaciona con el compromiso organizacional y con la implicación en el trabajo. En el primer caso, los resultados son contradictorios ya que, si bien Schoney (1997) halla una relación positiva entre estas variables, Kalliath, Bluedorn y Strube (1999) sugieren que no están relacionadas. En cuanto a la implicación

en el trabajo, Sun (1998) señala que mientras mayor sea el ajuste entre las características individuales y las organizacionales, más se implicará el empleado en su trabajo.

### **Efectos sobre el rendimiento**

Desde la psicología del trabajo y de las organizaciones se plantea que el nivel de rendimiento de los empleados influye en la eficacia de la organización y en la autoestima y autoeficacia percibida. En términos generales se considera que el rendimiento es la consecuencia más inmediata del ajuste (Wanous, 1980; Dawis y Lofquist, 1984), y los resultados obtenidos ponen de manifiesto que los trabajadores ajustados presentan un mejor desempeño (Dawis y Lofquist, 1984; Meir, Hadas y Noyfeld, 1997; Fritzsche, Powell y Hoffeman, 1999).

### **El panorama actual de la investigación sobre la congruencia**

Como hemos visto, desde la teoría de la congruencia se plantea en términos generales que la satisfacción, la estabilidad y el rendimiento en el trabajo se relacionan positivamente con el ajuste entre las características del individuo y el ambiente laboral. Además, la mayoría de los estudios se centran en la hipótesis de la correlación congruencia-satisfacción laboral, y los resultados que se han obtenido son múltiples y variados, por tanto, cabría interpretar que no existe un acuerdo generalizado sobre la relación entre estas variables.

Esta disparidad de resultados ha motivado que distintos autores, con la intención de cuantificar y sintetizar el estado actual de la investigación en este campo, hayan revisado los principales estudios sobre la congruencia. Los resultados de tales revisiones se

resumen a continuación. Spokane (1985) tras su revisión concluyó que, teniendo en cuenta los resultados de todos los estudios realizados hasta ese momento, la correlación media entre congruencia y satisfacción era 0,30. Por otra parte, Assouline y Meir (1987) realizaron un meta-análisis de 53 estudios encontrando que la relación congruencia-satisfacción era débil (0,21), aunque esta relación variaba dependiendo de cómo se midiera la congruencia.

De acuerdo con este planteamiento, Meir y Tzadok (2000) señalan que la correlación entre la congruencia y la satisfacción depende del nivel de análisis que se utilice. Sus resultados ponen de manifiesto que, cuando se realiza un análisis ambiental, la correlación entre estas variables es positiva y significativa independientemente del método utilizado para calcular la congruencia. Sin embargo, cuando se realiza un análisis individual, la correlación entre congruencia y satisfacción depende del método utilizado para calcular la congruencia. Estos autores encuentran que con el método diádico la correlación es mayor (0,22;  $p < 0,05$ ) que con el método de censo (0,11;  $p > 0,05$ ). Aunque la diferencia entre estos valores de correlación no es estadísticamente significativa.

No obstante, en un estudio posterior de Meir y Segal-Halevi (2001) no se obtuvieron correlaciones más altas con el método diádico que con el de censo.

En otro meta-análisis llevado a cabo por Tranberg, Slane y Ekberg (1993) se llegó a la conclusión de que no había una relación significativa entre congruencia y satisfacción (0,20), aunque en algunos casos, concretamente para los individuos con una personalidad de tipo social, las correlaciones eran más altas (0,33).

Ante las conclusiones de estos estudios, Holland (1997) respondió que cualquier meta-análisis es ambiguo y que, a pesar de

estos resultados, muchos estudios han encontrado una correlación positiva significativa entre congruencia y satisfacción

Otros autores que cuestionan la teoría de la congruencia son Krumboltz (1996) y Savickas (1997). Según ellos, en la actualidad esta teoría tiene menos fuerza porque la naturaleza dinámica y cambiante del entorno organizacional exige que para alcanzar el éxito en el trabajo, los empleados estén continuamente adaptando sus objetivos, ambiciones y expectativas a las demandas que vayan surgiendo en el puesto. Por tanto, no es posible alcanzar un ajuste gracias al cual encajen definitivamente los objetivos individuales con los organizacionales.

En esta línea, Schneider, Smith y Goldstein (como se cita en Chartrand y Walsh, 1999) sugieren que el ajuste puede tener consecuencias positivas a corto plazo (satisfacción y compromiso), pero a largo plazo se puede producir homogeneidad en las decisiones y acciones, con lo cual las consecuencias positivas de la congruencia son discutibles. Además, personas con características muy distintas pueden tener éxito en el mismo puesto de trabajo. Según estos autores, todo esto lleva consigo que en la sociedad moderna se valore más la heterogeneidad en los puestos que la congruencia entre las características individuales y las características situacionales.

Por el contrario, Hogan y Roberts (como se cita en Chartrand y Walsh, 1999), de acuerdo con Holland, plantean que las personas buscan actividades e interacciones que sean consistentes con sus metas, valores, intereses, preferencias... y evitan actividades e interacciones que sean inconsistentes con sus metas, valores, intereses, preferencias... Estos autores también señalan que la experiencia previa predice las preferencias futuras por determinados ambientes, y que estas preferencias suelen ser estables a lo largo del tiempo.

Por otra parte, Tinsley (2000) no cuestiona la teoría de la congruencia, sin embargo critica y pone en entredicho el modelo de Holland. Este autor considera que la teoría de la congruencia "proporciona una vía válida y útil para pensar acerca de la interacción individuo-ambiente... ofrece una alternativa para resolver problemas reales de la práctica profesional" (pág. 173). Sus críticas van dirigidas al modelo de Holland en particular. En este sentido, considera que la evidencia empírica no apoya la relación entre la congruencia hexagonal de Holland y la satisfacción laboral; que las medidas de Holland no son conmensurables; que la mayoría de los índices utilizados en este modelo son inválidos y que, en definitiva, el modelo carece de validez. En relación con estas críticas, Rounds, McKenna, Hubert y Davis (2000) defienden que los argumentos de Tinsley fracasan en su intento de invalidar el modelo de Holland ya que el autor parte de una comprensión errónea del mismo.

Como puede observarse, encontramos argumentos tanto a favor como en contra de la teoría de la congruencia. En la actualidad, autores como Savickas (2000), Gati (2000) y Tracey, Darcy, y Kovalski (2000) sugieren que dicha teoría tiene validez y utilidad práctica, aunque, dados los problemas conceptuales y metodológicos que existen en este campo de investigación, es necesario desarrollar nuevos enfoques y conceptos que ayuden a explicar adecuadamente la interacción persona-ambiente.

En un intento de idear métodos alternativos que den respuestas nuevas a problemas antiguos, De Fruyt (2002) y Eggerth (2003) realizan sus respectivos estudios, cuyos principales resultados se resumen a continuación. De Fruyt (2002) introduce una novedad a la hora de cuantificar las características del

individuo que consiste en utilizar el modelo de personalidad FFG (de los Cinco Factores) frente a la tipología de Holland, que viene siendo la más frecuente en los estudios sobre la congruencia. Su objetivo era comprobar si el ajuste persona-ambiente predice resultados de carrera como la satisfacción en el trabajo, el desarrollo de habilidades, la implicación en el trabajo y la percepción de estrés. Los resultados obtenidos pusieron de manifiesto que el modelo FFG predice todas las variables anteriores, mientras que el modelo de Holland sólo predice la satisfacción en el trabajo y el desarrollo de habilidades. Por tanto, el autor apuesta por esta nueva forma de estudiar la congruencia y sugiere la necesidad de combinar ambos modelos en el futuro. Sin embargo, Eggerth (2003), con el fin de encontrar índices de congruencia más sofisticados que den cuenta de la verdadera relación entre esta variable y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, aplica el método BTL (Bradley-Terry-Luce) para comparar parejas de datos. Con dicho método se utiliza una distribución logarítmica para determinar los valores de escala, y un índice de correlación basado en probabilidades (véase Eggerth, 2003). Sus resultados le llevan a concluir que con este nuevo método no se obtienen mejores resultados que con el coeficiente de correlación utilizado habitualmente.

### **Principales problemas conceptuales**

Según Chartrand y Walsh (1999) los principales problemas conceptuales que afectan al estudio de la congruencia son tres:

#### ***Necesidad de múltiples formas de evidencia***

En la mayoría de las investigaciones se utiliza el mismo diseño: se evalúan las

características de los individuos, se evalúan las características del ambiente, se calcula la congruencia y se relaciona con el nivel de satisfacción o con otras variables resultado (rendimiento, estabilidad en el puesto, estrés...). Sin embargo, una única forma de abordar el fenómeno de la congruencia no puede llevarnos a establecer conclusiones definitivas; por tanto, sería necesario realizar nuevas investigaciones con diseños diferentes a los desarrollados hasta ahora.

#### ***El estudio de los procesos dinámicos***

La mayoría de las investigaciones realizadas desde la perspectiva del ajuste son transversales, y en el estudio de la relación persona-ambiente sería necesario llevar a cabo más estudios longitudinales que pueden explicar los procesos dinámicos propios de esta interacción.

#### ***El nivel de especificidad entre el predictor y el criterio no se corresponde***

La satisfacción en el trabajo se extiende más allá de la congruencia. Ciertamente, el valor de la congruencia entra en la ecuación (Rounds, Dawis y Lofquist, 1987), pero también entran otros aspectos de la vida (Fitzgerald y Betz, 1994). En general, la pregunta que se ha venido utilizando en el estudio de la correlación congruencia-satisfacción laboral ha sido: ¿cuál es su grado de satisfacción con su trabajo? y los significados de las respuestas dadas se extienden más allá de la congruencia, por tanto se crea un problema conceptual. Sería más consistente definir las fuentes de satisfacción en el trabajo que se deben tener en cuenta en el estudio de la congruencia, y no partir de definiciones amplias y ambiguas. Todo ello pone de manifiesto la necesidad de definir

mejor los constructos y hacer predicciones más rigurosas.

### Principales problemas metodológicos

En cuanto a los principales problemas metodológicos en el estudio de la congruencia, Chartrand y Walsh (1999) destacan los siguientes:

#### *La evaluación del ambiente*

Actualmente contamos con instrumentos fiables y válidos para medir las características de los individuos (personalidad, intereses, valores...), pero esto no ocurre cuando se pretende conseguir una buena medida de las características ambientales. En este caso, las definiciones y subsiguientes medidas del ambiente laboral utilizadas en la mayoría de las investigaciones son amplias y ambiguas.

Lent y López (1996) consideran que es muy importante partir de una definición operativa del ambiente, tal y como aparece en el *Diccionario de Codificación Ocupacional de Holland* (DHOC) (Gottfredson, Holland y Ogawa, 1982), porque así será posible obtener medidas más fiables y válidas que aumentarán la posibilidad de probar las relaciones predichas por la teoría de la congruencia.

En este sentido, Holland (1997) sugiere que puesto que los individuos más satisfechos en su trabajo se encuentran rodeados de personas con características similares y realizan tareas que les resultan intrínsecamente interesantes, en la definición del ambiente hay que tener en cuenta dos elementos: personas y tareas. Para algunos individuos la similitud con la tarea puede predecir más la satisfacción en el trabajo que la similitud con las personas; para otros, la similitud con las personas puede predecir más la satisfacción en el trabajo que la similitud con la tarea, y para otros, ambos,

similitud con las tareas y con las personas, pueden predecir la satisfacción en el trabajo. Este planteamiento está en la línea de los resultados obtenidos por Wampold, Mondin y Ahn (1999).

Por otra parte, también se ha sugerido que usar títulos o etiquetas ocupacionales para definir el ambiente laboral puede ser problemático, ya que la naturaleza cambiante del trabajo está haciendo que este procedimiento quede obsoleto. En este contexto, para mejorar las medidas del ambiente laboral parece más oportuno utilizar unidades de análisis aún más específicas como las tareas de trabajo (Gottfredson y Holland, 1991).

#### *El cálculo de la congruencia*

En la mayoría de los casos, la medida del ajuste se realiza midiendo de forma separada cada uno de sus componentes (persona y ambiente) expresando mediante una sola puntuación (un índice) la discrepancia entre ambos. Para expresar el ajuste persona-ambiente de este modo, es necesario que se cumpla un requisito muy importante: la conmensurabilidad de las medidas que garantice la fiabilidad de los resultados. Este concepto se refiere a la utilización de constructos congruentes y comparables que evalúen las mismas características en la persona y el ambiente. Rounds, Dawis y Lofquist (1987) señalan que la conmensurabilidad ha de manifestarse en los conceptos, en las unidades de medida y en las estructuras o dimensiones.

La conmensurabilidad de los conceptos se refiere a la descripción de las características de la persona y del ambiente en los mismos términos, y se consigue utilizando los mismos ítems para medir ambos factores.

La de las unidades de medida se refiere a que las medidas de las características de la persona ( $P$ ) sean comparables a las medidas

de las características de la organización (*O*). Esto implica que el incremento o descenso de una unidad en la escala que mide *P* sea igual, o por lo menos comparable, al incremento o descenso de esa misma unidad en la escala *O*. En la práctica, esto se ha resuelto utilizando escalas de medida con categorías de respuesta equivalentes en la escala *P* y en la escala *O*. Sin embargo, este procedimiento no garantiza que el sentido de dichas medidas sea el mismo en ambas escalas. Para resolver este problema, Ximénez y Revuelta (1999) han realizado un estudio en el que, utilizando un cuestionario de 15 ítems y aplicando el método de la respuesta nominal de Bock (1972, 1997), basado en un modelo politómico de rasgo latente, han calculado y comparado los parámetros de cada ítem en la escala *P* y en la escala *O*. Sus resultados les llevaron a concluir que dicho método “*resulta útil para los ámbitos de la psicología en que se adoptan modelos y medidas de ajuste persona-ambiente*” (pág.148).

La conmensurabilidad de las estructuras exige que la organización de las características de la persona y del ambiente sea paralela y equivalente, y se consigue utilizando instrumentos de medida que contengan dimensiones teóricas o factores que formen parte tanto de las características de la persona como del ambiente. En este sentido, Ximénez y San Martín (1998) señalan que en la mayoría de los trabajos se establecen conclusiones basadas en los resultados de análisis factoriales exploratorios separados para los ítems que miden las características de la persona y para los que miden las características del ambiente, así que presentan poco rigor metodológico a la hora de evaluar la similitud entre dos soluciones factoriales. Estos autores sugieren que para conseguir la conmensurabilidad de estructura es necesario utilizar, además de los análisis factoriales exploratorios, análisis factoriales confirmatorios y análisis de invarianza factorial.

En cuanto a los índices que existen para calcular la congruencia, los más utilizados son tres:

- a) *Q de Stephenson* (1953): el procedimiento consiste en la presentación gradual de un conjunto de ítems de personalidad que el sujeto tiene que clasificar según el grado de importancia que tengan para sí mismo (*P*) y para su organización (*O*). Se utiliza una escala de 9 categorías y se sigue el procedimiento de elección forzada para que las puntuaciones sigan una distribución normal (con media = 5 y desviación típica = 2). El índice de ajuste se obtiene calculando la correlación para cada ítem o comparando la posición que asigna un sujeto a un ítem en *P* y *O*.
- b) *Índices basados en productos*: cálculo del producto de las puntuaciones en *P* y *O*.
- c) *Índices basados en puntuaciones diferenciales*: son los más utilizados. Resultan de la operación aritmética de restar al componente *ambiente* el componente *persona* o viceversa ( $|d| = |O - P|$ ). Así se obtiene una puntuación que expresa el ajuste (si  $O = P$ ) o desajuste positivo (si  $O > P$ ) o negativo (si  $O < P$ ).

Young, Tokar y Subich (1998) analizaron las relaciones entre 11 índices de congruencia y dos medidas de satisfacción, utilizando para ello 172 ocupaciones diferentes. La correlación entre los distintos índices de congruencia oscilaba entre 0,18 y 0,98, obteniéndose una correlación media de 0,73. Además, ninguna de las correlaciones entre los índices de congruencia y los de satisfacción fue estadísticamente significativa. Con estos resultados, los autores concluyeron que independientemente del índice de congruencia utilizado la supuesta relación congruencia-satisfacción es mínima.

Teniendo en cuenta que el método usado para calcular la congruencia influye en la relación congruencia-satisfacción, y que el uso de índices cuantitativos no permite establecer conclusiones definitivas acerca de la teoría de la congruencia ya que rara vez se tiene en cuenta el análisis de la conmensurabilidad de las medidas, parece necesario realizar nuevas investigaciones que aborden este fenómeno de manera diferente.

### ***La evaluación de la satisfacción laboral***

Para medir adecuadamente cualquier constructo psicológico es necesario partir de una definición clara y operativa del mismo. En el caso de la satisfacción laboral existen muchas definiciones que pueden ser agrupadas en dos grandes bloques. Por un lado, se encuentran las que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional o afectivo (Crites, 1969; Locke, 1976; Price y Mueller, 1986; Mueller y McCloskey, 1990; Muchinsky, 1993). De todas ellas quizá la más conocida sea la de Locke, para quien la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero que resulta de la adecuación o ajuste entre la situación laboral percibida y los valores del individuo que aunque son aprendidos están internalizados y son congruentes con sus necesidades.

Por otro lado, están las definiciones que consideran la satisfacción laboral como una actitud (Beer, 1964; Salancik y Pfeffer, 1977; Griffin y Bateman, 1986). Teniendo en cuenta que una actitud es la asociación entre un objeto dado y una evaluación dada (Fazio, 1989), en el tema que nos ocupa se trata de la evaluación que hace la persona acerca de su trabajo. De acuerdo con el modelo tridimensional jerárquico de la actitud (Rosenberg y Hovland, 1960), ésta consta de tres componentes: cognitivo, afectivo y conductual, que se consideran sub-

conjuntos de un conjunto superior: la actitud. Aunque los tres componentes influyen en la asociación objeto-evaluación, lo más frecuente es que no lo hagan con la misma intensidad (Morales, Reboloso y Moya, 1994). De forma que la satisfacción laboral es vista como una actitud que tiene un fuerte componente afectivo (Newstrom y Dawis, 1993).

Con respecto a las dimensiones que configuran la satisfacción laboral existen dos aproximaciones: la unidimensional y la multidimensional. La primera hace referencia a la satisfacción laboral como una actitud o estado emocional general hacia el trabajo, mientras la segunda se define como un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los aspectos relacionados con él. Estas aproximaciones no son incompatibles. En este sentido, Peiró (1984) define la satisfacción laboral como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

Dawis (1991) sugiere que la exactitud de las predicciones depende de los índices de satisfacción que se utilicen: globales o específicos. Teniendo en cuenta que los intereses o preferencias individuales se ven reflejados en el grado de satisfacción con las actividades que el sujeto ha de realizar en su trabajo, y que en los índices globales se confunden diferentes aspectos de la satisfacción laboral, los estudios que intentan probar la hipótesis de la congruencia-satisfacción deberán centrarse más en la satisfacción intrínseca que en la satisfacción extrínseca.

### **El estudio de la congruencia desde el paradigma experimental**

En la actualidad, la mayoría de los autores está de acuerdo con la necesidad de estudiar el comportamiento humano desde

una aproximación interaccionista. Desde este enfoque, se puede abordar la relación persona-ambiente de distintas formas, y una de ellas es el análisis que se hace desde la teoría de la congruencia entre las características del individuo y las características de la situación. Dentro de esta teoría, existen diferentes modelos que explican y predicen los efectos positivos del ajuste entre las necesidades personales y los recursos ambientales u oportunidades para cubrir dichas necesidades, y entre las habilidades personales y las demandas ambientales. Entre estos modelos, destaca el de Holland ya que ha sido el que mayor número de investigaciones ha suscitado y más críticas ha provocado. Si bien existen propuestas de otros autores que también son relevantes en la medida en que realizan aportaciones desde las perspectivas de la socialización laboral, el estrés, el desarrollo de recursos humanos..., que ayudan a comprender las causas y las consecuencias del comportamiento en el trabajo.

En el ámbito laboral, la mayoría de estos estudios se han llevado a cabo en contextos organizacionales, se han centrado en el ajuste subjetivo, es decir en las percepciones que tienen los individuos acerca de la correspondencia entre sus características personales y las características de su ambiente laboral, y han utilizado diseños correlacionales. Además, gran parte de ellos analizan los efectos del ajuste en el rendimiento de los individuos, encontrándose en general que los trabajadores ajustados alcanzan un rendimiento superior al de los desajustados, aunque la variable dependiente más estudiada en relación con el ajuste ha sido la satisfacción laboral. Así, la mayoría de los autores han tenido como principal objetivo comprobar si la congruencia incrementa el nivel de satisfacción en el trabajo, y los resultados obtenidos en este sentido son contradictorios, ya que aunque en

muchas ocasiones se encuentra una relación positiva entre congruencia y satisfacción laboral, en otras, esta relación no ha aparecido. Esta disparidad de resultados puede deberse, entre otras cosas, a los problemas de medida que nos encontramos a la hora de evaluar el ambiente, la congruencia o el ajuste persona-ambiente y la satisfacción en el trabajo.

Los problemas de medida del ambiente surgen por la dificultad que tenemos para definirlo operativamente y con claridad. Esto no es extraño, dada la amplitud y complejidad de este concepto. A esta dificultad inicial hay que añadir el hecho de que gran parte de las investigaciones sobre la congruencia lo miden en contextos organizacionales basándose exclusivamente en las percepciones que tienen los empleados de su entorno laboral, o utilizando clasificaciones del mismo que no son compartidas por todos los autores. Teniendo en cuenta que entre las múltiples variables que existen en estos contextos se establecen relaciones complejas y multidireccionales, estas formas de medida no garantizan una evaluación fiable y válida de las variables ambientales objeto de estudio.

Respecto a la medida de la congruencia, lo más frecuente es utilizar un índice cuantitativo que indica el grado de ajuste, cuya fiabilidad y validez depende de un requisito imprescindible: la conmensurabilidad de las medidas, de las unidades y de estructura. Sin embargo, en muchos casos no se tiene en cuenta el análisis de la conmensurabilidad, lo que cuanto menos pone en entredicho la evaluación de la similitud entre las características del individuo y las características del ambiente.

Por último, en cuanto a la medida de la satisfacción, los resultados de los estudios que han puesto a prueba la hipótesis de la congruencia-satisfacción no son totalmente

comparables puesto que se han utilizado distintos índices. Unos han utilizado índices globales de satisfacción y otros han usado índices específicos. Además el concepto de satisfacción laboral también es amplio y complejo, lo que hace necesario partir de definiciones claras y operativas en las que se especifiquen las fuentes de satisfacción que se van a tener en cuenta en el estudio de la congruencia (satisfacción extrínseca vs. satisfacción intrínseca). En este sentido Dawis (1991) plantea que en esta línea de investigación es mejor centrarse en la satisfacción intrínseca y utilizar índices específicos ya que esto incrementaría la exactitud de las predicciones.

Todo esto sugiere que, a pesar de la elevada validez externa que presentan las investigaciones que han utilizado la metodología cuasiexperimental, es necesario abordar la congruencia de una forma diferente a la que viene siendo habitual para así poder solventar, o al menos minimizar, algunos de los problemas anteriores, y aportar resultados que junto a los que ya tenemos permitan llegar a conclusiones más definitivas. Además, como señala Zijlstra (1997), las organizaciones modernas son dinámicas y cambiantes. Esto supone asumir que las características del ambiente varían dependiendo de la organización y del momento de estudio, y aunque las características de la persona no se mantienen estables a lo largo de su vida laboral, los cambios de las características situacionales son más frecuentes y más rápidos que los cambios en las características individuales. Todo ello hace que sea difícil conseguir el ajuste en contextos naturales y comparar y replicar los resultados de estos estudios, lo que impide el desarrollo de un modelo general que describa y explique el fenómeno de la congruencia.

Estos problemas pueden resolverse en parte realizando estudios experimentales en

el laboratorio, ya que sus ventajas metodológicas nos ayudarían a:

- 1) Definir operativamente el ambiente.
- 2) Conseguir un ajuste real.
- 3) No tener que preocuparnos por el principio de la conmensurabilidad, tan difícil de cumplir, tan importante para la fiabilidad y validez de los resultados de los estudios de campo y tan olvidado en la mayoría de las investigaciones sobre la congruencia.

Con el fin de lograr los tres objetivos anteriores, se podría diseñar un estudio experimental que conjugara estos aspectos. El primer objetivo sería partir de una definición operativa del ambiente. Teniendo en cuenta que los elementos fundamentales que definen el ambiente laboral son dos: personas con las que se relaciona el empleado y tareas propias de su puesto (Holland, 1997), se podrían crear situaciones en el laboratorio en las que se manipularan directamente dichos elementos. Por un lado, se podrían formar diferentes grupos de trabajo en función de la similitud e incompatibilidad de las características individuales objeto de estudio (valores, expectativas, estilo de personalidad, actitudes, aptitudes, habilidades...). En unos casos se trabajaría con grupos cuyos miembros presentarían características individuales congruentes, y en otros, con grupos cuyos miembros presentarían características individuales incongruentes. Cada equipo trabajaría en la realización de la/s tarea/s establecida/s, que sería la misma para todos los grupos, y, posteriormente, se evaluaría tanto el rendimiento como el nivel de satisfacción del grupo. De esta forma, los niveles de rendimiento y de satisfacción obtenidos no podrán atribuirse a las características o exigencias de la tarea, sino al ajuste/desajuste persona-grupo. Por

otro lado, con el fin de comprobar si la congruencia entre las características personales y las exigencias de la tarea tiene algún efecto en el rendimiento y la satisfacción de los individuos, se podrían diseñar tareas cuyas características (como p. e. el nivel de reto o desafío, la presión de tiempo y el grado de control) fueran, en unos casos, congruentes con características del individuo (como p. e. motivación de logro, impaciencia o urgencia en el tiempo y necesidad de control), y en otros incongruentes. Como puede observarse en este planteamiento, las características de la tarea y del individuo son comparables ya que se ha establecido un paralelismo entre ambas (nivel de dificultad de la tarea-motivación de logro, tiempo disponible para resolver la tarea-impaciencia o urgencia en el tiempo y grado de control en la resolución de la tarea-necesidad de control). De esta forma se establecerían cuatro condiciones experimentales diferentes:

### 1. Casos de ajuste:

- 1.1. Personas con elevada motivación de logro, impacientes y elevada necesidad de control en tareas con un nivel de dificultad medio-alto, con tiempo límite para ser resueltas y controlables para el sujeto: *contingencia respuesta-consecuencias*.
- 1.2. Personas con escasa motivación de logro, sin urgencia en el tiempo y escasa necesidad de control en tareas con un nivel de dificultad bajo, sin tiempo límite para ser resueltas y no controlables para el sujeto: *no contingencia respuesta-consecuencias*.

### 2. Casos de desajuste:

- 2.1. Personas con elevada motivación de logro, impacientes y elevada necesi-

dad de control en tareas con un nivel de dificultad bajo, sin tiempo límite para ser resueltas y no controlables para el sujeto: *no contingencia respuesta-consecuencias*.

- 2.2. Personas con escasa motivación de logro, sin urgencia en el tiempo y escasa necesidad de control en tareas con un nivel de dificultad medio-alto, con tiempo límite para ser resueltas y controlables para el sujeto: *contingencia respuesta-consecuencias*.

Las tareas se podrían presentar por ordenador, y cada sujeto las realizaría de forma individual. Una vez acabado el trabajo, el nivel de rendimiento quedaría registrado automáticamente en el ordenador (aciertos y errores), y la persona respondería a un cuestionario cuyas preguntas irían destinadas a evaluar el nivel de satisfacción intrínseca (satisfacción con el nivel de dificultad de la tarea, satisfacción con el tiempo disponible para realizarla y satisfacción con el grado de control percibido). En definitiva, se evaluaría la satisfacción con diferentes aspectos relacionados con el contenido del trabajo que el sujeto ha de realizar.

Este diseño es una opción que permite analizar de manera objetiva los efectos del ajuste persona-grupo y persona-tarea en el rendimiento y la satisfacción, solucionando gran parte de los problemas que presentan la mayoría de las investigaciones sobre la congruencia persona-ambiente. No obstante, también somos conscientes de los inconvenientes de esta forma de abordar la congruencia, entre los que se encuentra el reduccionismo. En este sentido, hay que señalar que es indiscutible que el comportamiento en el trabajo está influido por multitud de variables de diferente naturaleza entre las cuales se establecen relaciones recíprocas y multidireccionales, y

analizarlo fuera de su contexto habitual supone obtener resultados que no se corresponden del todo con la realidad. Pero precisamente por la complejidad que presenta nuestro objeto de estudio, si no operativizamos adecuadamente las variables no es posible abordarlo de una forma rigurosa que nos permita obtener resultados fiables y válidos. Además, esta forma de abordar la congruencia constituiría el primer paso de un nuevo enfoque que abriría un amplio abanico de futuras investigaciones en las que se tengan en cuenta la variabilidad de las muestras (amplio rango de profesiones), de los contextos (laboratorio, simulación experimental y contextos naturales) y de los diseños (transversales y longitudinales).

## Referencias

- Adkins, B. (2001). Value congruence in groups and organizations: Examining consultants' connections to their organizations and groups. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities & Social Sciences*, 61 (8-A), 3245.
- Aussoline, M. y Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 319-332.
- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7, 34-44.
- Berrios, M. P. (2001). *Efectos de la congruencia entre el estilo de personalidad y el tipo de tarea en el rendimiento y la satisfacción*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Granada.
- Bizot, E. B. y Goldman, S. H. (1993). Prediction of satisfactoriness and satisfaction: An 8-years follow up. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 19-29.
- Bock, R. D. (1972). Estimating item parameters and latent ability when responses are scored in two or more nominal categories. *Psychometrika*, 37, 29-51.
- Bock, R. D. (1997). The nominal categories model. En W. J. Van der Linden y R. K. Hambleton (Eds.), *Handbook of Modern Item Response Theory*. Nueva York: Springer.
- Breeden, S. A. (1988). *A longitudinal study of job and occupational change as a function of job satisfaction occupational, correspondence and income*. Tesis doctoral. Universidad de Minnesota.
- Breeden, S. A. (1993). Job and occupational change as a function of occupational correspondence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 30-45.
- Buchanan, D. M. (1997). Unique contributions of differentiation, consistency, and identity in predicting congruence and job satisfaction. *Dissertation Abstracts International Section-A. Humanities and Social Sciences*, 58 (3-A), 0749.
- Caldwell, D. F. y O'Reilly C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75, 648-657.
- Carayon, P. (1993). A longitudinal study of job design and worker strain: Preliminary results. En J. C. Quick, L. R. Murphy y J. J. Hurrell (Eds.), *Stress and well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*. Washington: American Psychological Association.
- Chartrand, J. y Walsh, W. B. (1999). What should we expect from congruence? *Journal of Vocational Behavior*, 55, 136-146.
- Clegg, C. y Wall, T. (1990). The relationship between simplified jobs and mental health: A replication study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 289-296.
- Clegg, C., Wall, T. y Kemp, N. (1987). Women on the assembly line: A comparison of

- main and interactive explanations of job satisfaction, absence and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 273-287.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology. The study of vocational behavior and development*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Dawis, R. V. (1991). Vocational interest, values, and preferences. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Dawis, R. V. y Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- De Fruyt, F. (2002). A person-centered approach to P-E fit questions using a Multiple-Trait model. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 73-90.
- Edwards, J. R. (1988). The determinants and consequences of coping with stress. En C. L. Cooper y R. Payne (Eds.), *Causes, coping and consequences of stress at work*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping and well-being in organizations. *Academy of Management Review*, 17, 238-274.
- Edwards, J. R. y Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293-307.
- Eggerth, D. E. (2003). Applying the Bradley-Terry-Luce method to P-E fit. *Journal of Vocational Behavior* (on-line: [www.elsevier.com/locate/jvb](http://www.elsevier.com/locate/jvb)).
- Fazio, R. H. (1989). On the power and functionality of attitudes: The role of accessibility. En S. R. Pratkanis, S. J. Breckler y A. G. Greenwald (Eds.), *Attitude structure and function*. Hillsdale: L. Erlbaum.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6, 309-318.
- Fitzgerald, L. D. y Betz, N. E. (1994). Career development in cultural context: The role of gender, race, class, and sexual orientation. En M. L. Savickas y R. W. Lent (Eds.), *Convergence in theories of career choice and development*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Foley, E. (2001). Value centrality as a moderator of the effects of person-environment congruence on job satisfaction and performance. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 62 (6-B), 2983.
- French, J. R. P., Caplan, R. D. y Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- French, J. R. P., Rodgers, W. L. y Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. En G. V. Coelho, D. A. Hamburg y J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* (págs. 113-133). Nueva York: Basic Books.
- Fritzsche, B. A., Powell, A. B. y Hoffman, R. (1999). Person-environment congruence as a predictor of customer service performance. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 59-70.
- Gati, I. (2000). Pitfalls of congruence research: A Comment on Tinsley's *The congruence myth*. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 184-189.
- Gottfredson, G. D. y Holland, J. L. (1991). *Position Classification Inventory profes-*

- sional manual. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, G. D., Holland, J. L. y Ogawa, D. K. (1982). *Dictionary of Holland occupational codes*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Griffin, R. W. y Bateman, T. S. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. En C. L. Cooper y I. Robertson (Eds.), *International Review Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress. En C. L. Cooper y R. Payne (Eds.), *Stress and work*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices (3<sup>rd</sup> Ed.)*. Odessa: Psychological Resources, Inc.
- Hontangas, P. M. (1994). *Estudio de la congruencia de habilidades persona-puesto: aplicación de dos métodos alternativos*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.
- Hontangas, P. M. y Peiró, J. M. (1996). Ajuste persona-puesto. En J. M. Peiró y F. Prieto (Dir.), *Tratado de psicología del trabajo. Vol. 1*. Madrid: Eudema.
- Kalliath, T. J., Bluedorn, A. C. y Strube, M. J. (1999). A test of value congruence effects. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1175-1198.
- Kaplan, S. (1983). A model of person environment compatibility. *Environment and Behavior*, 15, 311-332.
- Kasl, S. V. (1978). Epidemiological contributions to the study of work stress. En C. L. Cooper y Payne, R. (Eds.), *Stress at work*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counselling. En M. L. Savickas y W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counselling: Theory and Practice*. Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Kulik, C. T., Oldman, G. R. y Hackman, J. R. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 278-296.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Nueva York: Springer Publishing Company.
- Lent, E. B. y López, F. G. (1996). Congruence from many angles: Relations of multiple congruence indices to job satisfaction among adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 24-37.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Meir, E. I. y Melamed, S. (1986). The accumulation of person-environment congruencies and well-being. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 315-323.
- Meir, E. I. y Tzadok, N. (2000). The dyadic measure of environmental congruence. *Journal of Career Assessment*, 8, 147-158.
- Meir, E. I., Hadas, C. y Noyfeld, M. (1997). Person-environment fit in small army units. *Journal of Career Assessment*, 5, 21-29.
- Meir, E. I., Melamed, S. y Abu-Freha, A. (1990). Vocational, avocational and skill utilization congruencies and their relationship with well-being in two cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 153-165.
- Meir, E. I. y Segal-Halevi, A. (2001). Environmental congruence, group importance, and well-being among paratroopers.

- Journal of Career Assessment*, 9 (2), 169-183.
- Mendez, F. A. y Mennicke, S. A. (1984). *Moderators in the prediction of job satisfaction. Vocational Psychology Research*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Morales, J. F., Reboloso E. y Moya M. (1994). Actitudes. En J. F. Morales (Coord.), *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology applied to work (4th Ed.)*. San Diego: Pacific Grove Publishing Company.
- Mueller, C. W. y McCloskey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction. A proposed measure. *Nursing Research*, 39, 113-117.
- Newstrom, J. W. y Davis, K. (1993). *Organizational Behavior. Human behavior at work*. Londres: McGraw-Hill.
- O'Connor-Cahill, M.E. (2002). A study of how the congruence between person and culture relates to employee perceptions of organizational fit, job satisfaction, organizational commitment, and intent to leave. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 62 (10-B), 4769.
- Peiró, J. M. (1984). *Psicología de la organización. Vol. II (5ª Ed, 1991)*. Madrid: UNED.
- Pervin, L. A. (1987). Person-environment congruence in the light of the person-situation controversy. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 222.
- Price, J. L. y Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Greenwich: Jai Press Inc.
- Rosenberg, M. J y Hovland, C. I. (1960). *Attitude organization and change*. New Haven: Yale University Press.
- Rosman, P. y Burke, R. J. (1980). Job satisfaction, self-esteem and the fit between perceived self and job on valued competencies. *Journal of Psychology*, 105, 259-269.
- Rounds, J. B., Dawis, R. V. y Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the Theory of Work Adjustment. *Journal of Vocational Psychology*, 31, 297-318.
- Rounds, J., McKenna, C., Hubert, L. y Day, S. (2000). Tinsley on Holland: A misshapen argument. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 205-215.
- Salancik, G. y Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Savickas, M. L. (2000). Person-Environment fit: Theoretical meaning, conceptual models, and empirical measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 145-146.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Schoeny, A. C. (1997). The relation of person-environment fit to measures of job satisfaction and organizational commitment for volunteers in the nonprofit sector. *Dissertation Abstracts International. Section-B. The Sciences and Engineering*, 58 (5-B), 2734.
- Sevastos, P., Smith, L. y Cordery, J.L. (1992). Evidence on the reliability and construct validity of Warr's (1990) well-being and mental health measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 33-59.
- Shapiro, D.A., Barkham, M. J., Hardy, G. E. y Morrison, L.A. (1990). The Second Sheffield Psychotherapy Project: Rationale, design and preliminary outcome data. *British Journal of Medical Psychology*, 63, 97-108.

- Spokane, A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 306-343.
- Sun, C. (1998). Congruence and perceived respect: An investigation of job satisfaction and job involvement among dentists and dental student. *Dissertation Abstracts International. Section-B. The Sciences and Engineering*, 59 (5-B), 2471.
- Tinsley, H. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person-environment fit model. *Journal of vocational behavior*, 56, 147-179.
- Tracey, T. Darcy, M. y Kovalski, T. (2000). A closer look at person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 216-224.
- Tranberg, M., Slane, S. y Ekberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 253-264.
- Wall, T. D., Clegg, C. W., Davies, R. T., Kemp, N. J. y Mueller, J. (1987). Advanced manufacturing technology and work simplification: an empirical study. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 233-250.
- Wampold, B. E., Mondin, G. W. y Ahn, H. (1999). Preference for people and tasks. *Journal of Counselling Psychology*, 46, 35-41.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry. Recruitment, selection and socialization of newcomers*. San Francisco: Addison-Wesley.
- Whitely, W., Peiró, J. M. y Sarchielli, G. (1992). Work socialization of youth theoretical framework, research methodology and potential implications. *Revue International de Psychologie Sociale*, 1, 9-35.
- Ximénez, M. C. (1998). *El ajuste de la persona a la organización: Revisión, planteamiento de una medida y de un estudio empírico en una muestra española*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.
- Ximénez, M. C. (1999). El ajuste persona-organización: una revisión crítica de sus problemas teóricos y metodológicos y de los estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 97-119.
- Ximénez, M. C. y Revuelta, J. (1999). Aplicación de un modelo politómico de TRI para la obtención de medidas conmensurables en una escala de ajuste persona-organización. *Psicológica*, 20, 135-150.
- Ximénez, M. C. y San Martín, R. (1998). El análisis de la conmensurabilidad en una medida de ajuste persona-ambiente: Un estudio empírico. *Psicológica*, 19, 237-258.
- Young, G., Tokar, D. M. y Subich, L. M. (1998). Congruence revisited: Do 11 indices differently predict job satisfaction and ins the relation moderated by person and situation variables?. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 208-223.
- Zijlstra, F. (1997). Psicología experimental del trabajo: un nuevo enfoque para estudiar los aspectos básicos de la conducta laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 209-221.