

国家社会科学基金项目成果（项目编号：08XSH010）

GEREN YU ZUZHI JIAZHIGUAN PIPEI DE XINLIXUE YANJIU

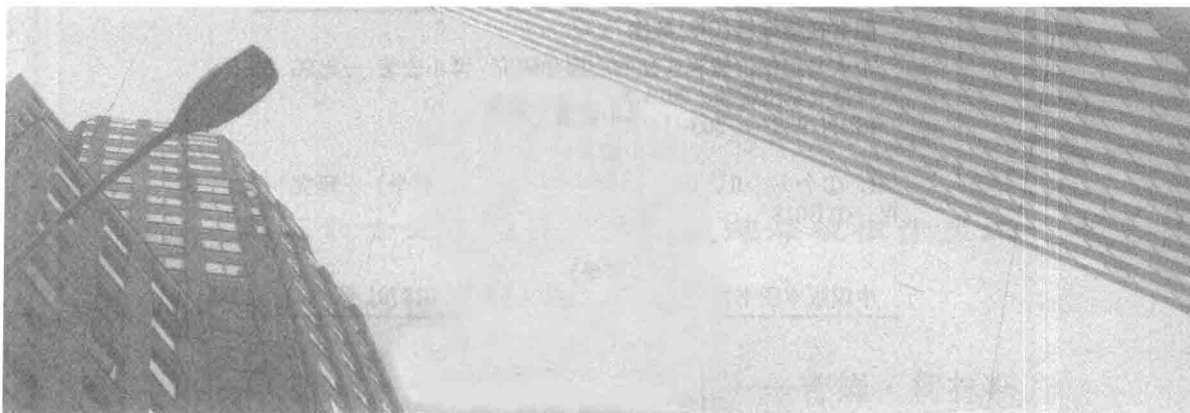
个人与组织价值观 匹配的心理学研究

谭小宏◎著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

国家社会科学基金项目成果（项目编号：08XSH010，结题证书号：20130229）



GEREN YU ZUZHI JIAZHIGUAN PIPEI DE XINLIXUE YANJIU

个人与组织价值观 匹配的心理学研究

—— 谭小宏 ◎ 著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

个人与组织价值观匹配的心理学研究/谭小宏著. —北京: 北京师范大学出版社, 2013.5

ISBN 978-7-303-14000-8

I. ①个… II. ①谭… III. ①价值论(哲学) —研究
IV. ①B018

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 017701 号

营销中心电话 010-58809014
北师大出版社教育科学分社网 <http://jywx.bnup.com>
电子信箱 jiaoke@bnupg.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnupg.com

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 北京京师印务有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 170 mm × 230 mm

印张: 10.5

字数: 180 千字

版次: 2013 年 5 月第 1 版

印次: 2013 年 5 月第 1 次印刷

定 价: 25.00 元

策划编辑: 齐 琳 责任编辑: 齐 琳

美术编辑: 毛 佳 装帧设计: 李尘工作室

责任校对: 李 菡 责任印制: 陈 涛

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

真正让企业长盛不衰的,是深深植根于员工
心中的核心价值观。

——吉姆·柯林斯

序

价值观是一个非常重要的研究课题。西南大学心理学科研发团队从20世纪80年代开始关注并开展中国青年价值观的心理学研究，先后出版了《当代中国青年价值观与教育》(黄希庭、张进辅、李红等著，四川教育出版社，1994)、《当代中国青年价值观研究》(黄希庭、郑涌等著，人民教育出版社，2005)，分别获得教育部普通高等学校第三届人文社会科学研究成果一等奖和重庆市第五次社会科学优秀成果一等奖。

价值观在人的心理结构和功能中扮演着十分重要的角色，它是人区分好坏、美丑、益损、正确与错误，及符合或违背自己意愿等的观念系统，它通常是充满情感的，并为人的正当行为提供充分的理由。在人格结构中价值观居于核心地位，支配着个体的行为并渗透在个人的各种行为中。

对个人而言，价值观是其行为向导；对组织来说，价值观同样是非常重要的。组织在发展过程中逐渐形成独特的组织文化，而组织价值观是组织文化的核心，在组织发展中起着内部整合和外部适应的重要作用，是推动组织成长和发展的最核心力量。概言之，组织价值观是指组织成员所共有的基本信念，这些信念反映出组织对其认为最有价值的目标的追求，它是组织成员的行为准则与规范。组织成员依据组织价值观来判断哪些目标值得追求、哪些事情更为重要、哪些方法值得采用。

早期的人职匹配理论强调个人与职业之间的良好匹配是个人获得职业成功和组织提升绩效的重要基础。以人职匹配理论为基础开展的职业指导、人力资源管理等活动取得了良好的成效，但也存在一些不足。研究者们开始关注个人与职业、工作岗位匹配之外的其他组织因素的影

响，提出了个人与组织匹配的概念，并开展了大量的研究。随着研究的深入，价值观所起的作用越来越受到研究者们的重视，由于价值观的基础性和统摄性，人们认识到应该通过评估个人与组织之间价值观的匹配情况来开展个人与组织匹配领域的研究。

摆在面前的这本书——《个人与组织价值观匹配的心理学研究》，正是谭小宏副教授从价值观的视角对个人与组织匹配进行研究所取得的成果。这项研究选题具有前沿性，文献综述较为系统。所编制的企业组织价值观问卷符合心理测量学的要求，应用此测量工具对国内企业中个人与组织价值观匹配的特点作了较系统的分析。这是一项有助于提高企业管理水平的研究成果。

价值观是一个多维度、多层次的复杂观念系统。个人价值观和组织价值观之间的匹配涉及两个复杂的系统，两者之间又是交互作用的，因而使得个人与组织价值观匹配这一研究主题更为复杂。这项研究成果采用心理学的研究方法对个人与组织价值观匹配进行了有益的探索，这个研究方向是很有前途的。但由于研究课题的复杂性，这项研究成果缺点、疏漏乃至错误是难以避免的。我期望本书作者以及所有有志于该领域的探索者今后能有更好的研究成果面世。

是为序。

黄希庭 谨识

2012年11月于西南大学有容斋

目 录

前 言	(1)
第一章 理论分析	(5)
第一节 个人与组织匹配研究进展	(5)
第二节 个人与组织价值观匹配研究进展	(19)
第三节 研究的构想	(33)
第二章 工具编制与试用	(41)
第一节 组织价值观研究概况	(41)
第二节 组织价值观问卷的编制	(49)
第三节 组织价值观问卷的信度与效度	(67)
第四节 组织价值观问卷的试用：员工期望的与知觉的组织价值观 之差异研究	(71)
第三章 价值观匹配效用的实证研究	(79)
第一节 个人与组织价值观匹配的特点研究	(79)
第二节 个人与组织价值观匹配和员工工作效能的关系研究	(90)
第三节 个人与组织价值观匹配和组织效能的关系研究	(98)
第四章 价值观匹配的应用	(103)
第一节 个人与组织价值观匹配的提升策略及其有效性研究	(103)
第二节 个人与组织价值观匹配在人力资源管理中的应用	(111)

第五章 回顾与前瞻	(118)
参考文献	(125)
主题索引	(150)
附 录	(153)
后 记	(159)

前言

人是组织最宝贵的财富。各类组织，特别是企业组织，非常重视人力资源的重要作用。尤其是在知识经济时代，人力资源是组织非常重要的智慧资本(intelligent capital)。为了更好地发挥人的潜能，组织往往开展人力资源规划、职务分析、人员招聘、人员评估、考核管理、薪酬设定、培训开发、组织激励等各种人力资源实务(王垒，2001)。

早期人力资源管理的研究与实践非常重视个人与岗位的匹配，认为人的个性结构存在差异，应该根据个人的能力、人格、兴趣、需要等个性特点找到适合自己的职业，而组织也应该基于个人的个性特点进行培训和激励等，这样才更有可能让个人获得职业上的成功。由此，研究者们提出了人职匹配理论。人职匹配(person-vocation fit)是指个人的能力、个性、兴趣、需要等与职业对人的要求之间的一致性。如果一个人的特质与工作的特性能互相适合，就在一定程度上达到了人职匹配。与此概念相似的另一个概念是个人与工作匹配(person-job fit)，其含义是指个人能力、人格等特征与担任工作所需条件的一致性程度。一般而言，个人与工作匹配强调的是特定工作或岗位对个人工作能力与人格特点等方面的要求。

人与人之间是存在差异的，主要表现在生理差异、人格差异、能力差异、知识和技能的差异等多个方面。而不同职业对人的要求也各不相同。例如，营销工作往往需要较强的人际沟通能力和语言表达能力；而保洁工作则主要要求体力和工作态度，对能力的要求相对较低。达到个人与职业的良好匹配，就是将合适的人放置在合适的工作岗位上，这样才能更好地发挥人的才智，促使个人获得职业生涯的成功。

Edwards(1991)回顾了 92 篇工业组织心理学和组织行为学中有关个人与工作匹配预测组织结果(organizational outcomes)的研究,在此基础上他从供给与需求的角度提出了自己的个人与工作匹配的模型。Edwards 认为,当工作的供给(supply,如职业特性和工作特性)能满足员工的欲望(desire,如需要、目标、价值、兴趣和偏好),或是当员工的能力(ability,如兴趣、工作经验和教育程度)符合工作的要求(demand,如为达到绩效而定的标准),都可称为个人与工作匹配(庄瑗嘉,林惠彦,2005)。

人与职业有多种特征,哪些才是个人与工作匹配的核心要素呢?研究者们在该问题上看法不一。从研究文献来看,人们往往从以下四个方面进行比较来确定个人与工作是否匹配(庄瑗嘉,林惠彦,2005):①知识(K, knowledge)、技能(S, skills)和能力(A, abilities);②兴趣(interests);③工作特征(job characteristics);④人格(personality)。依据知识、技能和能力对个人与工作进行匹配,是较为常见的方式。例如,在组织实际的人员招聘活动中,常能见到招聘者通过各种方式考核或了解应聘人员的能力、相关工作经验、知识背景等。以兴趣进行个人与工作匹配的典型是 Holland 的职业兴趣理论。在该理论中, Holland 将个性归纳为六种类型并描述了与这六种类型人格相适应的职业。现实型的人适合有规则和需要技能的行业;研究型的人喜欢需要较高智力水平的独立的工作,适合作科研人员;艺术型的人喜欢有想象力、创造性的工作;社会型的人适合需要较高社交能力的工作;企业型的人适合管理和销售类工作;传统型的人喜欢系统的、有条理的工作。Holland 认为,个人可以通过努力适应其他职业类型,但从事与其个性相符合的职业更容易获得成功,因而职业的选择主要是由人的典型人格决定的(文峰,凌文铨,2005)。此外,用工作复杂性、工作职责、工作量和个人的需求进行比较,是另一种工作特征匹配的形式。以人格进行的个人与工作匹配是指员工的人格类型与某类工作所期望的从业者的人格类型一致。例如,在人员招聘中施测 MBTI 人格类型量表以达到个人与工作匹配的目的(曾维希,张进辅,2006)。

用个人与工作匹配原则来指导实践活动时,通常先分析工作岗位和个人的特点,然后再将二者进行匹配,主要有两种路径。一是从组织的角度,先进行特定岗位的工作分析,然后确定该工作岗位所需人员的心理特征并以此为依据进行人员的甄选以及培训等人力资源管理活动。人们在人力资源管理实践中采用多种方法来实现个人与工作的匹配。例如,评价中心(assessment center)通过多种标准化的行为评估技术,由

多名受过训练的评价专家对应聘者进行行为观察和综合判断，最终确定符合特定岗位需求的应聘者，达到个人与工作的匹配(陆红军，2005；谭小宏，2006)。再如，可以研究某一特定的职位上表现优异者的特点，建构该职位的胜任特征模型(competency model)，并以此为依据进行员工的选拔、培训以及职业生涯发展等人力资源开发实践应用(时勘，2006)。二是从个人的角度，在对个人进行职业指导时，首先对个人的心理特点进行测量与分析，然后选择适合个人心理特点的工作或岗位。例如，在职业指导过程中或在个人进行职业生涯规划时，使用 Holland 职业兴趣量表等工具进行测量，以便个人更好地进行职业选择或制定职业发展规划。

个人与工作匹配的研究取得了丰硕成果，在实践中也得到了广泛的应用。Makin、Cooper 和 Cox(2000)认为，在系统的人事选拔工作中，职务与人员的能力特征是能够匹配的，并且人与职业之间的良好匹配会产生较好的工作绩效或其他组织绩效。在人职匹配过程中，需要对职务与个体的能力特征进行准确的测量，接下来很重要的一个步骤就是从个人和职业两方面能力特征的匹配上，决定将职务提供给谁去做。

随着研究的深入，人职匹配模式的一些不足开始显现。由于没有考虑到员工与工作岗位以外的其他组织因素的影响(张燕君，黄健柏，2010)，在该模式指导下的实践和研究有时不能很有效地实现预期的目标。这是因为个人的工作情况如何，除了与其自身能力、个性、动机等密切相关之外，还受到其他因素的影响，特别是个人所在的组织对个人的工作会产生重要的影响。例如，Chatman 和 Barsade(1995)的研究发现，具有较高合作倾向的员工如果进入强调个人主义的组织中工作，其表现出的合作行为比原来的个人水平更低。再如，员工个人价值观与主管或部门领导者之间的价值观相匹配，将对员工的工作效能产生积极的影响(Meglino, Ravlin, & Adkins, 1992)。此外，组织中个人与群体成员之间的价值观一致性有助于增加员工的工作满意度和提高工作效率(Adkins, Ravlin, & Meglino, 1996)。可见，组织中的多种因素都将影响组织成员的工作态度和行为(郭建志，郑伯坝，王建忠，2001)。因此，研究者们开始逐渐关注员工与其他组织因素之间的相互关系，提出了个人与环境匹配(person-environment fit)的概念(张翼，樊耘，2011)，并逐渐发展出一系列相关概念。其中，个人与组织匹配(person-organization fit)受到研究者和实践工作者的广泛关注(Kristof, 1996)。

正如世界上不存在完全相同的两片树叶，我们也无法找到完全相同

的两个组织。由于组织的性质、所在的地域、历史等的不同，特别是在组织发展过程中逐渐形成独特的组织文化，使得各个组织都具有区别于其他组织的个性。每个组织都具有一系列特征或个性，组织的个性是相对共性而言的，它是组织在长期发展过程中所形成的自身特有的文化及制度特性，它是别的组织所无法在短期内达到的境界或形成的特色(秦启文，2002)。一个人在某类组织中能够获得工作上的成功，但在其他类型的组织中却并不一定能够获得很好的发展。因此，个人进入某个组织工作，除了考虑个人与职业之间的匹配，还需要考虑到个人与组织之间的匹配。因为，对个人来讲，为了高质量地完成工作，获得较高的工作满意度，激发自身的工作动机，获得职业生涯成功，需要选择并进入一个合适的组织中工作。而对企业组织来讲，为了降低员工离职率，减少人力资源成本，传承组织文化，保持核心竞争力，需要吸引合适的员工为其工作。总之，无论是员工个人还是企业组织，个人与组织之间达到良好的匹配都是非常必要的。

在个人与组织匹配的研究中，价值观所起的作用越来越受到研究者的重视。因为价值观是个人的行为向导；对组织而言，价值观是组织文化的核心。个人价值观与组织价值观之间的良好匹配无疑会给个人和组织都带来很多益处。有研究发现，当个人的价值观和组织或者职业群体强调的价值观一致时，个体更容易满足，更快乐，工作更有动力，对组织也更忠诚(Judge & Bretz, 1992)。

在信息化、知识化、全球化的今天，企业组织之间的竞争更加激烈，企业自身常常面临着战略转移、结构调整和规模变更的抉择，拥有良好适应性的员工无疑是至关重要的。在员工选拔和社会化的过程中，要想获得能够灵活面对竞争，具有很高组织承诺的员工，关键在于实现员工个人与企业组织之间的高度匹配(Boxx, Odom, & Dunn, 1991)。

我国的社会、经济、文化背景与西方存在很大差异，国外关于个人与组织匹配的研究成果不一定符合中国的实际情况。那么，在我国的企业中，个人与组织匹配的内涵是什么？价值观在个人与组织匹配中起着什么样的作用？个人与组织在价值观上的良好匹配具有什么作用？影响个人与组织价值观匹配的因素有哪些？如何使个人与组织在价值观上达到良好的匹配？结合时代特点和社会文化背景来研究个人与组织价值观匹配这一课题，对我国的组织管理和人力资源开发都具有重要的理论意义和实践价值。

第一章

理论分析

第一节 个人与组织匹配研究进展

一、个人与组织匹配的含义

在牛津当代大字典中, fit(匹配)指的是一种相称、适应或胜任的状态。在《汉语大字典》(1995)中,“匹”具有“配合,相当,比得上”的意思。在《现代汉语词典》(2005)中,“匹配”具有“配合,比得上,相当,相配”的意思。从字面上来看,个人与组织匹配(person-organization fit)是指个人与组织之间的相配、配合,但在研究中,个人与组织匹配的含义极为复杂。也有研究者将其中的 fit 翻译为“契合”(郭建志,郑伯坝,王建忠,2001;郑仁伟,廖文志,翁振益,林仲威,2001;郭建志,郑伯坝,2002;毛筱艳,陈映羽,2005;魏钧,张德,2006)、“适配”(庄瑗嘉,苏弘文,2005;庄瑗嘉,林惠彦,2005)、“符合”(赵慧娟,龙立荣,2003)等。

在心理学及其他学科中,个人与组织匹配较早就受到研究者们的关注。但它引起更为广泛的兴趣是受到 Schneider(1987,1995)的吸引—挑选—摩擦(attraction-selection-attrition, ASA)理论的影响。Schneider 的理论甚至一度被作为个人与组织匹配的解释框架。在 ASA 理论看来,员工会选择和自己价值观相近的组织,而组织也会选择和组织价值观相近的员工。也就是说,如果个人和组织具有相似的价值观和目标,那么他们就会相互吸引(Schneider,1987)。

从已有的文献来看,随着研究的深入,个人与组织匹配的含义更趋复杂。例如,Chatman(1989)提出,应该以互动的观点来理解个人与组织匹配。因为个人和组织经过选择或甄选的方式,找到与自己价值体系相适合的对象;然后,组织对新员工进行社会化以影响员工的想法,新员工通过这种社会化过程了解组织共同的价值观和行为规范等。当组织价值观与个人价值观之间具有一致性时,个人与组织的匹配度高,这将影响个人价值观、角色外行为以及留职意向等(见图 1-1)。不过,在社会化过程中,新员工也可能影响组织共有的价值观与行为规范,使组织产生一定的变化。

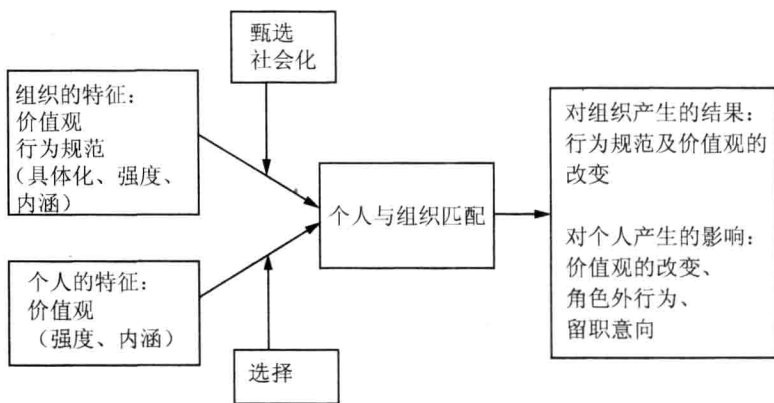


图 1-1 Chatman(1989)建构的个人与组织匹配的模式

如今,很多个人与组织匹配的研究主要是探讨个人和组织之间的相容性(compatibility)。因此,个人与组织匹配(person-organization fit)被认为是个人的人格、价值观、目标、信仰等与组织的文化、价值观、规范、目标等的一致性程度。但实际上,在个人与组织匹配研究中,研究者们提出了多种概念假设,在操作化定义和研究指标的选择上各不相同。

在以往的研究中,在匹配概念的理解上主要存在两个重要的区分。一是一致性匹配(supplementary fit)和互补性匹配(complementary fit)的区分(Kristof, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987; Cable & Edwards, 2004)。Muchinsky 等(1987)认为,一致性匹配强调个体与组织其他成员或组织文化等方面的相似性;而互补性匹配则主要强调个体是否拥有可以用来填补组织的不足的独特资源。一致性匹配常常通过考察个体与组织价值观、目标等的一致性程度来评估(Chatman, 1989, 1991; Judge & Bretz, 1992);而互补性匹配往往是指指导个体职业选择

和组织进行人员选拔的原则。二是需要—供给(needs-supplies)观点和需求—能力(demand-abilities)观点的区分(Edwards, 1991)。需要—供给观点主要从组织的角度出发,认为组织满足了个体的需要和偏好时就达成了匹配;而需求—能力观点更多是从个体的角度出发,这种观点认为匹配发生在个体拥有满足组织要求的能力时(金杨华,王重鸣,2001;陆小雨,王端旭,2006)。Cable 和 DeRue(2002)研究了三种不同类型的匹配:知觉到的个人与组织匹配、需要—供给匹配、需求—能力匹配,对数据的验证性因素分析发现,员工对这三种类型的匹配的感知是不同的;对经理人的研究结果也表明三种类型的匹配感知的会聚效度(convergent validity)和判别效度(discriminant validity)是不同的。

随着研究的深入,一些研究者认为个人与组织匹配是多维的(Westerman & Cyr, 2004; Piasentin & Chapman, 2006; 刘玲, 2010)。Kristof(1996)在总结以往研究的基础上重新对该概念进行了综合分析,并提出了个人与组织匹配的整合模型(见图 1-2)。该模型对一致性匹配和互补性匹配、需要—供给观点和需求—能力观点进行了整合。

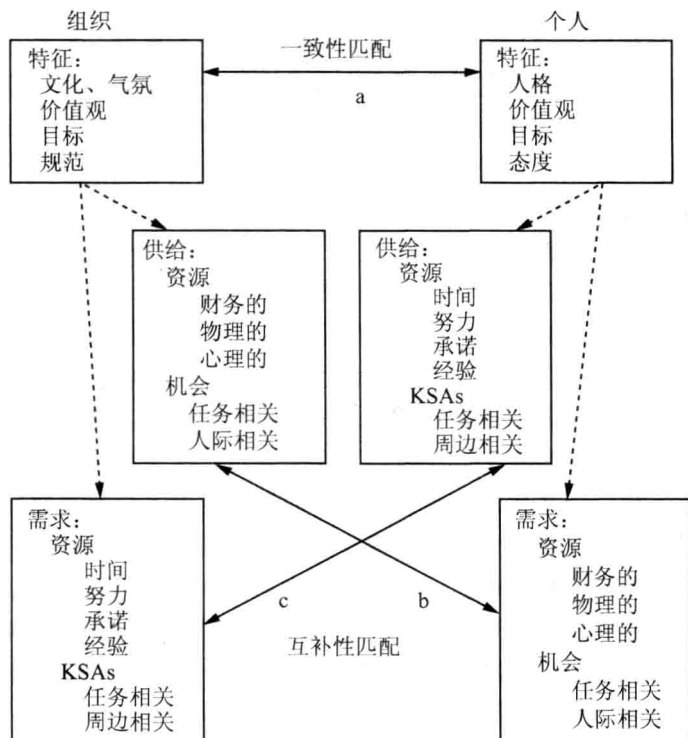


图 1-2 Kristof(1996)关于个人与组织匹配的整合模型

Kristof 认为,一致性匹配(箭头 a)发生在个体和组织两个实体间的基本特征相似时,个体的基本特征包括人格、个体价值观、个人目标和态度,组织的基本特征主要包括文化与氛围、组织价值观、组织目标和规范等方面。个体和组织在这些方面相似的基础上才可能有互补性匹配的存在。个人与组织的互补性匹配包括两种情况:一种是组织提供财务的、物理的和心理的资源,提供工作发展和人际交往的机会来满足个体在这些方面的需要(箭头 b);另一种是个体通过提供自身的时间、努力、承诺和综合能力(KSAs)等资源来满足组织在这些方面的需求(箭头 c)。

Kristof(1996)认为,个人与组织在以下三种情况下达到了匹配:一是,个人和组织二者至少有一方满足了另一方的需要;二是,个人与组织二者之间具有某些相似的基本特征;三是,前两种情况同时具备。

二、个人与组织匹配的操作化

一般而言,个人与组织匹配是指个人的人格、信仰、价值观与组织文化、策略性需求、组织规范及组织价值观的一致性程度(Richard, James, Daryl, & Robert, 1997)。虽然可以从一致性匹配与互补性匹配、需要—供给观点与需求—能力观点等对其进行解释,但是个人与组织匹配仍然非常复杂。在具体研究和实践当中,人们往往倾向于找到反映个人与组织匹配的核心内容,以便于解释和操作化(operationalization)。对于个人与组织匹配的操作化,不同的学者有不同的侧重点,概括起来主要包括以下四种观点(Kristof, 1996; 谭亚莉, 廖建桥, 2004; 张兴国, 许百华, 2005)。

一是价值观匹配。早期对个人与组织匹配的研究主要集中在测量个体和组织本质特点的相似性上,其中常用的指标便是价值观匹配(Chatman, 1989, 1991; Boxx, Odom, & Dunn, 1991; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Judge & Ferris, 1992; Posner, 1992)。因为价值观是根本性的,并且相对持久稳定。此后,不少研究者以组织文化来定义个人与组织匹配,而组织文化是一个较为模糊的概念,但其核心是组织的价值观,所以 O'Reilly 等人(1991)提出,员工与组织价值观的匹配是员工与组织文化匹配的关键因素。

二是目标匹配。Schneider(1995)的吸引—挑选—摩擦(Attraction-Selection-Attrition, ASA)理论认为,人与组织因他们之间的相似性而互相吸引。受 ASA 理论的影响,Schaubroeck、Ganster 和 Jones(1998)认为,个体会选择与其目标相似或能助其达到个人目标的组织;反过来,组织也会选择与其目标相似的个体。因此,应该评估个人目标与组

织目标之间的相似性来研究个人与组织之间的匹配程度(Vancouver & Schmitt, 1991; Vancouver, Millsap, & Peters, 1994; Witt & Silver, 1995; Kristof-Brown & Stevens, 2001)。

三是个体需求或偏好与组织系统、组织结构等工作环境特征之间的匹配(Turban & Keon, 1993; Cable & Judge, 1994)。它是建立在工作适应理论基础上的, 而该理论认为, 如果一个人的需要能在组织中很好地得到满足, 那么他将对自己所从事的工作感到满意。因此, Cable 和 Judge(1994)围绕组织系统(特别是报酬系统)与个人需要的匹配情况开展了相应的研究。

四是个体人格特点和组织气氛之间的匹配(Ivancevich & Matteson, 1984; Bowen, Ledford, & Nathan, 1991)。这种操作化表面上可以被看做反映了个人与组织间的一致性匹配, 但在测量上它却常常被看做是出自于需要一提供的观点(张兴国, 许百华, 2005), 因为研究者通常根据组织提供的资源 and 环境等评定组织气氛, 而个人的人格也是通过其需要来体现。因此, 这种特殊的操作化被认为是一种综合了一致性和互补性观点的研究取向(赵慧娟, 2004)。

三、个人与组织匹配的测量

个人与组织匹配的操作化决定了衡量匹配时“测什么”的问题, 即大致确定了所要测量的内容。但是, “怎么测”还是一个问题。虽然在评估个人与组织之间的匹配程度时所测量的内容各不相同, 但测量方法大致有三种(赵慧娟, 龙立荣, 2003; 缪自光, 付继娟, 2005; 奚玉芹, 戴昌钧, 徐波, 2009; 张锐, 陈启杰, 刘磊, 2011)。

(一)直接测量

个人与组织匹配的直接测量(direct measures)是让组织中的个人对自己与组织之间的一致性进行评价。例如, 让被试回答“我的价值观是否与公司的价值观相符合”这类问题。这样测量到的是个人主观判断的或知觉到的匹配度, 它暗含的前提假设是不管个人与组织是否具有相似的特征或者是否互相满足了对方的需要, 只要被知觉到了, 匹配就是存在的。而且, 在很多时候知觉到的匹配对个人的结果变量的影响, 比实际测量的匹配的影响更大。在判断一个人是否适合一个组织时, 通常是采用这种直接测量的方法。这种主观的感知匹配已经被应用于某些针对求职者的招聘和评估过程中。

直接测量法实施较为简便, 但存在一些不足(Edwards, 1991)。首先, 运用直接测量法往往能够得出匹配度与个体结果变量的显著相关,