

师徒间相似性对师傅指导意愿的影响^{*}

李霞 张阔 旦增贡赛 阿依努尔·阿卜力孜

(南开大学周恩来政府管理学院社会心理学系, 天津 300350)

摘要: 师徒相似性是师徒配对研究的重要内容。研究以 156 名大学生为被试, 采用实验法考察了师徒之间性别和种族这两种浅层的相似性以及师徒间人格特征这种深层的相似性对师傅指导徒弟意愿的影响。实验中被试承担师傅的角色, 对不同性别、种族和人格特征的徒弟做出评价。实验结果表明师徒间的性别、种族和人格的相似性显著影响师傅的指导意愿。师傅对与自己具有相似性别、种族和人格的徒弟的指导意愿显著高于与自己不相似的徒弟。研究结果支持了相似—吸引理论对师徒关系研究的解释力, 对我国现代组织中师徒制的实践具有借鉴意义。

关键词: 性别相似性; 种族相似性; 人格相似性; 指导意愿

中图分类号: B848

文献标识码: A

文章编号: 1003–5184(2018)06–0562–06

1 引言

师徒关系 (mentoring relationship), 也被译为指导关系, 一般指资历较深或经验较丰富的员工 (mentor) 对资历经验较浅的员工 (protege) 给予工作技能和生涯发展指导与支持的人际关系 (Ragins & Kram, 2007)。师徒关系是一种古老而又年轻的职业生涯发展工具。早在荷马史诗《奥德赛》中, 国王奥德修斯在参加特洛伊战争前就委任朋友 Mentor 保护、教育、指导和引领自己年幼的儿子以便成功的成为国王继任人 (Ragins & Kram, 2007)。近三十年的师徒关系研究充分显示师徒关系无论是对于徒弟的主观职业成功还是客观职业成功皆有显著功效 (Dickson, Kirkpatrick – Husk, Kendall, et al., 2013; Eby, Allen, Hoffman, et al., 2013; Ghosh, 2014)。尽管师徒关系的功能广为人知, 许多组织也采用职业导师项目或师徒项目, 但是有关正式师徒关系的研究还很少, 探讨正式师徒关系建立与启动的研究更是缺乏。师徒匹配是非正式师徒关系与正式师徒关系的重要区别所在, 也是影响正式师徒关系功能的重要一环。虽然国内已有学者开始探讨师傅和徒弟的个体特征对师徒之间相互选择倾向的影响 (李霞, 龙立荣, 2017), 但是鲜有研究对师傅和徒弟个体特征之间的相似性的作用进行考察。国外虽有研究考察师徒间的相似性的作用, 但其理论和结果能否适用中国的本土文化尚需验证。鉴于此, 作者试

图基于 Byrne (1971, 1997) 的相似—吸引理论 (similarity – attraction theory) 对正式师徒关系的匹配过程进行探索, 考察师徒间相似性对师傅指导意愿的影响, 为我国企事业单位中师徒制的实践提供参考。

2 文献回顾与假设

相似—吸引理论研究集大成者 Byrne (1971, 1997) 认为人们对世界的看法是相对确定的, 相同的价值观和世界观会减少彼此的误解与冲突。亲密关系研究的众多结果显示两个人越相似, 越会彼此吸引。相似性会增加个体间的人际吸引, 使双方更容易沟通, 从而建立和谐的人际关系。相似—吸引研究将“相似”分为主观相似或知觉到的相似 (perceived similarity) 与客观相似 (actual similarity) 两种。前者指个人主观感受到与对方的相似程度, 后者则是以客观指标 (如: 性别配对等) 衡量双方的相似程度 (Ensher & Murphy, 1997)。也有学者将“相似”分为深层相似 (deep – level similarity)、表层相似 (surface similarity) 和经验相似 (experiential similarity) (Eby et al., 2013)。表层相似是指个体在能使一个群体与另一个群体相区分的公开显见、生理的特征上的相似程度, 如性别、年龄、种族; 深层相似指态度、价值观、思维方式、认知风格等个性特征层面上的相似程度; 经验相似指个体在学历、教育背景、就单位、职务任期、地理位置等经验因素上的相似程度。

^{*} 基金项目: 国家自然科学基金青年项目 (71602095), 天津市社会科学规划项目 (TJJX12 – 004), 教育部人文社会科学研究青年基金项目 (15YJC190029)。

通讯作者: 张阔, E – mail: zhkuo@126.com。

相似—吸引理论由于具有强大的生命力与解释力,其影响早已超越它诞生的母体——社会心理学中的印象形成与亲密关系领域,对人力资源管理及教育领域中的众多议题,如面试、绩效评估、决策、培训等产生了广泛的影响。由于师徒关系也是一种由人际互动形成的较亲密的关系,彼此的相似性也会对关系的形成和功能产生影响。Ensher 和 Murphy (1997)较早地将相似—吸引理论应用于师徒关系研究领域,她们的研究显示当徒弟知觉到与师傅的相似程度越高时他对师傅越喜欢和满意,与师傅的接触频率也越高。Turban 和 Jones (1988)发现在组织的上下级关系中相似性也存在类似的影响:上司与下属之间的相似程度,不管是客观的相似还是主观上的相似,都会影响员工的满意度和上级对下属的绩效评估。

客观的浅层差异,尤其是一些携带有社会歧视或偏见的指标,在人际互动中容易形成障碍。Ragins (1997)认为像性别与种族等这种客观的浅层差异会在社会分类认知过程中激活刻板印象进而使师傅在评估徒弟时产生顾虑,使师傅不愿进一步去了解徒弟。Lankau, Riordan 和 Thomas (2005)则提出师傅在组织中是稀缺资源,不是每个徒弟都能获得师傅,由此较之师傅来说徒弟较不重视这些浅层相似性。一些学者开始关注师徒间的深层相似性,使用员工的档案资料和各种测量工具来考察师徒间工作价值观、人格特质等深层相似性及其影响 (Turban, Dougherty, & Love - Stuart, 1997)。

性别是最重要的一个人口学变量,也是学者们经常研究的一个客观浅层相似指标或差异指标。既有的研究多基于西方被试,性别与师徒关系的研究结论也不一致。有研究显示男性与女性有同等的意愿担任师傅;男性与女性有同等的机会获得师傅。但也有研究显示女性比男性的指导意愿低;女性比男性获取师傅的机会少。关于性别一致性既有的研究也没有显示统一的结论,有的研究显示性别一致性作用显著,有的显示不显著 (Mitchell, Eby, & Ragins, 2015)。不过, Ghosh (2014) 的元分析表明在性别一致的师徒配对中徒弟获得的职业发展功能 ($Mwr = 0.074$)、社会心理功能 ($Mwr = 0.138$) 和角色榜样功能 ($Mwr = 0.129$) 显著高于性别不一致配对中的徒弟。Lankau 等 (2005) 的研究发现性别相似对于预测徒弟报告的职业发展功能、社会心理功能和角色榜样功能皆不显著,但对于师傅报告的职

业发展功能和角色榜样功能预测显著,而且与师傅报告的对徒弟的喜爱显著正相关。这些不一致的结果要求学者对性别与师徒关系做更深入、更广泛的探讨。在此,研究将对中国文化背景中师徒性别相似性对师傅指导意愿的影响进行探讨,并依据相似—吸引理论提出假设:

H1:师傅对于指导与自己性别相似的徒弟的意愿高于与自己不相似的徒弟。

种族也是一个重要的人口学特征,凝聚着重要的个体差异。Ghosh (2014) 的元分析显示种族相似性与徒弟获得的社会心理支持有正相关。Chun, Litzky, Sosik, Betchtold 和 Godshalk (2010) 也发现种族相似性与师徒功能有正相关。Ortiz - Walters 和 Fullick (2015) 调查了学院中的师徒关系,通过对 163 位有色人种的博士生的问卷调查,发现人际舒适性、知觉到的相似性和内部动机与其博导对指导关系的承诺、满意和愿意留在关系中的倾向具有显著影响。Lankau 等 (2005) 的研究显示种族相似对徒弟报告的师徒功能影响不显著,但是对师傅报告的角色榜样功能预测显著。Ensher 和 Murphy (1997) 也认为在正式师徒配对中,性别与种族是需要重点考虑的。她们把实习生随机分配给同种族与异种族的师傅,结果发现种族一致的师徒配对中的徒弟报告的师徒关系质量更高,并且其中的师傅也更喜欢超越项目的目标要求来额外的指导徒弟。在此,依据相似—吸引理论提出假设:

H2:师傅对于指导与自己种族相似的徒弟的意愿高于指导与自己不相似的徒弟。

许多研究显示,无论是人格特征的客观相似还是主观知觉到的相似都会影响关系的形成、发展和效能 (黄飞, 朱浩亮, 张建新, 2011)。学者们在亲密关系研究中发现具有相似人格特征的夫妻或恋人比那些不具有相似人格特征的夫妻或恋人对他们的亲密关系更为满意 (Gattis, Berns, Simpson, & Christensen, 2004)。在人格相似研究中,尽管客观相似性与主观知觉到的相似性都对师徒关系产生作用,但是大多数研究集中在主观相似性上,考察客观相似性的研究还很不足。例如 Madia 和 Lutz (2004) 的研究发现师傅主观知觉到的与徒弟在外向性与责任心上的相似性与其留在师徒关系中的倾向显著正相关。不过还是有少数研究考察了师徒间人格特征的客观相似性。Godshalk 和 Sosik (2003) 计算了来自不同行业的 217 对师徒的掌握目标动机 (learning goal o-

rientation) 的相似性,结果显示师徒间学习目标越一致,徒弟报告从师傅那里获取的社会心理功能和职业发展功能越多。Menges(2016)考察了师徒间大五人格特质客观相似性对师徒关系功能的影响,发现师徒在经验开放性和责任心维度上的相似可以预测徒弟从师傅身上获取的职业支持功能和社会心理支持功能。由于人格是人际认知初期影响印象形成与交往策略的重要因素,而师傅的指导意愿是师徒关系建立进而发挥功能的前提,因此,此文依据相似一吸引理论对人格相似性对师傅指导意愿的影响提出如下假设:

H3:师傅对于指导与自己人格相似的徒弟的意愿高于指导与自己不相似的徒弟。

3 研究方法

3.1 被试

被试为某重点高校 156 名来自不同的专业的未婚本科生。其中汉族学生 72 名,藏族学生 84 名。72 名汉族被试中男生 38 人,女生 34 人;84 名藏族被试中男生 36 人,女生 48 人。大一、大二学生占 59%,大三、大四学生占 41%。

3.2 实验设计

实验采用 2(师徒性别相似性:是、否)×2(师徒种族相似性:是、否)×2(师徒人格相似性:是、否)实验设计。本研究设计了一个虚拟的师徒项目,被试在实验中担当师父的角色阅读不同徒弟的个人简历然后给出评价,此后,被试填写一份含有个人性别、种族和人格测量的问卷。

3.3 实验材料及程序

此文实验材料的设计和实验程序参照了李霞、龙立荣(2017)的研究。实验材料中徒弟的原型根据性别(男、女)、种族(汉族、藏族)和人格特征(内向、外向)的组合设计为 8 种。在 8 个徒弟形象设计过程中,尽可能将 8 个徒弟形象典型化,使之具有鲜明的外向或内向人格特征。8 个徒弟的个人简历除了性别、种族、内外向人格类型不同之外,其他的因素非常一致。由于既有研究显示徒弟的成就动机会影响师傅和徒弟间的相互选择倾向(Arora & Rangnekar, 2015),本研究对成就动机变量进行控制,把徒弟的成就动机都设定为高水平。43 名修过心理学课程的学生对实验材料中每个徒弟的外向水平和成就动机水平在七点量表上打分。“1~7”分别对应“非常内向~非常外向”与“成就动机非常低~非常高”。

4 个内向徒弟的外向水平平均分是 2.75,4 个外向徒弟的外向水平平均分是 6.01。两者差异的 t 检验结果显著($t_{(6)} = -61.954, p < 0.01$, $Cohen's d = 43.81$)。4 个内向徒弟获评分数之间差异不显著($F_{(3,171)} = 0.152, p > 0.1$),4 个外向徒弟获评分数之间差异也不显著($F_{(3,171)} = 0.808, p > 0.1$)。8 个候选徒弟的成就动机获评分数的总平均分是 5.82,8 个徒弟的成就动机差异不显著,可视为同一成就动机水平($F_{(7,343)} = 1.206, p > 0.1$)。从以上材料检验的分析结果来看,实验材料设计达到要求,各徒弟人格特质特点鲜明。8 个徒弟的性格呈现为内、外向两个水平;8 个徒弟的成就动机则在同一水平上。

实验程序的最后一步是将检验完毕的实验材料进行正式施测。整个实验过程大约需要 10 到 15 分钟,实验结束后发放礼品。

3.4 师傅人格和选择意愿的测量

由于内外向是人格的重要维度之一,当前研究中对师徒人格相似性的操作定义主要基于内外向水平。采用 Costa 和 McCrae 在 1992 年出版的大五人格量表简版(NEO-FFI)中的内外向分量表(陈国海, 2009)测量师傅的人格。量表为 5 级计分,由 12 道题构成, α 信度为 0.83。

采用李霞和龙立荣(2017)编制的 4 个项目来测量师傅对徒弟的选择意愿。测量采用 Likert 量表 5 级计分,1 表示“非常不愿意”,5 表示“非常愿意”。4 个项目的一致性信度 α 平均为 0.77。

4 研究结果

4.1 预分析

在正式分析之前,此文对师徒间的个体特征相似性进行编码。156 位被试担任师傅,每位师傅对 8 位徒弟做出指导意愿程度的评分。被试外向性测试得分的中位数为 3.167,27% 位数为 2.917,73% 位数为 3.333。以外向得分的中位数作为内向—外向二分类的标准把师傅的性格分成内向与外向两类。外向程度一致的师徒配对编码为:“人格相似”,否则编码为“人格不相似”。

4.2 描述统计结果

师傅对与自己性别、种族和人格相似与相异的徒弟的指导意愿的平均数和标准差见表 1。从表中看出,个体特征相似条件下师傅指导意愿的平均数都大于相异条件下的平均数。

表 1 不同师徒相似性条件下的描述统计结果

配对	性别		种族		人格	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
相似	3.42	0.96	3.43	0.97	3.42	0.96
相异	3.28	0.90	3.26	0.88	3.27	0.90

4.3 师徒间性别、种族、人格相似性对师傅选择意愿影响的方差分析

采用 UNIANOVA 程序对实验数据进行分析。方差分析的结果见表 2。

表 2 性别、种族和人格相似性对师傅选择意愿影响的方差分析结果

变异来源	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
性别相似性(<i>A</i>)	1	6.00	7.04**
种族相似性(<i>B</i>)	1	9.17	10.78**
人格相似性(<i>C</i>)	1	7.08	8.32**
<i>A</i> × <i>B</i>	1	1.38	1.62
<i>A</i> × <i>C</i>	1	0.95	1.12
<i>B</i> × <i>C</i>	1	0.50	0.59
<i>A</i> × <i>B</i> × <i>C</i>	1	0.85	0.99

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, 下同。

从表 2 的结果看,性别、种族和人格相似性的主效应都显著,而性别相似性和种族相似性这两种浅层相似性与人格相似性这种深层相似性彼此之间的交互作用皆不显著。不同性别、种族和人格相似条件下师傅的选择意愿见图 1 和图 2。

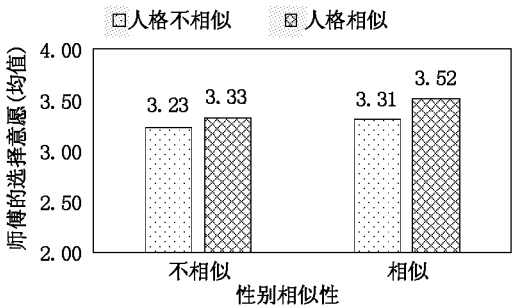


图 1 不同性别和人格相似条件下师傅的选择意愿

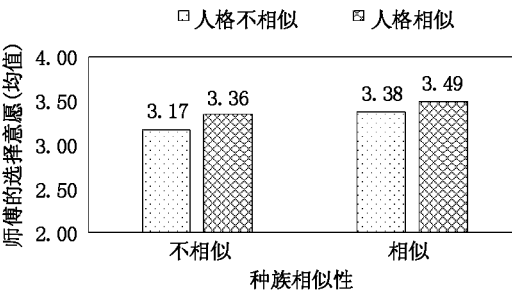


图 2 不同种族和人格相似条件下师傅的选择意愿

师徒性别相似性的主效应显著 ($F_{(1,1240)} = 7.04, p < 0.01$), 表明师傅更愿意选择与自己同性别的徒弟。进一步分组比较表明: 当师傅选择女徒弟

时, 女性师傅的指导意愿 ($M = 3.62, SD = 0.89$) 与男性师傅的指导意愿 ($M = 3.51, SD = 0.89$) 差异不显著, $t_{(622)} = -1.54, p > 0.05$ 。在选择男徒弟时, 男性师傅的指导意愿 ($M = 3.19, SD = 0.98$) 显著高于女性师傅 ($M = 3.06, SD = 0.86$), $t_{(622)} = -1.67, p < 0.10$ 。

种族相似性的主效应显著 ($F_{(1,1240)} = 10.78, p < 0.01$), 表明师傅皆稍倾向于选择与自己同种族的徒弟。对不同种族的徒弟而言, 无论种族是汉族还是藏族, 种族一致性对师傅的指导意愿作用皆显著。

人格相似性的主效应显著 ($F_{(1,1240)} = 8.32, p < 0.01$), 表明师傅更愿意选择与自己外向性水平相似的徒弟。进一步分组比较表明: 对内向徒弟来说, 内向师傅的指导意愿 ($M = 3.04, SD = 0.81$) 与外向师傅 ($M = 2.96, SD = 0.74$) 差异不显著, $t_{(622)} = -1.36, p > 0.10$ 。对外向徒弟来说, 外向师傅的指导意愿 ($M = 3.80, SD = 0.94$) 显著高于内向师傅 ($M = 3.58, SD = 0.93$), $t_{(622)} = -2.88, p < 0.01$ 。

4.4 师徒特征及其相似性对师傅选择意愿影响的回归分析

采用逐步回归分析考察师徒间的相似性对师傅指导意愿的影响, 尤其是师徒相似性是否相对于师徒个体特征具有增量的解释力。在回归分析前, 进行了共线性诊断和残差分析, 结果显示数据符合回归分析的前提。回归分析结果见表 3, 从表中可见在控制了师傅和徒弟的个体特征之后, 师徒间性别、种族和人格相似性仍然起显著的预测作用, 即仍能有效预测师傅的指导意愿。

表 3 师徒个体特征及相似性对师傅指导意愿的回归分析结果

	模型 1	模型 2	模型 3
师性别	0.00	0.00	0.00
师种族	-0.02	-0.02	-0.02
师人格	0.04	0.04	0.04
徒性别		0.24**	0.23**
徒种族		0.08**	0.07**
徒人格		0.37**	0.37**
性别相似			0.06*
种族相似			0.09**
人格相似			0.08**
R^2	0.00	0.20	0.22
ΔR^2	0.00	0.20**	0.02**
<i>F</i>	0.65	52.16**	38.64**

5 讨论

此文从相似—吸引理论出发, 提出了关于师徒

个体特征的相似性会对师徒间的人际吸引产生影响的假设 H1、H2 和 H3,这三个假设在此研究中都得到了验证。此研究的结果与 Ghosh (2014), Eby (2013) 等学者的结论一致。该结果说明 Byrne 的相似一吸引理论具有超越母体向其他领域渗透扩展的能力,为该理论的普范性丰富了证据,也为师徒关系领域引入了一种新的理论和研究范式。未来的研究可以在相似一吸引的理论范式下对更多的变量进行检验,以明确师徒哪些方面的相似性产生的影响更大、哪些方面的相似性又影响着师徒关系的哪些方面。譬如师徒哪方面的相似性影响师徒选择过程、师徒功能? 这种影响作用的机制又是什么? 有什么中介变量或调解变量? 相应的,在这一研究范式下,学者们也可以探讨差异一吸引理论(互补吸引理论)在师徒关系领域的应用问题。尽管 Glomb 和 Welsh (2005) 指出在差异一吸引中人格特质差异产生的结果还缺乏完整的理论框架加以解释。这一范式引导出来的更多的相似一吸引研究或差异一吸引研究在将来无疑可以加深对师徒关系的理解。

此研究的结果对指导师徒关系的实践也具有指导意义。此研究三个假设的验证也说明当组织在规划师徒项目的启动时,要考虑师徒间性别、种族和人格的相似性。这三方面相似性的效应量虽然不大,但此研究结果说明师徒间的相似性是在独立起作用的,即在控制了师徒的个体特征性别、种族和人格之后师徒间的相似性仍然作用显著。这一结果与 Lee 和 Jeong (2013) 在韩国的研究结果很一致。他们从徒弟的视角来考察影响徒弟参与师徒项目的因素,发现师徒知觉到的相似性和徒弟的自我表露共同贡献的变异也很小($\Delta R^2 = 0.06$)。这说明在师徒配对过程中除了考虑师傅和徒弟各自的个人特征外,还需要考虑这些特征之间的相似性,若加入师徒相似性则能显著提升师徒配对的效果。

此外,较之以往研究多关注师徒间的主观相似性,此研究则重点考察了师徒间的客观相似性。由于在组织的师徒项目实践中师徒匹配往往早于师徒交往,在人际交往基础上形成的主观相似性不能用于师徒匹配过程。相反,客观相似性却可以用来提高师徒匹配的质量,促进组织师徒项目的效果。虽然未来的研究仍需在中国本土进一步考察客观相似与主观相似间的关系,但此研究对客观相似性的检验无疑具有价值。

师徒关系是一种发展性的、具有应用价值的人际关系,是技艺传承、知识共享的重要手段,也是组织人力资源培训与开发的重要工具。此研究突破传统的问卷调查法,采用实验法对师徒关系的启动阶

段进行考察,验证了相似一吸引理论在师徒关系领域的应用,考察了既有研究所忽视的相似性对启动阶段的影响的问题,具有一定的理论意义。师徒配对是正式师徒项目成败的重要一环,师傅是组织的稀缺资源,此研究探讨师徒个体特征相似性对师傅指导意愿的影响无疑对我国正在大力实行的现代学徒制实践具有借鉴意义。此研究的一个不足在于人格相似性的考察仅基于内外向维度,考虑到人格的多维性,这样的分类略显简单,未来的研究需要进一步丰富。另一不足在于本研究采用了情境模拟实验开展研究,相对于问卷调查法而言具有更高的内部效度,然而情境模拟与真实的组织环境仍有一定的距离,因此研究的结论需要与后续研究特别是现场调查的研究结果相互印证。

参考文献

- 陈国海. (2009). *组织行为学* (第三版, pp. 71 - 73). 北京:清华大学出版社.
- 黄飞, 朱浩亮, 张建新. (2011). 人格相似性与关系质量的关系: 单向视角. *心理学探新*, 31(02), 154 - 159.
- 李霞, 龙立荣. (2017). 个体特征因素对师徒之间选择倾向的影响. *心理科学*, 40(6), 1421 - 1427.
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2015). The joint effects of personality and supervisory career mentoring in predicting occupational commitment. *Career Development International*, 20(1), 63 - 80.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Byrne, D. (1997). An overview (and underview) of research and theory within the attraction paradigm. *Journal of Personality & Social Psychology*, 14(3), 417 - 431.
- Chun, J. U., Litzky, B. E., Sosik, J. J., Bechtold, D. C., & Godshalk, V. M. (2010). Emotional intelligence and trust in formal mentoring programs. *Group & Organization Management*, 35(4), 421 - 455.
- Dickson, J., Kirkpatrick - Husk, K., Kendall, D., Longabaugh, J., Patel, A., & Scielzo, S. (2013). Untangling protégé self-reports of mentoring functions. *Journal of Career Development*, 41(4), 263 - 281.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., ... Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139(2), 441 - 476.
- Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (1997). Effects of race, gender, perceived similarity, and contact on mentor relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 460 - 481.
- Gattis, K. S., Berns, S., Simpson, L. E., & Christensen, A. (2004). Birds of a feather or strange birds? Ties among per-

- sonality dimensions, similarity, and marital quality. *Journal of Family Psychology*, 18(4), 564 – 574.
- Ghosh, R. (2014). Antecedents of mentoring support: A meta – analysis of individual, relational, and structural or organizational factors. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 367 – 384.
- Glomb, T. M., & Welsh, E. T. (2005). Can opposites attract? Personality heterogeneity in supervisor – subordinate dyads as a predictor of subordinate outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 749 – 757.
- Godshalk, V. M., & Sosik, J. J. (2003). Aiming for career success: The role of learning goal orientation in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 417 – 437.
- Lankau, M. J., Riordan, C. M., & Thomas, C. H. (2005). The effects of similarity and liking in formal relationships between mentors and protégés. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 252 – 265.
- Lee, D. Y., & Jeong, B. J. (2013). An examination of behavioral antecedents to individuals' participation in a social mentoring network from a protégé's perspective. *Cyberpsychology Behavior and Social Networking*, 16(1), 37 – 44.
- Madia, B. P., & Lutz, C. J. (2004). Perceived similarity, expectation – reality discrepancies, and mentors' expressed intention to remain in big brothers/big sisters programs. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(3), 598 – 623.
- Menges, C. (2016). Toward improving the effectiveness of formal mentoring programs: Matching by personality matters. *Group & Organization Management*, 41(1), 98 – 129.
- Mitchell, M. E., Eby, L. T., & Ragins, B. R. (2015). My mentor, my self: Antecedents and outcomes of perceived similarity in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 1 – 9.
- Ortiz – Walters, R., & Fullick, J. M. (2015). Mentoring protégés of color: Experiences of primary and informal mentors. *The International Journal of Management Education*, 13(2), 141 – 153.
- Ragins, B. R. (1997). Diversified mentoring relationships in organizations: A power perspective. *Academy of Management Review*, 22(2), 482 – 521.
- Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1991). Easier said than done: Gender differences in perceived barriers to gaining a mentor. *Academy of Management Journal*, 34(4), 939 – 951.
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). The roots and meaning of mentoring. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice* (pp. 3 – 15). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Turban, D. B., Dougherty, T. W., & Love – Stuart, M. S. (1997). *Mentor demographic, relational demographic, and perceived similarity effects in developmental relationships*. Paper presented at the 57th Annual Academy of Management Meeting, Boston, MA.
- Turban, D. B., & Jones, A. P. (1988). Supervisor – subordinate similarity: Types, effects, and mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 228 – 234.

The Impact of Mentor – protégé Similarity on Mentor's Willingness to Mentor Proteges

Li Xia Zhang Kuo Danzeng Gongsai Abulizi Ayinuer

(Department of Social Psychology, Nankai University, Tianjin 300350)

Abstract: The mentor – protégé similarity is quite important for the pairing of mentor and protégé. From the mentor's perspective, this experiment examined the effects of surface similarity of gender and race and the deep – level similarity of personality on the mentor's willingness to mentor protégés. 156 university students subjects occupied mentor's role and assessed their tendency to mentor 8 kinds of protégés with certain gender, race and personality characteristics. The findings indicated that the mentor – protégé similarity of gender, race and personality has significant influence on mentor's protégés selection. The mentors are more willing to select a protégé who is similar to their own gender, race and personality, instead of a protégé who is dissimilar to them. This study not only gives a support to the similarity – attraction theory in the mentorship area, but also has practical guidance for current modern apprentice practice.

Key words: gender similarity; race similarity; personality similarity; willing to mentor