

西方厚黑学

——基于马基雅弗利主义及其相关的心理学研究

汤舒俊 郭永玉

摘要:马基雅弗利主义是一种操纵他人、不择手段、谋取个人利益的人格特质。结构启动、工作卷入、控制点等变量调节着马基雅弗利主义对绩效的作用。马基雅弗利主义降低着人们的道德取向,但无助于社会经济成功。马基雅弗利主义是一种跨文化存在。未来的研究应开发马基雅弗利主义的內隐测量、使用元分析整合相关研究成果、引入高级统计技术以探讨马基雅弗利主义与绩效关系和加强马基雅弗利主义在中国的本土化研究。

关键词:马基雅弗利主义;绩效;道德;社会经济成功

中图分类号: B84 文献标识码: A 文章编号: 1001-4608(2010)04-0105-07 收稿日期: 2009-10-26

作者简介:汤舒俊,华中师范大学心理学院博士生,长江大学教科系讲师 434023;郭永玉,华中师范大学心理学院教授,博士生导师 430079

我国是文明礼仪之邦,自汉以来,儒家立国,尽管“仁义礼智信”、“天地君亲师”规范着社会的行为准则和伦理关系,但道德层面的约束不可能保证人人都是谦谦君子,人们在社会交往中都恭谦礼让。相反,揭开文明礼仪的画皮,上至王室贵胄,下到平民百姓,借孔孟之道,行曹刘之术,我们却看到了诸如见利忘义、尔虞我诈、背信弃义、恩将仇报的人间厚黑剧。这是中国的厚黑学,不仅影响范围广,而且延续时间长,远至战国时期的韩非子及其所建立的法家,主张“好利恶害”的人性论,推广法、术、势结合的治国方略;近至民国时期的李宗吾及其《厚黑学》,自封“厚黑教主”,详述史上豪杰的权谋计术,尽诉昔日英雄的奸诈耍滑。这不仅与中国主流的儒家思想背道而驰,还挑战着传统伦理道德的底线。无独有偶,在西方,从圣经故事中的该隐(Cain)杀弟,到文艺复兴时期马基雅弗利(Machiavelli)献书,这是西方的厚黑学,尽管源自基督教文明,兴于文艺复兴时代,但时空的距离与文化的差异仍然没能阻止西方人利用人性的弱点,推崇炙热的权力,鼓动可能的手段,在利益与诱惑面前,他们同东方人一样都选择了追逐、背叛甚至残忍,也放弃了操守、道德乃至信仰。

马基雅弗利主义,西方的厚黑学,一样地撩人兴趣,发人深思。

一、马基雅弗利和马基雅弗利主义

尼科罗·马基雅弗利(Niccolo Machiavelli, 1461—1526)是意大利著名的政治家、剧作家和历史学家,曾长期在佛罗伦萨共和国任要职,为意大利的国家统一和民族解放奔波驰走,虽屡挫屡试,但最后仍失意于政治。这位深受文艺复兴思想影响的政治家,萃取他的内政历练、外交捭阖,提炼前朝的功过得失,在图囿中奋笔疾书,留诸后世的《君主论》(The Prince)和《论李维著罗马史前十书》(Discourses on the First Ten Books of Titus Livius)是其代表作。然而书稿甫出,哗声四起,书中屡现惊世骇俗之语“统治者应当杀掉敌手,而不要只是没收他们的财产。因为被剥夺财产的人,可以图谋复仇,而那些被从肉体上铲除的人,就不可能这样做了。”“如果要加害于人,务必坏事做绝,被杀的人对死亡的品味转瞬即逝,忍受的痛苦反而轻得多。”“要施惠于人,务必细水长流,点滴为限,恩惠才会被更深地感受到。所谓慷慨就是对自己的财产吝啬小气,对他人的所有物大

方施为”^{[1] 71-77} 其言语之狠毒、表达之直露,堪称西方前无古人、开启来者的“厚黑教主”。

马基雅弗利主义(Machiavellianism)不是马基雅弗利的思想理念和政治主张的集成,而聚焦于其迎合当时统治者所提出的帝王之术和驭人之道。这使马基雅弗利主义成为西方的厚黑学,沦为权术和谋略的代名词。不同学科背景的研究者对马基雅弗利主义的定义和认识都带有相当的“厚黑”色彩,如克里斯蒂(R. Christie)和吉斯(L. Geis)将马基雅弗利主义定义为“操纵者得到比不使用操纵策略更多的某种回报,而他人至少在直接背景下所得更少的一个过程”^{[2] 35}。瑞克斯(J. Ricks)和弗里德里克(J. Fraedrich)将马基雅弗利主义定义为“一个可以用来解释操纵的、劝说的行为以达成个人目标的特质”^{[3] 197}。伽可伯伟兹(S. Jakobwitz)和伊甘(V. Egan)认为马基雅弗利主义是“提倡自我利益、欺骗和操纵的人际间战略”^{[4] 331}。尽管语言表述不同,但多数研究者认同马基雅弗利主义是一种操纵他人、不择手段、谋取利益的人格特质。马基雅弗利主义者具有以下几个典型的特征和行为:(1)使用操纵性策略,在人际互动中使用如劝说、欺骗等可能的手段使他人服务自己的利益;(2)玩世不恭的认知,以消极、玩弄的态度对待他人,将他人视为可能操纵与利用的对象;(3)在思想和行动上对传统道德的漠视。

二、马基雅弗利主义的结构与测量

(一) 马基雅弗利主义的结构

克里斯蒂和吉斯在建构马基雅弗利主义测量工具时,是按照三个主题来组织量表的,即人际间策略技巧的项目(tactics items)、人性观的项目(views items)和道德性的项目(morality items)。这在事实上否定了马基雅弗利主义结构的一元说^{[5] 365},支持了其他研究者认同的马基雅弗利主义结构多元说^{[6] 113}。由于研究被试、研究方法和研究者主观理解的差异,不同研究者对马基雅弗利主义结构的探索有着各自的表述,如威廉姆斯(L. Williams)等用因素分析的方法,找出马基雅弗利主义四个潜在维度,并分别命名为“交往伦理”、“操纵性策略和假设”、“对人性的看法”、“道德行为”^{[7] 1};拉姆丹(S. Lamdan)等用多元回归的方法,探索出马基雅弗利主义由“对他人的

不信任”、“利己”、“抑制同情或帮助的倾向”、“指令和影响他人的偏好”四个维度组成^{[8] 301}。尽管上述维度的表述各异,但都可内化为近似一致的马基雅弗利主义人格形象,即认知上,主张人性恶,对别人的宽容就是对自己的残忍,坚持利己的价值观,一切服从和服务于自己现实的既得利益和潜在的或得利益;情感上,表情冷酷,很少有情感卷入或移情,不易为忠诚、友谊所动;行为上,动用各种可能的手段控制和影响他人,为达目的,不择手段,甚至不惜打道德的擦边球、走法律的钢丝绳。

(二) 马基雅弗利主义的测量工具

为了测定马基雅弗利主义,克里斯蒂和吉斯延伸阅读了古今政治著作,包括《政治心理学》(The Psychology of Politics)、《孙子兵法》(The Book of Lord Shang)、《论政治》(Arthashastra)、《君主论》,甚至《圣经》^{[9] 26},并直接从《君王论》和《论李维著罗马史前十书》中摘抄典型的陈述句,略作测量学的修饰,形成71个备选项目池,最后筛选出区分效果最好的20个项目,形成测量马基雅弗利主义的李科特式七点量表Mach IV,吉斯报告的平均分半信度为0.79^{[2] 32}。

由于测量内容与道德规范相违,社会称许性会造成效度的问题,纳尔森(G. Nelson)和吉尔伯森(D. Gilbertson)发现Mach IV与Marlow-Crowne社会称许性量表的得分相关是显著的,尤其是对女性被试^{[5] 27}。克里斯蒂又开发了迫选式量表Mach V, Mach V包括20个三联项目组,每个项目组有三个表述,一个是关于马基雅弗利主义的表述(Mach项,它与Mach IV中的项目表述基本一致),一个是与马基雅弗利主义无关但与社会赞许性相匹配的陈述(匹配项),另一个用于控制不同的社会赞许性(缓冲项),被试从三个选项中标识出其最认同和最不认同的表述,按照被试的选择组合并根据既定评分程序来给予评分,但由于计分程序并非均衡赋予权重的而受到批判。尽管有学者尝试改进计分程序,但仍没有实质性地提高Mach V的准确性^{[10] 309}。威廉姆斯认为Mach V和Mach IV并不是平行量表,两者相比,Mach IV要更准确。细(Shea, M.)认为采用Mach V施测所得分半信度,即使采用Spearman-Brown公式调整后也只有0.45,离传统可接受的标准仍相距甚远。金(W. King)也认为Mach V的信度总的

来说是站不住脚的^{[11] 1643}。

近年来,也有研究者尝试编制新的测量工具,如马基雅弗利主义行为问卷(Mach-B),其测量不是建立在认知构建的基础上,而开发了行为评定设计的情境来预测马基雅弗利主义的行为表现。最近的新编量表还有马基雅弗利人格量表(Machiavellian Personality Scale, MPS)^{[12] 1219},但这些新量表的使用和检验还很少。实证研究中,Mach IV 成为研究者们最普遍采用的测量工具。

三、与马基雅弗利主义的有关心理学研究

(一) 马基雅弗利主义与绩效

绩效(performance)是员工对组织的贡献。实践中,一些盈利性组织钟情于高绩效的业务员,而高绩效的业务员又高度认同马基雅弗利主义^{[13] 163},似乎企业按图索骥,只要找到了高马基雅弗利主义者,就找到了未来的高产者,事实上果真如此吗?吉斯发现高马基雅弗利主义者仅在以下情境中工作成效显著:(1)当他们与别人面对面直接交往,而不是间接地相互作用;(2)当情境中要求的规则与限制最少,并有即兴发挥时;(3)情绪卷入与获得成功无关时^{[2] 1285}。可见,人际互动是前提,马基雅弗利主义要操控他人,没有人际互动,谈不上操控;自由决策的空间和权力是保证,有决策和行为的自由,才有马基雅弗利行为表现的机会;冷血无情是重要条件,马基雅弗利主义行为拒绝情感卷入,无情才能无所不为。

盖伯(M. Gable)等以零售业为背景,对马基雅弗利主义与绩效的关系进行了系列实证研究,其特点是非常注重调节变量的作用,尤其是关注个体特质、情境变量、工作态度在马基雅弗利主义与绩效之者可能发挥的某种交互作用。盖伯的三个研究都是在一家中等规模、拥有78家分店的专卖店连锁公司进行,在78位经理中,排除了女性被试、任职不到一年的被试以及谢绝调查的被试,共48位男性经理作为被试参与了系列研究。研究分别表明结构启动(initiating structure)、工作卷入(job involvement)和控制点(locus of control)调节着马基雅弗利主义对绩效的作用,即马基雅弗利主义对绩效的作用,随着引入的第三个变量的变化而变化。因此,高马基雅弗利主义对高绩效的决定性作用并不是绝对的,无条件的。

1. 结构启动的调节作用

结构启动是领导者在达成目标的过程中,对自己和部属进行角色确定和工作干预的程度。为探讨其可能的作用,盖伯等对48位男性经理进行了问卷施测,用Mach IV测量其马基雅弗利主义水平,采用领导行为描述问卷(Leadership Behaviour Description Questionnaire, LBDQ)中所内含的有关结构维度的15个项目来测量工作中上司所建构的工作环境,并根据分数将其分为低结构维度组和高结构维度组,绩效通过每平方英尺销售额(sales per square foot)、毛边际收益百分比(gross margin percent)和存货流转(inventory turnover)三个指标来考核,数据由财务部门提供。结果表明在上级建构的宽松环境中,高马基雅弗利主义的经理会与其绩效显著正相关,反之,在一个严格的建构环境中,马基雅弗利主义与绩效无关^{[14] 159}。结构启动的调节作用显著,盖伯的结果印证了吉斯的观点,即高马基雅弗利主义者在当情境中要求的规则与限制最少,并有即兴发挥时会有很好的绩效,在上级建构的宽松工作环境里,上司在其管理中有着很大的权力保留,而由此造成的一些权力真空地带就是马基雅弗利主义者施展的绝好舞台,他们或狐假虎威、或越职擅权,由于情境中的要求与限制最少,马基雅弗利主义成就其绩效。反之,宽松不在,羁绊有加,高马基雅弗利主义的经理找不到用武之地,最后的绩效也就不可能优于其他经理。

2. 工作卷入的调节作用

工作卷入是员工认同其工作,积极参与并认为其工作绩效对其自我价值很重要的程度。盖伯通过对48位男性经理的综合问卷施测来分析其可能的作用,施测问卷中的Mach IV测量马基雅弗利主义水平,而工作卷入量表(Job Involvement Scale, JIS)测量员工对工作的认同程度,并根据工作卷入量表分数将其分为经理们分为低工作卷入组和高工作卷入组,绩效仍通过每平方英尺销售额、毛边际收益百分比和存货流转三个指标来考核。结果表明对于工作卷入度低的经理,其马基雅弗利主义与绩效不相关,工作卷入度高的经理,其马基雅弗利主义与绩效显著相关^{[15] 1317}。盖伯对这一结论的解释是,工作卷入是员工内心深处对工作及工作重要性的认同,工作卷入指向最后的结果即工作绩效,高工作卷入者是结果导向的,因此,某位经理如果其工作卷入度很高时,又

在马基雅弗利主义人格得高分,那对于绩效来说绝对是锦上添花,这意味着该员工不仅会牢记使命(专注于绩效目标),在过程中也会兢兢业业(并不择手段),其最终的绩效结果会显著地好;反之,如果某位经理工作卷入度低,这意味着其心思已游离于本职工作,其目标也抛弃了既定绩效,在决定绩效的核心因素已去的情况下,马基雅弗利主义人格上的得分,已经不再重要,因为这时的绩效注定是较差的。

3. 控制点的调节作用

控制点反映了个体对行为过程和对行为结果责任的认识和定向。盖伯对控制点采用内外控制量表(Internal-External Locus of Control Scale)来测量,根据中位数分数将其分为内控组和外控组。马基雅弗利主义水平采用 Mach IV 测量,而绩效采用公司财务所提供的每平方英尺销售额、毛边际收益百分比和存货流转率三个指标来考核。通过相关研究的方法,结果表明对于外控组的经理来说,其马基雅弗利主义与绩效的相关显著,而对于内控组的经理来说,则不存在显著相关,高马基雅弗利主义、外控组的经理会有更好的绩效^{[16][599]}。盖伯对上述研究结果的进一步解释是商店经理的工作是跨边界的,而且缺少上级物理上近距离的监控,这实际上昭示着马基雅弗利主义的存在空间,而不同的控制点决定了不同的绩效取向,外控组向外界(组织和制度之外)要绩效,倾向于利用可能的机会如私自改变商品陈设、订购新商品、控制人事预算,以增加绩效,高马基雅弗利主义的经理会得到更好的绩效;内控组则向内部(组织和制度之内)要绩效,倾向于埋头内部工作,服从组织,依靠制度,但在各个商店资源禀赋相当的前提下,其绩效差异不会很大。

由上可见,尽管马基雅弗利主义并非高绩效的充分必要条件,不能简单地讲高马基雅弗利主义就能带来高绩效,但马基雅弗利主义与绩效确有某种关系,我们在考察和分析马基雅弗利主义可能的作用时还是要以时间、地点、条件为转移。

(二) 马基雅弗利主义与道德

马基雅弗利主义者作为现实的个体,追求个人正当合法利益本也无可厚非,但如果损人利己、损公肥私,牵扯第三方利益者,那就是涉及到道德的问题。道德是有力量的,但道德是一种软性的

约束,并非刚性的诉求。仅仅依靠自觉自制,马基雅弗利主义者会放弃可乘之机,可图之利?马基雅弗利主义和经济机会主义是正相关的,在信息不对称的情况下,马基雅弗利主义者倾向于利用手中的优势,使自己的利益最大化^{[17][181]}。马基雅弗利主义者总是表现出更少的道德导向^{[18][209]},对他们来说,当道德遭遇利益,道德总是说服不了利益,道德总是被利益所绑架,这在社会各个阶层都有所体现,也为不同的研究者所证实。唐(T. Tang)和程(Y. Chen)以高校学生为被试发现马基雅弗利主义在贪爱钱财和不道德行为中起着显著的中介作用^{[19][12]},而在IT业,马基雅弗利主义者对忽视知识产权和侵犯他人隐私表现出更多的认可^{[20][279]}。

道德决策制定是一个多维度的构建,包括马基雅弗利主义在内的人格特征、同认知道德发展(cognitive morality development)、责任(accountability)以及人口统计学等变量一起决定着道德行为及其意图^{[21][1]}。尽管马基雅弗利主义不是唯一的前因变量,但标(D. Beu)等发现马基雅弗利主义是道德行为意图最有力的预测因子。这一点对消除不道德行为具有启发意义,但唐(T. Tang)和程(Y. Chen)发现以降低马基雅弗利水平为目的的短期道德干预效果并不理想,而长期的道德教化和整个社会道德舆论环境的提升则有意义。

另外,斯切普斯(D. Schepers)提醒马基雅弗利主义者也有着道德判断,他们在道德公正(moral equity)这个维度同非马基雅弗利主义者一样,内心都有着对事件本身“对”和“错”的感觉和判断^{[22][339]}。因此不能简单地说马基雅弗利主义者“不道德”,确切地讲是“不顾道德”,在利益面前顾不上讲道德了。

(三) 马基雅弗利主义与社会经济成功

我们经常想当然,马基雅弗利主义者脸厚心黑,使奸耍诈,为达目的不择手段,他们会拿得更多、爬得更快,职场中的马基雅弗利主义者也会得到更多的个人收益和更快的职务晋升。不同的研究者结合不同的行业进行了探索性研究。韦克菲尔德(R. Wakefield)对美国的注册会计师进行研究,分析结果显示马基雅弗利主义分数同收入和地位并没有显著的相关,而且无论对于男性,还是女性,成功因子(即地位和收入)和马基雅弗利主义分数并不存在显著相关^{[23][115]}。韦克菲尔德的

结论是高马基雅弗利主义的会计师并不会比这一特质上得分低的同行获得更高的收入和更有声望的地位,韦克福尔甚至还直白地表达出了严格自律和高度职业操守的会计师行业对马基雅弗利主义的排斥。科金(J. Corzine)等研究了美国银行业的马基雅弗利主义,在其以银行业从业人员薪水为因变量的多元回归分析中,在回归方程中有四个显著解释变量,性别、年龄、教育程度和服务年限,其中性别与因变量负相关,年龄、教育程度和服务年限与因变量正相关,但与马基雅弗利主义的得分无关^{[24] 372}。亨特(S. Hunt)和强克(L. Chonko)则回答了马基雅弗利主义是否与市场营销业的成功有关,在简单相关研究中,马基雅弗利主义和收入呈负相关,但在以营销业成功的指标工作头衔和收入水平为因变量,以年龄、性别、教育水平和马基雅弗利主义为自变量的多元回归分析中,当年龄、性别和教育水平作为回归中的控制变量时,马基雅弗利主义不再是收入的一个显著预测变量^{[25] 355},这也证明了之前变量的简单相关中,马基雅弗利主义和收入的负相关是伪相关。上述研究似乎表明马基雅弗利主义与社会经济成功没有关系,但盖伯(M. Gable)和托卜尔(M. Topol)等对零售业的研究表明,马基雅弗利主义与社会经济成功有关系,而且不是我们所想当然的正相关,而是负相关。在其报告商场经理的马基雅弗利主义研究中,多元回归结果表明年龄、性别和马基雅弗利主义是工作头衔和收入水平的显著预测因子,但是马基雅弗利主义分数越低的被试,其更可能被提升至更高的管理层级和被给予更好的待遇^{[26] 368}。杰米尔(G. Gemmill)和赫思勒(W. Heissler)也发现马基雅弗利导向与向上的流动性(即职务晋升)并无显著关系^{[27] 351}。马基雅弗利主义与社会经济成功是无关系的,甚至负相关,这样的结论在令人颇感意外的同时,是否也昭示心黑脸厚、寡廉鲜耻也要付出高昂代价?因为工商业并非仅是短线交易,更是长期博弈,毕竟厚黑仅能作权宜之计,道德才是长久策略。

(四) 马基雅弗利主义的跨文化研究

克里斯蒂和吉斯认为马基雅弗利主义是一种跨文化存在,还提出低马基雅弗利主义更可能在传统文化中存在,而高马基雅弗利主义则更可能在非传统文化或者在转型期的背景下存在^{[2] 356}。一些学者所进行的跨文化研究开阔了我们的视

野,沃肯森伯格(L. Oksenberg)通过在中国香港地区施测,发现传统的中国学生比西化的中国学生表现出显著少的马基雅弗利主义^{[28] 399}。郭(H. Kuo)和马塞拉(A. Marsella)对64对在性别、年龄、教育水平和社会赞许性上都匹配的中国台湾大学生和美国大学生施测,结果表明中国台湾被试和美国被试在量表的得分上无显著性差异,这意味着两个不同的文化种族群体厚黑程度相仿;但由于文化种族的差异,具体的项目得分分析表明,中国台湾被试在阿谀奉承、使奸耍诈等行为策略上的得分显著得高,属“厚黑在行”,而美国被试则对人性恶更加认同,属“厚黑在心”。他们力主在跨文化人格研究中建构概念上的等值,并建议采用成份分析、语义差异等技术来比较不同文化种族在人格特质上的异同点^{[29] 165}。

四、小结与研究展望

综上所述,有关马基雅弗利主义的研究已经取得了相当多的成果,研究的内容主要涉及到马基雅弗利主义的结构、测量、马基雅弗利主义与绩效、工作成功的关系以及跨文化研究等方面。作为一项能够激发多个学科研究者兴趣并极具现实意义的研究课题,马基雅弗利主义的相关研究必将继续并繁荣,但是当前的研究尚存不足,有待于在未来研究中进一步完善。

首先,关于马基雅弗利主义的测量,尽管Mach IV量表仍在广泛使用,由于施测内容与社会主流价值观、传统道德说教的冲突,社会赞许性日益成为众矢之的,如吉斯报告Mach IV与爱德华社会赞许性量表有近-0.4的显著相关。已有的文献在测量马基雅弗利主义时并未考虑社会赞许性,我们在以后的研究中应注意这种反应偏见,如在统计上采用偏相关、协方差分析来进行事后控制,当然,我们如果能更新测量方法,如能尝试使用反应时技术或测谎仪等工具对马基雅弗利主义进行内隐测量则更好。

其次,关于马基雅弗利主义的相关研究中,不同研究者都结合特定的职业群体对其马基雅弗利主义水平进行了测定,这些研究从不同的角度丰富并深化了我们的认知,但是由于样本固有差异、被试类型和研究方法的不同,研究也产生了一些令人混淆甚至相互矛盾的结论,如人口统计学变量性别、学历与马基雅弗利主义的关系,男性和女

性,谁更加马基雅弗利化?受教育程度更少的被试是否表现出更多的马基雅弗利行为?研究者并未达成统一意见,相同主题的研究成果缺乏整合,我们可以采用元分析的方法,通过效应量的计算与比较,整合先前的独立研究,获得更一般性的结论。

第三,盖伯在进行马基雅弗利主义与绩效关系的系列研究时,注重研究环境因素、认知、态度等在其中的调节作用,这是一个很好的导向,但是他的研究是在20世纪80年代完成的,其方法限于相关研究,报告指标也只是皮尔逊相关系数,其结论的推理和原因的解释更多是一种推断和臆测,缺少用数据说话的底气。当时由于多元统计的技术及相应计算工具的缺失所造成的遗憾,正是今天的研究者的机会,多元回归、路径分析和结构方程模型等高级统计技术可以更好揭示可能的调节作用。

最后,关于马基雅弗利主义在中国的研究要加强,已有研究大多是在西方的社会背景下、以西方人为被试进行的,中国文化背景下的研究相对缺乏。尤其是在今天改革开放、市场经济、社会转型的大背景下,我们欣慰于经济的发展但同时也感叹到道德的滑坡,中国人是否更加厚黑了?中国企业家的社会经济成功是因为伟大的时代,还是马基雅弗利主义人格的“伟大”?马基雅弗利主义有没有提升中国公司员工的绩效?国内还没有实证的研究来回答,而我们发展经济、建设和谐社会,却迫切地渴求上述问题的答案。

参考文献:

[1] 马基雅弗利·君主论 [M]. 王水,译. 上海:上海三联书店,2008.

[2] Christie, R., & Geis, F. L. Studies in Machiavellianism [M]. New York: Academic Press, 1970.

[3] Ricks, J., & Fraedrich, J. The paradox of Machiavellianism: Machiavellianism may make for productive sales but poor management Reviews [J]. Journal of Business Ethics, 1999(20).

[4] Jakobwitz, S., & Egan, V. The dark Triad and normal personality traits [J]. Personality and Individual Difference, 2006(40).

[5] Nelson, G., & Gilbertson, D. Machiavellianism revisited [J]. Journal of Business Ethics, 1991(10).

[6] Ahmed, S. M. S., & Stewart, R. A. C. Factor analysis of the Machiavellianism scale [J]. Social Behavior and Personality, 1981(9).

[7] Williams, M. L., Hazleton, V., & Renshaw, S. The measurement of Machiavellianism: A factor analytic and correlational study of Mach IV and Mach V [A]. Paper presented at the Annual meeting of the International Communication Association, New Orleans, Louisiana, US, 1975.

[8] Lamdan, S., & Lorr, M. Untangling the structure of Machiavellianism [J]. Journal of Clinical Psychology, 1975(31).

[9] Moss, J. Race effects on the employee assessing political leadership: A review of Christie and Geis' (1970) Mach IV Measure of Machiavellianism [J]. Journal of Leadership and Organization studies, 2005(11).

[10] Shea, M. T., & Beatty, J. R. Measuring Machiavellianism with Mach V: A psychometric investigation [J]. Journal of Personality Assessment, 1983(47).

[11] King, W. C. Jr., & Miles, E. W. A quasi-experimental assessment of the effect of computerizing non-cognitive paper and pencil, measurement: A test of measurement equivalence [J]. Journal of Applied Psychology, 1995(80).

[12] Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. The Development and validation of a new Machiavellianism scale [J]. Journal of Management, 2008(35).

[13] Millord, J. T., & Perry, R. P. Traits and performance of automobile salesmen [J]. The Journal of Social Psychology, 1977(103).

[14] Gable, M., & Dangelo, F. Job involvement, Machiavellianism and job performance [J]. Journal of Business and Psychology, 1994(9).

[15] Gable, M., Hollon, C., & Dangelo, F. Managerial Structuring of work as a moderator of the Machiavellianism and job performance Relationship [J]. The Journal of Psychology, 1992(126).

[16] Gable, M., & Dangelo, F. Locus of control, Machiavellianism and managerial job performance [J]. The Journal of Psychology, 1994(128).

[17] Maria, S., Clive, R., & Yves, T. Machiavellianism and economic opportunism [J]. The Journal of Applied Social Psychology, 2007(37).

- [18] Rayburn, J. M., & Rayburn, L. G. Relationship between Machiavellianism and type A personality and ethical-orientation [J]. *Journal of Business Ethics*, 1996 (15).
- [19] Tang, T. L., & Chen, Y. Intelligence vs. wisdom: The love of money, Machiavellianism, and unethical behavior across college major and gender [J]. *Journal of Business Ethics*, 2008(82).
- [20] Winter, S. J., Stylianou, A. C., & Giacalone, R. A. Individual difference in the acceptability of unethical information technology practices: The case of Machiavellianism and ethical ideology [J]. *Journal of Business Ethics*, 2004(54).
- [21] Beu, D. S., Buckley, M. R., & Harvey, M. G. Ethical decision making: A multidimension construct [J]. *Business Ethics*, 2003(12).
- [22] Scepers, D. H. Machiavellianism, profit and the dimension of ethical judgment: A study of impact [J]. *Journal of Business Ethics*, 2003(42).
- [23] Wakefield, R. L. Accounting and Machiavellianism [J]. *Behavior Research in Accounting*, 2008(120).
- [24] Corzine, J. B., Buntzman, C. F., & Busch, E. T. Machiavellianism in U. S. Bankers [J]. *The International Journal of Organizational Analysis*, 1999(17).
- [25] Hunt, S. D., & Chonko, L. B. Marketing and Machiavellianism [J]. *Journal of Marketing*, 1984(48).
- [26] Gable, M., & Topol, M. T. Machiavellianism and the department store executive [J]. *Journal of Retailing*, 1988(64).
- [27] Gemmill, G. R., & Heissler, W. J. Machiavellianism as a factor in managerial job strain, job satisfaction and upward mobility [J]. *Academy of management of Journal*, 1972(15).
- [28] Oksenberg, L. Machiavellianism in traditional and Western Chinese students [A]. In W. W. Lambert & R. Weisbrod (eds.), *Comparative perspectives on social psychology*. Boston: Little Brown, 1971.
- [29] Kuo, H. K., & Marsella, A. J. The meaning and measurement of Machiavellianism in Chinese and American college students [J]. *The Journal of Social Psychology*, 1977(101).

(责任编辑: 蒋永华)

The Western Equivalent of *Houheixue* (厚黑学) : Machiavellianism and the Related Studies

TANG Shu-jun, GUO Yong-yu

Abstract: Machiavellianism is named after the Italian statesman Machiavelli, and is now commonly accepted as a trait that is characterized by manipulating others for personal gains at all costs and by all means. Such variables as initiating structure, job involvement and locus of control moderate the effect of Machiavellianism on an individual's performance. Although Machiavellianism degrades the ethical-orientation, it does not help in attaining socioeconomic success. However, this selfish philosophy does find its existence in different cultures. In the Chinese context, future researches on Machiavellianism should focus on developing an implicit measurement, employing meta-analysis to incorporate the existing research conclusions, adopting advanced statistic techniques to explore the relationship between Machiavellianism and performance, and strengthening the indigenous studies based on the Chinese culture.

Key words: Machiavellianism; performance; ethics; socioeconomic success