

## 吃亏是福？ 自我牺牲的心理与行为后果及其理论述评

张明

河南师范大学教育学部，新乡

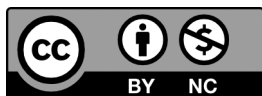
**摘要** | 从文化视角看，“吃亏”在一定程度上反映了个体所具备的自我牺牲精神。何为自我牺牲？即个体在维护其信念和价值观的过程中，愿意承担与金钱、物品、名誉等相关的多种形式的利益损失。本研究在以往研究的基础上对自我牺牲所产生的心理与行为后果进行了讨论。首先对自我牺牲的概念、特征、类型以及测量方法进行了简要概述；其次详细分析了合理的自我牺牲行为对情绪与情感、行为表现和组织绩效等方面的积极影响，即自我牺牲下产生的“福报”；接着，从亲缘选择理论、道德信念理论、动机理论及互惠性利他理论的视角，探讨了自我牺牲行为带来积极回报的理论基础；最后，本文指出现有研究的不足，并建议未来研究应重点关注研究视角，文化比较以及干预机制三个方面。

**关键词** | 自我牺牲；积极效应；理论基础

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



### 1 引言

自古以来，“吃亏是福，忍耐是智”这一观念根植于中国传统文化中，从儒家文化中的“仁爱精神”到道家的“无为而治”，再到佛教中的“忍辱负重”，这一观念在不同的思想体系中都有深刻的体现，其核心揭示了在动态的社会互动背景下，个人通过“吃亏”所获得的长远福祉。所谓“吃亏”一定程度上可以理解为“自我牺牲”，即个体为了维护个人信念和价值愿意承担其利益在金钱、物品以及名誉等多种形式的损失（Milbank, 1999）。在日常生活中，若个体选择自我牺牲的做法，往往被视为无私、利他、谦让的生活态度。与此同时，自我牺牲的观念也被视为集体和谐的支柱之一，当个体在组织内部或者人际交往过程阶段，适

度地实施自我牺牲行为，往往可以得到外界的赞美，该行为在一定程度上体现了大众对该行为的接受性和认可度。以往研究发现，个体选择行为的背后存在双动机，因而在自我牺牲带来的结果方面也存在不同观点。一方面，自我牺牲可推动个体的创新行为、工匠精神等（Li et al., 2016；徐振亭等，2020；邓志华，肖小虹，2020），当个体在群体中感到被需要并能够积极付出时，会体验到内在的满足感，这种感受能够提升其价值感和幸福感。这些积极后果被许多人视为“吃亏是福”的体现。然而，另一方面，长期的自我牺牲会导致心理负担的增加，从而带来消极的心理和行为结果。如自我怀疑、损害弱势群体利益，以及陷入道德相对主义的误区等（赵玉田等，2022）。特别是当个体的自我牺牲行

作者简介：张明，河南师范大学教育学部，研究方向：教育心理学。

文章引用：张明. (2025). 吃亏是福？自我牺牲的心理与行为后果及其理论述评. *中国心理学前沿*, 7(9), 1126–1132.

<https://doi.org/10.35534/pc.0709183>

为既没得到应有的回报,又被他人理解时,个体发生情绪烦恼等认知失调的概率将会增大。目前而言,关于自我牺牲是否能带来积极效应的观点仍有不同看法,有必要结合以往研究和不同理论视角,深入探究自我牺牲产生的心理与行为后果,以厘清自我牺牲引发心理和行为后果背后的深层逻辑。

本文从文化心理学的角度出发,以“自我牺牲”为切入点前人的研究进行回顾。首先对自我牺牲的定义、特点和类型进行界定,然后分析自我牺牲对个体心理和行为的积极意义,再分析相关理论的内在机理,最后从多个方面提出未来研究的方向,研究聚焦于自我牺牲与积极心理行为(福报)之间联系,试图建立一套完整的理论体系,从而更好地理解自我牺牲和福报之间的关系,研究具有重要的理论价值和现实意义。

## 2 研究现状与述评

### 2.1 自我牺牲的内涵及其特征

自我牺牲(Self-sacrifice)在组织情景中普遍存在,是推动组织或个人发展的重要手段。从亲群体行为角度出发,其基本内涵为:当个体自愿放弃或推迟其自身的利益、权利或某些福利时,即被认为产生了自我牺牲行为(De Cremer, et al., 2009; 华威, 凌文铨, 2024)。自我牺牲与利己主义或自私行为恰巧相反,自私行为会对社会生产、人际交往、自主创新能力的可持续发展造成严重阻碍(余俊宣, 寇彧, 2015)。

自我牺牲作为一种复杂的态度与行为,其特点主要包含三个方面:(1)利他主义:自我牺牲一般是由于帮助他人或服务集体的动机而起,个体为满足他人需求会主动舍弃自身利益,这种利他性呈现出无私奉献的表现,某些时候甚至会牺牲个人的舒适、安全与资源(Mc Andrew & Perilloux., 2012)。(2)道德驱动:自我牺牲者往往存在强烈的责任感或规范意识,认为救助他人或者自我奉献是一种义务,这种责任感或许是出自文化、家庭教育或个体的价值观,在特定的情况里,会带动个体做出超出其平常能力的牺牲行动。王磊等学者(2024)研究表明,不同种类的领导者会借助义务道德信念/权力道德信念和义务动机/权力动机呈现自我牺牲行为。(3)自我认同的加强或削弱:自我牺牲在一定程度上可以强化自我认同,让个体觉得自己是“有价值的”或“心地好的”,若长期过度地去牺牲,个体也许会忽略掉真正的自我需求,甚至渐渐造成自我认同的削弱,引发过度付出后产生自我迷失的体验。实证研究也表明(胡冬梅, 吴屹, 2019),自我牺牲型领导对员工具有“双刃剑”影响,即领导的自我牺牲行为既可以激励员工工作投入,还能提升团队有效性;或许也会造成员工工作热情降低、远离领导及工作的不利作用。

### 2.2 自我牺牲的类型

自我牺牲包含不同种类,明确其分类是厘清它们不同影响的前提。根据自我牺牲的对象与关系不同,可将其分为自我牺牲型情侣(个体为促进伴侣的幸福或关系的稳定而牺牲自己的利益、愿望或需要),自我牺牲型领导(领导者出于坚守信仰、价值观而心甘情愿承担风险和损失),上述自我牺牲行为的在本质上呈现出相似性(凌如心, 2023; 杨维, 2023; Choi & Mai-Dalton., 1999)。

依照动机以及个体所追逐的目标差别,自我牺牲大略可分为三类:自我实现型自我牺牲、适应型自我牺牲和无意识型自我牺牲,每一类皆具有独特的成因和表现形式,还会对个体的心理健康产生不一样的影响。

(1)自我实现型自我牺牲是为个人成长、自我实现目标,暂时放弃某些当下的需求,就像管理者处于自我牺牲背景时实施他人导向(利他主义)增加了其变革行为的出现,进而实现最终的绩效目标(Singh & Krishnan., 2008)。尽管该行为可为个体带来成就感和一定的幸福感,但也可能引发工作压力和生活失衡。(2)适应型自我牺牲的个体为常常为了得到群体的接纳而作出妥协或舍弃,徐振亭等学者(2018)认为,当领导表现出舍己为人的自我牺牲精神时,能得到下属的内心接纳与认同,提高了员工对其的信任与认同感,进而让员工于工作中体现出强烈的自我效能,投入更多的时间跟精力,恰当的适应型牺牲可增进安全感与归属感,但要是牺牲过大,个体也许会逐步丧失自我的认同感,引发内在的焦虑状态。(3)无意识型自我牺牲是指个体出于潜意识动机,在没意识的情况下做出牺牲举动,如在压力情境里下意识地放弃自身需求,这种牺牲往往会造成压抑及自我失落感(周谨平, 2022),导致个体慢慢形成“受害者心态”。合适的自我牺牲能够增强社会幸福感与成就感,但过度牺牲极易引发心理健康上的问题。因此,识别不同类型的自我牺牲及其心理上的动因非常关键。

### 2.3 自我牺牲的测量方式

在以往研究中,自我牺牲的测量方法呈现多元化趋势,包括李克特式量表、实验操纵和日记追踪法等。

(1)李克特式量表:在以往研究中,李克特量表是学者们测量领导自我牺牲行为的主要方式之一,目前学界大多采用De Cremer和Van Knippenberg(2004)开发的单维结构自我牺牲型领导量表,共5个题项,代表性条目为“我的上司愿意为群体利益而做出自我牺牲”,采用六点计分法,由于该量表具有丰富的理论内涵,获得了国内外研究者的广泛应用,但仅适用于领导层。

(2)日记追踪法:Impett等学者(2014)的研究团队曾采用日记法捕捉被试每天的实际牺牲次数,具体做法为询问被试为对方做牺牲的频率。(3)实验操纵:情景测验也是测量自我牺牲行为的常用工具。部分研究者

给被试提供亲密关系中的牺牲情境，要求被试在实验室中想象或谈论该牺牲行为（Visserman et al., 2022; Zhu et al., 2021），再诱导相应的结果变量。以上方法的综合灵活使用，能够为研究者提供多角度、多维度的自我牺牲行为测量，从而深化对该领域的认知和理解。

### 3 自我牺牲的心理与行为后果

#### 3.1 自我牺牲与情绪情感之间的关系

自我牺牲行为与个体的情绪情感密切关联。当领导者展现自我牺牲的行为时，不仅能大幅提升员工对领导者和组织的认同与信任，而且对降低员工工作里的疏离感有作用（孙秀明等，2021）。这种信任和认同感的提升不仅提高了工作效率，还显著提升了员工对工作的满意度（Alshahrani., 2022）。周如意、龙立荣等学者（2021）从团队层面进行相关探索，认为有自我牺牲精神的领导者把团队目标当作核心，通过在团队里表现出自我牺牲举动，并积极推广合作、奉献及团队优先的价值理念，该领导方式能够促使团队成员将个人关注点从个人价值及目标转移至团队价值及目标，提升团队的聚合能力，进而推动团队维持积极健康的态势。因而自我牺牲行为在一定程度上对个体情绪情感的满足有帮助，进而推动其心理健康的进步。

#### 3.2 自我牺牲与行为表现之间的关系

自我牺牲行为对于个体的行为表现也有积极作用，具体表现在以下三个方面：第一，创新行为。具有自我牺牲精神的个体往往更愿意与同事合作，分享资源和经验，这种合作精神可以促进团队内部的知识共享和创新思维的碰撞（邓莉芬，2022）。以往研究也证明了这一结果，即当在重视集体主义价值观的引导下，若领导主动承担创新过程和工作任务中的风险，则会激励员工积极参与创新活动，同时通过充分的团队交流，增强员工完成创新任务的信心。第二，亲社会行为。自我牺牲型领导可以内化个体的利他主义价值观进而增强个体的亲社会行为倾向，因为越多追随者认为领导者在时间、资源等方面作出了牺牲，他们就有可能将自己提供给他人。并更愿意用利他行为作为回报（Ruggieri et al., 2023），而个体的亲社会行为在某种程度上也是一种社会进步的象征与表现。第三，工作投入。既往研究发现，自我牺牲型领导可以对员工的工作投入产生积极影响，同时领导者认同和组织认同是自我牺牲型领导对员工工作投入影响路径中的重要中介变量（Chen et al., 2020）。因此，自我牺牲型领导在个体行为表现上的积极影响呈现多维性，它不仅能够激发个体的创造性行为倾向与亲社会行为表现（常保瑞等，2024），促进员工的工作投入，而且也能够促进团队协作、强化利他主义价值理念和提升组织归属感，为组织产生长久的积极成效，对构建和谐社会也发挥重要作用。

作用。

#### 3.3 自我牺牲与组织绩效之间的关系

绩效无疑是组织或个体生存与发展的关键要素之一。在组织管理中，绩效不仅是衡量个体核心能力的关键标尺，更是呈现企业持续竞争优势的核心标志。李晔等学者（2021）的研究表明，自我牺牲型领导所表现的行为在一定程度上属于一种群体情境刺激，对于群体内部个人的工作绩效发展有着积极的影响作用。自我牺牲型领导行为既能体现出领导者对于组织目标的忠诚和奉献程度，同时也可以向下属或团队成员传递一种积极的信号或者信息，此类领导者凭借着自身无私的行为在团队中起到了模范与示范的作用，激励下属在工作中尽可能投入更多的精力去努力，带动着员工在工作当中表现出更为充沛的工作活力和责任感。与此同时，当员工在工作当中受到领导的工作上的帮助和关心时，通常会以提升工作业绩等多种方式去回报领导的积极对待。因此，自我牺牲型领导在组织团队中表现出来的积极行为方式以及所营造出来的工作氛围，不仅能够辅助员工提升了绩效产出，还能在更大程度上推动组织实现稳定与持续发展。

综上所述，若个体在日常生活中或者工作中展现自我牺牲行为时，表面看上去似“吃亏”，但从更长远的视角去考虑，其得到的社会资本、情感回报以及职场发展潜力可能是难以进行量化。但个体同样需要把握自我牺牲的“度”，长时间忽视自我需求，过度聚焦他人的利益，或许会使个体为了提升工作效率、帮到下属或同事，而导致个体有意违反组织政策、规定或禁令（何琴清，2022），进而诱发身心疲惫、情感耗竭，以及职业倦怠等消极情感与行为的发生。因此，保持适当的边界设定，才能确保自我牺牲行为的可持续性，进而避免过度牺牲对个体产生负面影响（郭锦蒙，2023）。

## 4 相关理论分析

#### 4.1 亲缘选择理论视角

亲缘选择理论（Kin Selection Theory）是指个体往往会去帮助和自己有血缘关系的亲属，因为这样可促进与自身相同的基因在后代中的传承，由此提高自身的广义适合度水平。此理论核心主张在于，利他行为一般发生在亲属中间，而且和亲缘关系的紧密程度成正比，就是说亲缘关联越亲近，个体表现出利他表现的倾向越明显。该理论能辅助解释人类在亲密关系中呈现较强自我牺牲倾向的原因（Michod, 1982）。以生物进化的角度看，部分学者也证明了，亲缘选择机制推动个体为基因延续而自我牺牲，亲缘选择仍是社会性利他主义进化的关键理论阐释（Foster et al., 2006）。此外，白晶团队（2022）的研究发现，在人际关系中，自我牺牲不仅对个体产生积极效果，更有利于亲密关系的稳固，自我牺



性行为能够强化个体对他人关怀、敬重和承诺的信心，进而增进关系的安全感及稳定性，提高亲密关系水平，亲缘选择理论为自我牺牲行为产生积极心理或行为回报给出了关键解释线索。

#### 4.2 道德信念理论视角

道德信念理论由王磊等学者（2024）提出，该理论以道德信念视角为切入点，深入分析管理者牺牲行为背后的重要驱动因素及作用方式，其主要思想包括：第一，义务和权利两种道德动机共同组成领导者自我牺牲行为的内在动力，基于角色认知，管理者受义务观念驱动产生优先保障集体利益的责任感；基于权利实现预期或组织责任认知，管理者被权利动机推动而做出舍己为公的行为。第二，行为的演化轨迹与个体变量关联极大，个人在判别权利义务的过程中形成道德认知，促使行为动机产生，人格特质结合自我认知发展路径会引导道德信念的形成，这和个体实施自我牺牲的倾向直接挂钩。第三，组织环境同样是促使领导者自我牺牲的关键因素，个体的权利义务道德观往往由组织文化、社会规范等外部条件塑造，从而推动领导者形成自我牺牲的动力。当工作环境倡导联合行动和共同价值达成时，管理者会更多地表现出自我牺牲行为，以此激发团队的积极性，处于此类组织背景下，领导者强烈的履职意识和克己奉公的作风容易得到同事的认可与支持，进而促进团队运作效率提高，该理论利用道德信念概念，揭示了自我牺牲行为的作用原理，同时也合理阐释了潜在回报的存在依据。

#### 4.3 动机理论视角

从动机理论的角度来看，个体的自我牺牲行为通常是内在动机与外在动机相互作用的结果。动机理论中的自我决定理论（Self-determination Theory）为理解自我牺牲行为的驱动力提供了重要依据（Deci et al., 2017）。首先，个体自我牺牲行为中，内在动机起到的作用不可忽视，它是指个体基于内心的责任感、价值观以及道德义务而实施的行为。在许多情境里，个体的责任感推动其为他人或者集体的福祉作出牺牲，甚至忽略自己的真实需求。依据自我决定的相关理论，内在动机的来源是个体的自主性、胜任感和归属感，当个体发觉自己在某一角色中有责任且有能力时，他们更可能表现出自我牺牲的举动（Gagné & Deci., 2005）。其次，外在动机也对自我牺牲行为产生显著影响。外在动机是指外部环境中对个体行为的期望或奖励，如社会赞许、他人认可或物质回报等外部因素可能促使个体进行自我牺牲行为（Legault., 2020）。无论是东方文化或西方文化，助人行为一般会获得社会的高度赞扬，个体也许会被外部奖励所驱动，进而强化个体自我牺牲的想法，这种外部驱动可能利用增强个体的社会归属感、提升自我价值体验或满足他人期望来影响其行为表现。

#### 4.4 互惠利他理论视角

互惠利他理论（Reciprocal Altruism Theory）由罗伯特·特里弗斯（Robert Trivers）提出。该理论认为，自我牺牲行为并不总是纯粹出于无私的动机，而是基于一种“互惠”的心理机制，个体通过利他行为可能获得间接的回报。换言之，个体可能在当下牺牲自己的利益，以期在未来某个时刻，得到他人的帮助或回报（Trivers., 2006）。这种行为模式有助于解释许多人类和动物社会中的合作行为，尤其是在群体或社区层面的相互帮助。互惠利他理论主要关注的是“未来回报”的概念，也就是人们做出自我牺牲的举动时，并不是为了眼前的回报，而是因为期望将来能够获得别人的帮助，这种预期不仅包含情感上的收获，也可能包括社会资源、消息、支持甚至是物质财富方面的回馈（邹文麓等，2012）。以往研究也发现，个体会基于“值”做选择——挑选令自己当下吃亏或损失的选项，并认为“值得”的牺牲（唐辉等，2014）。此外，互惠行为常常依赖于个体间的积极互动。如果个体能从以往互动关系中建立信任，并确信对方会报答自己，那么他们可能继续表现牺牲行为。反之，他们则会减少或停止这类行为的发生。

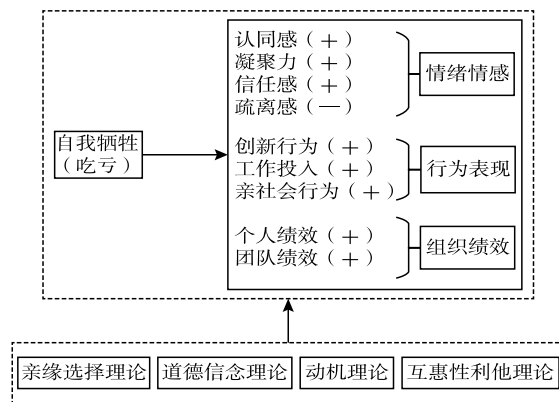


图1 理论框架图

Figure 1 Theoretical framework diagram

### 5 总结与展望

本文通过对自我牺牲行为的含义、类别以及对个体的心理与行为的影响、背后相关联的理论依据等，结合对“吃亏是福”文化思想的剖析，阐述了个体在遭受短期利益损失的同时，也可能会获得长期的心理和社会馈赠，虽然在自我牺牲的研究中取得了些许结果，但仍有一些不足。

第一，在研究视角上，需注重跨学科与层次的整合。自我牺牲不仅是一种心理现象，也是一种社会行为。本研究中涉及自我牺牲行为多来源于组织行为学领域，且多以自我牺牲型领导为研究对象。未来需要从教育学、心理学及社会学等多个学科视角进行跨界整合

研究,进一步探索自我牺牲的多重意义和复杂性。此外,现在大多研究集中在个体层面(王艳子,王聪荣,2020),较少关注团队层面的研究,未来应加强探讨个体在群体中的自我牺牲行为如何影响集体或者团队的心理和行为福祉,进而更加全面地洞悉与了解自我牺牲在不同层次方面的积极心理与行为效应。

第二,在文化比较上,需挖掘东西方的潜在差异。本研究主要是在东方文化背景下,探究自我牺牲对个体行为与心理方面的影响,然而在不同的社会结构与文化背景里,自我牺牲行为的呈现及影响也许有明显的差异,在个人主义倾向明显的西方文化格局里,更加突出个人的自主状态、自由选择以及个人价值实现,为了集体去牺牲个人利益大概会成为一种挑战(Yang et al., 2023)。基于此,通过比较不同文化背景下的自我牺牲行为可知,其动机、过程与后果可能有所不同,而这种行为能不能给个体带来积极的福报,尚待进一步商榷,未来研究应进一步聚焦文化情境对自我牺牲行为的影响,在西方文化背景状况下剖析自我牺牲行为的产生机制及其心理后果可能出现的明显不同,试着挖掘其跨文化环境下的适应性与普遍性。

第三,在干预机制上,需预防过度自我牺牲的负面效应。自我牺牲行为的负面后果不容忽视,尤其是在过度自我牺牲的情境下,个体可能会产生情感疲劳、自我认同迷失甚至心理健康问题。以往研究也发现,牺牲的成本与人际关系中的幸福感呈负相关(Righetti et al., 2020)。因此,在未来的研究中,也需要关注如何利用心理干预、团体辅导等调试方法,通过对团队成员的支持行为等方式来减轻过度自我牺牲给个体心理所带来的消极影响,进而防止“福报变不幸”的情况发生。

## 参考文献

- [1] Milbank, J. (1999). The ethics of self-sacrifice. *First Things: A Monthly Journal of Religion and Public Life*, 33-34.
- [2] Li, R., Zhang, Z. Y., & Tian, X. M. (2016). Can self-sacrificial leadership promote subordinate taking charge? The mediating role of organizational identification and the moderating role of risk aversion. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 758-781.
- [3] 徐振亭, 罗瑾琦, 曲怡颖. (2020). 自我牺牲型领导与员工创新行为: 创造性投入与团队信任的跨层次作用. *管理评论*, 32(11), 184-195.
- [4] 邓志华, 肖小虹. (2020). 自我牺牲型领导对员工工匠精神的影响研究. *经济管理*, 42(11), 109-124.
- [5] 赵玉田, 焦育琛, 蒋俏. (2022). 自我牺牲型领导对员工工作努力的双刃剑效应: 领导认同与领导虚伪的作用. *中国人力资源开发*, 39(5), 43-56.
- [6] De Cremer, D., Mayer, D. M., Van Dijke, M., Schouten, B. C., & Bardes, M. (2009). When does self-sacrificial leadership motivate prosocial behavior? It depends on followers' prevention focus. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 887.
- [7] 华威, 凌文铨. (2024). 管理者自我牺牲行为研究. *中国人力资源开发*, 18(11), 9-13.
- [8] 余俊宣, 寇彧. (2015). 自私行为的传递效应. *心理科学进展*, 23(6), 1061-1069.
- [9] McAndrew, F. T., & Perilloux, C. (2012). The selfish hero: A study of the individual benefits of self-sacrificial prosocial behavior. *Psychological Reports*, 111(1), 27-43.
- [10] 王磊, 刘炳强, 孙佳悦. (2024). 领导者何以自我牺牲: 基于道德信念视角的理论框架. *中国人力资源开发*, 41(4), 125-142.
- [11] 胡冬梅, 吴屹. (2019). 自我牺牲型领导的双刃剑影响作用研究: 基于扎根理论. *领导科学*, (16), 75-78.
- [12] 凌如心. (2023). 情侣自我牺牲行为与即时情绪的关系: 自我构念的作用(硕士学位论文). 华中师范大学.
- [13] 杨维. (2023). 同事自我牺牲行为对员工职场不文明行为的抑制机制研究(硕士学位论文). 江西财经大学.
- [14] Choi, Y., & Mai-Dalton, R. R. (1999). The model of followers' responses to self-sacrificial leadership: An empirical test. *The Leadership Quarterly*, 10(3), 397-421.
- [15] Singh, N., & Krishnan, V. R. (2008). Self-sacrifice and transformational leadership: mediating role of altruism. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 261-274.
- [16] 徐振亭, 曲怡颖, 罗瑾琦. (2018). 自我牺牲型领导对员工工作投入的跨层次影响研究. *科学学与科学技术管理*, 39(11), 142-157.
- [17] 周谨平. (2022). 自我牺牲的伦理限度. *中南大学学报(社会科学版)*, 28(6), 1-7.
- [18] De Cremer, D., & van Knippenberg, D. (2004). Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: The moderating role of leader self-confidence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 95(2), 140-155.
- [19] Impett, E. A., Gere, J., Kogan, A., Gordon, A. M., & Keltner, D. (2014). How sacrifice impacts the giver and the recipient: Insights from approach avoidance motivational theory. *Journal of Personality*, 82(5), 390-401.
- [20] Visserman, M. L., Muise, A., Righetti, F., Home, R. M., Le, B. M., Côté, S., & Impett, E. A. (2022). Lightening the load: Perceived partner responsiveness fosters more positive appraisals of relational sacrifices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 123(4), 788.
- [21] Zhu, W., Wang, C. D., Jin, L., & Lu, T. (2021). Adult attachment, sacrifice, and emotional wellbeing of couples: A cross-cultural comparison between the US and China. *Journal of Social and Personal Relationships*, 38(2), 482-503.

- [22] 孙秀明, 徐振亭, 罗瑾琏. (2021). “舍己”能“断离”吗?自我牺牲型领导对员工工作疏离感的跨层次影响. *商业经济与管理*, (4), 26–37.
- [23] Alshahrani, S. T. (2022). Impact of self-sacrificial leadership on organizational engagement: A psychological mechanism of job satisfaction. *Int. J. Organ. Leadersh*, (11), 112–126.
- [24] 周如意, 龙立荣, 张军伟. (2018). 自我牺牲型领导与团队绩效: 凝聚力、心理资本及心理权利的作用. *科学学与科学技术管理*, 39(8), 145–160.
- [25] 邓莉芬. (2022). *自我牺牲型领导对教师创新工作行为的影响机制* (硕士学位论文). 广州大学.
- [26] Ruggieri, S., Gagliano, M., Servidio, R., Pace, U., & Passanisi, A. (2023). The effects of leader self-sacrifice in virtual teams on prosocial behavior: The mediational role of team identification and self-efficacy. *Sustainability*, 15(7), 6098.
- [27] Chen, X., Yuan, Y., Liu, J., Zhu, L., & Zhu, Z. (2020). Social bonding or depleting? A team-level investigation of leader self-sacrifice on team and leader work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 912–941.
- [28] 常保瑞, 黄江喜, 林培细, 方建东. (2024). 关爱自己, 更关爱他人: 自我同情的“利他”机制. *心理发展与教育*, 40(3), 324–334.
- [29] 李晔, 张文慧, 龙立荣. (2015). 自我牺牲型领导对下属工作绩效的影响机制——战略定向与领导认同的中介作用. *心理学报*, 47(5), 653–662.
- [30] 何琴清. (2022). *自我牺牲型领导对新生代员工亲社会违规行为的影响机制研究* (博士学位论文). 广东工业大学.
- [31] 郭锦蒙. (2023). 应对职业风险: 社会工作中的自我同情与自我关怀. *华东理工大学学报(社会科学版)*, 38 (1), 28–42.
- [32] Michod, R. E. (1982). The theory of kin selection. *Annual Review of Ecology and Systematics*, (13), 23–55.
- [33] Foster, K. R., Wenseleers, T., & Ratnieks, F. L. (2006). Kin selection is the key to altruism. *Trends in ecology & evolution*, 21(2), 57–60.
- [34] 白晶, 李林, 宋小青, 宋静静. (2022). 亲密关系中自我牺牲的动机及其积极影响. *心理技术与应用*, 10(6), 372–384.
- [35] Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 19–43.
- [36] Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331–362.
- [37] Legault, L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation. *Encyclopedia of personality and individual differences*, 2416–2419.
- [38] Trivers, R. (2006). Reciprocal altruism: 30 years later. *Cooperation in primates and humans: Mechanisms and evolution*, 67–83.
- [39] 邹文麓, 田青, 刘佳. (2012). “投桃报李”——互惠理论的组织行为学研究述评. *心理科学进展*, 20(11), 1879–1888.
- [40] 唐辉, 周坤, 赵翠霞, 李纾. (2014). 吃亏是福: 择“值”选项而获真利. *心理学报*, 46(10), 1549–1563.
- [41] 王艳子, 王聪荣. (2020). 自我牺牲型领导对员工建设性越轨行为的影响机制. *科学学与科学技术管理*, 41(3), 94–108.
- [42] Yang, F., Senewiratne, S., Newman, A., Sendjaya, S., & Chen, Z. (2023). Leader self-sacrifice: A systematic review of two decades of research and an agenda for future research. *Applied Psychology*, 72(2), 797–831.
- [43] Righetti, F., Sakaluk, J. K., Faure, R., & Impett, E. A. (2020). The link between sacrifice and relational and personal well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(10), 900.

## Is it a Blessing to Suffer? A Review of the Psychological and Behavioral Consequences of Self-sacrifice and its Theory

Zhang Ming

*Faculty of Education, Henan Normal University, Xinxiang*

**Abstract:** From the traditional experience, “taking losses” reflects, to a certain extent, the self-sacrificing spirit of an individual. What is self-sacrifice? It refers to the willingness of an individual to bear the loss of money, goods, reputation, and other forms of benefits in the process of upholding his or her beliefs and values. This study discusses the psychological and behavioral consequences of self-sacrifice based on previous research. First, a brief overview of the concept, characteristics, types, and measurements of self-sacrifice is provided; followed by a detailed analysis of the positive effects of reasonable self-sacrificing behaviors on mood and emotions, behavioral performance, and organizational performance, i.e., the blessings that arise under self-sacrifice. Then the theoretical basis for the positive rewards of self-sacrificing behavior is explored from the perspectives of kin selection theory, moral belief theory, motivation theory and reciprocal altruism theory. Finally, the paper points out the shortcomings of existing studies and suggests that future research should focus on three aspects: research perspectives, cultural comparisons, and intervention mechanisms.

**Key words:** Self-sacrifice; Positive effects; Theoretical foundations