

个体副业心理授权对主业工作绩效的双刃剑效应： 基于角色积累理论的实证研究

• 石嘉伟

(中国人事科学研究院国外人力资源与国际合作研究室 北京 100101)

【摘要】 基于角色积累理论，本研究旨在探究副业心理授权对主业工作绩效的影响，并分别构建情感路径和认知路径，以解释副业心理授权的跨领域溢出效应。通过对 452 份三阶段有效样本进行实证分析，本研究发现：副业心理授权可以通过增加主业工作中的积极情感，提高主业创新绩效，但不能促进主业任务绩效；副业心理授权将通过增加主业工作中的注意力残留，降低主业创新绩效和主业任务绩效；当主业工作中的积极情感和注意力残留共同发挥双中介作用时，副业心理授权对主业创新绩效和主业任务绩效的总体效应值分别为正和负，证明了双刃剑效应的存在。深入探讨副业心理授权对主业工作绩效的影响，有助于深化对副业与主业之间关系的理解，扭转社会对从事副业的偏见，帮助人们树立起对于副业活动的正确认识，从而为今后的管理理论和实践发展提供启示与借鉴。

【关键词】 副业心理授权 积极情感 注意力残留 主业任务绩效 主业创新绩效

中图分类号：C93 文献标识码：A

1. 引言

近年来，零工经济这种新业态席卷全球，它利用数字技术快速匹配供需方，降低劳动者的从业门槛，使得越来越多的人能够在主业工作之外从事副业，通过“主业+副业”结合的方式，实现多领域拓展。人们不再拘泥于传统的工作方式，而是以更加灵活的姿态投入劳动力市场（杨滨和伊孟泉，2020）。有别于朝九晚五的传统工作，人们从事副业的工作时间具有弹性，且工作场所相对灵活。依托于数字化平台提供的便利，人们能够快速与需求方进行匹配，极大提高了副业工作的完成效率。副业工作以其独特的优势，吸引了越来越多人参与其中，“副业刚需”“斜杠青年”“两栖青年”“plan b”这些词汇，也逐渐为人们耳熟能详。目前关于副业现象的研究，大多数集中在劳动力市场结构变化、就业增长等宏观层面，对于个体在副业工作中的经历、体验以及心理状态，则关注得较少（Petriglieri et al., 2019）。虽然人们从事副业的现象非常普遍，但从人力资源管理和组织行为学

的角度,目前对零工者的心理和行为规律的认识十分有限(王海江等,2022)。在零工经济中,个体在副业工作中的心理体验和感知,将影响他们后续的行为表现,并最终反映到个人生活乃至经济、社会等层面,了解个体在副业工作中的经历与体验变得更加重要。此外,人们过去都将目光放在副业活动带来的负面影响上,对员工从事副业持有否定态度。长期以来,无论是研究者还是雇主都对做副业嗤之以鼻,对于副业现象的偏见始终存在,认为副业会与主业产生冲突。一些学者将副业描述为“导致主业工作分心和注意力下降的来源”,认为副业将会损害员工在主业工作中的表现,组织应当对员工从事副业的行为进行监管和控制,以减少副业对于主业的冲击(Sliter & Boyd, 2014)。

尽管大多数研究者和雇主关于“做副业会损害主业表现”的这种观点,在直觉上看起来是合理的,多重职业方式可能挤占个人闲暇时间、增加主业离职倾向、损害个体幸福感等(霍苗苗等,2022),但还有研究者发现,副业对主业的影响并非完全是负面的,在发展副业的过程中,个体能够以自主决策的方式持续性学习,实现个体赋能(林红,2022)。在某些情况下,副业也能够对主业产生积极的影响,使雇主和员工都能够从零工经济中受益。对于雇主来说,由于零工经济对于劳动者的技能需求呈现多样化态势,无形中鼓励了劳动者主动发展特定技能,从而为雇主提供了更加丰富的人力资本(郑祁和杨伟国,2019),而青年多重职业者在人力资本积累、主副业小时工资率方面似乎更具优势(宋健等,2022)。对于劳动者来说,副业工作为他们提供了一个能够个性化指导和掌控工作的机会(Petriglieri et al., 2019),从而使其获得物质报酬以外的好处,这种好处将会反过来丰富他们在其他领域的表现(Sessions et al., 2022)。身兼多份职业使得个体能够嵌入新的工作情境,从而消解生活中无力感(牛天和张帆,2019)。此外,同时从事多个任务的个体,能够更好地应对工作连通状态,实现工作与家庭角色的切换和增益,使自己在下班后也可以通过通信工具获取工作信息等,推进工作目标进展(聂琦等,2021)。由此可见,无论是在学术界还是管理实践中,关于主业和副业之间的关系,仍然存在一定分歧。

无论是主业还是副业,均属于工作活动的范畴,已有研究表明,人们将会在工作中形成一种有关内在工作动力的心理体验,即心理授权(Spreitzer, 1995)。同时,心理授权也被证明是一种开放式构念,会随着情境不同发生变化,这意味着不同群体、不同环境以及不同时间的心理授权都是有差别的(Zimmerman, 1995)。关于心理授权的开放式特征,国内相关研究也予以支持。有研究发现,心理授权的形成及其作用的发挥可能并不存在普适性,而是与个体所处的社会文化背景密切相关(凌俐和陆昌勤,2007)。还有研究进一步指出,心理授权并非一个稳定的、普遍的跨情境个性特征,而是在特定工作情境下形成的一系列认知(刘云和石金涛,2010)。由于副业和主业在工作性质、工作环境、时间安排等诸多方面存在差异,那么主业中的心理授权和副业中的心理授权也是有差异的,可以单独考察个体在副业中获得的授权感。因此,本研究采用刘云和石金涛的观点,认为副业情境下的心理授权将会导致一种积极的工作角色导向,促使个体努力向前而且感到有能力塑造工作角色和工作情境。

角色积累理论(role accumulation theory)最早由Sieber提出,主要用于解释个体在多重角色关系切换过程中心理资源的跨领域转移。该理论认为,人们在多重角色关系中时,扮演某一角色所产生的经历,将作用于他在其他角色关系中的行为表现(Sieber, 1974)。根据角色积累理论的观点,作

为一种积极的心理资源，个体在副业领域中形成的心理授权被带到主业领域中时，必然会产生跨领域溢出效应，对主业活动产生相应影响。本研究从角色积累理论出发，对副业心理授权的跨领域溢出效应展开研究，探讨它对主业工作绩效的影响。已有研究表明，副业既能够带来积极影响，也可以造成消极影响。本研究认为，副业心理授权对主业工作绩效的影响更像是一把双刃剑。就它的积极影响而言，高水平的副业心理授权会促使人们形成积极的情感体验，并被带入主业工作，丰富主业工作表现。就它的消极影响而言，高水平的副业心理授权将会促使被授权个体在副业工作中投入更多精力，进而分散其在主业工作中的注意力，降低主业工作绩效。因此，本研究构建分别构建情感路径和认知路径来解释副业心理授权的跨领域溢出效应。在探究副业心理授权对主业工作绩效的积极影响时，通过情感路径来解释副业角色中经历的积极体验会被带入主业工作角色，从而带来积极的扩散溢出效应。在探究副业心理授权对主业工作绩效的消极影响时，通过认知路径来解释个体把对副业活动的专注带到主业工作中去，在主业工作中继续思考关于副业工作的事项，分散了他们的注意力，从而导致其主业工作绩效的降低。以上这两种截然相反的作用机制组合在一起会产生何种结果效应，有待进一步验证。

通过这项研究，我们能够全面理解副业心理授权对主业工作绩效的影响，树立起对于副业活动的正确认识。企业和相关部门能够在日常的管理实践中，注重发挥副业心理授权的积极作用，推动副业活动朝着更加良性、可持续发展的方向发展。

2. 理论基础与研究假设

2.1 角色积累理论

角色积累理论 (role accumulation theory) 也被称为角色丰富理论 (role enrichment theory)，是一个关于心理资源在不同角色领域间转移的增益理论。角色积累理论认为，扮演多重角色产生的正面影响通常大于负面影响，个体从不同角色中获得的回报要高于不同角色之间相互冲突所引发的潜在损失 (Sieber, 1974)。Sieber (1974) 认为，扮演多种不同角色带来的积极效应要大于消极效应，于是提出“积极的溢出”这一概念，即人们在多重角色关系中，扮演某一角色所产生的正向绩效，将促进他在其他角色关系中的行为表现。Greenhaus 和 Powell (2006) 还分别确定了三种心理机制，用于阐述个体扮演多个角色所带来的积极影响。首先，无论是在工作还是非工作中，个体所获得的经历和体验均会产生幸福感，因此，个体的多种角色累积能够带来生理和心理上的好处。其次，当个体扮演两个及以上的角色时，由于某一角色所引发的紧张和忧虑，将在个体扮演其他角色的过程中得到缓解，换言之，扮演一个角色的积极心理体验可以缓解人们在另一个角色中经历痛苦，减轻扮演其他角色带来的压力和焦虑。同时，个体对一个角色的满意度可以增强他在其他角色中的经验和感受。最后，值得注意的是，某些在之前领域中的积极心理体验，在被带入其他领域后，可能会造成负面影响，从而变成“消极”的心理资源，侧面印证了某些心理资源对个体的影响可能会随

着情景的转换发生改变。

角色积累理论旨在研究心理资源在不同角色领域之间转移的相互影响关系。“领域”通常指的是特定领域或活动领域。从多领域的视角出发,可以将副业活动概念化为生活中一个独特的领域。传统上,对于多个领域之间相互作用的研究主要集中在解释工作和家庭领域之间的关系方面 (Greenhaus & Powell, 2006)。鉴于副业现象变得越来越普遍,副业活动在收入提升方面对于个体来说变得越来越重要,而副业工作与主业工作之间也存在较大差异,因此,可以将副业与主业乃至生活中的其他活动区分开来,将其视为单独的领域进行研究。

根据角色积累理论的观点,相较于单一角色而言,扮演多重角色所带来的回报可能会超过任何潜在的负面影响。换言之,当个体在主业工作之外从事副业时,他便同时扮演了主业工作中的角色和副业工作中的角色,从副业角色中获得的经历将会对主业工作绩效产生积极影响。这种积极影响意味着情感资源和认知资源从副业领域溢出到主业领域。就情感资源的溢出而言,个体可能把副业工作中产生的积极情绪带到主业工作中去,从而在主业中也表现出类似的积极状态;就认知资源的溢出而言,个体可能把对副业活动的关注带到主业工作中去,继续思考有关副业工作的事宜,虽然保持对副业工作的专注在副业领域是一种积极的心理资源,但在主业领域,则会造成主业工作的分心,进而损害主业工作绩效。

2.2 副业心理授权对主业工作绩效影响的双刃剑模型

角色积累理论探讨了心理资源在不同领域间的转移,认为个体在一个领域中的经历和体验将会影响他在其他领域中的表现。根据该理论的观点,本研究提出,副业心理授权可能会产生溢出效应,使得副业领域中的情感资源和认知资源转移到主业领域。具体而言,副业心理授权能够促使个体在副业工作中变得更加投入,个体将付出他们的情感资源和认知资源,从而表现出积极的情感和专注的认知。一方面,它能够增加个体在副业工作中的情感资源投入,使其表现出更多积极情感,这种积极情感会溢出到主业工作中去,促进他们在主业工作中的表现。另一方面,它能够增加个体在副业工作中的认知资源投入,使其变得更加专注 (Schaufeli et al., 2006)。这种认知上的专注不会随着副业工作的结束而立即消失,而是会继续存在,被进一步带到主业工作中去,使其在主业工作中仍然思考副业活动中发生的事情,分散其在主业工作中的精力,造成主业工作绩效的降低 (Newton et al., 2020)。

本研究关注副业心理授权对主业工作绩效的影响,参照 Wei 等 (2017) 关于员工工作绩效的界定,结合研究主题选取任务绩效和创新绩效作为副业心理授权对主业工作绩效影响的结果变量,从而打破了以往在分析副业工作对主业工作的作用时,只关注主业工作中的任务绩效的局限,帮助我们更加全面地了解副业心理授权对主业工作绩效的影响。此外,本研究还分别构建情感溢出路径和认知溢出路径,用于解释副业心理授权对个体在主业工作中任务绩效和创新绩效的影响。

本研究的理论模型如图 1 所示。

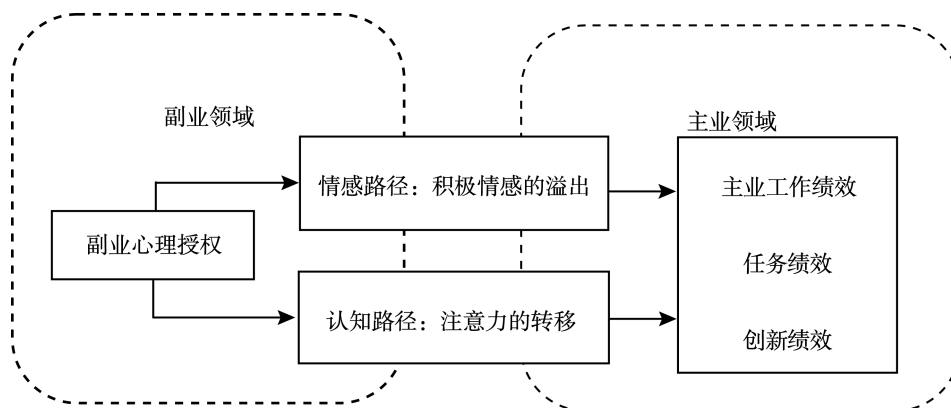


图1 零工经济时代下副业心理授权对主业工作绩效的双刃剑模型

2.3 主业工作中的积极情感的中介效应

2.3.1 副业心理授权与主业工作中的积极情感

个体体验到的授权感将引发积极的情感状态 (LePine & Crawford, 2010)。根据角色积累理论可知：在一个领域中积累的积极情感也是一种可以延伸到其他领域的心理资源 (Greenhaus & Powell, 2006)。来自副业工作的情感状态可能会影响人们在主业工作中的情感体验，因为情感状态不会在领域之间重置 (Newton et al., 2020)。此外，元分析的结果也支持了这种跨领域的溢出效应 (Casper et al., 2018)，即副业心理授权所引发的积极情感状态能够持续存在，并被带入主业工作，从而增加个体在主业工作中的积极情感。心理资源溢出能够带来积极的影响，促使个体在另一个领域也产生积极的情感 (Greenhaus & Powell, 2006)。因此，本研究提出，副业心理授权所引发的积极情感状态将溢出到主业工作中，提升个体在主业工作中的积极情感。

H1：副业心理授权与主业工作中的积极情感呈正相关。

2.3.2 主业工作中的积极情感与主业工作绩效

已有研究指出，在工作场所中，积极情感主要通过两种途径对员工任务绩效产生影响。一方面，积极情感能够促进员工的任务绩效。其原因在于，积极情感有助于提升任务持久性或增加行为的持续时间 (Seo et al., 2004)。另一方面，积极情感会促使个体与他人展开合作，进而提升其工作任务绩效 (Lyubomirsky et al., 2005)。目前，直接研究积极情感在心理授权和工作绩效之间起到中介作用的文献比较少见。但是，Amabile 等 (1994) 指出，积极的情感会丰富员工在工作中的表现。George 和 Zhou (2001) 考察了积极情感对员工工作绩效的影响，发现当员工得到有效的授权或心理授权的时候，积极情感对其工作绩效有促进的作用。据此，本研究提出，主业工作中的积极情感将会促进个体在主业工作中的任务绩效。

H2a：主业工作中的积极情感与主业任务绩效呈正相关。

与此类似, Fredrickson (1998) 发现, 积极情感将有助于激发人们形成新颖的、创造性的想法。Fredrickson (2000) 进一步提出, 积极情感能够提升人们注意力的广度, 从而增加他们产生创造性想法的可能性。与此同时, 积极情感不仅能够扩大认知的范围, 还能够帮助个体在面临决策困境的时候增加认知广度、开阔思路, 为创新提供知识基础, 进而提升个体的创造力。积极情感还能够增加个体在工作中的投入程度, 使得他们更愿意学习新知识和新技能, 从而为创新绩效的获得创造条件。个体的创新绩效会在很大程度上受到情感因素的影响, 还有可能是由于积极情感会产生某些促进性的认知因素。Isen (2001) 指出, 积极情感能够激发个体产生额外的认知因素, 这些认知因素结合在一起, 将有助于个体迸发灵感, 变得更加富有创造力, 进而提高他们在工作中的创新绩效。本文拟研究积极情感对员工创新绩效的影响。个体在副业中产生的积极情感被带到主业中时, 也能对其主业表现产生类似的促进作用。因此, 本研究提出, 主业工作中的积极情感将会促进个体在主业工作中的创新绩效。

H2b: 主业工作中的积极情感与主业创新绩效呈正相关。

2.3.3 主业工作中的积极情感在副业心理授权与主业工作绩效之间起中介作用

副业心理授权伴随着积极的情感状态。根据角色积累理论的观点, 个体在扮演某个角色时所产生的情感状态会被带入接下来的角色 (Sieber, 1974)。由此可见, 副业心理授权带来积极情感具有延续性, 不会随着副业工作的暂停或中止而立即消失。相反, 它们会进一步溢出到主业领域, 使得个体在随后的主业工作中也具有积极的情感状态。拥有积极情感状态个体, 将会在主业工作中变得更加热情和富有活力, 并表现出更多地积极性和主动性, 其主业工作表现也会相应提高。换言之, 副业心理授权将会促进个体在主业工作中的积极情感, 而主业工作中的积极情感将会对他们的工作绩效产生正向影响。据此, 本研究提出, 主业工作中的积极情感在副业心理授权与主业工作绩效之间起到中介的作用。

H3a: 主业工作中的积极情感在副业心理授权与主业任务绩效之间起中介作用。

H3b: 主业工作中的积极情感在副业心理授权与主业创新绩效之间起中介作用。

2.4 主业工作中的注意力残留的中介效应

2.4.1 副业心理授权与主业工作中的注意力残留

注意力残留指的是, 在开始一项新的工作任务后, 个体仍旧继续思考前一项工作任务中的事件 (Leroy, 2009)。考虑到个体在副业工作和主业工作中投入的精力具有连续性, 当他们从副业工作切换到主业工作时, 自身的注意力可能还停留在副业工作上, 出现注意力残留的现象。根据角色积累理论的观点, 个体在一个领域中产生的心理资源会被带入其他领域, 认知也是一种可以被转移的心理资源 (Sieber, 1974)。副业心理授权对个体在副业工作中的认知投入有促进作用。副业心理授权水平较高的个体在副业工作中的注意力会变得集中, 更加专注于副业活动, 而这种专注具有持续性。当他们离开副业工作, 转身投入主业工作中, 可能很难放手副业工作, 让自己从副业工作中抽离出来。其背后的原因在于, 消除副业心理授权带来的影响, 需要个体将自己与之前的激活状态分离开

来。具体而言，个体对于副业的专注在副业领域是一种积极的心理资源，但这种专注在主业领域却变成了一种消极的心理资源，因为主业领域需要的是个体对于主业的专注，而非对副业的专注，故通过注意力残留来反映个体在主业中继续保留的对于副业的专注。因此，副业工作投入将会促使个体在副业工作中变得更加专注，投入更多的注意力，可能导致其在主业工作中，继续思考副业活动的内容，增加主业工作中的注意力残留。据此，本研究提出，副业心理授权将增加主业工作中的注意力残留，个体的副业心理授权水平越高，那么他在主业工作中的注意力残留也就越多。

H4：副业心理授权与主业工作中的注意力残留呈正相关。

2.4.2 主业工作中的注意力残留与主业工作绩效

当个体将注意力分配到一个领域时，必然会阻碍其在另一个领域的表现。注意力残留是一种干扰工作表现的因素（Leroy, 2009; Newton et al., 2020）。这是因为在从事任何脑力活动时，个体都需要投入相应的注意力，专注于具体的事项上。当个体的注意力从副业工作中转移到主业工作中时，注意力残留将分散一部分主业工作中的注意力，使其专注的程度降低。造成这一结果的原因有两个。一方面，在主业工作中保持专注是个体获得任务绩效的前提。同时关注副业工作和主业工作可能会增加个体的认知负荷，造成注意力分散，从而降低他们的工作效率（Kanfer & Ackerman, 1989）。另一方面，在主业工作中分心的员工更有可能犯错，当他们出现注意力不集中时，工作中的失败便会接踵而至。个体的注意力资源是有限的，当他将注意力放在副业工作上时，能够用于主业工作的注意力就会相应减少，进而损害其在主业工作中的表现（Hobfoll, 1989）。据此，本研究认为，主业工作中的注意力残留将会损害个体的工作效率，造成其任务绩效的降低。

H5a：主业工作中的注意力残留与主业任务绩效呈负相关。

保持认知专注和注意力集中是个体获得创新绩效的前提条件之一（Janssen, 2000）。因为创新绩效与个体有意识地进行新思想的创造、引进和运用密不可分。创新活动需要个体不断进行思考，投入认知资源。然而，有研究者指出，个体认知资源是有限的，当个体对某项活动进行思考时，将占用其有限的认知资源（Hobfoll, 1989）。个体认知资源的损耗，意味着能够用于创新活动的认知资源也相应减少，他们很难全身心地投入创造性活动。当一个人在主业工作中继续思考有关副业活动的事项时，表明他正在向副业工作领域投入认知资源，从而影响他在主业工作领域的心理资源投入，减少其产生新颖想法的可能性。据此，本研究认为，主业工作中的注意力残留将会损害个体在主业工作中的创新绩效。

H5b：主业工作中的注意力残留与主业创新绩效呈负相关。

2.4.3 主业工作中的注意力残留在副业心理授权与主业工作绩效之间起中介作用

副业心理授权水平较高的个体将会专注于副业工作本身，这种对副业工作的专注的具有一定持续性，不会随着副业工作的暂停或中止而立即消失。相反，它会被带到主业工作中去，使得个体在主业工作中继续思考副业活动相关的事宜，造成主业工作中的注意力残留（Leroy, 2009）。此时，个体无法将注意力全部集中在主业工作上，难以全身心投入其中，导致主业工作表现的下降。由此可见，副业心理授权将会导致主业工作中的注意力残留，而主业工作中的注意力残留，将进一步损害

个体的主业工作绩效。据此,本研究提出,主业工作中的注意力残留在副业心理授权与主业工作绩效之间起到中介作用。

H6a: 主业工作中的注意力残留在副业心理授权与主业任务绩效之间起中介作用。

H6b: 主业工作中的注意力残留在副业心理授权与主业创新绩效之间起中介作用。

2.5 主业工作中的积极情感和注意力残留的双中介效应

基于对“副业心理授权与主业工作中的积极情感和主业工作绩效”“副业心理授权与主业工作中的注意力残留和主业工作绩效”两条路径的梳理。本研究构建了副业心理授权对主业工作绩效影响的双刃剑效应模型。在该模型里,副业心理授权能够促进主业工作中的积极情感和注意力残留,其中积极情感正向影响任务绩效和创新绩效,注意力残留负向影响任务绩效和创新绩效。

就任务绩效而言,它往往与工作效率密切相关,要想提高工作效率就必须保持专注和一丝不苟的状态。一般认为,个体需要集中注意力才能够富有效率地完成工作中的事务性内容。如果思考与当前工作内容无关的事宜,将导致个体的分心或注意力不集中。此时,他们更有可能出错,从而影响任务的完成进度和效果。因此,相较于主业工作中的积极情感,注意力残留对主业任务绩效的影响要更加明显。

就创新绩效而言,开展创新活动需要发散性的思维,这是一个漫长且充满不确定性的过程,需要参与创新的个体保持热情和积极的状态,持之以恒地探索未知的可能性。因此,相较于主业工作中的注意力残留,积极情感对主业创新绩效的影响要更加明显。据此,本研究提出,主业工作中的积极情感和注意力残留将会在副业心理授权与主业工作绩效(任务绩效和创新绩效)之间起到双中介作用,且对任务绩效和创新绩效的总间接效应各不相同。

H7: 主业工作中的积极情感和注意力残留在副业心理授权对主业任务绩效的影响中起双中介作用,且总间接效应为负。

H8: 主业工作中的积极情感和注意力残留在副业心理授权对主业创新绩效的影响中起双中介作用,且总间接效应为正。

3. 研究方法

3.1 样本与程序

本研究以零工经济时代下从事副业的人员作为研究对象,由于副业的种类很多,在收集样本的过程中,尽可能覆盖不同副业工作背景的个体,从而提高本次研究结果的普遍适用性。研究人员通过身边的社会网络关系来获取样本,在发放问卷前征求过对方的意见,这些被调查对象表示对副业工作很感兴趣,且愿意配合填写问卷。为减少共同方法偏差干扰,研究人员分为三个时间点发放电子调查问卷。出于操作性和实用性考虑,每次间隔一周。在时点一的调查中,要求被试者对副业心

理授权进行评价，填写基本个人信息，并留下手机号后四位，以便后续匹配，共发放 700 份问卷，回收有效问卷 548 份，有效率为 78.29%；在时点二的调查中，要求被试者对自己在主业工作中的积极情感、注意力残留进行打分，并留下手机号后四位，共发放 548 份问卷，回收有效问卷 483 份，有效率为 88.14%；在时点三的调查，要求被试者对自己在主业工作中的任务绩效和创新绩效进行打分，同样留下手机号后四位，共发放 483 份问卷，回收有效问卷 452 份，有效率为 93.58%。经过追踪调查，在最初发放的 700 份问卷中，形成有效问卷 452 份，总体回收率 64.57%。样本的基本特征分布和行业特征分布分别如表 1 和表 2 所示。

表 1 样本的基本特征分布 ($n=452$)

变量	类别	频数	百分比	变量	类别	频数	百分比	
性别	男	229	50.66%	主业工作 类型	企事业单位负责人	11	2.43%	
	女	223	49.34%		专业技术人员	118	26.11%	
年龄	25岁及以下	60	13.27%		办事人员和有关人员	121	26.77%	
	25~35岁	189	41.81%		商业、服务业人员	95	21.02%	
	35~45岁	161	35.62%		农、林、牧、渔、水利业生产人员	39	8.63%	
	45岁及以上	42	9.29%		生产、运输设备操作人员及有关人员	37	8.19%	
学历	大专及以下	162	35.84%		其他	31	6.86%	
	本科	236	52.21%		副业工作 类型	企事业单位负责人	0	0%
	研究生及以上	54	11.95%			专业技术人员	53	11.73%
每月副业 收入 (元)	2000及以下	88	19.47%			办事人员和有关人员	92	20.35%
	2000~5000	208	46.02%	商业、服务业人员		166	36.73%	
	5000~8000	121	26.77%	农、林、牧、渔、水利业生产人员		74	16.37%	
	8000及以上	35	7.74%	生产、运输设备操作人员及有关人员		20	4.42%	
				其他		47	10.40%	

表 2 样本的行业特征分布 ($n=452$)

	主业行业 (频数)	主业行业 (百分比)	副业行业 (频数)	副业行业 (百分比)
采矿业	11	2.43%	6	1.33%
制造业	51	11.28%	51	11.28%
电力、热力、燃气及水生产和供应业	48	10.62%	50	11.06%
建筑业	36	7.96%	34	7.52%
交通运输、仓储和邮政业	34	7.52%	44	9.73%
信息传输、软件和信息技术服务业	33	7.30%	48	10.62%

续表

	主业行业 (频数)	主业行业 (百分比)	副业行业 (频数)	副业行业 (百分比)
批发和零售业	39	8.63%	26	5.75%
住宿和餐饮业	27	5.97%	35	7.74%
金融业	14	3.10%	19	4.20%
房地产业	17	3.76%	13	2.88%
租赁和商务服务业	8	1.77%	13	2.88%
科学研究和技术服务业	10	2.21%	23	5.09%
水利、环境和公共设施管理业	13	2.88%	3	0.66%
居民服务、修理和其他服务业	8	1.77%	14	3.10%
教育	19	4.20%	21	4.65%
卫生和社会工作	14	3.10%	13	2.88%
文化、体育和娱乐业	23	5.09%	3	0.66%
公共管理、社会保障和社会组织	17	3.76%	15	3.32%
农、林、牧、渔业	25	5.53%	20	4.42%
国际组织	5	1.11%	1	0.22%

资料来源：本研究整理得到。

3.2 研究工具

所有测量工具均来源于已有成熟量表，问卷采用 7 点李克特量表（1 = 非常不同意，7 = 非常同意）^①。

（1）副业心理授权。本研究采用石嘉伟（2023）开发的副业心理授权量表。该量表包括三个分问卷，共计 21 个题项，分别是基于授权体验的控制信念、基于授权体验的关键意识和基于授权体验的调控倾向。在本研究中，该量表的 Cronbach's Alpha 系数为 0.973。

（2）积极情感。目前使用较多的测量工具是 Watson 等（1988）编制的积极情感-消极情感量表。该量表共计 20 道题项。王桢等（2015）选取了该量表中 10 个能够代表积极情感的题项，对其在中国情境下的适用性进行了信度检验，信度达到 0.94。研究人员选取这 10 个题项用于测量积极情感。在本研究中，该量表的 Cronbach's Alpha 系数为 0.898。

^① 受篇幅所限，副业心理授权对主业工作绩效影响的研究问卷未列出，读者若需要请致信获取（shijiawei2019@126.com）。

(3) 注意力残留。本研究对 Newton 等 (2020) 开发的有关注意力残留的量表进行改编。在原量表中, 原始项目指的是先前的任务和当下的任务, 研究人员将其表述调整为副业工作和主业工作, 反映的是在主业工作中思考有关副业工作的内容。在本研究中, 该量表的 Cronbach's Alpha 系数为 0.868。

(4) 任务绩效。借鉴 Bachrach 等 (2007) 编制的任务绩效量表, 以员工自评的方式获得数据。由于被调查对象同时拥有两份及以上的工作, 为了单独考察他们在主业工作中的任务绩效, 本研究将题项中有关工作的表述改为主业工作。改编后量表包括 5 个题项。在本研究中, 该量表的 Cronbach's Alpha 系数为 0.938。

(5) 创新绩效。借鉴 Farmer 等 (2003) 编制的创新绩效量表, 以员工自评的方式获得数据。由于被调查对象同时拥有两份及以上的工作, 为了单独考察他们在主业工作中的创新绩效, 本研究将题项中有关工作的表述改为主业工作。改编后的量表包括 4 个题项。在本研究中, 该量表的 Cronbach's Alpha 系数为 0.902。

(6) 控制变量。通过对已有文献进行梳理, 可以发现, 性别、年龄、学历、收入水平等人口统计学变量均会影响工作绩效的形成 (刘云和石金涛, 2010; 姚艳虹等, 2017)。因此, 本研究对以上这些变量进行控制。除人口统计学变量以外, 工作因素也会对工作绩效产生影响, 包括工作类型和行业类型 (Kraimer et al., 1999; 陈雪峰和时勘, 2008)。由于本研究的调查对象同时拥有主业和副业, 本研究也对主业和副业的工作类型、行业类型进行控制。

3.3 分析策略

研究人员首先借助 MPLUS7.4 软件, 进行验证性因子分析。接下来, 利用 SPSS 26.0 软件, 进行共同方法偏差检验和描述性统计。最后, 借助 SPSS 26.0 软件的 process4.1 插件, 进行 Bootstrap 检验, 通过 5000 次重复抽样计算中介效应。

4. 数据分析与结果

4.1 区分效度分析

在进行区分效度检验时, 研究人员通过 Mplus7.4 统计软件进行验证性因子分析, 检验副业心理授权、积极情感、注意力残留、任务绩效、创新绩效变量之间的区分性。由于本研究的样本量相较于测量题项的数量来说较小, 根据吴艳和温忠麟 (2011) 的建议, 通过平衡打包的方法, 将副业心理授权、积极情感和任务绩效分别进行打包处理, 并将形成的新测量指标纳入分析, 结果如表 3 所示。

表 3 验证性因子分析结果

模型	因子结构	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
基准	五因子 (A, B, C, D, E)	295.848	125	2.367	0.055	0.026	0.977	0.971
模型 1	四因子 (A, B, C, D+E)	1353.252	129	10.491	0.145	0.130	0.833	0.801
模型 2	三因子 (A, B+C, D, E)	2089.935	132	15.833	0.181	0.179	0.732	0.690
模型 3	二因子 (A+B+C, D+E)	3003.390	134	22.413	0.218	0.206	0.608	0.552
模型 4	单因子 (A+B+C+D+E)	4870.927	135	36.081	0.279	0.263	0.352	0.266

注：A 代表副业心理授权，B 代表积极情感，C 代表注意力残留，D 代表任务绩效，E 代表创新绩效。五因子模型是理论模型；四因子模型是将在主业工作中的任务绩效和创新绩效合并；三因子模型是将在主业工作中的积极情感和注意力残留合并，将任务绩效和创新绩效合并；二因子模型是将副业心理授权、在主业工作中的积极情感和注意力残留合并，将任务绩效和创新绩效合并；单因子模型是将所有变量合并。

通过考察表 3 的分析结果，可以发现，与其他竞争模型相比，本研究假定的五因子模型的拟合效果最佳 ($\chi^2 = 295.848$, $df = 125$, $\chi^2/df = 2.367$, $RMSEA = 0.055$, $CFI = 0.977$, $TLI = 0.971$, $SRMR = 0.026$)，表明这五个变量具有较高的区分效度。与此同时，单因子拟合指标拟合效果比较差 ($\chi^2 = 4870.927$, $df = 135$, $\chi^2/df = 36.081$, $RMSEA = 0.279$, $CFI = 0.352$, $TLI = 0.266$, $SRMR = 0.263$)，意味着共同方法偏差在可接受的范围之内。

4.2 共同方法偏差检验

为减少共同方法偏差的干扰，研究人员分三个时间点来收集所需要的数据。同时，参照 Podsakoff (2003) 的做法，通过 Harman 单因素检验的方法进行验证。通过提取出最大公因子，发现解释变异量为 16.61%，未占到总变异量的 50%，表明同源方法偏差问题并不明显 (Fuller, 2016)。

4.3 描述性统计与相关分析

均值、标准差和相关系数的结果如表 4 所示。副业心理授权与积极情感 ($r = 0.37$, $p < 0.01$)、注意力残留 ($r = 0.27$, $p < 0.01$)、任务绩效 ($r = 0.29$, $p < 0.01$)、创新绩效 ($r = 0.32$, $p < 0.01$) 均显著正相关。积极情感与任务绩效 ($r = 0.17$, $p < 0.01$)、创新绩效 ($r = 0.47$, $p < 0.01$) 均显著正相关。注意力残留与任务绩效 ($r = -0.32$, $p < 0.01$)、创新绩效 ($r = -0.12$, $p < 0.05$) 均显著负相关。相关分析的结果初步支持了本研究假设，从而为接下来的研究奠定基础。

表 4 变量的均值、方差和相关关系

	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 性别	1.49	0.50												
2. 年龄	2.41	0.83	-0.04											
3. 学历	1.76	0.65	0.09	-0.15**										
4. 主业工作类型	3.47	1.63	0.05	0.09*	-0.10*									
5. 主业行业类型	8.46	5.69	0.09	0.15**	-0.09*	0.16**								
6. 副业工作类型	4.03	1.50	0.04	0.08	-0.22**	0.23**	0.19**							
7. 副业行业类型	7.89	5.12	0.09	0.14**	-0.13**	0.17**	0.22**	0.08						
8. 副业工作收入	2.23	0.85	-0.06	-0.07	0.14**	-0.08	-0.07	-0.10*	-0.05					
9. 副业心理授权	5.05	1.38	-0.03	-0.15**	0.19**	-0.11*	0.01	0.05	-0.12*	0.05				
10. 积极情感	5.32	1.04	0.01	0.02	0.13**	0.10*	-0.03	-0.01	-0.06	-0.06	0.37**			
11. 注意力残留	4.76	1.62	0.01	0.08	0.05	0.11*	0.06	0.08	0.03	0.02	0.27**	0.33**		
12. 任务绩效	4.80	1.83	-0.04	-0.08	0.03	-0.01	-0.03	0.01	-0.07	-0.05	0.29**	0.17**	-0.32**	
13. 创新绩效	5.33	1.52	-0.08	-0.07	0.11*	0.04	-0.01	0.03	-0.07	-0.05	0.32**	0.47**	-0.12*	0.38**

注：n=452，**表示p<0.01，*表示p<0.05。

4.4 假设检验

分别以积极情感、注意力残留、任务绩效、创新绩效为因变量进行假设检验,控制了性别、年龄、学历、主业工作类型、副业工作类型、主业行业类型、副业行业类型、副业工作收入后,结果如表 5 所示。模型 1 显示,副业心理授权对主业工作中的积极情感 ($\beta=0.390, p<0.001$) 有显著的正向影响, H1 得到了支持;模型 4 显示,主业工作中的积极情感显著正向预测主业工作中的任务绩效 ($\beta=0.169, p<0.001$), H2a 得到了支持;模型 10 显示,主业工作中的积极情感显著正向预测主业工作中的创新绩效 ($\beta=0.459, p<0.001$), H2b 得到了支持。

H3 提出主业工作中积极情感的单中介作用。模型 3 显示,副业心理授权显著预测主业工作中的任务绩效 ($\beta=0.291, p<0.001$);加入主业工作中的积极情感后,由模型 5 可知,副业心理授权与主业工作中的任务绩效之间的关系虽略有下降但仍显著 ($\beta=0.263, p<0.001$),但主业工作中的积极情感与任务绩效不显著 ($\beta=0.071, p>0.05$), Bootstrap 进一步检验的结果显示,积极情感在副业心理授权与任务绩效之间的间接效应值为 0.0366 (不显著, 95%CI = [-0.0337, 0.1287]), 拒绝 H3a。模型 9 显示,副业心理授权显著预测主业工作中的创新绩效 ($\beta=0.306, p<0.001$);加入主业工作中的积极情感后,由模型 11 可知,副业心理授权与主业工作中的创新绩效之间的关系虽仍显著但降幅明显 ($\beta=0.149, p<0.01$),且主业工作中的积极情感显著正向预测创新绩效 ($\beta=0.403, p<0.001$), Bootstrap 进一步检验的结果显示,积极情感在副业心理授权与创新绩效之间的间接效应值为 0.1739 (显著, 95%CI = [0.0885, 0.2799]), 支持了 H3b。

模型 2 显示,副业心理授权对主业工作中的注意力残留 ($\beta=0.298, p<0.001$) 有显著的正向影响, H4 得到了支持。模型 6 显示,主业工作中的注意力残留显著负向预测主业工作中的任务绩效 ($\beta=-0.322, p<0.001$), H5a 得到了支持;模型 12 显示,主业工作中的注意力残留显著负向预测主业工作中的创新绩效 ($\beta=-0.127, p<0.01$), H5b 得到了支持。

H6 提出主业工作中注意力残留的单中介作用。加入主业工作中的注意力残留后,由模型 7 可知,副业心理授权与主业工作中的任务绩效之间的关系仍旧显著 ($\beta=0.422, p<0.001$),且主业工作中的注意力残留与任务绩效之间显著负相关 ($\beta=-0.440, p<0.001$), Bootstrap 进一步检验的结果显示,注意力残留在副业心理授权与任务绩效之间的间接效应值为 -0.1737 (显著, 95%CI = [-0.2582, -0.0978]), 支持了 H6a。加入主业工作中的注意力残留后,由模型 13 可知,副业心理授权与主业工作中的创新绩效之间的关系仍旧显著 ($\beta=0.375, p<0.001$),且主业工作中的注意力残留显著负向预测创新绩效 ($\beta=-0.232, p<0.001$), Bootstrap 进一步检验的结果显示,注意力残留在副业心理授权与创新绩效之间的间接效应值为 -0.0763 (显著, 95%CI = [-0.1344, -0.0333]), 支持了 H6b。

H7 和 H8 探讨了主业工作中的积极情感和注意力残留的双中介作用。模型 8 显示,副业心理授权 ($\beta=0.360, p<0.001$) 和主业工作中的积极情感 ($\beta=0.192, p<0.001$) 均显著正向预测任务绩效,主业工作中的注意力残留显著负向预测任务绩效 ($\beta=-0.485, p<0.001$), 初步支持 H7;模型 14 显示,副业心理授权 ($\beta=0.218, p<0.001$) 和主业工作中的积极情感 ($\beta=0.490, p<0.001$) 均显著正向预测创新绩效,主业工作中的注意力残留显著负向预测创新绩效 ($\beta=-0.345, p<0.001$), 初步支持 H8。

表5 积极情感和注意力残留的中介分析

变量	积极情感		任务绩效										创新绩效			
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7	模型8	模型9	模型10	模型11	模型12	模型13	模型14		
1. 性别	0.020	0.016	-0.025	-0.039	-0.026	-0.039	-0.018	-0.021	-0.087	-0.102*	-0.095*	-0.102*	-0.083	-0.091*		
2. 年龄	0.088*	0.111*	-0.036	-0.078	-0.042	-0.047	0.013	0.001	-0.024	-0.079	-0.059	-0.051	0.002	-0.028		
3. 学历	0.074	0.024	-0.026	0.004	-0.031	0.055	-0.015	-0.028	0.072	0.061	0.042	0.140**	0.077	0.043		
4. 主业工作类型	0.153**	0.124**	0.026	-0.022	0.015	0.029	0.081	0.057	0.084	0.001	0.022	0.066	0.113	0.052		
5. 主业行业类型	-0.051	0.009	-0.022	0.000	-0.018	0.003	-0.018	-0.008	-0.007	0.023	0.013	0.014	-0.005	0.021		
6. 副业工作类型	-0.043	0.032	-0.012	0.023	-0.009	0.046	0.002	0.011	0.009	0.045	0.027	0.056	0.017	0.041		
7. 副业行业类型	-0.037	0.032	-0.037	-0.048	-0.035	-0.057	-0.023	-0.015	-0.032	-0.025	-0.017	-0.055	-0.025	-0.003		
8. 副业工作收入	-0.082	0.023	-0.068	-0.051	-0.062	-0.055	-0.058	-0.041	-0.077	-0.037	-0.044	-0.068	-0.071	-0.028		
9. 副业心理授权	0.390***	0.298***	0.291***	0.263***	0.263***	0.422***	0.360***	0.306***	0.149**	0.459***	0.403***	0.375***	0.218***			
10. 积极情感				0.169***	0.071		0.192***							0.490***		
11. 注意力残留						-0.322***	-0.440***	-0.485***				-0.127**	-0.232***	-0.345***		
R^2	0.164	0.091	0.075	0.024	0.077	0.099	0.249	0.277	0.106	0.224	0.240	0.034	0.153	0.341		
ΔR^2	0.14	0.08	0.077	0.026	0.002	0.101	0.174	0.2	0.085	0.203	0.134	0.013	0.047	0.101		
F	10.819***	6.035***	5.048***	2.214***	4.754***	6.481***	15.980***	16.695***	6.943***	15.498***	15.270***	2.778***	9.149***	22.208***		

注：n=452，***表示 $p<0.001$ ，**表示 $p<0.01$ ，*表示 $p<0.05$ 。后同。

通过 SPSS26.0 软件 process4.1 插件的 Model4 对主业工作中的积极情感和注意力残留的中介作用做进一步检验, 采用 Bootstrap 法重复抽样 5000 次的结果如表 6 所示。在主业工作中的积极情感和注意力残留共同中介副业心理授权与工作绩效时, 积极情感在副业心理授权与任务绩效之间的间接效应值为 0.0994 (显著, 95% CI = [0.0366, 0.1867]); 注意力残留在副业心理授权与任务绩效之间的间接效应值为 -0.1911 (显著, 95% CI = [-0.2840, -0.1065]); 积极情感和注意力残留的双中介在副业心理授权与任务绩效之间的间接效应值为 -0.0918 (显著, 95% CI = [-0.1775, -0.0039]), 进一步支持了 H7。积极情感在副业心理授权与创新绩效之间的间接效应值为 0.2111 (显著, 95% CI = [0.1176, 0.3279]); 注意力残留在副业心理授权与创新绩效之间的间接效应值为 -0.1133 (显著, 95% CI = [-0.1723, -0.0605]); 积极情感和注意力残留的双中介在副业心理授权与创新绩效之间的间接效应值为 0.0977 (显著, 95% CI = [0.0061, 0.2063]), 进一步支持了 H8。

表 6 积极情感和注意力残留的间接效应分析

路径	中介	阶段系数		效应值	
		第一阶段	第二阶段	间接效应值	总效应值
副业心理授权→主业工作中的任务绩效	积极情感	0.2953 [0.2284, 0.3621]	0.3365 [0.1796, 0.4934]	0.0994 [0.0366, 0.1867]	-0.0918 [-0.1775, -0.0039]
	注意力残留	0.3507 [0.2421, 0.4593]	-0.5449 [-0.6415, -0.4484]	-0.1911 [-0.2840, -0.1065]	
副业心理授权→主业工作中的创新绩效	积极情感	0.2953 [0.2284, 0.3621]	0.7149 [0.5901, 0.8397]	0.2111 [0.1176, 0.3279]	0.0977 [0.0061, 0.2063]
	注意力残留	0.3507 [0.2421, 0.4593]	-0.3231 [-0.4000, -0.2463]	-0.1133 [-0.1723, -0.0605]	

注: n=452, 95%置信区间均不含 0, 代表显著。

5. 研究结论与讨论

本研究基于角色积累理论的观点, 对副业心理授权的跨领域溢出效应展开研究, 分析其是如何对主业领域中的工作绩效产生影响的。为此, 本研究构建了副业心理授权对主业工作绩效的双刃剑效应模型, 分别从情感路径和认知路径出发, 对其中的过程机制进行探索。

通过对单一路径分别进行考察, 可以发现情感路径和认知路径在形成机制上有所不同。就主业工作中的积极情感的单中介效应而言, 副业心理授权对主业工作中的积极情感有显著的正向影响, 主业工作中的积极情感能够显著预测主业创新绩效, 主业工作中的积极情感在副业心理授权与主业

创新绩效之间起中介作用。然而，虽然主业工作中的积极情感能够显著预测主业任务绩效，但主业工作中的积极情感并不能在副业心理授权与主业任务绩效之间发挥中介的作用。其中的原因可能在于，主、副业的性质和内容有所不同，副业工作中形成的积极体验未必能够继续在主业工作中发挥促进作用。因此，副业心理授权所激发的主业工作中的积极情感，并不会导致主业任务绩效的增加，但会显著促进主业创新绩效。就主业工作中的注意力残留的单中介效应而言，副业心理授权对主业工作中的注意力残留有显著的正向影响，而主业工作中的注意力残留将会抑制主业创新绩效，主业工作中的注意力残留在副业心理授权与主业创新绩效之间起中介作用。此外，主业工作中的注意力残留会降低主业任务绩效，主业工作中的注意力残留在副业心理授权与主业任务绩效之间起中介作用。由此可见，副业心理授权所激发的主业工作中的注意力残留，将会显著抑制个体在主业工作中的创新绩效和任务绩效。

通过对混合路径进行整体考察，可以得出“1+1>2”的结果。具体来看，就主业工作中的积极情感和注意力残留在副业心理授权与主业工作绩效之间的双中介效应而言，主业工作中的积极情感和注意力残留在副业心理授权对主业任务绩效的影响中起双中介作用，且总间接效应为负；主业工作中的积极情感和注意力残留在副业心理授权对主业创新绩效的影响中也起双中介作用，但总间接效应为正。在对主业任务绩效的混合影响中，积极情感发挥的效应弱于注意力残留，故总体效应为负。在对主业创新绩效的混合影响中，积极情感发挥的效应强于注意力残留，故总体效应为正。

此外，副业心理授权所产生的跨领域溢出效应，并非单一的积极情感溢出或是单一的认知专注溢出，而是两者混合起来的。副业心理授权并不能单纯通过增加主业工作中的积极情感来促进主业任务绩效，只有当注意力残留同时发生的时候，这种中介效应才会成立。结合现实背景来看，由于个人禀赋的差异，人们更倾向于选择那些擅长的工作，大多数人的主业和副业并非完全对立关系，两者之间往往存在一些联系，这也是副业心理授权产生跨领域溢出效应的重要原因。在副业活动中，副业心理授权水平较高的个体会变得更加专注，并把这种对副业工作的专注带到主业工作中去，继续在主业工作中思考有关副业工作的事情，故副业工作中的积极情感才会延续到主业工作中去，从而对主业任务绩效产生影响。也就是说，副业心理授权对主业任务绩效的影响并非单一的情感路径或认知路径在起作用，而是两种路径共同发挥作用，这也是研究结论中一个有趣的地方。

5.1 理论意义

(1) 有助于进一步理解副业现象乃至零工经济，本研究以副业工作中的心理授权为切入点，考察其对主业工作绩效的影响，丰富了心理授权跨领域研究的内涵，扩展了角色积累理论的边界。相较于主业工作，个体在副业工作中拥有更多的自主性和决定权，更容易感到自己能够塑造副业工作环境，从而获得心理层面的授权。副业心理授权能够产生跨领域溢出效应，既包含情感成分的溢出，也包含认知成分的溢出。对于那些参与零工经济的个体来说，他们在从事副业工作的同时，也要兼顾自己的主业工作。

(2) 有助于扭转以往研究者对于副业工作的偏见。在以往关于副业工作的研究中，学者们往往将其视为导致主业工作绩效下降的原因之一 (Sliter & Boyd, 2014; Ashford, Caza & Reid, 2018)。

本研究试图以一种更加全面的观点,考察副业工作对主业工作的影响,既考虑到其中的正向影响,也考虑了可能存在的潜在危害。本研究的结果支持了这一推断,即个体从事副业工作对其主业工作结果的影响,既有积极效应,也有消极效应。因此,本研究有助于人们更加全面地看待副业工作对主业工作造成的混合影响。

5.2 实践意义

(1) 有助于正式组织(主业)中的管理者树立起对于副业工作的全面认识,意识到员工从事副业工作也有积极的一面,从而采取有针对性的管理措施。本研究的结果表明,副业工作能够为个体提供授权,进而增加其在主业工作中的积极情感,提高主业创新绩效。因此,管理者可以利用这种积极的影响来促进员工在主业工作中的表现。对于那些从事知识创新活动的员工,管理者在条件允许的情况下,可以不反对他们从事副业。其原因有两个:第一,从事副业工作能够提高员工的副业心理授权水平,促进其在主业工作中的积极情感,使之表现出更多的创新行为。第二,如果完全禁止这类员工从事副业,将会导致其产生较大的不满,从而降低他们的积极情感,抑制创新行为的出现,损害主业创新绩效。

(2) 有助于那些参与副业活动的个体更好地在副业与主业之间寻找平衡点。本研究的结果表明,参与副业活动对于个体的主业工作绩效是一把双刃剑。本研究的结论能够为人们在副业工作和主业工作之间进行取舍提供依据。对于那些主业从事知识创新或创造性工作的个体而言,参与副业有助于促进他们在主业工作中的积极情感,增加其主业创新绩效。对于那些主业需要保持专注和注意力集中的人们而言,参与副业活动将会增加他们在主业工作中的注意力残留,使其难以保持专注的状态,变得分心和注意力不集中,降低工作效率。因此,只有充分了解从事副业工作的益处和危害,人们才能够更好地平衡自己的副业工作和主业工作。

5.3 研究局限与展望

(1) 研究方法。虽然本研究通过多个时间点搜集所需要的数据,但主要是通过自评问卷来测量相关变量的,仍然可能伴随着共同方法偏差的问题。研究人员利用社会关系网寻找周围从事副业工作的个体,并向其发放调查问卷,以获得样本数据,但不同单位、不同组织对于员工从事副业的态度是各不相同的,很多人出于各方面的原因,不愿意向他人透露自己正在从事副业,这部分群体的信息也很难通过调查获取。因此,在今后的研究中,可以通过他人评定或实验测试的方式进行测量。

(2) 研究变量。与所有的研究一样,本文只能选取部分变量展开研究,但这并不代表其他变量是没有研究价值的。未来的研究者可以将工作离职作为结果变量,考察副业工作如何通过增强人们对于工作选择的控制感知,进而影响他们在主业工作中的离职意愿。此外,本研究只考察了副业心理授权对主业任务绩效和主业创新绩效的影响。在未来,研究者还可以考虑包括主业工作中的组织公民行为在内的更加广泛的结果变量。

◎ 参考文献

- [1] 陈雪峰, 时勘. 参与式领导行为的作用机制: 来自不同组织的实证分析 [J]. 管理世界, 2008 (3).
- [2] 霍苗苗, 边颖, 王艺霏, 等. 副业会妨碍主业吗? 斜杠青年副业强迫激情对主业离职倾向的影响 [J]. 中国人力资源开发, 2022, 39 (9).
- [3] 林红. 斜杠青年的个体发展路径分析 [J]. 青年研究, 2022 (4).
- [4] 聂琦, 张捷, 彭坚, 等. 工作连通行为的双刃剑效应: 多重任务倾向的调节作用 [J]. 心理科学, 2021, 44 (2).
- [5] 牛天, 张帆. 嵌入、表达、认同: 斜杠青年的自我实现研究 [J]. 中国青年研究, 2020 (6).
- [6] 凌俐, 陆昌勤. 心理授权研究的现状 [J]. 心理科学进展, 2007 (4).
- [7] 刘云, 石金涛. 授权理论的研究逻辑——心理授权的概念发展 [J]. 上海交通大学学报 (哲学社会科学版), 2010, 18 (1).
- [8] 宋健, 罗安, 胡波. 中国青年多重职业的实证研究 [J]. 青年研究, 2022 (1).
- [9] 王海江, 魏昕, 董韞韬. 编者按: 零工经济背景下工作与职业研究的新探索 [J]. 中国人力资源开发, 2022 (6).
- [10] 吴艳, 温忠麟. 结构方程建模中的题目打包策略 [J]. 心理科学进展, 2011, 19 (12).
- [11] 姚艳虹, 陈彦文, 刘金洋. 绩效考核目标取向与员工工作绩效的关系研究——心理授权的中介作用 [J]. 管理现代化, 2017, 37 (1).
- [12] 杨滨伊, 孟泉. 多样选择与灵活的两面性: 零工经济研究中的争论与悖论 [J]. 中国人力资源开发, 2020 (3).
- [13] 郑祁, 杨伟国. 零工经济前沿研究述评 [J]. 中国人力资源开发, 2019 (5).
- [14] Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., Tighe, E. M. The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1994, 66 (5).
- [15] Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work [J]. Research in Organizational Behavior, 2018 (38).
- [16] Bachrach, D. G., Wang, H., Bendoly, E., Zhang, S. Importance of organizational citizenship behaviour for overall performance evaluation: Comparing the role of task interdependence in China and the USA [J]. Management and Organization Review, 2007, 3 (2).
- [17] Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., Greenhaus, J. H. The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement [J]. Journal of Applied Psychology, 2018 (103).
- [18] Fredrickson, B. L. Cultivating positive emotions to optimize health and well-being [J]. Prevention and Treatment, 2000, 3 (1).

- [19] Fredrickson, B. L. What good are positive emotions? [J]. *Review of General Psychology*, 1998, 2 (3).
- [20] George, J. M., Zhou, J. When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach [J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2001, 86 (3).
- [21] Greenhaus, J. H., Powell, G. N. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment [J]. *The Academy of Management Review*, 2006, 31 (1).
- [22] Gretchen M. Spreitzer. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation [J]. *The Academy of Management Journal*, 1995, 38 (5).
- [23] Hobfoll, S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress [J]. *American Psychologist*, 1989, 44 (3).
- [24] Isen, A. M. An influence of positive affect on decision making in complex situations: Theoretical issues with practical implications [J]. *Journal of Consumer Psychology*, 2001, 11 (2).
- [25] Janssen, O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2000, 73 (3).
- [26] Kanfer, R., Ackerman, P. L. Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1989, 74 (4).
- [27] Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Liden, R. C. Psychological empowerment as a multidimensional construct: A test of construct validity [J]. *Educational and Psychological Measurement*, 1999, 59 (1).
- [28] Leroy, S. Why is it so hard to do my work? The challenge of attention residue when switching between work tasks [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2009, 109 (2).
- [29] Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? [J]. *Psychological Bulletin*, 2005, 131.
- [30] Newton, D. W., LePine, J. A., Kim, J. K., Wellman, N., Bush, J. T. Taking engagement to task: The nature and functioning of task engagement across transitions [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2020 (105).
- [31] Petriglieri, G., Ashford, S. J., Wrzesniewski, A. Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2019 (64).
- [32] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., Podsakoff, N. P. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies [J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2003, 88 (5).
- [33] Rich, B. L., LePine, J. A., Crawford, E. R. Job engagement: Antecedents and effects on job performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2010 (53).
- [34] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study [J]. *Educational Psychological Measurement*, 2006, 66 (4).

- [35] Seo, M. G. , Barrett, L. F. , Bartunek, J. M. The role of affective experience in work motivation [J]. *Academy of Management Review*, 2004, 29 (3).
- [36] Sessions, H. , Nahrgang, J. D. , Baer, M. D. , Welsh, D. T. From zero to hero and back to zero: The consequences of status inconsistency between the work roles of multiple jobholders [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2022, 107 (8).
- [37] Sieber, S. D. Toward a theory of role accumulation [J]. *American Sociological Review*, 1974, 39 (4).
- [38] Sliter, M. T. , Boyd, E. M. Two (or three) is not equal to one: Multiple jobholding as a neglected topic in organizational research [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35 (7).
- [39] Spreitzer, G. M. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement, and validation [J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38 (5).
- [40] Steven, M. Farmer, Pamela Tierney, Kate Kung-McIntyre. Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory [J]. *The Academy of Management Journal*, 2003, 46 (5).
- [41] Watson, D. , Clark, L. A. , Tellegen, A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988, 54 (6).
- [42] Wei, H. , Ryan, F. , Kai C. Y. , Li-Rong, L. , Po, H. Interactional justice, leader-member exchange, and employee performance: Examining the moderating role of justice differentiation [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2017, 38 (4).
- [43] Zimmerman, M. A. Psychological empowerment: Issues and Illustrations [J]. *American Journal of Community Psychology*, 1995 (5).

The Double-edged Sword Effect of Individual Side Job Psychological Empowerment on Main Job Performance: An Empirical Study Based on Role Accumulation Theory

Shi Jiawei

(Chinese Academy of Personnel Science, Beijing, 100101)

Abstract: Based on the role accumulation theory, this study aims to explore the impact of side job psychological empowerment on the job performance of the main job, and construct emotional paths and cognitive paths respectively to explain the cross-domain spillover effects of side job psychological empowerment. Through the empirical analysis of 452 three-stage effective samples, this study found that: psychological empowerment of side job can improve the innovation performance of the main job by increasing the positive emotion in the main job, but can not promote the task performance of the main job; The psychological empowerment of the sideline will reduce the innovation performance and task performance of the main occupation by increasing the attention residue in the main occupation; When the positive emotion and attention residual in the main job play a double mediating role together, the overall effect values of the

psychological empowerment of the side job on the innovation performance of the main job and the task performance of the main job are positive and negative respectively, which proves the existence of the double-edged sword effect. The in-depth study of the impact of psychological authorization on the performance of the main job will help deepen our understanding of the relationship between the side job and the main job, reverse the social prejudice against the side job, and help people establish a correct understanding of the side job activities, so as to provide inspiration and reference for the future development of management theory and practice.

Key words: Sideline psychological authorization; Positive emotion; Residual attention; Main task performance; Main business innovation performance

责任编辑: 路小静