

双重就业样态群体的副业内在动机与主业工作绩效

高静美, 孙 艺

(东北财经大学工商管理学院, 辽宁 大连 116025)

摘 要:新就业样态迅速兴起背景下,员工从事兼职是否会对其主业工作产生不利影响是实践界和学术界共同关心的问题。在对283名兼职员工的问卷调查的基础上,研究基于身份过程理论构建员工副业内在动机影响主业工作绩效的双中介模型,探讨员工调节焦点的调节作用。研究表明:身份冲突和身份增强在员工副业内在动机对主业工作绩效的影响中起到中介作用,且促进焦点能提高员工副业内在动机对主业工作绩效的正向影响,防御焦点则强化了二者之间的负向影响。研究结果有助于全面揭示副业内在动机对主业工作绩效的影响,为组织管理实践提供有益借鉴。

关键词:副业内在动机;主业工作绩效;身份冲突;身份增强;促进焦点;防御焦点

中图分类号:C971 **文献标识码:**A **文章编号:**1005-0566(2023)11-0213-12

Side-hustle intrinsic motivation and full-time work performance of the dual employment group

GAO Jingmei, SUN Yi

(School of Business Administration, Dongbei University of Finance & Economics, Dalian 116025, China)

Abstract: Under the background of the rapid rise of new employment forms, whether employees taking side-hustle will have an adverse impact on their full-time job is a common concern in practice and academia. Through the questionnaire survey of 283 employees with side-hustles, this study constructs a dual-mediation model of the effect of employees' side-hustles intrinsic motivation on full-time work performance based on the identity process theory, and discusses the moderation role of employees' regulatory focus. The results show that identity conflict and identity enhancement play an mediation role in employees' side-hustles intrinsic motivation and full-time work performance, and the promotion focus can improve the positive effect of employees' side-hustles intrinsic motivation on full-time work performance, while the prevention focus can strengthen the negative effect between them. The above findings are helpful to fully reveal the effect of the side-hustles intrinsic motivation on the full-time work performance and provide useful reference for organizational management practice.

Key words: side-hustle intrinsic motivation; full-time work performance; identity conflict; identity enhancement; promotion focus; prevention focus

收稿日期:2023-07-29 修回日期:2023-10-27

基金项目:国家自然科学基金项目(72274029,71774027);国家社会科学基金重大项目(20&ZD098);辽宁“百千万人才工程”资助项目(辽人社函[2021]79号)。

作者简介:高静美(1976—),女,吉林吉林人,东北财经大学工商管理学院教授、博士生导师,研究方向为组织变革与创新。

就业作为民生之根本对国家和社会有序健康发展具有重要战略意义。数字时代社会实践的一系列转变营造了全新的就业环境^[1],互联网平台和数字技术的蓬勃发展为人们提供了多样化的工作渠道^[2-3],人工智能的进步^[4-5]、工业机器人的普及^[6]以及新冠病毒感染疫情的传播^[7]均对就业市场造成一定冲击。就业环境的变化驱动了就业形态向灵活就业转变,积极应对这一改变成为世界各国政府的工作重点。发达国家如美国政府为创造就业颁布了《基础设施投资和就业法案》,加大了对劳动力培训和发展的投资力度;德国政府推出“短时工作制”,帮助企业 and 劳动者渡过就业市场变化带来的冲击;西班牙政府颁布职业教育发展新计划,旨在通过扩大职业教育和加强劳动者技能认证让更多劳动者灵活就业,重振就业市场。我国政府也出台了支持多渠道灵活就业的政策意见,党的二十大报告也强调要加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。在新时代就业环境和就业政策推动下,越来越多的员工突破传统就业方式选择,在拥有主业工作同时进行兼职^[8]。企业绩效的优劣取决于员工工作表现,因此员工从事副业如何影响其主业工作绩效是实践界和学术界共同关注的问题。

现有关于从事副业对员工主业工作表现的研究存在两种不同的观点:学者认为副业工作消耗了员工有限的资源,导致情绪耗竭等问题损害主业的工作表现^[9];也有部分学者认为员工可以从副业工作中获益,认为副业工作提高了员工自我效能感等关键的心理资源进而对主业工作绩效产生积极影响^[10-11]。可见,现有研究大多从资源视角出发探究员工从事副业的影响,忽略了从事副业带来的多重工作身份这一本质问题,进而导致了研究结论的不一致。同时拥有多个工作身份为员工带来的额外身份挑战^[12]。一方面,由于需要在两个工作身份之间进行转换,个体很难保持一个连贯的工作身份^[13];另一方面,身兼数职导致缺乏清晰的身份结构,缺少对特定身份的认同感,进而影响该身份的表现^[14]。由此可见,资源视角难以完整地揭示副业对主业工作表现的影响,有必

要从身份的角度来完整地考察从事副业对主业工作绩效的作用机制。

个体多重身份结构从构建到相互影响是一个动态发展的过程,身份过程理论作为阐释个体身份随时间和环境变化发生适应性改变的理论与本研究十分契合。因此,针对上述研究不足,本文以身份过程理论为基础,探究员工从事副业对主业工作绩效的作用机制。身份过程理论构建了一个“个体动机—身份反应—个体行为”逻辑框架,指出因对身份的动机诱发的身份关系评估会进一步引发个体行为的变化^[15]。动机会影响个体的认知模式,认知模式进一步影响意义生成的过程最终导向个体行为^[16],作为该条逻辑链的起点,个体选择进行兼职的动机引起了学者的关注。现有文献对财务等外部动机进行了充分的研究^[17],对内在驱动因素虽进行了一定探索^[18],但仍不充分且缺乏实证检验^[19]。鉴于此,本文进一步探究双重就业员工从事副业的内在动机对其主业工作绩效的影响。对于双重就业的员工来说,其副业和主业两个工作身份之间的关系可能被评估为相互冲突或增强^[20]。因此,本文认为员工从事副业的内在动机对其主业工作绩效有“双刃剑”作用,副业内在动机可能通过两种工作身份的冲突对主业工作绩效产生负面影响,亦可能通过身份的增强提高主业工作绩效。为降低个体身份冲突带来的负面影响,本文进一步对副业内在动机的“双刃剑”效应进行探究。身份过程理论表明个体身份评估的过程受到个人特质等主观因素的影响^[21],因此本文拟引入调节焦点这一对员工动机有定向影响的重要人格特质,考察其调节作用。调节焦点分为促进焦点和防御焦点。具体而言本文认为拥有促进焦点的员工更关注副业身份带来的机会和发展,更有可能体验到身份增强;拥有防御焦点的员工更关注副业身份带来的风险和威胁,更有可能体验到身份冲突。

一、理论基础和研究假设

(一) 身份过程理论

身份过程理论指出个体在内在动机驱动下寻

求构建特定的身份,使整体自我身份趋向满意状态。个体将新身份纳入身份体系时会评价新身份可能产生的价值和影响^[15],其结果影响个体对新身份的适应形式。评价的两个最重要的结果是身份冲突和身份增强,身份冲突体现了个体多个身份之间的竞争关系,不同身份代表的要求、规范和价值观难以兼容导致每个身份的表现力都被削弱;身份增强则体现了个体身份之间相互促进的关系,不同身份相辅相成、相得益彰,每个身份的表现都得到有效提升^[20]。

根据身份过程理论,员工在副业内在动机的驱动下构建了副业身份,并随之对新身份进行评估。若员工将副业和主业身份评估为相互冲突,则需要消耗更多的精力去应对和处理这种冲突;若员工认为副业身份能够增强主业身份,则会对主业工作绩效产生积极影响^[21]。综上所述,本文认为员工副业内在动机对主业工作绩效同时存在正向和负向的“双刃剑”影响,并基于该理论进一步考察调节焦点在上述过程中的调节作用。

(二)身份冲突的中介作用

身份冲突是指个体为了维持或保留一个身份而对另一个身份相关的意义、价值观和行为感到纠结的经历,这种冲突可能是由于不同身份的需求难以同时满足,也可能是由于不同的身份之间在价值观和目标上形成对比^[22]。本文认为,员工副业内在动机对身份冲突的影响主要体现在以下几个方面。首先,拥有副业的员工需要在主副业身份之间进行转换^[23],若主业和副业是在完全不相关的领域,两种身份需求可能相互竞争,导致员工难以形成统一的自我身份,进而感受到两种身份之间的冲突。其次,副业内在动机高的员工对副业工作身份的认同程度也越高,其身份的要求、规范和价值观更容易被员工内化^[24],当其与主业工作身份的要求、规范和价值观不一致时会体验到冲突。最后,对副业身份具有高度内在动机的员工往往被其强烈的吸引,很难从副业身份中抽离出来,主业和副业的转换难度较大,进而导致员工将两种身份评价为冲突关系^[25]。

主副业身份冲突的员工经历了两种身份的紧张关系,进而对主业工作绩效产生影响。首先,根据身份过程理论为了应对身份冲突,员工需要消耗很多精力进行自我调节和恢复^[26],不利于其主业工作表现。其次,副业身份和主业身份之间的冲突表明员工难以协调两种身份的不同需求,产生焦虑和烦躁等负面情绪,进一步导致低工作满意度和工作倦怠等不利后果^[20]。因此,本文提出假设1:员工对副业的内在动机会增加身份冲突,进而降低主业的工作绩效。

(三)身份增强的中介作用

身份增强是一种对“我是谁”的互补和完整的感受,经历身份增强的个体验证了来自多范畴的自我意义、价值观和行为,是一种身份之间积极的协同效应^[27]。增强的关系可能是一个身份实践中产生的益处,如知识、经验和技能等为其它身份带来便利,或一个身份表现产生的积极影响跨界溢出从而帮助其它身份更好地表现,如工作—家庭相关研究证明,个体可以体验到工作和非工作身份之间跨边界的积极溢出效应^[28]。因此,本文认为员工从事副业的内在动机也会从以下几个方面对身份增强产生影响。第一,副业身份的内在动机得到满足会产生积极情绪,且这种积极情绪能够跨边界溢出到主业身份的表现中^[21],身份间积极效应的外溢使得个体将两种工作身份评价为增强的关系。第二,当员工副业工作身份相关的知识、经验和技能对主业工作身份的表现有所助益时,两种身份能够相互促进^[24],表现出身份之间的增强关系。第三,当员工对于其主业工作身份缺乏内在动机或内在动机较低时,副业的内在动机可以作为有益的替代和补充^[29]。在这种情况下,员工在评价过程中体验到副业身份和主业身份之间的互补,形成身份增强。

当员工主副业身份呈现增强关系时,员工经历了两种身份的协同关系,随之影响其主业工作绩效。第一,多个工作身份之间相互增强不仅能够提升个体的效能感和意义感,还能为个体提供更多社交和提升自我的机会^[30],这有利于员工主

业工作绩效的提高。第二,副业和主业工作身份之间的增强关系增进了个体的敏感度和认知灵活性^[31],员工整体能力的提高对其主业工作表现产生积极影响。综上所述,本文提出假设 2:员工对副业的内在动机会增加身份增强,进而提高主业的工作绩效。

(四)调节焦点的调节作用

身份过程理论指出个人特质会对身份评估和适应形式产生影响。作为个体重要特质的调节焦点则恰恰反映了个体在追求自我实现过程中所存在的两种不同的自我认知和心理倾向。因此,为了进一步探究员工副业内在动机对主业工作绩效的影响,本文将调节焦点作为边界条件,探究其对冲突和增强两条路径的影响。调节焦点分为促进焦点和防御焦点两种形式,高促进焦点的个体倾向于追求自我成长,而高防御焦点的个体倾向于履行职责和避免犯错。不同调节焦点的员工面对双重工作身份时,既有可能视其为一种压力和威胁导致身份冲突的体验,也有可能视其为一种挑战和机会而感受到身份增强。

具体而言,高促进焦点的个体更有可能因对副业身份的内在动机得到满足体验到身份增强。首先,即便面对同样的处境,高促进焦点的员工在完成工作任务的同时更关注未来的成长,更积极主动地改善现在的工作内容和方式^[32],因此更有可能将副业看作是一种发展的机会而非威胁。其次,高促进焦点的员工更具开放性,更积极的探索环境中有利于自我成长的信息^[33]。因此,他们更关注副业身份传递的积极信息,体验到身份之间的协同作用,促进身份增强。此外,高促进焦点个体在工作中总是追求达成更高的目标,更愿意接受挑战^[34],并乐于承担一定的风险。因此,主副业身份之间冲突所带来的风险在一定程度上被他们所忽略,进而减弱了身份冲突。基于以上论述,本文提出假设 3a:员工促进焦点正向调节副业内在动机和身份增强之间的关系,负向调节副业内在动机和身份冲突之间的关系。

而对于高防御焦点的个体来说,副业内在动

机的满足更有可能导致主副业身份之间的冲突。防御焦点的个体关注安全和稳定,倾向于将副业身份看作对其主业身份的威胁引发防御性的身份反应^[35]。比起可能的成长和发展,他们更怕失去现有的一切,消极地看待周遭工作环境的变化^[36]。这种倾向导致个体不愿意尝试其他的可能,因此更有可能体验到身份之间的冲突关系。另外,高防御焦点个体喜欢循规蹈矩,采取保守策略以避免犯错^[37],即使在工作环境中发现挑战和机遇,也不会积极地抓住而是倾向于逃避^[38]。因此,参与副业身份可能会带来的积极溢出容易被拥有防御焦点的个体所忽略,难以感受到副业身份和主业身份的增强关系,降低了身份增强。基于以上论述,本文提出假设 3b:员工防御焦点正向调节副业内在动机和身份冲突之间的关系,负向调节副业内在动机和身份增强之间的关系。

基于先前假设揭示的关系,本研究继续阐述促进焦点和防御焦点是如何通过改变员工副业内在动机与身份冲突和身份增强之间的关系,对中介作用产生影响。员工副业内在动机引起身份之间相互增强的效果,主业身份表现受到副业身份的积极影响,工作绩效也随之提高。高促进焦点的员工更有可能经历身份增强,身份增强的体验为员工提供了更多积极的能量,提高了其主业工作绩效。而员工对于副业的内在动机导致身份冲突时,会产生焦虑等负面情绪,给员工造成额外的压力进而对主业工作绩效产生负面影响。高防御焦点的员工恐怕主业身份相应的责任和义务没有很好的履行,更有可能经历身份冲突的体验,降低主业的工作绩效。基于以上论述,本研究提出以下假设:

假设 4a:防御焦点正向调节身份冲突在员工副业内在动机和主业工作绩效之间的中介作用,当防御焦点较高时,间接效应更强。

假设 4b:促进焦点正向调节身份增强在员工副业内在动机和主业工作绩效之间的中介作用,当促进焦点较高时,间接效应更强。

综合上述假设,本文的理论模型如图1所示。

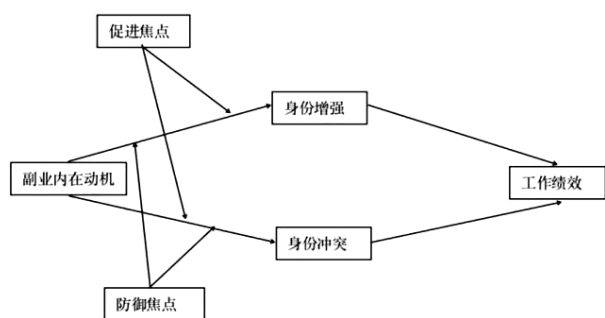


图1 双重就业样态群体副业内在动机影响主业工作绩效的双路径模型

二、研究方法

(一)研究程序和样本

本文以双重就业样态员工为研究对象,通过线下和线上两种方式在辽宁、黑龙江、浙江等地的企业进行数据收集。线下将纸质版问卷邮寄给联系人,再由联系人将问卷发放给被试者;线上通过联系人建立微信群,将通过问卷星设计的线上问卷发送至微信群中。为确保联系人熟悉数据收集的过程,研究者在发放问卷前告知联系人研究目的和数据收集方式。问卷发放时,告知被试者本次调研目的并保证匿名性,问卷全程匿名填写,填写完成后直接回收,避免信息泄露。为了提高回答的真实性,为每位被试者提供了一份小礼物,随调查问卷一起发放。

为了更好地评估变量关系,问卷分3个时间点进行发放,每两个时点时间间隔为一个月,将被试者的手机号后四位作为标识码,用以匹配三次问卷。在T1时间点对控制变量、副业内在动机和调节焦点(促进焦点和防御焦点)进行测量,共回收问卷345份;在T2时间点对身份冲突和身份增强进行测量,共回收问卷312份;在T3时间点对员工主业工作绩效进行测量,邀请其直属领导对工作绩效进行评价,将回收的员工问卷和领导问卷进行配对,共回收问卷290份。剔除漏填、乱填的问卷后,最终得到有效问卷283份。

样本描述性统计结果显示,男性占43.0%,女性占57.0%。年龄主要为20~40岁,其中25岁以下占30.0%,26~35岁占42.4%,36~45岁占

16.7%,46~55岁占10.9%。受教育程度方面,高中及以下占1.3%,大专占10.6%,本科占78.4%,硕士及以上占9.7%。工作职位方面,基层员工占82.0%,管理人员占17.4%,部门主管及副总以上占0.6%。受调查对象的平均工作年限为8.4年,在本单位的平均任职年限为5.3年。

(二)测量工具

本文所使用的量表均采用国外学者开发并受到广泛使用的成熟量表,在以往的研究中均报告了较好的信效度。为了确保英文量表的有效性,所有量表均进行了翻译—回译处理。经过管理学领域的专家审核后,形成最终问卷,用于正式调研,变量测量均采用李克特7点量表(1=完全不同意,7=完全同意)。

副业内在动机(T1):采用Guay等^[39]开发的4个条目的量表进行测量,Cronbach's α 系数为0.872。具体条目如“我从事这份工作是因为我觉得它很有趣”“我从事这份工作是因为我觉得它令我愉悦”等。

促进焦点(T1):采用Wallace等^[40]开发的6个条目的量表进行测量,Cronbach's α 系数为0.905。具体条目如“我会专注于完成能使我进一步晋升的工作任务”“我把注意力集中在获得工作成就上”等。

防御焦点(T1):采用Wallace等^[40]开发的6个条目的量表进行测量,Cronbach's α 系数为0.915。具体条目如“我把注意力集中在完成工作职责上”“在工作中,我倾向于遵守规章制度”等。

身份冲突(T2):采用Ramarajan等^[41]开发的3个条目的量表进行测量,Cronbach's α 系数为0.846。具体条目如:“如果只做两份工作中的一个会让我感觉更好”“从事副业会妨碍我做好我的主业工作”等。

身份增强(T2):采用Ramarajan等^[41]开发的3个条目的量表进行测量,Cronbach's α 系数为0.859。具体条目如“我很高兴我能同时从事这两份工作”“从事副业让我能更好的完成主业工作”等。

工作绩效(T3):采用 Griffin 等^[42]开发的 3 个条目的量表,由员工直属领导对其进行评价,Cronbach's α 系数为 0.858。具体条目如“该员工很好地完成了其工作的核心部分”“该员工使用标准程序很好地完成了他/她的核心任务”等。

控制变量(T1):以往研究表明,性别、年龄、教育程度、职位和工作年限等因素通常作为影响工作绩效的控制变量,因此本文将控制上述变量的影响。Derfler 等^[43]表明外在动机对工作绩效存在影响,因此本文将外在动机也作为控制变量。采用其开发的 3 个条目的量表进行测量,Cronbach's α 系数为 0.865。具体条目如“我对这份工作感兴趣是因为它提供的收入”“我对这份工作感兴趣是

因为它提供的福利”等。

三、数据分析与假设检验

(一)描述性统计和相关分析

表 1 展示了研究变量的描述性统计信息以及相关系数矩阵。副业内在动机与身份冲突($r=0.159, p<0.01$)、副业内在动机与身份增强($r=0.549, p<0.01$)、促进焦点与身份增强($r=0.323, p<0.01$)和身份冲突($r=0.223, p<0.01$)、防御焦点与身份增强($r=0.229, p<0.01$)和身份冲突($r=0.316, p<0.01$)、身份增强与工作绩效($r=0.283, p<0.01$)均存在显著的正相关关系,身份冲突与工作绩效($r=-0.308, p<0.01$)存在显著的负相关关系。上述相关性统计信息为后续假设检验提供了初步依据。

表 1 变量的均值、标准差和相关系数

变量	1. 性别	2. 年龄	3. 教育程度	4. 职位	5. 副业外在动机	6. 副业内在动机	7. 促进焦点	8. 防御焦点	9. 身份冲突	10. 身份增强	11. 主业工作绩效
1. 性别	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. 年龄	-0.203 **	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. 教育程度	0.399 **	0.036	1	-	-	-	-	-	-	-	-
4. 职位	0.056	0.226 **	0.221 **	1	-	-	-	-	-	-	-
5. 副业外在动机	-0.065	0.107	-0.036	0.008	1	-	-	-	-	-	-
6. 副业内在动机	-0.048	0.081	-0.045	-0.017	0.131 *	1	-	-	-	-	-
7. 促进焦点	-0.076	0.036	-0.042	0.022	0.074	0.160 **	1	-	-	-	-
8. 防御焦点	-0.064	0.007	0.012	0.033	0.251 **	0.230 **	0.041	1	-	-	-
9. 身份冲突	0.030	-0.058	0.048	0.029	0.090	0.159 **	0.223 **	0.316 **	1	-	-
10. 身份增强	-0.100	0.067	-0.150 *	-0.046	0.274 **	0.549 **	0.323 **	0.229 **	0.359 **	1	-
11. 主业工作绩效	-0.055	0.060	-0.068	-0.016	0.174 **	-0.057	0.020	-0.081	-0.308 **	0.283 **	1
均值	1.495	25.650	2.580	1.300	5.148	5.079	4.961	4.955	4.395	4.534	5.148
标准差	0.501	4.457	0.760	0.629	1.463	1.405	1.167	1.186	1.507	1.297	1.378

注: $N=283$; **、* 分别表示在 $p<0.01$ 和 $p<0.05$ 时有统计学意义。

(二)共同方法偏差

尽管本文采用多时点的问卷调查设计,并全程使用匿名填写方式,但由于除因变量外其余变量均由员工填写,且本质上仍属于横截面数据,可能存在潜在的共同方法偏差。因此,本文采用“Harman 单因子方法”和“控制未测单一方法潜因子法”对共同方法偏差进行检验。Harman 单因素结果表明,主成分分析共提取到 5 个特征值大于 1 的因子,累计方差贡献率为 70.440%,第一个因子的方差贡献率为 17.482%,远小于 40% 的标准。同时,本文还构建了一个非可测方法因子,将其作为全局因子构建双因子模型对共同方法偏差问题进行检验^[44]。ULMC (unmeasured latent method construct) 检验结果表明,与六因子模型相比,加入

共同方法因子后的模型拟合情况并未得到明显改善($\chi^2=384.391, \chi^2/df=1.484, CFI=0.970, TLI=0.966, SRMR=0.048, RMSEA=0.041$)。上述结果共同表明,本文的测量不存在严重的共同方法偏差问题,不会对接下来的数据分析产生影响。

(三)区分效度检验

为进一步检验变量间的区分效度,本文进行了验证性因子分析。使用 Mplus 7.0 对研究选取的 6 个变量副业内在动机、身份冲突、身份增强、促进焦点、防御焦点和主业工作绩效进行验证性因子分析。如表 2 所示,六因子模型的拟合指标明显优于其他的备选模型且达到拟合标准($\chi^2=387.151, \chi^2/df=1.490, CFI=0.970, TLI=0.965, SRMR=0.047, RMSEA=0.042$)。以上分析结果

为区分效度提供了有效佐证。

表2 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
六因子: IM; PF; PVF; IC; IE; WP	387.151	260	0.970	0.965	0.047	0.042
五因子1: IM; PF; PVF; IC + IE; WP	776.054	265	0.879	0.863	0.089	0.083
五因子2: IM; PF + PVF; IC; IE; WP	1 467.714	265	0.715	0.678	0.155	0.127
四因子: IM; PF + PVF; IC + IE; WP	1 849.274	269	0.626	0.583	0.171	0.144
三因子: IM + IC + IE; PF + PVF; WP	2 015.455	272	0.588	0.545	0.173	0.150
双因子: IM + PF + PVF + IC + IE; WP	2 762.927	274	0.411	0.355	0.175	0.179
单因子: IM + PF + PVF + IC + IE + WP	3 160.244	275	0.317	0.255	0.186	0.193

注: $N=283$; IM = 副业内在动机, PF = 促进焦点, PVF = 防御焦点, IC = 身份冲突, IE = 身份增强, WP = 工作绩效; “+”表示两个因子合并为一个因子。

(四) 假设检验

图2显示了路径分析的结果。假设1表明员工对副业的内在动机通过身份冲突降低主业工作绩效。根据图2,员工副业内在动机对身份冲突存在显著正向影响($\beta=0.496, p<0.001$),身份冲突对工作绩效存在显著负向影响($\beta=-0.591, p<0.001$),假设1得到初步验证。假设2表明员工对副业的内在动机通过身份增强提高主业工作绩效,图2路径系数表明员工副业内在动机对身份增强存在显著正向影响($\beta=0.569, p<0.001$),且身份增强对工作绩效存在显著正向影响($\beta=0.578, p<0.001$),假设2得到初步验证。

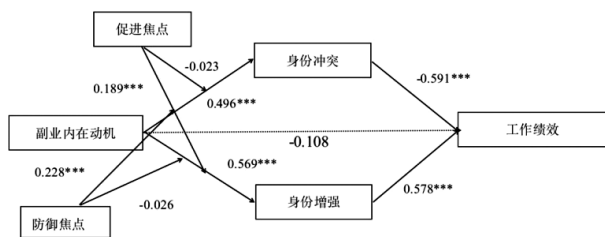


图2 模型路径系数

注:出于简洁考虑,控制变量未标出,控制变量中副业外在动机对工作绩效存在显著正向影响($\beta=0.133^*$)。

接着对中介效应进行检验,结果如表3所示。在 $\text{bootstrap}=2\,000$ 时,员工副业内在动机通过身份冲突影响主业工作绩效的中介效应为 -0.293 , 95% 置信区间为 $[-0.427, -0.202]$,不包含0;员工副业内在动机通过身份增强影响主业工作绩效的中介效应为 0.328 , 95% 置信区间为 $[0.220,$

$0.480]$,不包含0。因此,身份冲突、身份增强在员工副业内在动机和主业工作绩效之间发挥中介效应,假设1和假设2进一步得到验证。

表3 中介效应检验结果

变量	Es	S. E	Est. /S. E	P	lower	upper
身份冲突	-0.293	0.057	-5.276	0.000	-0.427	-0.202
身份增强	0.328	0.066	4.958	0.000	0.220	0.480
Diff	0.629	0.092	6.868	***	0.462	0.823

注: $N=283$; bootstrap 抽样数 = 2 000; *** 表示在 $p<0.001$ 时有统计学意义。

检验调节效应之前,先将员工副业内在动机、促进焦点和防御焦点进行中心化处理,并得到二者的交互项。图2结果表明员工副业内在动机和促进焦点的交互项对身份冲突没有显著影响($\beta=-0.023, p>0.05$),说明促进焦点对员工副业内在动机与身份冲突之间的调节作用不显著;员工副业内在动机和防御焦点的交互项对身份增强没有显著影响($\beta=-0.026, p>0.05$),说明防御焦点对员工副业内在动机与身份增强之间的调节作用不显著;员工副业内在动机和促进焦点的交互项对身份增强存在显著正向影响($\beta=0.189, p<0.001$),说明促进焦点正向调节了员工副业内在动机与身份增强之间的关系;员工副业内在动机和防御焦点的交互项对身份冲突存在显著正向影响($\beta=0.228, p<0.001$),说明防御焦点正向调节了员工副业内在动机与身份冲突之间的关系;综上,假设3a和3b部分得到验证。为了进一步说明调节效应,本文绘制了调节效应图并进行简单斜率分析(见图3、图4)。图3表明,防御焦点较高时,员工副业内在动机对身份冲突的正向影响较强($\beta=0.750, t=7.331, p<0.001$);防御焦点较低

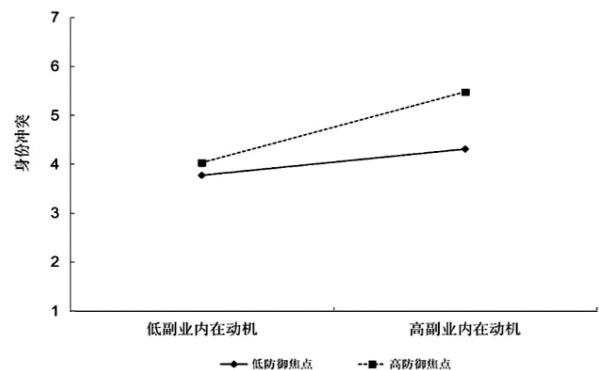


图3 防御焦点调节员工副业内在动机与身份冲突之间的关系

时,员工副业内在动机对身份冲突的正向影响较弱($\beta = 0.276, t = 3.259, p < 0.01$)。图 4 表明,促进焦点较高时,员工副业内在动机对身份增强的正向影响较强($\beta = 0.678, t = 7.703, p < 0.001$);促进焦点较低时,员工副业内在动机对身份增强的正向影响较弱($\beta = 0.322, t = 4.256, p < 0.001$)。

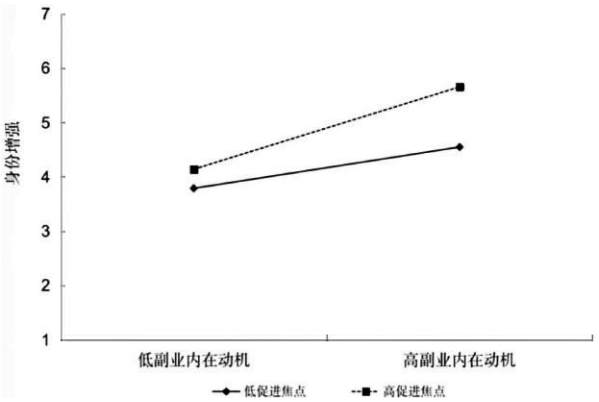


图 4 促进焦点调节员工副业内在动机与身份增强之间的关系

为了检验有调节的中介假设,本研究通过 Process 宏插件(Model9)计算了不同促进焦点和防御焦点水平下(均值加减一个标准差)^[45],副业内在动机通过身份冲突和身份增强影响员工主业工作绩效的间接效应,并报告 95% 的置信区间。如表 4 所示,当促进焦点较低和防御焦点较高时,副业内在动机通过身份冲突对主业工作绩效的影响效应较强($M = -0.299, SE = 0.054, 95\% CI [-0.402, -0.201]$)。差异检验表明,该条件下的中介效应明显强于促进焦点较低且防御焦点也较低的条件(差异 = $-0.202, 95\% CI [-0.333, -0.076]$),与促进焦点较高及防御焦点也较高的条件相比强度相当(差异 = $0.001, 95\% CI [-0.301, -0.107]$),与促

表 4 身份冲突的有调节的中介检验结果

调节变量	副业内在动机→ 身份冲突→工作绩效	
	间接效应	置信区间
1. 低促进焦点,低防御焦点	-0.097	[-0.181, -0.024]
2. 低促进焦点,高防御焦点	-0.299	[-0.402, -0.201]
3. 高促进焦点,低防御焦点	-0.099	[-0.183, -0.028]
4. 高促进焦点,高防御焦点	-0.300	[-0.407, -0.196]
-	差异	置信区间
条件 2 vs. 1	-0.202	[-0.333, -0.076]
条件 2 vs. 3	-0.200	[-0.078, 0.076]
条件 2 vs. 4	0.001	[-0.301, -0.107]

注: $N = 283$ 。

进焦点较高、防御焦点较低的条件相比差异不显著(差异 = $-0.200, 95\% CI [-0.078, 0.076]$)。说明无论促进焦点处于较高还是较低的水平,只要防御焦点较高,员工副业内在动机通过身份冲突影响主业工作绩效的间接效应就越强,因此假设 4a 得到支持。

表 5 显示了不同促进焦点和防御焦点水平下,副业内在动机通过身份增强影响主业工绩效的中介效应。结果显示,当促进焦点较高而防御焦点较低时,副业内在动机通过身份增强对工作绩效的影响最强($M = 0.307, SE = 0.053, 95\% CI [0.206, 0.415]$)。差异检验表明,该条件下的中介效应明显强于促进焦点较低且防御焦点也较低的条件(差异 = $0.156, 95\% CI [0.059, 0.250]$)和促进焦点较低但防御焦点较高的条件(差异 = $0.176, 95\% CI [0.065, 0.289]$),与促进焦点较高且防御焦点也较高的条件相比差异不显著(差异 = $0.020, 95\% CI [-0.103, 0.065]$)。这说明无论防御焦点处于较高还是较低的水平,只要促进焦点较高员工副业内在动机,通过身份增强影响主业工作绩效的间接效应就较强,因此假设 4b 得到支持。

表 5 身份增强的有调节的中介检验结果

调节变量	副业内在动机→ 身份增强→工作绩效	
	间接效应	置信区间
1. 低促进焦点,低防御焦点	0.151	[0.069, 0.247]
2. 低促进焦点,高防御焦点	0.131	[0.065, 0.212]
3. 高促进焦点,低防御焦点	0.307	[0.206, 0.415]
4. 高促进焦点,高防御焦点	0.287	[0.184, 0.408]
-	差异	置信区间
条件 3 vs. 1	0.156	[0.059, 0.250]
条件 3 vs. 2	0.176	[0.065, 0.289]
条件 3 vs. 4	0.020	[-0.103, 0.065]

注: $N = 283$ 。

综上所述,本文进一步对实证结果进行分析。比较身份冲突和身份增强两个中介作用发现身份增强的中介效应比身份冲突的中介效应更强,这一结果也符合身份过程理论所提出的个体在进行身份整合时“趋利避害”的本质。双重就业的员工对于主业和副业两个不同的工作身份,更倾向于避免二者之间的冲突,尽可能进行身份之间的有益整合进而产生积极的溢出效应。调节作用的实证结果显示本研究假设 3a 和假设 3b 的后半部分

没有得到支持,即员工促进焦点对副业内在动机和身份冲突之间关系的负向调节作用和员工防御焦点对副业内在动机和身份增强之间关系的负向调节作用均不显著。对此,本文认为这或是由就业环境变化对员工产生的影响所致。一方面,当前愈发动荡的就业环境和并不乐观的就业形势导致员工的风险承受能力降低,因此一些员工即便拥有高促进焦点也很难忽视副业与主业身份之间可能存在的冲突为主业工作带来的风险,使得员工促进焦点对副业内在动机和身份冲突之间关系的调节作用虽然仍是负向的但并不显著。另一方面,如前所述的就业环境变化导致一些员工即使拥有低防御焦点也由于风险承受能力降低变得较为保守,和高防御焦点的员工同样更关注副业身份可能会带来的风险而非益处,使得员工防御焦点对副业内在动机和身份增强之间关系的调节作用虽然仍是负向的但并不显著。

四、结论与讨论

研究发现:双重就业样态员工副业内在动机通过身份冲突和身份增强对主业工作绩效产生不同影响。一方面,员工副业内在动机的满足能够使其体验到两种身份的增强效应,对主业工作绩效产生积极影响;另一方面,员工也可能体验到副业身份与主业身份的冲突,进而对主业工作绩效产生消极影响。防御焦点调节了员工副业内在动机对身份冲突的影响,并对身份冲突在副业内在动机与主业工作绩效之间的中介效应产生影响;促进焦点调节了员工副业内在动机对身份增强的影响,并对身份增强在员工副业内在动机与主业工作绩效之间的中介效应产生影响。

(一)理论贡献

第一,本文在新就业形态下探讨双重就业员工副业内在动机和主业工作绩效之间的关系,拓展了副业工作动机的相关研究。已有研究对外部动机进行了充分的探讨,但对于内在动机的研究较少且缺乏实证检验。现有研究证明内在动机与更好的工作表现相关,然而这些研究均探讨个体对一份工作的内在动机如何影响该工作的表现,少有研究探讨一份工作的内在动机对其他工作表

现的潜在影响。本文通过对副业内在动机对主业工作绩效影响的探究,阐释了内在动机跨边界的溢出效应,丰富了副业工作动机的相关研究。

第二,本文同时探究了双重就业员工副业内在动机对其主业工作绩效的积极和消极影响,有助于更加全面地了解员工从事副业的“双刃剑”效应。现有研究大部分对员工从事副业的消极面进行探讨,认为员工从事副业会导致主业的低工作绩效和低组织公民行为^[46],也有极少数研究提及了积极面。但是,鲜有研究将从事副业的正负面效应同时纳入实证研究框架内进行探讨。本文基于身份过程理论,将冲突和增强两种机制纳入理论模型,并考察了员工从事副业的积极和消极影响,建立了更为完整的理论框架。

第三,本文澄清了员工副业内在动机发挥作用的边界条件,说明了其通过主副业身份的冲突或增强影响主业工作绩效的强度受到员工调节焦点(促进焦点和防御焦点)的制约。现有实证研究鲜有涉及多重身份影响效应的调节机制的探讨,仅从理论上提出多重身份间关系受到个人特质的潜在影响。本文验证了不同调节焦点的员工对主业和副业两个工作身份间关系评估的差异,明晰了员工副业内在动机的积极或消极影响是在何种条件下产生的,对多重工作身份的相关研究进行了有益补充。

第四,本文从身份间关系的视角理解了副业对主业工作的影响,丰富了副业相关领域的研究。现有研究大多以资源理论为基础,聚焦于员工从事副业产生的资源消耗带来的负面影响^[47]。本文深入分析副业内在动机对主业工作绩效产生影响的内在身份机制,是对现有资源视角的一种有益补充,进一步拓展了身份理论的适用性。

(二)实践启示

第一,员工个人应当采取积极的干预措施处理主业和副业身份之间可能出现的冲突,降低对主业工作绩效带来的不利影响。上述研究结果表明,高防御焦点比高促进焦点的个体更容易体验到身份间的冲突。因此,高防御焦点的员工可以向领导和同事寻求支持和正向反馈,在一定程度

上缓解对主业工作身份相关的职责和义务不能完成的担忧和焦虑。参加有关的职业规划和培训,关注新就业形态下的职业发展趋势,在观念上逐渐适应多重工作身份的新常态。

第二,对企业来说研究发现员工从事副业具有积极的一面,这可以帮助管理者改变对于员工从事副业的偏见,并合理利用其积极的溢出效应。管理者通过构建更加包容和开放的企业文化,不禁止员工参与副业,并在工作上给予员工更多灵活性。组织的支持能够为员工缓解身份上的压力,帮助其将副业中学会的知识技能、扩展的人脉资源或带来的积极情感带到主业工作中,为组织带来意外之喜。同时注意员工参与副业的前提是不能妨碍主业的正常工作,避免为组织带来不利影响。

第三,从社会层面上看新就业形态下个体身兼数职的现象已经成为未来发展的趋势,针对就业市场的变化需要进行管理模式的重塑^[48],以社会力量进行干预。如行业协会或者政府有关部门可以通过向个人提供心理咨询、职业生涯咨询等服务帮助其提升身份适应性和应对身份冲突的能力。对兼职行业进行规范化管理、保障多重就业者利益的同时营造健康的互联网兼职市场,给社会上有兼职需求的个体创造更安全的就业环境。

(三)研究不足与未来展望

本文研究的不足体现在以下几个方面:第一,尽管本文提出员工副业内在动机与主业工作绩效之间存在一正一负的“双刃剑”效应,但亦有可能二者之间呈现的是复杂的非线性关系。副业内在动机水平在一定的范围内,对主业的工作绩效产生积极影响,当超过一定的水平,对主业的工作绩效则产生负向影响,未来的研究可以基于此进行更深入的探讨。

第二,本文分 3 个时点进行了数据收集,尽量减少同源方差的问题。但由于变量的测量大部分采取了员工自我报告的形式,不能完全避免同源方差的干扰。未来研究可采用多源匹配的方式,基于更多时点重新收集数据以对前述结论进行稳

健性验证。也可以通过实验等方法收集混合数据,进行更为深入的研究。

第三,本文基于身份过程理论检验了调节焦点(促进焦点和防御焦点)这一个个体质对副业内在动机与身份冲突和身份增强的调节作用。但其他方面的因素也可能对上述关系产生影响,如组织因素和家庭因素等。未来的研究可以进一步考察上述因素是否对这一过程产生影响。

参考文献:

- [1] 黄其松. 数字时代的国家理论[J]. 中国社会科学, 2022(10): 60-77, 205.
- [2] 周晓光, 肖宇. 数字经济发展对居民就业的影响效应研究[J]. 中国软科学, 2023(5): 158-170.
- [3] 莫怡青, 李力行. 零工经济对创业的影响: 以外卖平台的兴起为例[J]. 管理世界, 2022, 38(2): 31-45.
- [4] 王林辉, 胡晟明, 董直庆. 人工智能技术、任务属性与职业可替代风险: 来自微观层面的经验证据[J]. 管理世界, 2022, 38(7): 60-79.
- [5] 吴立元, 王忬, 傅春杨, 等. 人工智能、就业与货币政策目标[J]. 经济研究, 2023, 58(1): 56-72.
- [6] 邓悦, 蒋琬仪. 工业机器人、管理能力与企业技术创新[J]. 中国软科学, 2022(11): 129-141.
- [7] 张敏, 胡慧, 陈波. 公共卫生事件冲击下的就业政策效应: 二元劳动力市场搜寻匹配视角[J]. 经济研究, 2022, 57(7): 64-83.
- [8] 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(4): 23-41.
- [9] KIRKHAM E. 6 common mistakes side hustlers make and how to avoid them [N]. USA Today, 2017-10-25(3).
- [10] 刘朝, 张欢, 王赛君, 等. 领导风格、情绪劳动与组织公民行为的关系研究: 基于服务型企业的调查数据[J]. 中国软科学, 2014(3): 119-134.
- [11] GREENWOOD B, BURTCH G, CARNAHAN S. Unknowns of the gig-economy: seeking multidisciplinary research into the rapidly evolving gig-economy [J]. Communications of the ACM, 2017, 60(7): 27-29.
- [12] HENNEKAM S, BENNETT D. Self-management of work in the creative industries in the Netherlands [J]. International journal of arts management, 2016, 19(1): 31-41.
- [13] 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*, 2018, 64 (1): 124-170.
- [14] WYNN A T, FASSIOTTO M, SIMARD C, et al. Pulled in too many directions: the causes and consequences of work conflict [J]. *Sociological perspectives*, 2018, 61(5): 71-83.
- [15] DINAH. Coping with age-related threats to role identity: older couples and the management of household money [J]. *Journal of community & applied social psychology*, 2013, 23 (6): 505-518.
- [16] 高静美, 梁桐菲. 意义生成视角下 90 后员工工作社交媒体使用的态度和行为研究 [J]. *中国软科学*, 2020 (3): 183-192.
- [17] CAZA B B, MOSS S, VOUGH H. From synchronizing to harmonizing: the process of authenticating multiple work identities [J]. *Administrative science quarterly*, 2018, 63 (4): 703-745.
- [18] SESSIONS H, NAHRGANG J D, VAULONT M J, et al. Do the hustle! empowerment from side-hustles and its effects on full-time work performance [J]. *Academy of management journal*, 2021, 64(1): 235-264.
- [19] CAMPION E D, CAZA B B, MOSS S E. Multiple jobholding: an integrative systematic review and future research agenda [J]. *Journal of management*, 2020, 46(1): 165-191.
- [20] CHEN Hui, JIAO Jie, YANG Ning, et al. How identity conflict and identity synergy influence innovative performance of employees with multiple team membership [J]. *Psychological reports*, 2021, 124(2): 792-808.
- [21] FREZZA M, WHITMARSH L, SCHFER M, et al. Spillover effects of sustainable consumption: combining identity process theory and theories of practice [J]. *Sustainability: science, practice, and policy*, 2019, 15(1): 15-30.
- [22] HORTON K E, BAYERL P S, JACOBS G. Identity conflicts at work: an integrative framework [J]. *Journal of organizational behavior*, 2014, 35(S1): 16-22.
- [23] BENNETT D, HENNEKAM S. Self-authorship and creative industries workers career decision-making [J]. *Human relations*, 2019, 71(11): 1454-1477.
- [24] MURPHY C, KREINER G E. Occupational boundary play: crafting a sense of identity legitimacy in an emerging occupation [J]. *Journal of organizational behavior*, 2022, 29 (3): 198-209.
- [25] SHIN J, GRANT A M. Bored by interest: how intrinsic motivation in one task can reduce performance on other tasks [J]. *The academy of management journal*, 2018, 62 (2): 415-436.
- [26] HU Nan, CHEN Zhi, GU Jibao, et al. Conflict and creativity in inter-organizational teams: the moderating role of shared leadership [J]. *International journal of conflict management*, 2017, 28(1): 74-102.
- [27] BATAILLE C D, VOUGH H C. More than the sum of my parts: an intrapersonal network approach to identity work in response to identity opportunities and threats [J]. *The academy of management review*, 2020, 47(1): 93-115.
- [28] 林忠, 侯鑫远, 夏福斌, 等. 家长式领导与员工工作繁荣关系研究: 工作—家庭增益的中介效应 [J]. *中国软科学*, 2021(10): 115-125.
- [29] MENGES J I, TUSSING D V, WIHLER A. When job performance is all relative: how family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation [J]. *Academy of management journal*, 2016, 60(2): 695-719.
- [30] RAMARAJAN L. Past, present and future research on multiple identities: toward an intrapersonal network approach [J]. *Academy of management annals*, 2014, 8(1): 589-659.
- [31] GAITHER S E. "Mixed" results: multiracial research and identity explorations [J]. *Current directions in psychological science*, 2015, 24(2): 114-119.
- [32] RUDOLPH C W, KATZ I M, LAVIGNE K N. Job crafting: a meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes [J]. *Journal of vocational behavior*, 2017, 102(5): 112-138.
- [33] HETLAND J, HETLAND H, BAKKER A B, et al. Daily transformational leadership and employee job crafting: the role of promotion focus [J]. *European management journal*, 2018, 36(6): 746-756.
- [34] HUNG Chaochih, HUAN Tzungcheng, LEE Chunhan, et al. To adjust or not to adjust in the host country? perspective of interactionism [J]. *Employee relations*, 2018, 40 (2): 329-345.
- [35] PETRIGLIERI J L, OBODARU O. Secure-base relationships as drivers of professional identity development in dual-career couples [J]. *Administrative science quarterly*, 2019, 64(3): 694-736.
- [36] LANA J K, KIM P H, KOOPMAN J, et al. Daily mistrust: a resource perspective and its implications for work and home [J]. *Personnel psychology*, 2018, 71 (4): 545-570.
- [37] BINDL U K, UNSWORTH K L, GIBSON C B, et al.

- Job crafting revisited: implications of an extended framework for active changes at work [J]. *Journal of applied psychology*, 2019, 104(5): 605-628.
- [38] PETROU P, DEMEROUTI E, SCHAUFELI W B. Crafting the change: the role of employee job crafting behaviors for successful organizational change [J]. *Journal of management*, 2018, 44(5): 1766-1792.
- [39] GUAY F, VALLERAND R J, BLANCHARD C. On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: the Situational Motivation Scale (SIMS) [J]. *Motivation and emotion*, 2000, 24(3): 175-213.
- [40] WALLACE C, CHEN G. A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance [J]. *Personnel psychology*, 2006, 59(3): 529-557.
- [41] RAMARAJAN L, ROTHBARD N, WILK S. Discordant vs. harmonious selves: the effects of identity conflict and enhancement on sales performance in employee-customer interactions [J]. *Academy of management journal*, 2016, 60(6): 535-563.
- [42] GRIFFIN M A, NEAL A, PARKER S K. A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts [J]. *Academy of management journal*, 2007, 50(2): 327-347.
- [43] DERFLER R, PITESA M. Motivation purity bias: expression of extrinsic motivation undermines perceived intrinsic motivation and engenders bias in selection decisions [J]. *Academy of management journal*, 2020, 63(6): 1840-1864.
- [44] 汤丹丹, 温忠麟. 共同方法偏差检验: 问题与建议 [J]. *心理科学*, 2020, 43(1): 215-223.
- [45] HAYES A F. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression based approach [J]. *Journal of educational measurement*, 2013, 51(3): 335-337.
- [46] BIRKELAND I K, BUCH R. The dualistic model of passion for work: discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism [J]. *Motivation and emotion*, 2015, 39(3): 392-408.
- [47] 王兆萍, 黎珠蕙. 零工经济从业者工作时间配置与生活质量: 抑制还是促进? [J]. *中国劳动关系学院学报*, 2023, 37(3): 106-124.
- [48] 刘元春, 丁洋. 论就业管理模式的变革趋势: 从逆周期到跨周期 [J]. *管理世界*, 2023, 39(1): 68-77.

(本文责编: 辛 城)