



副业技能多样性对主业创新行为的影响机制

玉胜贤¹, 刘敏², 刘善仕³

1 湖南工商大学 工商管理学院, 长沙 410205

2 华南师范大学 心理学院, 广州 510631

3 华南理工大学 工商管理学院, 广州 510641

摘要: 创新是推动组织持续发展和增强竞争力的关键, 如何激发员工创新行为一直是业界和学界关注的焦点。已有研究多立足传统单一雇佣经济领域考虑员工创新行为的影响因素, 较少从跨领域角度进行探索。然而, 在多重就业情境中, 已有研究结论难以有效解释如何利用副业特征激活员工在主业中的创新行为。因此, 有必要深入探讨副业工作技能多样性对员工主业创新行为的影响效应和作用机制。

基于工作要求-资源理论, 构建以主业积极情绪和主业认知资源损耗为中介变量的副业技能多样性影响主业创新行为的双中介模型, 探究主业-副业工作内容相关性的调节效应。通过问卷调查方法, 在3个时间点上收集328份有效实证数据, 运用Spss 23.0软件和Process插件进行回归分析, 对上述理论假设进行检验。

研究表明, 副业技能多样性通过主业积极情绪对主业创新行为产生积极效应, 且主业-副业工作内容相关性正向调节主业积极情绪的间接效应, 即主业积极情绪的间接效应随主业-副业工作内容相关性的增强而增强; 相对而言, 副业技能多样性并不能通过主业认知资源损耗对主业创新行为产生消极效应, 只有在考虑主业-副业工作内容相关性时, 该路径才能表现出不同变化, 即主业认知资源损耗的间接效应随主业-副业工作内容相关性的降低而增强。

研究结果从副业技能多样性的双重属性出发, 丰富了副业技能多样性对主业创新行为的研究, 调和了已有关于副业与主业关系的争论, 证实副业技能多样性具有双刃剑效应。从工作要求-资源理论出发, 为解释副业对主业的影响提供了新视角, 同时为企业正确看待和管理“斜杠”工作者提供实践建议。

关键词: 副业技能多样性; 主业创新行为; 主业认知资源损耗; 主业积极情绪; 主业-副业工作内容相关性

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

doi: 10.3969/j.issn.1672-0334.2024.05.006

文章编号: 1672-0334(2024)05-0080-13

收稿日期: 2024-03-06 修返日期: 2024-07-03

基金项目: 国家自然科学基金(72272054); 国家社会科学基金(24BGL152)

作者简介: 玉胜贤, 管理学博士, 湖南工商大学工商管理学院讲师, 研究方向为多重就业、零工工作者、组织行为等, 代表性学术成果为“平台算法控制对零工工作者离职倾向的影响机制研究”, 发表在2024年第8期《管理学报》, E-mail: yushengxian1012@126.com

刘敏, 管理学博士, 华南师范大学心理学院讲师, 研究方向为多重就业、多重雇佣、组织行为等, 代表性学术成果为“Employees' self-esteem in psychological contract: workplace ostracism and counterproductive behavior”, 发表在2024年第1期《Tourism Review》, E-mail: liumin0703@126.com

刘善仕, 管理学博士, 华南理工大学工商管理学院教授, 研究方向为人力资源管理和零工工作者等, 代表性学术成果为“在线劳动平台算法管理: 理论探索与研究展望”, 发表在2022年第2期《管理世界》, E-mail: bmssliu@scut.edu.cn

引言

伴随全球经济下行和人工智能替代冲击,劳动者的不安全感加剧^[1]。为应对经济和工作不稳定性,越来越多的全职工作者选择从事副业^[2-3]。有别于传统主业任务,碎片化和需求动态化的副业任务要求工作者具备更高水平的技能多样性^[4]。尽管研究已表明技能多样性会积极影响个体心理、态度和行为表现^[5]。但实践中副业与主业角色投入存在互斥性,即主业-副业的边界渗透可能导致主业资源损耗^[6],副业对技能多样性的需求无疑会加剧副业对主业资源的挤占。然而,近期研究却表明,副业任务复杂性能通过心理授权提升主业工作绩效^[7]。鉴于技能多样性需求在副业中的普遍性,以及已有研究结论无法解释跨领域中出现的现象,有必要探索副业技能多样性与主业工作表现之间的关系。

全球化竞争加剧和技术快速迭代,员工创新已成为企业生存和发展的关键^[8]。尽管已有研究探索了技能多样性与创新行为之间的关系,但通常是假定发生在传统主业情境中^[9-10],难以有效解释多重就业情境中,副业技能多样性对主业创新行为的跨领域影响。因此,本研究拟结合工作要求-资源理论(JD-R)探索副业技能多样性对主业创新行为效应的影响机制和边界条件,以弥补已有研究不足,并拓展技能多样性的研究视角。

1 相关研究述评

员工创新行为是指组织员工产生、引进和应用有益的新颖想法或事物的过程^[10],被视为组织应对外部威胁、持续发展的核心所在^[11]。CHEN et al.^[12]提出员工创新行为能力是评估组织市场竞争力的关键指标。如何激活员工创新行为一直是组织关注的焦点。已有研究主要从组织技术能力和领导管理实践等角度探索创新行为的影响因素,刘业鑫等^[13]认为,技术管理能力及其与技术能力的匹配会通过创新意愿和激进式企业家精神作用于技术创新行为。RASHEED et al.^[14]研究发现,伦理型领导通过塑造心理拥有感和效能感影响员工服务创新行为。关于工作特征对创新行为的影响在已有研究中关注度较少。近年来,受就业不确定性和人工智能兴起的冲击,对工作技能多样性的需求愈发普遍。谢瑶等^[5]研究认为,任务技能多样性能塑造心理所有权,继而提升员工创造力和工作绩效。YU et al.^[15]的研究也表明,技能多样性通过增加员工工作满意度和组织承诺正向影响创新主动性。然而,这些对创新行为影响因素研究大多集中于单一领域,较少对跨领域中的副业技能多样如何影响主业创新行为展开探讨。

技能多样性是指工作任务需要员工具备不同能力和技术的程度^[16],副业技能多样性则指副业任务对工作者技能多样性的需求水平,是一种挑战性工作特征^[17]。以往学者大多关注个体副业的经历、数量、状态感知等,并得出副业负面效应结论^[7],却忽略对副业技能多样性这一工作特征的探究。创新行

为作为一种高资源投入的角色外行为^[18],副业技能多样性要求对员工主业资源和精力的挤占,很可能导致主业创新动力不足。但近期SESSIONS et al.^[7]提出,副业复杂性能提升主业工作绩效,这意味副业技能多样性很可能正向影响主业创新行为。然而,已有对技能多样性研究局限于传统主业情境,无法有效解释技能多样性的跨领域作用效应问题。JD-R理论认为,工作特征能通过情绪和心理对工作行为产生间接作用^[19],其中,挑战性工作要求对个体表现具有双刃剑影响^[17]。针对已有研究不足,本研究基于JD-R理论从情感-认知视角考察副业技能多样性对主业创新行为的双刃剑影响。在工作-家庭领域的研究表明,一个领域的要求和资源通过增益或损耗个人资源从而对另一领域形成影响^[20]。在本研究中,副业技能多样性能增加员工价值感和意义感等情绪资源^[21],从而弥补主业工作中的情绪资源损耗,驱动主业创新行为。另外,副业技能多样性带来的工作挑战需要员工付出更多心智资源去完成,这可能会阻碍主业认知资源恢复且加剧损耗,抑制主业创新行为。因此,本研究推测副业技能多样性通过主业情绪资源增益和认知资源损耗路径对主业创新行为产生双刃剑影响。

此外,根据JD-R理论,情境资源会影响个体创新行为的形成过程^[19]。本研究引入主业-副业工作内容相关性这一情境资源作为边界条件,探索其在副业技能多样性引发资源增益-损耗过程中的调节效应。在高主业-副业工作内容相关性情境中,副业技能多样性带来的资源增益外溢到主业,能弥补员工主业工作时损耗的认知和情绪资源^[22],有利于推动主业创新行为。相反,低主业-副业工作内容相关性会导致副业资源难以外溢和应用到主业^[20],并且技能多样性需耗费更多的个体有限情绪和认知资源,抑制主业创新行为。因此,本研究引入主业-副业工作内容相关性作为调节变量,探讨这一变量在上述中介机制中的影响效果。

综上,本研究将从副业技能多样性的双重属性出发,基于JD-R理论,探索副业技能多样性如何通过积极情绪和认知资源损耗影响主业创新行为,以及主业-副业工作内容相关性在这一作用机制中发挥的调节效应。

2 理论分析和研究假设

2.1 副业技能多样性影响主业创新行为的情绪资源增益路径

积极情绪是指个体在完成任务目标的过程中由于某种需要得到满足而产生的愉悦体验,主要表现为一种活力和愉悦的情绪状态,能提升工作专注度和创造性^[23]。马增林等^[24]的研究证实了情绪是连接工作特征与行为表现间的纽带。本研究认为,副业工作技能多样性通过主业积极情绪正向影响主业创新行为。

根据JD-R理论,副业技能多样性通过赋予个体

情感和知识能力资源,进而塑造其主业积极情绪水平^[25]。一方面,复杂的知识和能力任务要求能够提高个体工作的价值感和意义感,使其保持良好情绪状态^[26]。因此,高副业技能要求可能会增加个体的积极情绪资源,而这种资源通过外溢能弥补其在主业中损耗的情绪资源^[20],满足他们在主业工作中的情绪需求。另一方面,技能多样性有利于提升个体的知识和能力水平,帮助他们更加从容地应对主业务务,抑制消极情绪的产生^[27]。依此类推,副业技能多样性也可能帮助员工积累更多知识和技能,增加对主业任务的控制感,进而激活其积极情绪。

综上,本研究认为,主业积极情绪能驱动主业创新行为。在JD-R理论框架中,积极情绪是一种使人愉悦、兴奋的情绪资源,能积极影响个体态度和行为^[19]。已有研究表明,积极情绪能够开阔思路和行为策略,有利于激发员工创新行为^[28]。FREDRICKSON^[29]认为,积极情绪会拓展个体用于解决复杂情境问题的资源广度,增加个体探寻创新性思路与行动方案的主动性,形成一种积极的“情绪-行为”螺旋升级效应。此外,SISSON et al.^[30]认为积极情绪较高的个体更愿意在工作中展开学习,其解决问题思路和行动更具发散性和灵活性。综上,副业技能多样性产生的情绪资源增益能拓展个体认知和创新思维,使其在解决主业任务中更愿意提出新创意、尝试新方案。因此,本研究提出假设。

H₁ 副业技能多样性通过员工主业积极情绪提升其主业创新行为。

2.2 副业技能多样性影响主业创新行为的认知资源损耗路径

虽然上文论证了副业技能多样性对主业创新行为的积极影响,但正如主流观点倡导的那样,副业工作也可能对主业产生负面影响,因为从一项任务/角色转换到另一项任务/角色,可能会带来认知冲突进而损害另一项任务的表现^[31]。

副业技能多样性会对主业认知资源损耗产生正向影响。认知资源是指可供认知加工的心智资源^[32],任务难易程度会直接影响认知资源损耗的数量^[33]。副业技能多样性会使员工沉浸于副业,投入更多的时间和精力资源^[34]。根据JD-R理论,过多的副业时间和精力投入需求,会使员工在主业中产生副业注意力残留^[35],导致主业-副业认知资源冲突,加剧主业认知资源耗竭。另外,副业技能多样性要求会耗费更多的有限个体认知资源,导致个体需要通过额外认知资源投入处理主业工作,这无疑使个体陷入认知资源匮乏状态。相反,在低副业技能多样性要求情境中,个体仅需循序渐进推进任务,并不需要在任务上投入额外认知资源,客观上降低副业与主业之间的认知资源冲突^[36]。

承接上述论断,本研究认为,主业认知资源损耗会抑制主业创新行为。在JD-R理论框架中,认知资源损耗会负向影响个体工作态度和行为^[37]。陈晨等^[38]研究表明,过多的认知资源损耗会导致个体心

理资源能量不足,难以集中注意力,从而更容易引发其采取防御策略。然而,创新行为涉及复杂多变的问题解决,是一种高资源投入和高精力专注的工作行为^[39]。因此,副业技能多样性需求引发的认知资源挤占和耗竭,很可能导致个体在主业工作中无法拥有足够资源投入到创新工作中。与本研究的观点一致,WEISS et al.^[40]的研究也证实资源损耗会导致个体处于一种弱控制的工作状态,负向影响心理状态和工作绩效。因此,本研究提出假设。

H₂ 副业技能多样性通过员工主业认知资源损耗降低其主业创新行为。

2.3 主业-副业工作内容相关性的调节作用

主业-副业工作内容相关性是指两个领域工作内容之间相似需求(如知识、技能和能力等)的数量以及这些相似的程度^[41]。根据JD-R理论,主业-副业工作内容相关性作为支持性的情境资源,不仅能降低员工在主业和副业工作角色转换过程中的冲突,还能强化员工在主业工作中的能动性^[3]。因此,本研究提出主业-副业工作内容相关性可以强化(削弱)副业技能多样性对主业创新行为的积极效应(消极效应)。

一方面,主业-副业工作内容相关有利于知识、技能、经验等资源的跨域共享。在高主业-副业工作内容相关性情境中,副业技能多样性对员工知识、技能和经验等资源增益,能有效外溢和应用到主业工作领域并增加其对主业的控制感,这有助于提升他们的主业积极情绪水平^[42]。相反,在低主业-副业工作内容相关性情境中,主业-副业工作内容存在较大差异性,副业领域的知识、技能和经验等资源难以外溢和应用到主业工作中,并且高副业技能多样性要求会损耗其主业领域中的资源,从而导致主业情绪资源无法得到弥补或加剧损耗^[43]。此外,BERGER et al.^[44]研究认为,多团队工作经历能增加个体角色效能感,从而抑制消极情绪体验。因此,本研究提出假设。

H_{3a} 主业-副业工作内容相关性正向调节副业技能多样性与主业积极情绪之间的关系。

另一方面,根据JD-R理论,作为一种情境资源,主业-副业工作内容相关能帮助员工更快速的完成任务转换,缓解主业认知资源损耗^[19]。在高主业-副业工作内容相关性情境中,由于主业和副业所需的技能、知识和经验存在高度的重合性,员工从主业转换到副业领域不需要过多的角色调整、知识重构及业务学习等,因而对认知资源的损耗相对会减少,更不会侵占主业认知资源^[45]。WAN et al.^[46]研究也认为,家庭角色与工作角色更接近的个体在不同角色间过渡时面临更少的认知负荷。相反,在低主业-副业工作内容相关性情境中,主业和副业工作内容的差异性较大,副业技能多样性要求可能使个体难以在短时间内进行角色切换和心理脱离,更容易引发主业认知冲突和负荷^[47]。显然,在副业技能多样性要求情境中,主业-副业工作内容相关性很可能

会缓解角色转换过程中产生的主业认知资源损耗。因此,本研究提出假设。

H_{3b} 主业-副业工作内容相关性负向调节副业技能多样性与主业认知资源损耗之间的关系。

根据 JD-R 理论观点,情境资源不仅调节工作特征与情绪、认知反应的关系,还能进一步影响情绪认知反应的传递效应^[25-26],这涉及的是一个被调节的中介效应情境。与此逻辑一致,主业-副业工作内容相关性在强化/削弱副业技能多样性和主业积极情绪/主业认知资源损耗间的正向关系之后,还可能进一步促进/抑制主业积极情绪/主业认知资源损耗在副业技能多样性和主业创新行为之间的中介效应。为检验主业-副业工作内容相关性如何调节副业技能多样性对主业创新行为的两条路径。因此,本研究提出假设。

H_{4a} 主业-副业工作内容相关性强化主业积极情绪在副业技能多样性与主业创新行为之间的间接效应,主业积极情绪的间接效应随主业-副业工作内容相关性的增强而增强;

H_{4b} 主业-副业工作内容相关性削弱主业认知资源损耗在副业技能多样性与主业创新行为之间的中介效应,主业认知资源损耗的间接效应随主业-副业工作内容相关性的降低而增强。

综上,本研究模型见图 1。

3 研究设计

3.1 样本与程序

本研究采用在线调查方法,通过国内权威数据收集平台招募拥有持续性副业工作(过去及未来一个月内均有从事副业活动)的全职工作者作为被试样本,此类数据收集方式广泛应用于许多权威性期刊论文中^[7]。为尽可能避免共同方法偏差,本研究采取三阶段数据收集方式^[48],间隔 2 周,2023 年 8 月至 9 月完成数据收集工作。在阶段一,首先征询被试是否愿意完成三阶段调查,并告知完成全部三阶段调查后可获 30 元的报酬,若愿意可开始本阶段作答。被试填写副业技能多样性、主业-副业工作内容相关性、人口统计学变量等数据。同时,为确保被试符合要求,问卷中设置过滤题项:“您当前是否为某公司的全职员工”“近一个月您是否有持续从事某兼

职/副业的经历”。本阶段共发出被试需求量 500 人,最终回收问卷 500 份。在阶段二,研究者通过数据收集平台将主业积极情绪、主业认知资源损耗的问卷链接定向发送给已完成第一阶段问卷的被试,被试需在 1 周内完成问卷填写并提交。本阶段最终收回有效问卷 398 份,回收率为 79.600%。在阶段三,被试完成主业创新行为问卷的在线填写。本阶段最终收回有效问卷 328 份,回收率为 82.412%。

在最终收回的在 328 份有效数据中,女性占比 56.098%,男性占比 43.902%,平均年龄为 31.006 岁。在教育经历方面,本科学历占比 64.329%,大专学历占比 20.122%。样本的主业工作平均年限为 7.675 年,从事副业的平均数量为 1.793,副业的平均周工作时长为 14.106 小时。表 1 给出本研究样本所从事主业和副业的职业类型。其中,关于副业的职业类型来源于研究者前期调研访谈汇总归纳。

3.2 变量测量

本研究使用成熟量表,其中英文量表按照翻译-回译程序翻译成中文版^[49]。除控制变量和特殊说明以外,所有量表均采用 Likert 6 点评分法进行测量,1 为非常不同意,6 为非常同意。

(1) 副业技能多样性:采用 MORGESON et al.^[27] 开发的工作特征模型中技能多样性分量表。在表述上进行情境改编,共包含 4 个题项。具体题项为“副业工作要求多样化的技能”“副业工作需要我运用多种不同的技能才能完成”“副业工作需要我运用一些复杂或高水平的技能才能完成”“副业工作需要运用到多种技能”。在本研究中该量表的信度系数为 0.925。

(2) 副业-主业工作内容相关性:采用单一题项进行测量,即直接询问被试“您认为自己主业和副业的工作内容相关性大吗”。1 为完全不相关,6 为非常相关。

(3) 主业积极情绪:采用 RUSSELL et al.^[23] 开发的精简积极情绪量表,在表述上进行情境改编,共 5 个积极情感类词项,如快乐的、放松的、冷静的、主动的、活力的。被试需要对过去两周在主业中的情感体验进行频率评级。1 为几乎不,6 为总是。在本研究中该量表的信度系数为 0.830。

(4) 主业认知资源损耗:采用 JOHNSON et al.^[50] 编

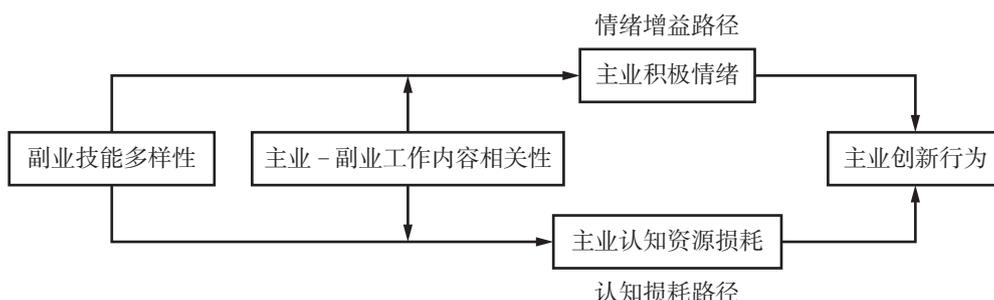


图 1 研究模型

Figure 1 Research Model

表1 样本主副业职业类型信息情况统计
Table 1 The Occupational Types of Primary Job and Side Hustles in the Sample

主业			副业		
职业类型	样本量	百分比(%)	职业类型	频数	百分比(%)
生产人员	20	6.098	自媒体作者/文案撰写	91	15.398
销售人员	32	9.756	程序开发	18	3.046
市场/公关人员	5	1.524	网络小说写手	37	6.261
客服人员	13	3.963	教育培训	54	9.137
行政/后勤人员	29	8.841	顾问/咨询	31	5.245
人力资源	7	2.134	设计师	23	3.892
财务/审计人员	24	7.317	摄影师	16	2.707
文职/办事人员	43	13.110	翻译	26	4.399
技术/研发人员	38	11.585	微工作者	55	9.306
管理人员	41	12.500	快递配送/运输	19	3.215
教师	28	8.537	共享出行司机	39	6.599
顾问/咨询	1	0.305	外卖配送	31	5.245
专业人士(如会计师、律师、建筑师、医护人员、记者等)	28	8.537	直播	26	4.399
其他	19	5.793	社区团购	22	3.723
			到家服务	10	1.692
			平台商家	75	12.690
			其他	18	3.046

注：由于部分样本同时拥有1个以上的副业，因此，副业的频数总和大于样本量。

制的认知资源损耗量表。在表述上进行情境改编，共包含5个题项，如“在主业工作中，我感到筋疲力尽”“在主业工作中，我的思绪无法集中”“在主业工作中，我需要付出大量努力才能保持专注”“在主业工作中，我的精神能量越来越少”“在主业工作中，我感觉我的意志力逐渐消失”。在本研究中该量表的信度系数为0.900。

(5) 主业创新行为：采用张振刚等^[51]编制的创新行为量表，在表述上进行情境改编，共包含8个题项，如“我经常寻找机会改善主业中的工作方法和工作流程”“我经常尝试采用新的方法解决主业工作中出现的问题”“我经常会从不同的角度思考主业问题”“我不会放过任何一个了解和发现主业问题的机会”“我经常建议在主业公司中推行新的工作方法”“我经常冒险去支持主业工作中的新想法或创意”“我会经常在主业工作中给同事们介绍一些新的工作方法”“我会经常在主业工作中检验新方法的有效性”。在本研究中该量表的信度系数为0.899。

(6) 控制变量：已有研究认为，性别、年龄、学历、

主业工作年限、主业职业类型、副业数目、副业平均周工作时长与研究变量有一定关联^[7,52]，本研究将其归为控制变量。

4 结果分析

4.1 共同方法偏差检验

本研究采用两种方法检验可能存在的共同方法偏差。首先，Harmans单因素检验方法结果发现：析出的第1个因子对变异解释为21.278%，低于40%的临界值。其次，潜在误差变量控制法检验显示，包含共同方法偏差潜在变量的5因子模型拟合指标为 $\chi^2 = 501.605$, $df = 202$, $RMSEA = 0.067$, $CFI = 0.934$, $TLI = 0.925$, $SRMR = 0.047$ 。相较于未包含共同方法偏差潜在变量的4因子模型，5因子模型拟合指标并未显著得到改善。综上，本研究共同方法偏差在可接受范围内。

4.2 验证性因子分析

本研究使用Mplus 8.3对除工作内容相关性以外的其他变量进行区分效度检验。分析结果见表2，相较于其他模型，副业技能多样性、积极情绪、资源损

表2 验证性因子分析结果
Table 2 Results of Confirmatory Factor Analysis

	模型	χ^2	<i>df</i>	<i>RMSEA</i>	<i>SRMR</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>
4 因子模型	<i>S, PA, RD, CB</i>	501.742	203	0.067	0.047	0.935	0.926
3 因子模型	<i>S + PA, RD, CB</i>	1 302.060	206	0.127	0.208	0.760	0.731
2 因子模型	<i>S + PA + RD, CB</i>	2 396.583	208	0.179	0.273	0.521	0.468
单因子模型	<i>S + PA + RD + CB</i>	2 375.290	209	0.178	0.140	0.526	0.476

注: *S*为副业技能多样性, *PA*为积极情绪, *RD*为资源损耗, *CB*为主业创新行为, +为多个因子合并为一个因子。

耗和主业创新行为的4因子模型拟合效果最佳, $\chi^2 = 501.742$, $df = 203$, $RMSEA = 0.067$, $CFI = 0.935$, $TLI = 0.926$, $SRMR = 0.047$, 说明各变量之间具有良好的区别效度。

4.3 描述性统计分析

描述性统计和相关性分析结果见表3。副业技能多样性与主业积极情绪显著正相关, $r = 0.124$, $p < 0.050$, 但与主业认知资源损耗无关, $r = 0.025$, *n.s.*。

4.4 模型检验

本研究采取两个步骤检验假设。首先, 在无条件下(没有将主业-副业工作内容相关性纳入模型)检验副业技能多样性通过主业积极情绪和认知资源损耗对主业创新行为的影响, 即 H_1 和 H_2 ; 其次, 在有条件下(将主业-副业工作内容相关性纳入模型)检验副业技能多样性对主业创新行为的影响, 即 H_{3a} 和 H_{4b} 。模型检验结果见表4。

4.4.1 副业技能多样性的无条件影响模型

在本模型中, 检验了副业技能多样性的资源溢出和损耗路径, 但结果仅支持 H_1 。表4的模型3和模型5在分别控制人口统计学变量后, 副业技能多样性对主业积极情绪正向影响显著, $b = 0.078$, $p < 0.050$, 而对主业认知资源损耗不存在显著影响, $b = 0.012$, *n.s.*。使用 *Spss-Process Macro* 对间接效应进行分析, 抽样5 000次, 95%置信区间, 结果表明, 副业技能多样性通过主业积极情绪对主业创新行为的间接影响效应显著, 间接效应值为0.035, 95%置信区间为[0.003, 0.071], 不包含0。而主业认知资源损耗的间接效应不显著, 间接效应值为-0.002, 95%置信区间为[-0.014, 0.012], 包含0。因此, H_1 得到验证, H_2 未得到验证。

4.4.2 副业技能多样性的有条件影响模型

在本模型中, 将主业-副业工作内容相关性及其与副业技能多样性的交互项乘积纳入分析。表4的模型4和模型6在分别控制人口统计学变量后, 副业技能多样性与主业-副业工作内容相关性交互项乘积对主业积极情绪正向影响显著, $b = 0.109$, $p < 0.010$, H_{3a} 得到验证; 同时, 交互项乘积对主业认知资源损耗负向影响显著, $b = -0.159$, $p < 0.010$, H_{4b} 得到验证。为更直观观察相互作用的影响效果, 本研究以高于均值和低于均值1个标准差将主业-副业工作内容相关性分为高和低, 绘制交互效应图, 见图2和图3。

通过简单斜率分析发现, 相较于低主业-副业工作内容相关性, $b = -0.110$, *n.s.*, 高主业-副业工作内容相关性时, 副业技能多样性对主业积极情绪的正向影响更强, $b = 0.232$, $p < 0.010$ 。相反, 相较于高主业-副业工作内容相关性, $b = -0.201$, $p < 0.050$, 低主业-副业工作内容相关性时, 副业技能多样性对主业认知资源损耗的正向影响更强, $b = 0.298$, $p < 0.010$ 。综上, H_{3a} 和 H_{4b} 得到进一步验证。

进一步, 使用 *Spss-Process Macro* 对间接效应进行检验, 抽样5 000次, 95%置信区间, 结果发现, 主业积极情绪的间接效应在高主业-副业工作内容相关性下显著, 间接效应值为0.075, 95%置信区间为[0.025, 0.137], 在低主业-副业工作内容相关性下不显著, 间接效应值为-0.021, 95%置信区间为[-0.064, 0.020]。主业认知资源损耗的间接效应在低工作内容相关性下显著, 间接效应值为-0.030, 95%置信区间为[-0.055, -0.011], 在高工作内容相关性下不显著, 间接效应值为0.016, 95%置信区间为[-0.001, 0.040]。因此, H_{3a} 和 H_{4b} 成立。

综上, 本研究认为, 主业-副业工作内容的相关性会影响个体面对副业技能多样性需求的不同反应。具体而言, 虽然单独的副业多样化技能会通过情绪资源溢出路径增加主业的创新行为, 但当主业-副业工作内容相关性减弱时, 也会对该路径进行抑制。而认知资源损耗路径则完全依赖于主业-副业工作内容相关性的调节, 表现为当主业-副业工作内容相关性较低时, 该路径的负面效应会被激发。

为进一步验证结果的稳健性, 本研究进一步剔除所有控制变量后进行分析。结果发现, 在未纳入控制变量情况下, 数据分析结果与上述结果基本保持一致, 这证实了本研究结论的有效性和稳健性。

5 结论

5.1 研究结果

本研究探讨副业技能多样性如何通过情感和认知双路径影响主业创新行为, 以及主业-副业工作内容相关性在上述机制中发挥的调节作用。分析结果表明: ①在不考虑主业-副业工作内容相关性条件下, 副业技能多样性通过主业积极情绪对主业创新行为产生积极的间接效应, 而并不能通过主业认

表3 描述性统计分析
Table 3 Descriptive Statistics Analysis

变量	主业创 新行为	副业技能 多样性	主业积 极情绪	主业认知资 源损耗	工作内容 相关性	性别	年龄	学历	主业 年限	主职业 业类型	副业 数目	副业周 均时长
副业技能多样性	0.170**											
主业积极情绪	0.640**	0.124*										
主业认知资源损耗	-0.501**	0.025	-0.561**									
工作内容相关性	0.215**	0.327**	0.169**	-0.167**								
性别	-0.105	-0.035	-0.028	0.003	-0.046							
年龄	0.085	-0.052	0.040	-0.061	0.080	-0.165**						
学历	0.145**	-0.013	0.043	-0.105	0.030	0.042	0.019					
主业年限	0.128*	-0.039	0.095	-0.064	0.060	-0.141*	0.696**	-0.107				
主业职业类型	0.027	0.046	0.005	-0.036	0.185**	0.079	0.070	0.157**	0.006			
副业数目	0.027	0.161**	0.048	0.056	0.157**	-0.075	-0.020	0.006	-0.021	-0.119*		
副业周均时长	0.075	0.042	0.058	-0.060	0.140*	-0.203**	0.017	-0.078	0.045	-0.140*	0.093	
平均值	4.520	3.822	4.460	2.184	3.259	1.561	31.006	2.817	7.675	8.780	1.793	14.106
标准差	0.642	1.098	0.647	0.856	1.571	0.497	5.396	0.680	5.461	3.757	1.133	8.904

注：样本量为328，*为 $p < 0.010$ ，**为 $p < 0.050$ ，下同。

表 4 层次回归模型分析结果
Table 4 Results of Hierarchical Regression Analysis

预测变量	主业创新行为		主业积极情绪		主业资源损耗	
	模型 1 无条件	模型 2 有条件	模型 3 无条件	模型 4 有条件	模型 5 无条件	模型 6 有条件
副业技能多样性	0.068**	0.064*	0.078*	0.061	0.012	0.049
主业积极情绪	0.488**	0.485**				
主业资源损耗	-0.157**	-0.150**				
工作内容相关性		0.036		0.074		-0.144**
副业技能多样性 × 工作内容相关性		0.006		0.109**		-0.159**
性别	-0.104	-0.102	-0.005	0.024	-0.032	-0.074
年龄	-0.002	-0.002	-0.007	-0.007	-0.002	-0.001
学历	0.111**	0.111**	0.061	0.056	-0.144*	-0.136
主业工作年限	0.010	0.010	0.017	0.016	-0.010	-0.008
主业职业类型	0.0004	-0.001	0.0004	-0.003	-0.005	0.002
副业数目	-0.006	-0.009	0.014	0.019	0.043	0.039
副业周均时长	0.001	0.001	0.004	0.002	-0.008	-0.005
R ²	0.476	0.478	0.033	0.076	0.026	0.091
调整的R ²	0.459	0.459	0.009	0.047	0.002	0.062
F	28.767**	24.081**	1.374	2.618**	1.062	3.156**

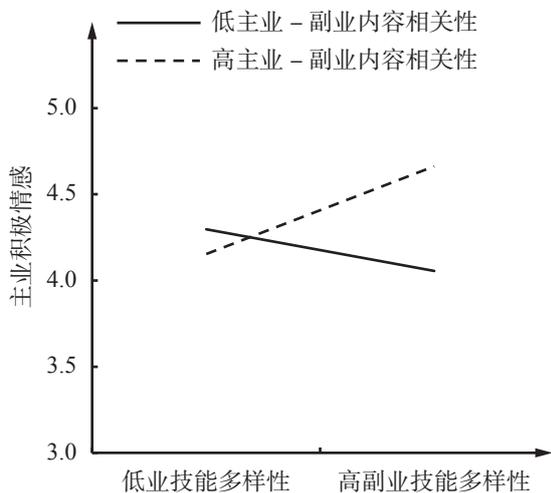


图 2 主业 - 副业工作内容相关性在副业技能多样性与主业积极情绪间的调节效应
Figure 2 Moderating Effect of Primary Job and Side Hustle Content Relevance on Skill Diversity of Side Hustles and Positive Emotion of Primary Job

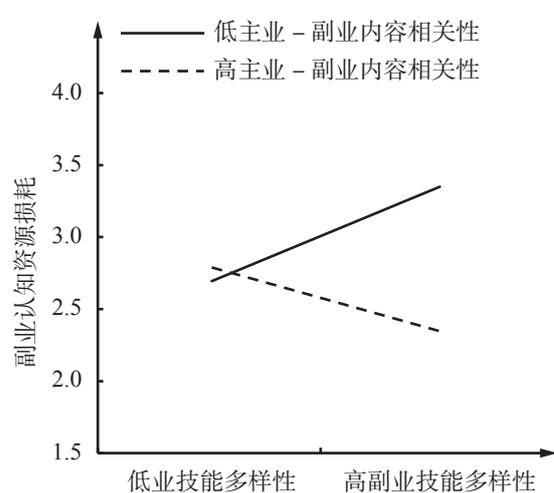


图 3 主业 - 副业工作内容相关性在副业技能多样性与主业认知资源损耗间的调节效应
Figure 3 Moderating Effect of Primary Job and Side Hustle Content Relevance on Skill Diversity of Side Hustles and Cognitive Resource Depletion of Primary Job

知资源损耗对主业创新行为产生间接影响。②主业 - 副业工作内容相关性能正向调节副业技能多样性与主业积极情绪间的关系, 同时也会负向调节副业技能多样性与主业认知资源损耗之间的关系。此外,

主业 - 副业工作内容相关性正向调节主业积极情绪在副业技能多样性与主业创新行为之间的中介效应, 以及负向调节主业认知资源损耗在副业技能多样性与主业创新行为之间的中介效应。

5.2 理论意义

(1) 本研究考察了副业技能多样性对主业创新行为的影响,拓展了技能多样性以及主副业关系的理论研究。已有研究局限于单一领域探讨技能多样性对创造力的影响效应^[5],缺乏跨领域视角的探讨。本研究聚焦主业和副业领域,检验副业技能多样性与主业创新行为的关系,为技能多样性后果研究提供新视角。此外,本研究证实了在主业-副业工作内容相关性情境中,副业技能多样性对主业创新行为存在双刃剑效应。这一发现在支持副业工作特征对主业绩效存在积极效应结论的同时^[7],弥补了 SES-SIONS et al.^[7] 研究中没有考虑情境条件存在的不足,即将主业-副业工作内容相关性这一变量纳入研究框架,并证实这一变量会影响副业对主业的作用过程,为后续多重就业研究提供新视角。

(2) 本研究从资源损益视角揭示副业技能多样性对主业创新行为的作用机制,深化了对副业特征如何影响主业创新行为的理解。本研究发现,在不同主业-副业工作内容相关性水平情境中,副业技能多样性通过主业积极情绪和认知资源损耗会对主业创新行为产生双刃剑影响。一方面,不考虑主业-副业工作内容相关性情境中,副业技能多样性对主业创新行为的情绪增益路径显著,但主业认知资源损耗路径并不显著。NEWTON et al.^[33] 研究中提及资源损耗是多个工作特征组合的函数,因而本研究中的损耗路径不显著可能源于本研究仅关注技能多样性这一特征因素。另一方面,在主业-副业工作内容相关性情境中,副业技能多样性通过主业积极情绪促进主业创新行为,而通过主业认知资源损耗抑制主业创新行为。这一发现不仅支持了 NEWTON et al.^[33] 的结论,而且与高静美等^[53] 提出的双刃剑研究结论基本一致,但后者并未关注工作特征这一显著的主副业差异因素。针对已有研究不足,本研究从资源损益视角,在主业-副业工作内容相关性条件下,进一步证实了副业对主业的双刃剑影响机制“黑箱”。

(3) 本研究从 JD-R 理论视角探索主业与副业关系,扩展了 JD-R 理论的应用场景,并丰富了多重就业领域的理论基础。与以往将 JD-R 理论用于解释单一工作领域的资源增益和损耗现象不同^[26],本研究将该理论应用于主业和副业的跨领域研究工作中,探索这两个独立领域间的工作资源和要求如何流动和影响。此外,已有研究主要从身份过程理论^[53] 和角色理论^[7] 等视角分析主业与副业之间的关系,这些理论视角忽视了主业与副业之间资源流动和挤占这一普遍性问题。因此,本研究从工作要求和资源视角展开研究,丰富了主业与副业关系之间的理论基础。

5.3 管理启示

(1) 对于参与副业的员工,“禁”不如“疏”。考虑到数字经济的崛起,未来选择参与副业的群体规模仍将呈上升趋势^[54]。组织要清楚认识到副业和主

业不再是二元对立的选择,个体参与副业的同时也能够为组织创造价值。从管理者角度,应密切关注和引导员工副业选择的方向和内容,可考虑为员工开展副业择业培训。从员工角度,应尽量选择与主业工作内容相关或相似的副业工作,以此降低副业对主业的资源损耗和实现副业对主业的反哺。

(2) 关注副业技能多样性对员工认知产生的负面影响。在高主业-副业工作内容相关性情境中,副业技能多样性会引发员工的主业认知资源损耗,从而抑制创新行为。因此,组织需要帮助员工树立科学的副业从业规范,开展主业与副业边界分割偏好训练,增强员工在主业与副业工作之间的转换能力,减少自我损耗程度。此外,注重观察员工的心理状态变化,及时对认知资源损耗的员工进行干预。通过开设心理调节培训课程训练和建立“心灵小站”提升员工的认知调节能力,避免因副业影响主业工作。

(3) 重视副业技能多样性对员工积极情绪产生的正向影响。积极情绪是可以调动的^[55],管理者可以有意识地强化员工在主业中的积极情绪状态。一方面,组织可结合员工成长需求,为员工提供具有挑战性的工作任务,强化他们在主业工作中的价值感和意义感。另外,开设专项培训,增强员工将副业资源应用到主业领域的能力。另一方面,组织可尝试开发组织内部副业项目,交由具备良好资质、自身也渴望学习和成长的员工负责施行,满足员工对副业参与的工作需求。

5.4 研究局限及未来展望

(1) 本研究虽采用多时点数据收集方式,但所有变量均为被试者自我报告。尽管通过单因素方法和潜在误差变量控制法表明数据并非存在共同方法偏差,但结论仍会受到质疑^[48]。未来研究可采用多源数据收集方法,如主业主管评价员工的创新行为、采用客观的工作技能多样性数据等。另外,长期测量和短期测量相结合的方法被认为是提升结论可靠性的有效手段^[56],未来研究可考虑采用日志追踪和多时点相结合的方法检验副业与主业之间的关系。

(2) 本研究仅探讨工作特征中的技能多样性这一维度对主业创新行为的影响机制,但副业工作特征的其他维度可能也会影响主业表现^[7]。未来研究可考察工作反馈等其他工作特征,对主业创新行为的影响,尤其是副业与主业工作特征匹配性对主业的影响问题。此外,副业对主业影响不单包括本研究提及的主业创新行为,如组织认同、角色外绩效等主业工作态度和表现可能也会受副业特征影响,未来可更为全面地展开分析。

(3) 本研究结论的稳定性及可推广性问题。本研究所使用的样本虽然来自多元化的职业背景,且统计分析和稳健性分析发现本研究结果在当前样本中拥有较高的稳健性,但该结论能否广泛适用于其他文化背景仍需进一步研究。未来的研究可以在不同文化、不同经济社会背景下进行,以验证本研究结论

的普适性。此外,本研究建议后续研究考虑更多个体差异因素,如个体的主动性人格特质、时间管理能力、职业认同感等,这些因素也可能成为副业工作特征影响主业创新行为的边界条件。

参考文献:

- [1] HE C Q, TENG R R, SONG J. Linking employees' challenge-hindrance appraisals toward AI to service performance: the influences of job crafting, job insecurity and AI knowledge. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2024, 36(3): 975-994.
- [2] CAZA B B, MAIN K, STUART-EDWARDS A. Jack of all trades, master of none? Exploring factors that influence responses to white-collar professionals with multiple jobs. *Academy of Management Discoveries*, 2022, 8(4): 585-607.
- [3] LIVANOS I, ZANGELIDIS A. Multiple job-holding among male workers in Greece. *Regional Studies*, 2012, 46(1): 119-135.
- [4] CAZA B B, MOSS S, VOUGH H. From synchronizing to harmonizing: the process of authenticating Multiple work identities. *Administrative Science Quarterly*, 2018, 63(4): 703-745.
- [5] 谢瑶, 顾琴轩. 技能多样性对员工创造力及工作绩效的影响研究: 心理所有权与工作反馈视角. *科学与科学技术管理*, 2015, 36(4): 162-169.
- XIE Yao, GU Qinxuan. Study on the effect of job skill variety on employee creativity and job performance: the perspectives of psychological ownership and work feedback. *Science of Science and Management of S.&T.*, 2015, 36(4): 162-169.
- [6] WINTERS J V. Teacher moonlighting: evidence from the US current population survey. *Applied Economics Letters*, 2010, 17(11): 1111-1114.
- [7] 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. *Academy of Management Journal*, 2021, 64(1): 235-264.
- [8] VILLANI E, LINDER C, DE MASSIS A, et al. Employee incentives and family firm innovation: a configurational approach. *Journal of Management*, 2024, 50(5): 1797-1835.
- [9] 吴伟伟, 张琦, 梁州, 等. 技术知识基础多元度对突破性技术创新行为的影响. *管理科学*, 2020, 33(5): 72-85.
- WU Weiwei, ZHANG Qi, LIANG Zhou, et al. Impact of technological variety of knowledge base on radical technological innovation behavior. *Journal of Management Science*, 2020, 33(5): 72-85.
- [10] 王甜, 陈春花, 宋一晓. 挑战性压力源对员工创新行为的“双刃”效应研究. *南开管理评论*, 2019, 22(5): 90-100, 141.
- WANG Tian, CHEN Chunhua, SONG Yixiao. A research on the double-edge effect of challenging stressors on employees' innovative behavior. *Nankai Business Review*, 2019, 22(5): 90-100, 141.
- [11] 冯蛟, 罗文豪, 徐奇, 等. 领导者-员工关系类型及对员工创新行为的影响. *管理科学*, 2019, 32(5): 60-74.
- FENG Jiao, LUO Wenhao, XU Qi, et al. Types of leader-employee relationship and its influence on employees' innovative behavior. *Journal of Management Science*, 2019, 32(5): 60-74.
- [12] CHEN C J, SHIH H A, YEY Y C. Individual initiative, skill variety, and creativity: the moderating role of knowledge specificity and creative resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 2011, 22(17): 3447-3461.
- [13] 刘业鑫, 吴伟伟, 于渤. 技术管理能力对突破性技术创新行为的影响: 并行多重中介机制. *管理科学*, 2022, 35(1): 67-78.
- LIU Yexin, WU Weiwei, YU Bo. Impact of technology management capability on radical technological innovation behavior: multiple parallel mediation mechanism. *Journal of Management Science*, 2022, 35(1): 67-78.
- [14] RASHEED M I, HAMEED Z, KAUR P, et al. Too sleepy to be innovative? Ethical leadership and employee service innovation behavior: a dual-path model moderated by sleep quality. *Human Relations*, 2024, 77(6): 739-767.
- [15] YUAN F R, WOODMAN R W. Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 2010, 53(2): 323-342.
- [16] HACKMAN J R, OLDFHAM G R. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, 16(2): 250-279.
- [17] DEMEROUTI E, BAKKER A B. The job demands-resources model: challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2011, 37(2): 1-9.
- [18] 邓玉林, 吴洁, 达庆利. 基于制度逻辑的不同上下级关系对员工创新行为的差异化影响机制研究. *中国管理科学*, 2021, 29(9): 236-248.
- DENG Yulin, WU Jie, DA Qingli. The influencing mechanisms of different forms of superior-subordinate relationship on employees' innovation behaviors: a perspective of multiple institutional logics. *Chinese Journal of Management Science*, 2021, 29(9): 236-248.
- [19] BAKKER A B, DEMEROUTI E. The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 2007, 22(3): 309-328.
- [20] 戴云, 田晓明, 李锐. 员工主动变革行为对工作-家庭关系的双刃剑效应. *管理科学*, 2024, 37(1): 27-39.
- DAI Yun, TIAN Xiaoming, LI Rui. The double-edged sword effect of employee taking charge on work-home relationship. *Journal of Management Science*, 2024, 37(1): 27-39.
- [21] LI J, SEKIGUCHI T, QI J P. When and why skill variety influences employee job crafting: regulatory focus and social exchange perspectives. *Employee Relations*, 2020, 42(3): 662-680.
- [22] 万文海, 刘夏怡, 姜绍静. 工作要求-资源模型视角下多团队成员身份对员工创造力的影响研究. *管理学报*, 2022, 19(5): 687-695.
- WAN Wenhao, LIU Xiayi, JIANG Shaojing. Research on the relationship between multiple team membership and employee creativity from the job demands-resources model perspective. *Chinese Journal of Management*, 2022, 19(5): 687-695.
- [23] RUSSELL E, DANIELS K. Measuring affective well-being at work using short-form scales: implications for affective structures and participant instructions. *Human Relations*, 2018, 71(11): 1478-1507.
- [24] 马增林, 于璟婷, 王磊. 远程工作对远程员工创新绩效的双刃剑效应. *科研管理*, 2023, 44(8): 173-182.
- MA Zenglin, YU Jingting, WANG Lei. The double-edged sword effect of telecommuting on the telecommuters' innovation performance. *Science Research Management*, 2023, 44(8): 173-182.
- [25] LI Y Q, TUCKEY M R, BAKKER A, et al. Linking objective and subjective job demands and resources in the JD-R model: a multi-

- level design. *Work & Stress*, 2023, 37(1): 27–54.
- [26] PARK E H, STOREY V C. Emotion ontology studies: a framework for expressing feelings digitally and its application to sentiment analysis. *ACM Computing Surveys*, 2023, 55(9): 181.
- [27] MORGESON F P, HUMPHREY S E. The work design questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(6): 1321–1339.
- [28] 周文莉, 顾远东, 唐天真. 积极情绪对研发人员创新行为的影响: 创造力效能感与工作卷入的中介作用. *科研管理*, 2020, 41(8): 268–276.
- ZHOU Wenli, GU Yuandong, TANG Tianzhen. Influence of R&D personnel's positive emotion on their creative behavior: the mediating effect of self-creativity efficacy and job involvement. *Science Research Management*, 2020, 41(8): 268–276.
- [29] FREDRICKSON B L. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 2001, 56(3): 218–226.
- [30] SISSON N M, IMPETT E A, SHU L H. Can induced gratitude improve creative performance on repurposing tasks?. *Journal of Mechanical Design*, 2022, 144(5): 051401.
- [31] GLAVIN P, SCHIEMAN S. Work-family role blurring and work-family conflict: the moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 2012, 39(1): 71–98.
- [32] BURMEISTER A, ALTERMAN V, FASBENDER U, et al. Too much to know? The cognitive demands of daily knowledge seeking and the buffering role of coworker contact quality. *Journal of Applied Psychology*, 2022, 107(8): 1303–1322.
- [33] NEWTON D W, LEPINE J A, KIM J K, et al. Taking engagement to task: the nature and functioning of task engagement across transitions. *Journal of Applied Psychology*, 2020, 105(1): 1–18.
- [34] 郭钟泽, 谢宝国, 程延园. 昨天的积极体验影响今天的工作投入吗? 一项经验取样法的研究. *管理评论*, 2019, 31(1): 171–182.
- GUO Zhongze, XIE Baoguo, CHENG Yanyuan. How does positive experience of yesterday affect work engagement of today? A study of experience sample and daily methods. *Management Review*, 2019, 31(1): 171–182.
- [35] KAHNEMAN D. *Attention and effort*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1973: 87–92.
- [36] 蓝媛美, 李超平, 王佳燕, 等. 员工跨界行为的收益与代价: 元分析的证据. *心理学报*, 2022, 54(6): 665–683.
- LAN Yuanmei, LI Chaoping, WANG Jiayan, et al. Benefits and costs of employee boundary-spanning behavior: a meta-analytic review. *Acta Psychologica Sinica*, 2022, 54(6): 665–683.
- [37] FRANCONERI S L, ALVAREZ G A, CAVANAGH P. Flexible cognitive resources: competitive content maps for attention and memory. *Trends in Cognitive Sciences*, 2013, 17(3): 134–141.
- [38] 陈晨, 秦昕, 谭玲, 等. 授权型领导: 下属自我领导匹配对下属情绪衰竭和工作绩效的影响. *管理世界*, 2020, 36(12): 145–162.
- CHEN Chen, QIN Xin, TAN Ling, et al. The (in)congruence effect of supervisor empowering leadership and subordinate self-leadership on subordinate emotional exhaustion and job performance. *Journal of Management World*, 2020, 36(12): 145–162.
- [39] 陈逢文, 付龙望, 张露, 等. 创业者个体学习、组织学习如何交互影响企业创新行为? 基于整合视角的纵向单案例研究. *管理世界*, 2020, 36(3): 142–163.
- CHEN Fengwen, FU Longwang, ZHANG Lu, et al. A longitudinal case study from integration perspective: how do the individual learning and organizational learning interactively influence the firms' innovation behaviors?. *Journal of Management World*, 2020, 36(3): 142–163.
- [40] WEISS H M, MERLO K L. Affect, attention, and episodic performance. *Current Directions in Psychological Science*, 2020, 29(5): 453–459.
- [41] ASHFORTH B E, KREINER G E, FUGATE M. All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 2000, 25(3): 472–491.
- [42] ROGIERS P, DE STOBBELEIR K, VIAENE S. Stretch yourself: benefits and burdens of job crafting that goes beyond the job. *Academy of Management Discoveries*, 2021, 7(3): 367–380.
- [43] 赵鑫, 杨婷, 王天翼, 等. 任务结构相似性对工作记忆训练迁移效应的影响. *心理科学*, 2022, 45(6): 1337–1343.
- ZHAO Xin, YANG Ting, WANG Tianyi, et al. The influence of task structural similarity on transfer effect of working memory training. *Journal of Psychological Science*, 2022, 45(6): 1337–1343.
- [44] BERGER S, BRUCH H. Role strain and role accumulation across multiple teams: the moderating role of employees' polychronic orientation. *Journal of Organizational Behavior*, 2021, 42(7): 835–850.
- [45] DENG H, WU C H, LEUNG K, et al. Depletion from self-regulation: a resource-based account of the effect of value incongruence. *Personnel Psychology*, 2016, 69(2): 431–465.
- [46] WAN M, CARLSON D S, QUADE M J, et al. Does work passion influence prosocial behaviors at work and home? Examining the underlying work-family mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 2022, 43(9): 1516–1534.
- [47] LEROY S. Why is it so hard to do my work? The challenge of attention residue when switching between work tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2009, 109(2): 168–181.
- [48] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y, et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(5): 879–903.
- [49] BRISLIN R W. Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1970, 1(3): 185–216.
- [50] JOHNSON R E, LANAJ K, BARNES C M. The good and bad of being fair: effects of procedural and interpersonal justice behaviors on regulatory resources. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99(4): 635–650.
- [51] 张振刚, 余传鹏, 李云健. 主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究. *管理评论*, 2016, 28(4): 123–133.
- ZHANG Zhengang, YU Chuanpeng, LI Yunjiang. The relationship among proactive personality, knowledge sharing and employee's innovation behavior. *Management Review*, 2016, 28(4): 123–133.
- [52] YE P H, LIU L Q, TAN J. Creative leadership, innovation climate and innovation behaviour: the moderating role of knowledge sharing in management. *European Journal of Innovation Management*, 2022, 25(4): 1092–1114.

- [53] 高静美, 孙艺. 双重就业样态群体的副业内在动机与主业工作绩效. *中国软科学*, 2023(11): 213–224.
GAO Jingmei, SUN Yi. Side-hustle intrinsic motivation and full-time work performance of the dual employment group. *China Soft Science*, 2023(11): 213–224.
- [54] 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. *管理世界*, 2022, 38(2): 31–45.
MO Yiqing, LI Lixing. Gig economy and entrepreneurship: evidence from the entry of food delivery platforms. *Journal of Management World*, 2022, 38(2): 31–45.
- [55] 贾建锋, 葛羿京, 焦玉鑫. 有求必应, 还是相“机”而动? 员工反馈寻求行为对上级发展性反馈的影响机制研究. *管理工程学报*, 2024, 38(6): 13–24.
JIA Jianfeng, GE Yijing, JIAO Yuxin. Responding to requests or discerning motivations? The influence mechanism of employee feedback seeking behavior on superior developmental feedback. *Journal of Industrial Engineering and Engineering Management*, 2024, 38(6): 13–24.
- [56] ILIES R, AW S S Y, LIM V K G. A naturalistic multilevel framework for studying transient and chronic effects of psychosocial work stressors on employee health and well-being. *Applied Psychology*, 2016, 65(2): 223–258.

Influence Mechanism of Side Hustles Skill Diversity on Innovation Behavior in Primary Job

YU Shengxian¹, LIU Min², LIU Shanshi³

1 School of Business Administration, Hunan University of Technology and Business, Changsha 410205, China

2 School of Psychology, South China Normal University, Guangzhou 510631, China

3 School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou 510641, China

Abstract: Innovation is crucial to the sustainable development and competitiveness enhancement of organizations, and how to stimulate employees' innovative behaviors has always been a focus of attention in both industry and academia. Most previous studies have examined the influencing factors of employees' innovative behaviors based on the traditional single-employment economy, rarely exploring from a cross-domain perspective. However, in the context of multiple employment, existing research conclusions are difficult to effectively explain how to utilize the characteristics of side-hustles to activate employees' innovative behavior. Therefore, it is necessary to delve deeper into the impact and mechanism of the side hustles skill diversity affects employee primary job's innovative behavior.

Based on the job demands-resources theory, this study constructs a dual-mediation model of the impact of side hustles skill diversity on innovative behavior in primary job, with positive emotions and cognitive resource depletion in primary job as mediating variables, and explores the moderating effect of the primary job and side hustle content relevance. Through the questionnaire survey method, 328 valid empirical data were collected at three time points, and regression analysis was conducted using Spss 23.0 software and the Process plugin to test the theoretical hypotheses above.

The research results indicate that the skill diversity of side hustles has a positive effect on the primary job innovation behavior through the positive emotion in primary job, and the primary job and side hustle content relevance positively moderates the indirect effect of the positive emotions in primary job, that is, the indirect effect of the positive emotion increases with the enhancement of the side hustle and primary job content relevance. On the contrary, the skill diversity of side hustles cannot have a negative effect on the primary job innovation behavior through the cognitive resource depletion in primary job. Only when the primary job and side hustle content relevance is considered, can this path show different changes, such that the indirect effect of the cognitive resource depletion in primary job increases as the primary job and side hustle content relevance decreases.

Based on the dual attributes of the side hustles skill diversity, the findings enrich research on the impact of side hustles on primary job innovative behaviors, reconcile existing debates about the relationship between side hustles and primary job, and confirm the double-edged sword effect of the skill diversity of side hustles. From the perspective of the job demands-resources theory, this study provides a new viewpoint for explaining the impact of side hustles on primary job and offers corresponding suggestions for enterprises to correctly view and manage “slash” employees.

Keywords: skill diversity of side hustles; primary job innovation behavior; cognitive resource depletion of primary job; positive emotion of primary job; the primary job and side hustle content relevance

Received Date: March 6th, 2024 **Accepted Date:** July 3rd, 2024

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China (72272054) and the National Social Science Fund of China (24BGL152)

Biography: YU Shengxian, doctor in management, is a lecturer in the School of Business Administration at Hunan University of Technology and Business. His research interests cover multiple employment, gig workers, and organizational behavior. His representative paper titled “Research on the influence mechanism of algorithm control on the gig workers’ turnover intention” was published in the *Chinese Journal of Management* (Issue 8, 2024). E-mail: yushengxian1012@126.com.

LIU Min, doctor in management, is a lecturer in the School of Psychology at South China Normal University. Her research interests cover multiple employment, multiple hiring, and organizational behavior. Her representative paper titled “Employees’ self-esteem in psychological contract: workplace ostracism and counterproductive behavior” was published in the *Tourism Review* (Issue 1, 2024). E-mail: liumin0703@126.com.

LIU Shanshi, doctor in management, is a professor in the School of Business Administration at South China University of Technology. His research interests include human resource management and gig workers. His representative paper titled “Algorithm management on online labor platforms: theoretical exploration and research prospects” was published in the *Journal of Management World* (Issue 2, 2022). E-mail: bmss-liu@scut.edu.cn. □

(责任编辑: 李祎博)