

战略业绩指标体系文献回顾与展望

李愨劼(博士), 纪宇

【摘要】通过回顾近十年关于战略业绩指标体系(SPMS)实施效果的文献,总结战略业绩指标体系对个人行为、组织能力和企业业绩的影响以及产生影响的原因,发现SPMS可以显著地影响个人行为、组织能力以及企业业绩。具体而言,SPMS通过影响个人行为(对战略的认知、个人努力程度、评价和决策行为)来影响企业战略过程(战略的形成、开展、实施、评价和调整)以及组织的战略能力,同时,SPMS的使用也会直接影响企业的战略过程和战略能力,这些影响最终共同作用于企业业绩。在此基础上,为未来研究的开展提出一些方向上的建议。

【关键词】战略业绩指标体系; 个人行为; 组织能力; 业绩表现

【中图分类号】F233

【文献标识码】A

【文章编号】1004-0994(2019)13-0146-6

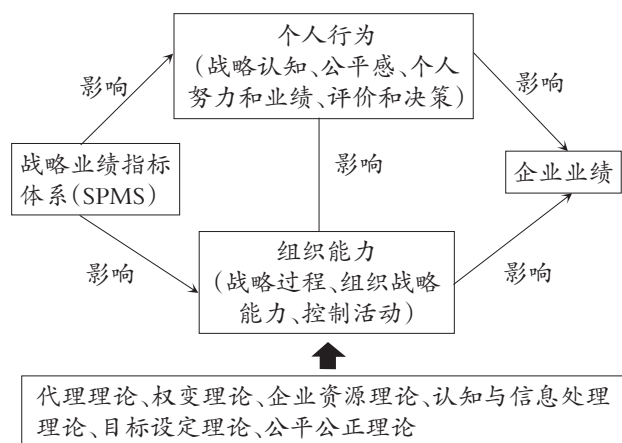
一、引言

合理地使用业绩指标体系有助于企业实现战略目标,从而提高企业业绩表现^[1]。这是业绩指标体系被广为使用的根本原因。现代企业中使用的业绩指标体系多为既包括财务指标也包括非财务指标并且与企业战略相联系的战略业绩指标体系(SPMS),比如平衡计分卡(BSC)、多维关键业绩指标(KPI)。近年来,越来越多的企业开始采用SPMS。SPMS不仅能帮助企业为股东创造价值,而且可以满足利益相关者的需要。有很多研究探讨了企业使用SPMS的原因,但对SPMS使用效果的研究并不多^[2]。那么,使用SPMS究竟会对企业产生怎样的影响?为什么会产生这样的影响?会计、组织和战略领域的学者都曾检验过SPMS的使用效果,如Grafton等^[3]发现SPMS通过影响个人决策行为来影响组织战略能力,并最终影响企业业绩;Lee、Yang^[2]提出SPMS对企业业绩的影响会受到组织结构和市场竞争强度的调节。本文试图在以往文献的基础上总结SPMS的实际使用效果,并解释出现不同效果的原因。

关于SPMS的研究由来已久,本文在介绍经典文献的同时着重收集了近十年来与SPMS实施效果相关的实证研究。首先检索SPMS实施效果的关键词,比如Strategic Performance Measurement、Bal-

anced Scorecard。然后根据预先选定的期刊,筛选检索结果,同时剔除针对公共部门、非营利组织的研究。最后,根据被引用量和发表时间确定收录的文献。考虑到重要性与及时性,本文主要关注近十年来(2009~2018年)SPMS实施效果的研究,并介绍一些以前年度的经典研究,目的是为SPMS实施效果的研究提供一个相对完整的研究综述,既包含经典的文献,又囊括当下最新的文献。按照上述检索方法,本文共收集了41篇近十年的文献。借鉴以往的研究,构建了文献框架图,分别从个人行为、组织能力和企业业绩三个维度介绍SPMS的影响。

具体而言,对个人行为的影响指的是对员工个人努力程度、积极性、战略认知以及评价和决策行为的影响;对组织能力的影响包括对战略过程、战略能力和控制活动的影响;对企业业绩的影响主要是指对企业财务业绩表现和一些非财务业绩表现的影响。通过对以往文献的总结和梳理,可以发现SPMS能显著地影响个人行为、组织能力以及企业业绩。首先,SPMS通过影响个人行为(战略认知、公平感、个人努力程度)^[1,4,5],影响企业的战略过程(战略的形成、开展、实施、评价、调整)^[6,7]和战略能力^[3];其次,SPMS同时直接影响企业的战略过程^[8]和战略能力^[9];最后,这些影响共同作用于企业业绩^[3,10]。



文献框架图

同时, SPMS 的实施效果还受到指标体系设计、实施、使用、与企业的契合度、企业内部和外部因素的影响^[2]。对于 SPMS 产生这些影响的原因, 一些主流理论给出了解释, 这些理论包括代理理论、权变理论、企业资源理论、认知和信息处理理论、目标设定理论、公平公正理论。

通过文献回顾, 本文认为未来的研究可以考虑以下几个方面: ①个人特征对 SPMS 实施效果的调节作用; ②SPMS 对企业创新的影响; ③SPMS 与员工和管理者薪酬联系时所产生的影响; ④SPMS 的负面影响; ⑤SPMS 与组织的其他因素相互作用对企业业绩的影响; ⑥SPMS 在不同组织形态中扮演的角色。本研究有利于推动关于 SPMS 研究的进步, 并为管理实践提供经验证据作为参考。

二、战略业绩指标体系与个人行为

SPMS 的实施对个人行为的影响主要包括对战略认知、公平感、个人努力和业绩以及评价和决策的影响。SPMS 的使用提高了经理人对战略的认知和重视程度, 并且使经理人更加关注企业在生产经营中的重要事项。进一步地, Ho 等^[7]检验了经营管理者与员工对战略实施的一致认可是如何影响业绩指标的有效性和员工业绩表现的。他们认为, 对于战略认知的一致性对战略实施能否成功、业绩指标能否有效发挥作用都至关重要。

SPMS 会通过影响员工的公平感进而影响员工个人的业绩表现。公平理论(Equity Theory)认为, 对于个人的工作努力程度与相应的回报是否公平, 员工有自己的理解, 并且员工之间会相互比较, 如果觉得不公平, 他们就有动机寻求公平感, 比如采取离职、逆向选择行为。可见, 员工对 SPMS 反映战略因果模型的认知程度以及对 SPMS 在技术上可行性的

认可可是影响员工公平感的主要因素。

关于 SPMS 对个人激励效果的研究并没有一致结论。Cianci 等^[4]以目标设定理论为依据, 发现经理人表现出自我提高的激励效应。Burney、Widener^[5]检验了 SPMS 能否通过激励特征(自我效能感知和心理契约感知)间接地影响员工业绩表现, 发现以 SPMS 为基础的激励计划可以优化内部激励行为。Smith、Bititci^[11]发现社会性控制的介入会导致 SPMS 技术性控制的变化, 从而提高员工投入。

SPMS 对经理人评价和决策的影响也备受学者的关注。认知和信息处理理论为这类研究提供了理论基础, 该理论认为个体的认知能力有限, 并且其实际决策过程并不是完全理性的。Banker 等^[12]发现当所有指标都达标时, 评价者在充分理解企业战略后会更看重与战略相关的指标。Kaplan 等^[13]则发现, 当所有指标并非都达标时(表现好的指标 vs. 表现不好的指标), 评价者会更看重表现不好的指标, 与其是否与战略相关无关。当考虑到表现不好的指标时, Banker 等^[12]的研究不再成立。Humphreys、Trotman^[14]发现, 当给管理者提供战略信息, 并且只有部分指标是与战略相关的指标时, 共同指标偏见会出现; 同时, 如果所有指标都是与战略相关的, 但不给管理者提供战略信息, 共同指标偏见仍然存在; 但是, 当给管理者提供战略信息且所有指标都与战略相关时, 共同指标偏见则消失。近年来, 有研究开始关注其他类型的评价偏见。Johnson 等^[15]发现两个因素会影响战略业绩的判断, 一是有无明确的战略实施时间轴, 二是评估者对新战略有效性的接纳, 这两个因素积极地影响了经理人对战略一致性业绩表现的评价。

就对决策的影响而言, 大部分研究关注使用 SPMS 对经理人合理决策的影响以及调节因素。SPMS 结合合理的信息反馈机制可以帮助经理人提高业绩, 更深入地了解企业的运营模式。Artz 等^[16]发现, SPMS 要想发挥作用需要具备特殊性和可靠性两个特征, 如果不考虑指标特征, 指标的作用无法被发现。Cheng 等^[17]检验了在 BSC 中考虑战略风险信息能否影响管理者在不同的战略风险下的战略评价和决策, 认为报告战略风险和业绩信息的方式会影响管理者做出战略判断。还有一些研究讨论了 SPMS 对个人决策影响的调节变量。Chen 等^[18]利用眼动实验发现经理人在进行评价时, 越关注与战略相关的业绩指标, 就越会做出符合下属部门战略目标的决策。

整体而言, SPMS对个人行为的影响有积极的也有消极的, 其有助于增强员工对战略的认知, 进而促进企业战略的实施, 但是容易引发不公平感, 导致逆向选择行为, 影响企业业绩, 并且对个人努力程度和个人业绩的影响还没有得到一致的结论。近年来的研究主要围绕如何消除SPMS引发的不公平感, 并且将SPMS与薪酬激励相联系, 以提高个人业绩。为经理人决策提供支持是成功的SPMS的功能之一, 近年来的研究集中探讨了哪些因素会调节SPMS对经理人合理决策的影响。而SPMS也会导致经理人评价偏见, 除了继续探讨如何缓解或者调节经理人的“共同指标偏见”, 有的研究开始不断地发现SPMS带来的其他类型的评价偏见以及解决方法。SPMS对经理人评价和决策的影响关系着组织战略的实施效果。可见, SPMS对个人行为的影响直接或间接地影响着组织能力和企业业绩。

三、战略业绩指标体系与组织能力

SPMS对组织能力的影响可概括为三个方面, 即战略过程、战略能力和控制活动。战略过程包括战略的形成、实施、评价、调整。大部分的研究围绕战略过程展开。以往的研究已经证实SPMS对战略的形成、实施和评价有积极的影响。近年来的研究多围绕SPMS的设计和使用对其战略效果的影响。Cheng等^[19]发现, 将战略目标设计成战略地图, 有助于提高管理者对外部信息战略相关性的理解, 并且能更好地评估战略适用性, 这种提升来源于战略地图对战略目标间因果关系的清晰展示, 也进一步阐释了BSC的设计对战略评价的影响。Taylor等^[20]发现, 企业规模是影响SPMS战略实施效果的关键因素, 适用于大企业的SPMS并不一定适用于小企业。需要指出的是, 除了上述调节变量, 个人能力或者行为也对SPMS的战略实施效果产生重要的影响。Wouters等^[21]提出SPMS能否有效取决于员工的专业化能力, 比如经验、技能、对SPMS的理解等。权变理论为这类研究提供了理论基础。

有许多研究探讨了SPMS对战略过程的影响。Micheli等^[22]发现若没有引入SPMS, 战略的形成和实施都难以顺利进行, 并且随着战略的实施, SPMS需要不断调整。Campbell等^[8]证实了SPMS可以及时评估战略, 发现战略失败的问题所在。Micheli、Mura^[10]发现, SPMS调节了差异化战略在组织和创新业绩上的表现, 调节了成本领先战略在组织业绩上的表现。近年来, 开始有研究关注战略实施过程中

SPMS对企业各层级间战略统一的影响, 比如跨国企业分公司与总公司战略的统一、生产部门战略与企业战略的统一。

也有研究提出SPMS对战略实施有消极影响。Choi等^[23]提出, 经理人参与战略选择可以缓解战略替代(Surrogation)的发生, 但仅参与战略商议并不能对战略替代产生影响, 而需要经理人参与战略的现实选择才会缓解战略替代的发生。这类研究均采用实验研究方法, 以认知和信息处理理论为基础。

组织的战略能力指的是具体的流程、能力以帮助企业获得竞争优势。这类研究大多采用西蒙斯控制杠杆的框架, 以企业资源理论为依据。Grafton等^[3]提出, 在业绩评价中使用SPMS指标做信息反馈和事前预测, 有利于拓展组织的战略能力, 甚至开发出新的战略能力。Koufteros等^[24]根据以往文献将SPMS的用途分为两种: 诊断性SPMS(用于维持性活动)和交互式SPMS(用于前瞻性活动)。不同于以往的研究, 他们发现SPMS在上述两种用途上的高水平使用会产生更强的组织能力。

整体而言, SPMS对组织能力影响的研究更关注战略过程, 而对组织能力和企业控制的关注较少, 近年来也少有研究关注SPMS对组织内沟通流程的影响, 并且以往的研究也没有达成一致共识。但可以肯定的是, SPMS对组织能力的影响最终会作用到企业业绩上。

四、战略业绩指标体系与企业业绩

以往关于SPMS对企业业绩影响的研究可以大致分为两类: 一类是SPMS对企业业绩的直接影响, 企业业绩包括财务报表中的会计指标、股价和非财务指标, 比如客户满意度; 另一类是讨论SPMS对企业业绩的影响受哪些因素的调节。早期的研究大多关注SPMS对企业业绩的影响结果, 大部分研究认为SPMS对企业的会计盈余、股票价格、客户满意度以及其他的非财务指标产生积极的影响; 也有些研究并没有发现SPMS与企业业绩的关系, 或者认为两者的关系很微弱; 还有一些研究发现了不一致的结果。随着研究的深入, 学者们发现SPMS并不会自发地提高企业业绩, 其效果会受到SPMS的设计、推广和使用的影响。

随后, 学者们开始关注哪些因素影响SPMS的业绩效果。这些因素包括战略定位、组织文化和管理风格、信息系统质量。权变理论(Contingency Theory)为这类研究提供了理论依据, 该理论认为企业管

理实践(如业绩指标体系)与企业业绩的关系由企业具体的独特的环境决定。也就是说,没有统一的普适的SPMS,每个企业都应该根据自身的特征(内部和外部因素)设计独特的SPMS,近十年来的研究也是集中在这一领域。Tung等^[25]发现,SPMS中多维业绩指标的使用有助于提高SPMS对企业业绩的影响,此外组织因素也会影响SPMS的业绩效果。Bisbe、Malagueño^[26]发现,环境不确定性对SPMS与企业业绩间的关系也会产生影响。Micheli、Mura^[10]发现企业战略不同,SPMS对组织业绩的提升效果也不同。他们使用欧洲大型企业CEO问卷调查的数据,研究发现不论是差异化战略还是成本领先战略,SPMS均有助于战略的实现,但在差异化战略下,SPMS调节了组织在创新业绩上的表现,在成本领先战略下SPMS则调节了组织在企业业绩上的表现。

综合而言,SPMS对企业业绩的影响受到SPMS本身(设计、发展、使用)和组织因素的调节,并没有一致的结论。近年来的研究也多关注SPMS业绩效果的调节因素,少有研究直接检验SPMS对企业业绩的影响。除了上面提到的一些调节因素,还有许多企业内部和外部因素影响SPMS的业绩效果,这也是值得未来研究深入讨论的方向。

SPMS既影响个人行为也影响组织能力,而这些影响会最终作用于企业业绩。Grafton等^[3]提出了SPMS作用于企业业绩的一个渠道。他们使用问卷调查的方法,收集了183份澳大利亚制造业和服务业的战略业务单元经理人的问卷,研究发现SPMS影响了经理人的个人决策,进而影响组织的战略能力,最终提高企业业绩。具体而言,SPMS中决策支持指标和决策影响指标的协同会显著地影响经理人在事前控制和事后反馈中对决策支持指标的使用,而战略业务单元经理人对决策支持指标的实际使用程度会进一步影响组织能力,进而影响组织业绩。Bourne等^[27]研究认为SPMS有助于将员工的努力转化为企业业绩。通过对以往文献的梳理,印证了本文的概念框架。SPMS既影响组织中的个人行为,也影响组织能力,同时个人行为会作用于组织能力,并且共同影响企业业绩。当然,它们之间的关系还受到SPMS自身因素以及组织内部和外部因素的调节。

五、总结与展望

通过对以往文献的梳理,本文认为SPMS实施效果的研究并不完善,还需学者们进行更深入的研究。本文提出以下几个方向,以供未来研究者参考。

1. 个人特征对SPMS实施效果的影响。经理人和员工在SPMS中发挥着重要的作用,已有研究认为管理者经验会调节SPMS对企业业绩的影响。但是,还需要更多的研究关注个人特征的调节作用,个人不只包括经理人,也包括员工,而个人特征不只包括工作经验,也包括个人能力等其他特征。

2. 关注SPMS对企业创新的影响。以往关注SPMS对创新的影响的研究并不多,结论也不一致。创新是组织获取核心竞争力的源泉,是组织能力的重要方面,因而关注SPMS对组织创新的影响是十分必要的。Bisbe等^[28]认为SPMS与组织创新无关,而Cruz等^[29]则发现SPMS可以激发组织创新。那么,为什么会有不同的结论?是否存在哪些遗漏变量或者调节因素?这些问题需要学者们在未来做进一步研究。

3. 与薪酬激励相联系的SPMS。以往的研究对SPMS的讨论大多关注SPMS本身,而不将其与企业激励机制联系起来,与激励机制相联系的SPMS往往被认为会引发员工的不公平感,从而产生消极的影响^[1]。Webb^[30]认为,如果SPMS中业绩指标间的因果关系很明确,并且很紧密,那么没有必要在薪酬激励中使用非财务指标。但是,还没有后续研究探索或证实Webb^[30]的观点。而且,SPMS中并非所有的业绩指标都是用于激励的,有些指标是用于信息沟通传递的。理论上,个人薪酬与SPMS中的激励性指标相联系有助于统一个人努力与企业目标,对企业战略的实现和企业业绩产生积极的影响。那么,为什么并非所有的企业都将SPMS与薪酬激励联系起来呢?有没有哪些调节因素可以缓解与薪酬激励相联系的SPMS的负面影响?未来的研究还需要深入地探讨SPMS与激励机制的联系以及产生的后果。

4. SPMS的消极影响。现有文献对SPMS负面影响的研究集中于SPMS对个人战略认知、公平感和评价偏见的消极影响。然而正如Ittner等^[1]所描述的那样,SPMS的长期使用会增加组织成本、引发内部冲突。现有研究还没有对此提供实证证据。未来的研究可以考虑通过长期观测SPMS的使用效果,来发现SPMS的长期影响。

5. SPMS对企业业绩的影响。已往的研究已经意识到直接讨论SPMS对企业业绩的影响是错误的,有许多组织内部和外部因素会对两者的关系产生重要的影响^[2]。未来的研究可以考虑组织中的其他变量与SPMS的相互作用对企业业绩的影响。

6. 不同组织形态下 SPMS 的实施效果。现代企业是复杂多变的, SPMS 会在企业的不同组织形态下发挥什么样的作用呢? 已有研究讨论了 SPMS 对企业战略转型、跨国企业组织间战略统一的影响, 未来的研究可以进一步讨论 SPMS 在组织变革(如组织结构调整)、企业转型中发挥的作用。

本文的研究也存在一定的局限: 一是收集的文献集中于会计领域, 并辅以组织领域和战略领域的研究, 并不涉及其他领域关于 SPMS 实施效果的讨论; 二是仅关注近十年的研究, 未涉及其他年份 SPMS 实施效果的文献; 三是收集的文献关注的是 SPMS 在盈利组织中实施效果的实证研究, 不包含针对公共组织的研究和理论研究。

总而言之, 本文在收集整理以往文献的基础上, 为 SPMS 实施效果的研究提供了一个相对全面的框架, 并为未来的相关研究提供参考。

主要参考文献:

[1] Ittner C. D., Larcker D. F., Meyer M. W.. Subjectivity and the weighting of performance measures: Evidence from a balanced scorecard [J]. *Accounting Review*, 2003(3): 725~758.

[2] Lee C. L., Yang H. J.. Organization structure, competition and performance measurement systems and their joint effects on performance [J]. *Management Accounting Research*, 2011(2): 84~104.

[3] Grafton J., Lillis A. M., Widener S. K.. The role of performance measurement and evaluation in building organizational capabilities and performance [J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2010(7): 689~706.

[4] Cianci A. M., Kaplan S. E., Samuels J. A.. The moderating effects of the incentive system and performance measure on managers' and their superiors' expectations about the manager's effort [J]. *Behavioral Research in Accounting*, 2013(1): 115~134.

[5] Burney L. L., Widener S. K.. Behavioral work outcomes of a strategic performance measurement system-based incentive plan [J]. *Behavioral Research in Accounting*, 2013(2): 115~143.

[6] Burney L. L., Henle C. A., Widener S. K.. A path

model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice, and extra- and in- role performance [J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2009(3-4): 305~321.

[7] Ho J. L. Y., Wu A., Wu S. Y. C.. Performance measures, consensus on strategy implementation, and performance: Evidence from the operational-level of organizations [J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2014(1): 38~58.

[8] Campbell D., Datar S. M., Kulp S. L., Narayanan V. G.. Testing strategy with multiple performance measures: Evidence from a balanced scorecard at store 24 [J]. *Journal of Management Accounting Research*, 2015(2): 39~65.

[9] Mundy J.. Creating dynamic tensions through a balanced use of management control systems [J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2010(5): 499~523.

[10] Micheli P., Mura M.. Executing strategy through comprehensive performance measurement systems [J]. *International Journal of Operations & Production Management*, 2017(4): 423~443.

[11] Smith M., Bititci U. S.. Interplay between performance measurement and management, employee engagement and performance [J]. *International Journal of Operations and Production Management*, 2017(9): 1207~1228.

[12] Banker R. D., Chang H., Pizzini M. J.. The balanced scorecard: Judgmental effects of performance measures linked to strategy [J]. *Accounting Review*, 2004(1): 1~23.

[13] Kaplan S. E., Petersen M. J., Samuels J. A.. An examination of the effect of positive and negative performance on the relative weighting of strategically and non-strategically linked balanced scorecard measures [J]. *Behavioral Research in Accounting*, 2012(2): 133~151.

[14] Humphreys K. A., Trotman K. T.. The balanced scorecard: The effect of strategy information on performance evaluation judgments [J]. *Journal of Management Accounting Research*, 2011(1): 81~98.

[15] Johnson E. N., Reckers P. M. J., Bartlett G. D..

- Influences of timeline and perceived strategy effectiveness on balanced scorecard performance evaluation judgments [J]. *Journal of Management Accounting Research*, 2014(1): 165~184.
- [16] Artz M., Homburg C., Rajab T.. Performance-measurement system design and functional strategic decision influence: The role of performance-measure properties [J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2012(7): 445~460.
- [17] Cheng M. M., Humphreys K. A., Zhang Y. Y.. The interplay between strategic risk profiles and presentation format on managers' strategic judgments using the balanced scorecard [J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2018: 1~14.
- [18] Chen Y., Jermias J., Panggabean T.. The role of visual attention in the managerial judgment of balanced-scorecard performance evaluation: Insights from using an eye-tracking device [J]. *Journal of Accounting Research*, 2016(1): 113~146.
- [19] Cheng M. M., Humphreys K. A.. The differential improvement effects of the strategy map and scorecard perspectives on managers' strategic judgments [J]. *Accounting Review*, 2012(3): 899~924.
- [20] Taylor A., Taylor M.. Factors influencing effective implementation of performance measurement systems in small and medium-sized enterprises and large firms: A perspective from Contingency Theory [J]. *International Journal of Production Research*, 2013(3): 847~866.
- [21] Wouters M., Wilderom C.. Developing performance-measurement systems as enabling formalization: A longitudinal field study of a logistics department [J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2008(4-5): 488~516.
- [22] Micheli P., Mura M., Agliati M.. Exploring the roles of performance measurement systems in strategy implementation [J]. *International Journal of Operations & Production Management*, 2011(10): 1115~1139.
- [23] Choi J., Hecht G. W., Tayler W. B.. Strategy selection, surrogation, and strategic performance measurement systems [J]. *Journal of Accounting Research*, 2013(1): 105~133.
- [24] Koufteros X., Verghese A., Lucianetti L.. The effect of performance measurement systems on firm performance: A cross-sectional and a longitudinal study [J]. *Journal of Operations Management*, 2014(6): 313~336.
- [25] Tung A., Baird K., Schoch H. P.. Factors influencing the effectiveness of performance measurement systems [J]. *International Journal of Operations & Production Management*, 2011(12): 1287~1310.
- [26] Bisbe J., Malagueño R.. Using strategic performance measurement systems for strategy formulation: Does it work in dynamic environments? [J]. *Management Accounting Research*, 2012(4): 296~311.
- [27] Bourne M., Pavlov A., Franco-Santos M., et al.. Generating organizational performance — The contributing effects of performance measurement and human resource management practices [J]. *International Journal of Operations & Production Management*, 2013(11-12): 1599~1622.
- [28] Bisbe J., Otley D.. The effects of the interactive use of management control systems on product innovation [J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2004(8): 709~737.
- [29] Cruz I., Scapens R. W., Major M.. The localisation of a global management control system [J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2011(7): 412~427.
- [30] Webb R. A.. Managers' commitment to the goals contained in a strategic performance measurement system [J]. *Contemporary Accounting Research*, 2004(4): 925~958.

作者单位: 北京大学光华管理学院, 北京 100089。纪宇为通讯作者