

奖项激励多维影响的双机制识别

——来自中国电影奖项的证据

杨子砚 陈 靓

内容提要:奖项激励相关文献存在视角局限、维度单一和机制识别不清三大问题,本文依据2001-2018年间中国大众电影百花奖的评奖情况,运用双重差分法,区分和识别了市场选择机制和自身选择机制下奖项对获奖者后续工作数量、质量和多元化发展的多维激励作用。第一,奖项激励未能对获奖者的后续工作数量、质量产生显著影响。其中,市场选择机制抑制了男性获奖者对高产、高质的发展意愿;两种激励机制对女性获奖者均不显著。第二,两种机制都鼓励获奖者的多元化发展,但市场选择机制抑制了较年轻获奖者多元化发展的意愿,却为较年长获奖者提供多元化发展的机会。

关键词:奖项激励;电影产业;豆瓣评分;多元化发展

DOI:10.19365/j.issn1000-4181.2021.05.06

一、引言

设立激励奖项可以将个人工作业绩与晋级、评优紧密联系在一起,这样既树立了行业标杆,又可以鞭策获奖者再接再厉(Magnus, 1981; Nelson, 2005)。因此,企业家、行业协会及学者都高度重视奖项对获奖者后续工作的激励作用。企业通过设计完善的程序选拔最有能力的员工,对他们进行荣誉表彰,以期他们保持出色的工作表现(Magnus, 1981; Nelson, 2005)。在科研领域,获得学术奖项意味着拥有了荣誉头衔及主持更重大学术研究项目的资格(Mazlounian, 2011)。在文学艺术领域,获得文学作品的图书奖、音乐领域的格莱美奖或电影行业的奥斯卡奖,不仅能大大提升获奖作品的知名度和销售量,还可以极大地提高获奖者的自身品牌价值,为其赢来新的发展机遇(Nelson et al., 2007)。

现有文献通常单一地讨论奖项对获奖者后续工作的“量”或者“质”的激励作用。由于对工作“质”的度量有一定难度,文献大多以获奖者后续工作的“量”为研究主体。刘智强等(2018)发现,企业内部的奖项增加了获奖员工的创造性产出;Li et al.(2016)发现,获得MAKE奖(最受尊敬的知识企业奖)的企业的经营业绩优于未获奖企业。类似的结果在文化产业也得到印证,奥斯卡奖获得者的后续电影上映数量,远高于同期的奥斯卡提名者(Nelson et al., 2007; Jensen et al., 2015)。随着该领域研究的深入,文献对获奖者后续工作的“质”的研究也逐渐升温。Chan et al.(2013)发现:经济学家在获得约翰·贝茨·克拉克奖项(John Bates Clark Medal)后,其学术研究的引用量显著增加,暗示该奖项对获奖者后续工作质量有正向激励作用(Moed, 2006; Hamermesh, 2018)。

虽然,早期文献一致认同奖项对获奖者后续工作状态有正向激励作用,但Frake(2019)使用倾向

收稿日期:2021-02-08

基金资助:本文获自然科学基金青年科学基金项目(No.71803164、No.71803165)的资助。

作者简介:杨子砚,厦门大学经济学院经济学系、邹至庄经济研究中心,博士,助理教授;陈靓,复旦大学经济学院,研究生(在读)。

得分匹配法研究后发现,金球奖获奖者后续上映电影数量比其对照组提名未获奖者低,对之前文献中奖项的正面激励作用提出了质疑。由此,文献中相互矛盾的实证结果形成了奖项激励的实证之谜(empirical puzzle)。而破解这一谜团的关键是要深入剖析奖项激励的影响机制。目前,文献普遍认为奖项对获奖者后续工作状态有两种激励机制:一是市场选择机制,即获奖者的市场地位在获奖后发生了突变(Nelson et al., 2007; Jensen et al., 2015);二是自身选择机制,即获奖者在获奖后调整了自身的发展意愿(Frake, 2019; Robinson et al., 2021)。然而,这两种机制均不能对获奖者的后续工作状态形成确定的理论预测。获奖者在这两种机制的作用下,有可能更努力地在已被认可的领域中继续努力,呈现出奖项激励的正面作用;也有可能因获奖而得到拓展新工作的机会,从而分散了在原工作领域的精力,呈现出奖项激励的负面作用(Frake, 2019; Robinson et al., 2021)。

综上所述,造成文献中奖项激励实证之谜的原因有三点:

一是缺乏对获奖者后续工作多元化发展的关注。随着产业不断融合,新工种层出不穷,获奖者作为工作能力及综合素质都极强的群体,不能忽视他们在获奖后对新领域的尝试和探索。因此,理解获奖后的多元化发展是准确理解获奖后工作“量”与“质”的关键。

二是缺少对获奖者后续工作状态的多维研究。现有文献大多从单一维度研究奖项对获奖者后续工作“量”或“质”的激励作用。而获奖者是同时对其工作数量、质量,乃至多元化发展进行决策的。因此,对获奖者后续工作状态进行多维联立分析,有利于系统地探索奖项激励对获奖者后续工作状态的影响。

三是机制识别不清,现有文献忽略了奖项激励会受到市场选择和自身选择双机制的影响。已有的实证结果其实代表了双机制下奖项激励的总效果,但由于难以区分这两种机制,造成了看起来相互矛盾的实证结果。因此,亟需重新对奖项激励进行包括机制分析的系统性实证研究。

上述奖项激励文献中的三大局限也受制于数据的可得性。在企业或者行业内部研究奖项激励的多维影响,需逐个追踪获奖者及其对照组在奖项揭晓前后的工作数量、质量及多元化发展情况。这些微观数据较难获取,尤其是很多行业的个体工作质量和多元化发展程度难以衡量。随着文化产业的数字化进程的不断加快,涌现出新的高质量文化产业数据,这些数据可以相对及时、透明地反映和追踪文艺工作者的工作成果和文艺作品的市场反馈。因此,文艺奖项逐渐成为研究奖项激励的重要话题(Frake, 2019),该领域的奖项激励作用和机制,对理解其他领域的奖项激励有很大的借鉴性和启发性。

十八大以来,我国的文化产业得到了平稳、快速发展,其增加值占 GDP 的比重,从 2004 年到 2017 年翻了一番,已经成为我国重要的新兴产业。而我国文化产业中的电影产业则发展势头更加强劲,截至 2018 年,我国电影总票房已高达 609.8 亿元,跃居全球各国电影票房排名的第二位,仅次于美国(韩莹莹等, 2019)。同其他行业的奖项一样,电影奖项既可树立标杆、榜样,引导方向,又可鞭策获奖者创作出更好的作品。因此,电影奖项的激励作用不仅会影响文艺工作者的人力资本发展,也会影响我国电影产业的后续发展。因此,探索电影奖项的激励作用及其机制,有助于理解文艺工作者人力资本发展规律和电影产业发展的基本规律,有利于促进我国文化产业进一步发展。

为弥补文献空白,拓展对奖项激励的认知,助力文化产业发展,本文选取中国大众电影百花奖,以 2001-2018 年间提名未获奖者为控制组,以提名获奖者为实验组,运用双重差分法,区分和识别市场选择机制和自身选择机制下奖项激励对获奖者后续工作状态的多维影响。本文以上映电影数量为工作数量指标,以上映电影的豆瓣平均评分为工作质量指标,以上映电影的作品类型为多元化发展指标,构建似无相关模型(Seemingly Unrelated Regressions, SUR)来控制多维联立性偏差,识别奖项激励的多维影响。在此基础上,利用提名作品完成至被奖项提名这一时间间隔,识别奖项激励的自身选择机制,以此区分奖项的两种激励机制,破解奖项激励的实证之谜。研究发现,奖项激励对获奖者后续工作数量和质量总效果不显著,但造成这一结果的机制因获奖者性别、提名年龄和提名奖项类型不同而存在异质性;市场选择和自身选择机制均鼓励获奖者的多元化发展,但其机制也因性别、提名年龄和提名奖项而存在异质性。

二、双机制下的奖项激励作用

奖项对获奖者的激励机制分为外部市场选择机制和内部自身选择机制,这两种机制对获奖者后续工作状态的影响并没有确定的理论预测。换言之,这两种机制对获奖者后续工作状态的影响取决于实证研究。

首先,获奖提升了获奖者的市场地位,从而影响了外部市场对获奖者的评价(Nelson et al.,2007)。评价一个人工作水平的优劣往往需要长期而多次的工作往来才能了解,这种投资从时间和金钱上都十分昂贵。而获得备受关注和业界认可的奖项,获奖者可以在短时间内向市场暗示其具备突出的工作能力,使获奖者的市场地位陡然上升。因此,获奖者会得到更多的市场关注(Frank et al.,1995;English,2005;Kovacs et al.,2014),在短时间内接触到大量的资源和机会(Kovacs et al.,2014),更便捷地获得市场准入(Podolny,1993;Jensen,2003),乃至获得更高的市场价格(Malter,2014)。

然而,值得注意的是,获奖者因获奖而身处更好的市场环境后,获奖对其后续工作状态的影响是正向还是负向,并没确定的理论支撑。就获奖后工作数量而言,获奖者的地位提升,确实可以使该获奖者接触到更多的工作机会;但同时,其地位提高伴随着市场价值的提升,又可能使其在市场中的需求收窄,故难以确定其获奖后的作品数量是否一定会升高或者降低。同理,奖项激励对获奖者后续作品质量的影响也难以判断。就获奖后多元化发展的趋势而言,获奖者因某一项工作而获奖,市场既可以激励其继续从事该类工作,使其形成专业化的发展趋势;又可因相信其工作能力而委以新的工作类型,进而使其形成多元化的发展趋势。

其次,获奖者自身拥有了更多的发展选择,可以从数量、质量及多元化发展三个方面调整自身的发展意愿。在数量及质量方面,获奖者既可以选择在获奖后享受更多的闲暇时间,进而降低后续工作的数量或质量;也可以选择奖项激励下更加努力地工作,进而提高其后续的工作的数量或质量。就多元化发展而言,多元化发展可以更好地开拓新市场,抵御单一事业类型的风险(Zuckerman et al.,2003);同时,专一化的发展战略有助于降低成本,垄断市场,因为获奖者已经在某一方面获得了极大认可,获奖者可以选择继续保持其在该方面的优势,形成专一性的发展战略。

从上述机制讨论中不难看出,市场选择机制抑或是自身选择机制,都不能直接从理论上对奖项的激励作用做出明确判断,而是需要在实证研究中区分和识别市场选择机制和自身选择机制对获奖者后续工作状态的多维影响,来系统阐述奖项的激励作用,解释现有文献中相互矛盾的实证结果。因此,本研究首先识别市场选择和自身选择双机制下奖项激励的总效果;然后再识别自身选择机制对奖项激励的影响;最后,依据奖项激励的总效果和自身选择机制下奖项的激励作用,推断市场选择机制对奖项激励的影响,阐明奖项激励的两种影响机制。

三、奖项激励的双机制识别

(一) 识别策略

1. 识别市场选择和自身选择双机制下的奖项激励总效果

对一个电影奖项而言,本研究认为:在同一届评选中,奖项提名者之间的工作能力及工作状况在奖项揭晓前($period_i = 0$)非常接近,没有显著差别。因此,将参加同届奖项评选的获奖者和提名未获奖者分别定义为实验组($award_i = 1$)和控制组($award_i = 0$)。而奖项揭晓后($period_i = 1$),获奖者陡然得到新的市场选择及自身选择机会(如图1)。这一识别策略类似于Greenstone et al. (2019)中以大型工厂选址最终获胜城市为实验组,以进入最终评审但惜败的一或两个城市为对照组的识别策略;也类似于在分数线上下极小分差群体中(如分数线上下1分),以比分数线高的人群为实验组,以比分数线低的

人群为控制组的识别策略(Park et al.,2015;Lucas et al.,2014)。

本研究以三年为时间窗口,以奖项揭晓前三年为 $period_i=0$;以奖项揭晓后三年为 $period_i=1$ 。这一设置是因为文艺作品创作和发行周期一般为2-3年,使用一年为时间窗口容易出现某一年作品发行数量极高而其他年份毫无作品的情况。所以,本研究使用双重差分法(Difference-in-Differences, DID),以式(1)识别市场选择和自身选择双机制下的奖项激励总效果。

$$Y_{ik,t}=\beta_0+\beta_1award_i+\beta_2period_i+\beta_3award_i*period_i+\beta_4CV_i+\mu_i+ftype+\varepsilon_{ik,t} \quad (1)$$

式(1)中, $Y_{ik,t}$ 为被解释变量,可分别代表第*i*个提名者在两个可选时间段($period_i=0$ 或者 $period_i=1$)的工作状态维度*k*(数量、质量及多元化发展); $award_i=1$ 为提名获奖者; $award_i=0$ 为提名未获奖者;奖项激励对获奖者后续工作状态的总效果是交互项 $award_i*period_i$ 对应的系数 β_3 ; CV_i 为提名者的个人特征控制变量向量; μ_i 表示提名年份固定效应, $ftype$ 代表提名奖项类型固定效应; $\varepsilon_{ik,t}$ 是不可观测的个体异质性误差和时变误差的随机扰动项。

2. 识别奖项激励的自身选择机制

本研究假设从提名作品完成到被奖项提名前这一时间段,提名者本人及市场尚未得知该作品及个人即将被提名,因此,市场选择机制对该提名者在这段时间没有发生变化,不会对该提名者的工作状况产生影响。但一部作品的主创人员在提名前,基于其创作过程,已经对该作品的品质和获奖可能性做出了估计,比市场拥有更多的私人信息。因此,提名者在提名作品完成至被奖项提名前这段时间,基于自己对该作品完成度和自身能力的私人信息,已经开始对自己某方面的工作能力加以认可,并着手对自身发展做出新的规划。所以,提名者在提名作品完成至被奖项提名前这段时间的工作状况变化,属于自身选择机制的影响效果,不受市场选择机制的影响(如图1)。特别是,由于电影拍摄周期较长,大多数演员会提前1-2年规划未来的工作,而提名作品完成到被奖项提名这一时间段一般不超过1-2年。所以,电影上映后的票房情况将不会影响演员在提名作品完成到被奖项提名前这一时间段中的工作安排。

同时,本研究假设提名者基于其创作感受和自我能力判断做出的得奖估计和随之进行的自身选择,在奖项揭晓后将被延续。这是因为即便提名者在获奖后可能进一步在自身选择机制下改变其工作状态,但由于文艺创作需要较长的筹备期,提名后3年的工作大部分是在提名前签约的,所以不会影响本研究的识别策略。

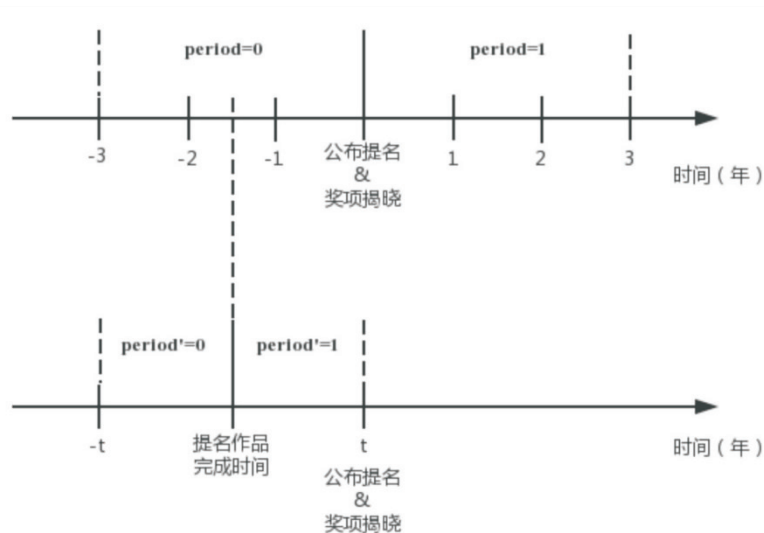


图1 奖项激励总效果和自身选择机制双重差分图示

利用电影作品拍摄完成时间与电影奖项提名公布的时间差,本研究以提名作品完成时间为节点,以作品完成到被奖项提名时间为 $period'_i = 1$,时间间隔为 t 年,由此往前推同等对称时间间隔 t 年为 $period'_i = 0$ 。使用双重差分方法,以式(2)识别自身选择机制对奖项激励的影响。

$$Y_{ik,t} = \theta_0 + \theta_1 award_i + \theta_2 period'_i + \theta_3 award_i * period'_i + \theta_4 CV_i + \nu_i + \zeta_{type} + \eta_{ik,t} \quad (2)$$

式(2)中, $Y_{ik,t}$ 为被解释变量,可分别代表第 i 个提名者在两个可选时间段($period'_i = 0$ 或者 $period'_i = 1$)的工作状态维度 k (数量、质量及多元化发展)。奖项激励通过自身选择机制对获奖者后续工作状态的影响为 $award_i * period'_i$ 交互项的对应系数 θ_3 。 CV_i 为提名者的个人特征控制变量向量。 ν_i 表示提名年份固定效应, ζ_{type} 表示提名奖项类型固定效应。 $\eta_{ik,t}$ 是不可观测的个体异质性误差和时变误差的随机扰动项。

3.估计方法

因为控制组和实验组中的提名者均会从工作数量、质量和多元化发展三个维度整体地考虑其工作状态,所以后续工作状态三个维度的 $\varepsilon_{ik,t}$ 或 $\eta_{ik,t}$ 存在潜在相关性。比如,难以观测和度量的演员个人性格特点、演员和创作团队的磨合情况、家庭情况等等,会同时影响提名人的工作数量、质量和多元化发展。因此,本研究的实证模型是三个不同的因变量(工作数量、质量和多元化发展)被相同的一组自变量所解释,但这三个因变量的残差项存在潜在的相关性。常用的最小二乘估计法(OLS)是假设因变量之间的残差项相关性为0。因此,使用OLS方法会降低奖项激励的估计有效性。基于这一情况,本研究选取了似无相关模型(SUR)。SUR估计允许多个方程残差项之间的协方差不为0,通过最大似然估计,排除因变量残差项之间的非零协方差造成的识别干扰,准确识别奖项激励对不同因变量的影响(Green, 2012)。

(二) 中国电影奖项的选择

我国有三大全国性权威电影奖项。大众电影百花奖由中国电影家协会和中国文联于1962年开始联合主办,由中国发行量最大的电影刊物《大众电影》发放选票,由读者(观众)投票产生奖项,代表观众对电影的看法和评价,因此又被称为“观众奖”。中国电影金鸡奖是由中国电影家协会和中国文学艺术界联合会于1981年开始联合主办,其评奖委员会是由中国最具权威的导演艺术家、表演艺术家、电影剧作家、摄影家、音乐家、美术家,以及电影理论家、教育家、事业家共同组成,因此又被称为“专家奖”。中国电影华表奖是由中共中央宣传部、国家广播电视总局、国家电影局于1994年开始联合主办的。它由政府出资奖励优秀的电影工作者,是中国(内地)电影界的“政府奖”,代表党和国家对电影事业的大力支持。

中国三大电影奖项是由不同部门组织的,有不同的评选规则和侧重,代表了不同的奖项评选制度。本研究的重点是区分和识别奖项激励的市场选择机制和自身选择机制。获得任何奖项后,获奖者都可以通过自身选择机制对后续工作状态做出调整。但市场选择机制不同,以观众喜好为导向的电影奖项对市场的影响可能高于其他类型的电影奖项。因此,选择以观众喜好为导向的电影奖项,有利于通过研究电影奖项的激励机制辐射奖项激励的一般规律。本文选择大众电影百花奖作为研究对象,因为它是我国历史最悠久且最有观众基础的权威电影奖项,可以充分代表市场风向。

(三) 数据、变量选择及描述统计

构建文化大数据平台是探索文化产业发展基本规律的基石。2020年11月,文化和旅游部发布了《关于推动数字文化产业高质量发展的意见》,提出以数据驱动文化产业的数字化发展,加强文化大数据的采集、分析和运用。本研究通过梳理2001-2018年间大众电影百花奖所有演员奖项提名者及其获奖前后参演的重要电影作品信息,整合了百花奖评奖信息、“百度百科”、“豆瓣电影”等平台信息,构建了贯穿电影奖项与电影产业的数据链条,可以为后续构建我国文化大数据平台提供参考。

本研究使用的总样本为2001-2018年间获得过中国大众电影百花奖提名的演员,覆盖百花奖所

有演员的奖项类型,即最佳男主角奖、最佳女主角奖、最佳男配角奖、最佳女配角奖四项。为确保研究的时效性,本研究没有将1962-2000年间获大众电影百花奖的提名者纳入研究范畴。考虑到港澳台演员参评百花奖时会受其他非专业因素的影响,本研究未包括极少数的港澳台籍提名演员。最终,本研究的样本数为233名百花奖提名者。在这233名提名者中,同一提名者因同一电影作品获得两个及以上电影奖项的演员不超过5%。这说明,由于评奖规则和侧重不同,三大电影奖项的评奖结果重叠性较低,多重获奖对本研究识别双机制下的奖项激励作用干扰不大。

因为大众电影百花奖为电影奖项,本研究对提名者工作状况的度量主要是基于其在电影方面的工作,电影基本信息及提名者个人特征变量来自“豆瓣网”电影板块。提名者的一些个人特征控制变量,如婚姻状况、是否有表演相关学历和父母是否为演艺人员等变量来自“百度百科”。

1. 被解释变量

本研究着重度量提名者在电影方面三个维度的工作状态。由于电影是团队工作成果,选择研究样本时必须明确提名者在电影中的贡献。因此,本研究选取了233名提名者在对应时间段中以主创身份(排名前四名的演员)参演的电影来度量其工作状态。选取提名者排名位于前四名的电影(一般男女演员各两名)是为了确保演员在该电影中投入了足够的时间,充分发挥了专业技能,并且对电影作品质量负主要责任,进而确保电影属性与提名演员属性之间存在真实的因果关系,有效地代表提名者的工作状态。

本研究选取提名者在相应时间内以主创身份参演上映电影的数量代表其工作数量。在233名提名者中,以奖项揭晓为界,提名者在前后三年平均以主创身份参演上映电影数量平均不足7部;以提名作品完成时为界,以提名作品完成至奖项揭晓为 t 时间段,提名者前后两个时间段以主创身份参演的上映电影数量平均不足3部。

参考Dellarocas(2003)和Lee et al.(2015)的研究,本研究以提名者以主创身份参演上映电影的豆瓣平均评分代表其工作质量。我国电影行业的统计数据差异较大,不同机构对于同一电影作品的评价标准不一。“豆瓣网”是我国规模较大的电影信息平台,不仅电影信息丰富、全面,而且其网站的商业化程度较低,不与票房、播放会员或者其他商业广告挂钩。因此,受当前娱乐流量的影响较小,拥有极高的群众基础,是目前相对公正的、代表观众对电影评价的数据来源。“豆瓣网”对电影的评分分为十档,10分为最高分。在233名提名者中,以奖项揭晓为界,前后三年平均以主创身份参演上映电影的平均豆瓣评分为6.6;以提名作品完成时为界,以提名作品完成至奖项揭晓为 t 时间段,提名者前后两个时间段以主创身份参演上映电影的平均豆瓣评分为5.6。

本研究对提名者工作多元化发展程度的度量是基于其参演电影的作品类型构建的。电影的作品类型从大类上划分为剧情片、喜剧片、爱情片、恐怖片等。“豆瓣网”对每一个电影类型都加以分类,通常会给出1-3个作品类型标签。本研究选取每部电影的第一作品类型标签作为该电影的作品类型,代表每一部电影最重要的类型特点,保证电影作品类型数据选取标准的一致性。

本研究使用提名后提名者是否以主创身份参演了新作品类型这一哑变量,来度量其多元化发展。本研究先提取提名者在 $period_t=0$ 或者 $period'_t=0$ 以主创身份参演上映电影的作品类型,再提取相对应的 $period_t=1$ 或者 $period'_t=1$ 以主创身份参演上映电影的作品类型,比较同一个提名者在两个时间段内的作品类型,如果出现新的作品类型,则“是否有新作品类型”这一变量在的 $period_t=1$ 或者 $period'_t=1$ 计作1;如果没有,则计作0。同时,所有提名者在 $period_t=0$ 或者 $period'_t=0$ 对于“是否有新作品类型”这个变量均计作0。例如,提名者在 $period_t=0$ 或者 $period'_t=0$ 以主创身份参演了剧情片和爱情片,如果该提名者在 $period_t=1$ 或者 $period'_t=1$ 以主创身份参演了恐怖片,则“是否有新作品类型”这个变量计作1;如果仅参演了剧情片或爱情片,则“是否有新作品类型”这个变量计作0。

虽然电影类型的划分存在一定的模糊性,但豆瓣网作为专业的电影信息平台,是可依赖的系统性获取电影作品类型分类的重要数据来源。使用“是否有新作品类型”这一哑变量来度量提名者的多元

化发展,可以最大程度地降低某些占比较大的电影作品类型造成的度量误差。常见的电影作品类型更有可能因提名前后都可能参演,而无法代表“新的作品类型”,因此不被计入内。“是否有新作品类型”则可以突出提名前后区别较大的电影作品类型,更好地代表提名者在电影作品类型方面的拓展,进而更好地度量提名者的多元化发展。233 名提名者在提名前后分别平均参演不到 3 种电影作品类型,虽然作品类型数差别不大,但作品类型出现很大变化,48%的提名者在提名后以主创身份参演了新的作品类型。

由于提名者均为演员,他们有可能涉足其他演艺活动,如成为导演,参演电视剧或者进军音乐界 (Frake, 2019),进而形成更广泛意义上的多元化发展。但在文化产业数字化发展的今天,在团队及外包服务的帮助下,完成一次非电影甚至非表演类工作的难度逐渐降低。因此,如果对提名者多元化发展的定义过于宽泛,就会造成严重的界定问题,比如:仅导演过一部电影是否算拓展了导演方面的工作? 仅发布一首歌曲是否算拓展了音乐方面的工作? 另外,包含电影以外的工作可能会需要增加新的数据来源,如音乐领域等。因此,本研究将提名者的多元化发展限定在其电影工作范围内,虽然可能低估了奖项激励对获奖者多元化发展的影响,但可以确保数据来源的可靠性。表 1 为被解释变量的说明及统计描述。

表 1		被解释变量统计描述					
变量	变量说明	period = 1			period = 0		
		样本数	均值	标准差	样本数	均值	标准差
总数量	提名前/后 3 年内以主创身份参演上映电影的作品总数量	233	6.90	5.23	233	6.52	5.36
豆瓣评分	提名前/后 3 年内以主创身份参演上映电影的豆瓣平均评分	233	6.74	0.69	233	6.46	0.82
是否有新作品类型	奖项揭晓后 3 年, = 0 无新作品类型; = 1 有新作品类型	233	0	0	233	0.48	0.50
作品类型数	提名前/后 3 年内以主创身份参演电影的作品类型数量	233	2.44	1.44	233	2.37	1.40
总数量 2	提名作品完成时间前/后 t 年以主创身份参演上映电影的作品总数量	period' = 0			period' = 1		
		233	3.08	2.42	233	2.54	2.65
豆瓣评分 2	提名作品完成时间前/后 t 年以主创身份参演上映电影的豆瓣评分均值	233	6.43	1.67	233	4.68	3.01
是否有新作品类型 2	提名作品完成时间后 t 年, = 0 无新作品类型; = 1 有新作品类型	233	0	0	233	0.48	0.50
作品类型数	提名作品完成时间前/后 t 年以主创身份参演上映电影的作品类型数量	233	1.73	1.00	233	1.47	1.28

2. 解释变量及控制变量

在 223 名百花奖提名者中,30% 获男主角提名,23% 获男配角提名; 28% 获女主角提名,19% 获女配角提名。最终,仅有 16% 的提名者获奖,成为本研究的实验组。

为控制其他会影响提名者工作状态的变量,本研究加入了演员个体特征变量,如性别、民族、星座、提名年龄、是否有表演相关学历等,还有其父母是否是演艺人员。另外本研究的控制变量中还加

入了获奖/提名作品中的主演顺序。可能还存在其他影响提名者工作状态的控制变量,但本研究的研究重点是对奖项激励的双机制识别。因此,在计量方法上使用了似无相关模型(SUR),通过估计残差项协方差,控制了可能同时影响工作状态三维度,但难以度量的其他变量,以准确高效地识别奖项的激励作用。表2是主要解释变量及控制变量的说明及统计描述。

表 2 主要解释变量及控制变量的统计描述

变量	变量说明	样本数	均值	标准差
是否获奖	=0 提名未获奖;=1 提名且获奖	466	0.1610	0.3680
奖项类型 1(男主角)	=0 非男主角提名/获奖;=1 男主角提名/获奖	466	0.3016	0.4594
奖项类型 2(女主角)	=0 非女主角提名/获奖;=1 女主角提名/获奖	466	0.2768	0.4479
奖项类型 3(男配角)	=0 非男配角提名/获奖;=1 男配角提名/获奖	466	0.2273	0.4195
奖项类型 4(女配角)	=0 非女配角提名/获奖;=1 女配角提名/获奖	466	0.1942	0.3960
阶段	=0 提名/获奖前一阶段;=1 提名/获奖后一阶段	466	0.5000	0.5010
性别	=0 女性;=1 男性	466	0.5290	0.5000
星座	按时间顺序排列的离散变量(1-12)	466	6.4750	3.9940
民族	=0 非汉族;=1 汉族	466	0.7930	0.4050
提名年龄	实际值	466	39.150	11.5400
是否有表演相关学历	=0 无表演相关学历;=1 有表演相关学历	466	0.6240	0.4850
父母是否为演艺人员	=0 父/母非演艺人员;=1 父/母是演艺人员	466	0.0702	0.2560
在获奖/提名作品中的主演顺序	0-4 离散值,演员在获奖作品中为第几主演	466	1.5170	1.2650

四、实证结果

使用双重差分法时,为了确保控制组和对照组之间的差别仅源于获奖这一突发的变化状态,需要满足实验组($award_i = 1$)和控制组($award_i = 0$)在奖项揭晓前的工作状态没有显著区别。表3显示,实验组与控制组在奖项揭晓前的工作数量、质量以及以主创身份参演的电影作品类型数三个维度之间并无显著差异。

表 3 实验组和控制组的被解释变量在($period_t = 0$)的差异比较

	数量	质量	作品类型数
Diff	-0.2750	-0.1460	-0.0229
	(0.1600)	(0.1500)	(0.0170)

注:括号内为 t 检验标准误。***、** 和 * 分别代表在 1%、5% 和 10% 水平显著。

为进一步确认使用双重差分的可行性,本研究比较了表2中控制变量在对照组和实验组中是否有显著差别。表4显示所有控制变量在对照组和实验组中均无显著差别。因此,本研究满足使用双重差分法识别奖项激励对获奖者后续工作数量、质量及多元化发展影响的基本假设。

表 4 实验组和控制组的控制变量差异比较

	性别	星座	民族	获奖年龄	是否有表演 相关学历	父母是否为 演艺人员	在获奖/提名作品 中的主演顺序
Diff	0.0192 (0.0618)	-0.2588 (0.4941)	0.0287 (0.0501)	0.4494 (1.4046)	-0.0509 (0.0599)	-0.0996 (0.0313)	-0.4540 (0.1551)

注:括号内为 t 检验标准误,***、**和*分别代表在 1%、5%和 10%水平显著。

(一) 市场选择和自身选择双机制下的奖项激励总效果

使用 SUR 估计方法,通过控制工作状态三个维度的残差项相关性,奖项激励对获奖者后续工作状态多维影响的总效果见表 5。结果显示,工作状态三个维度的残差项两两高度显著相关,且相关性较大。因此,使用 SUR 模型控制其残差项协方差是极有必要的,保证了估计的有效性。

表 5 奖项激励的总效果(SUR)

变量	(1) 总数量	(2) 豆瓣评分	(3) 新类型
获奖	1.2620 (1.0250)	-0.1140 (0.1170)	-0.0024 (0.0100)
阶段	-0.5570 (0.5060)	-0.2240*** (0.0760)	0.4590*** (0.0356)
获奖 * 阶段	0.6850 (1.3550)	-0.1370 (0.1810)	0.1570* (0.0865)
父母是否是为演艺人员	1.4150 (0.9080)	0.2770** (0.1220)	0.0421 (0.0620)
是否有表演相关学习	0.7250 (0.4910)	0.1000 (0.0744)	-0.0200 (0.0348)
民族	0.6150 (0.5440)	-0.0311 (0.0928)	0.0427 (0.0426)
提名年龄	-0.0645*** (0.0200)	0.0179*** (0.0030)	-0.0008 (0.0015)
星座	0.1530** (0.0623)	0.0117 (0.0097)	0.0023 (0.0043)
获奖作品中主演顺序	0.0050 (0.1930)	-0.0010 (0.0307)	0.0024 (0.0130)
常数项	7.1480*** (1.1650)	5.9590*** (0.1990)	-0.0139 (0.0864)
时间固定效应	是	是	是
奖项固定效应	是	是	是
残差项相关性			
(1)	-	-0.3340***	0.3160***
(2)	-0.3340***	-	-0.1160**
(3)	0.3160***	-0.1160**	-
N	466	466	466

注:表中报告了估计系数,括号内为标准误。***、**和*分别代表在 1%、5%和 10%水平显著。

表 5 的结果表明:奖项激励对获奖者后续工作数量和质量都没有显著影响,只是对多元化发展有正向影响。这在一定程度上验证了 Frake(2009)的理论推测,即:获奖者由于拓展了新的工作类型而分散了对原有工作类型的精力,获奖后并未在被肯定的工作领域进一步提高“量”和“质”。因此,在研究奖项的激励作用时,考虑获奖者的多元化发展是很有必要的,因为获奖者后续工作的多元化发展使得奖项难以对获奖者后续工作数量和质量产生激励作用。

虽然从整体上,奖项激励总效果对于获奖者后续多元化发展有正向的作用,但对于一些知名演员来说,观众对于他们获奖后的多元化发展状况比较了解,凭直觉就可以感觉到他们获奖后的多元化发展趋势是不同的。比如著名男演员葛优,于 2002 年获百花奖。获奖前三年,他只以主创身份参演剧情类影片,如《有话好好说》,和喜剧类影片,如《甲方乙方》。获奖后三年,葛优除了以主创身份继续参演剧情类和喜剧类影片外,还参与了悬疑类影片,拓展了新作品类型。女演员中李冰冰和许晴分别于 2008 年和 2010 年获得大众电影百花奖,但获奖后她们的多元化发展趋势有些许不同:李冰冰获奖时为 33 岁,获奖后三年她不再参与武侠类电影,没有拓展多元化的发展方向;而许晴是在 41 岁时获奖,获奖后三年,她拓展了新的电影作品类型,以主创身份参演了获奖前她没有涉及过的喜剧类和音乐剧类电影。

这些耳熟能详的知名演员在获奖后不同的多元化发展趋势,在文献中也有所反映,如 Jensen et al. (2014)就发现奥斯卡的奖项激励作用存在性别异质性。基于上述几个著名演员的案例,本研究根据提名者性别、提名年龄及提名奖项类型进行分组,探究奖项激励的总效果是否存在异质性。在以下异质性分析中,本研究均采用 SUR 模型同时估计奖项激励对三个维度工作状态的影响,以图的形式,报告代表奖项激励总效果的双重差分交互项系数及其显著性。

1. 基于性别、提名年龄的异质性研究

将提名者根据性别进行分组,由性别造成的奖项激励异质性见图 2。无论男性还是女性获奖者,其获奖后的工作数量和质量均与同性别提名未获奖者无显著差异。但奖项促进了男性获奖者的多元化发展,获奖后,男性获奖者以主创身份参演新作品类型的可能性提高了 26.2 个百分点。然而,奖项激励对多元化发展的影响并未作用于女性获奖者,女性获奖者并未因获奖而拓展电影作品类型。

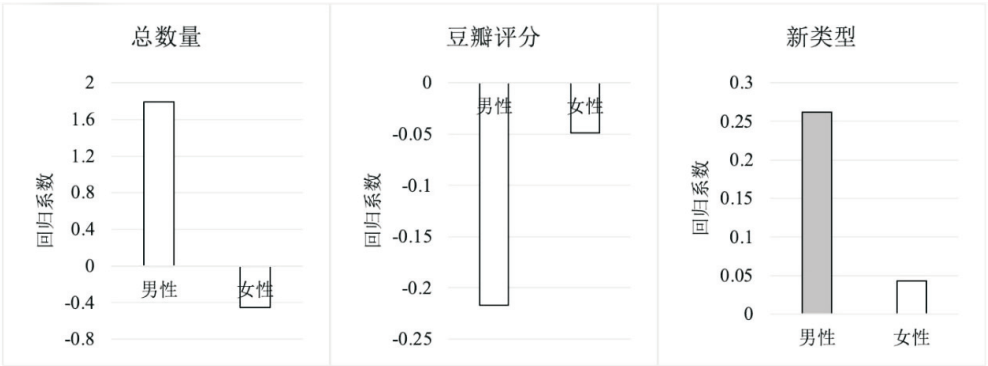


图 2 奖项激励总效果的性别异质性

注:图中报告了“获奖 * 阶段”这一交互项系数及其显著性。

考虑到电影行业的特征,外貌、身体状况等因素对演员的业务能力发挥有极大的影响,年龄成为演员职业发展的一大障碍,提名时的年龄可能造成奖项激励作用的异质性。如,较年轻获奖者,在获奖时尚有较长的职业生涯,甚至处于职业发展的黄金时期,可能会选择增加工作量、专一化地垄断市场。而较年长的获奖者,可能在获奖后,因容貌变化,不再适合过去的作品类型,需要调整作品类型,甚至因身体状况而减产。

因此,本研究在性别的基础上引入提名年龄,探究由提名年龄及性别不同导致的奖项激励总效果的异质性。本研究将女性提名者按其提名年龄分为三组:30岁以下的女性、30至40岁女性以及40岁以上女性。回归结果见图3。

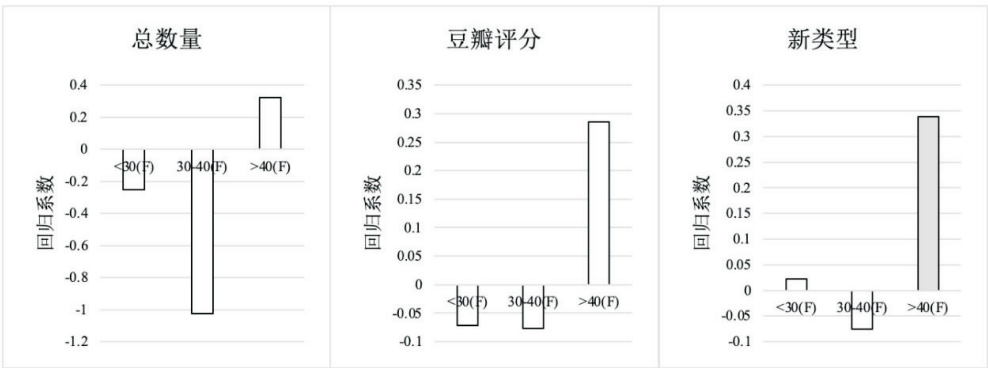


图3 女性提名者:奖项激励总效果的年龄异质性

注:图中报告了“获奖*阶段”这一交互项系数及其显著性。

图3显示奖项对女性获奖者的激励作用极其微弱,仅促进了40岁以上女性获奖者的多元化发展。获奖后,40岁以上女性获奖者以主创身份参演新作品类型的可能性提高了33.8个百分点。这是由于女性在年龄偏大后无法出演之前的年轻女性形象,只能拓展作品类型,这解释了李冰冰与许晴在不同年龄获奖后多元化发展趋势的不同。

同样,本研究将男性提名者按其提名年龄分为三组:分别是40岁以下的男性、40至50岁男性以及50岁以上男性。男性和女性提名年龄段划分上的差异主要是由男性和女性在身体和心理发育上的差异决定的。回归结果见图4。图4显示:奖项对男性获奖者的激励作用主要体现在其对40-50岁男性获奖者多元化发展的影响上——与女性获奖者相似,奖项激励不能提高任何年龄段男性获奖者的后续工作数量与质量,但显著促进了40-50岁男性获奖者的多元化发展。

40-50岁的男性获奖者及30-40岁的女性获奖者均处于事业发展的黄金期,业务技术趋于成熟,对行业规则的了解更加透彻,且身体状况较好。但市场选择和自身选择双机制下奖项激励的总效果却对这两个获奖群体呈现出异质性。奖项激励仅给予年龄黄金期男性获奖者更多元化的发展空间,却没有促进黄金期女性获奖者的多元化发展。

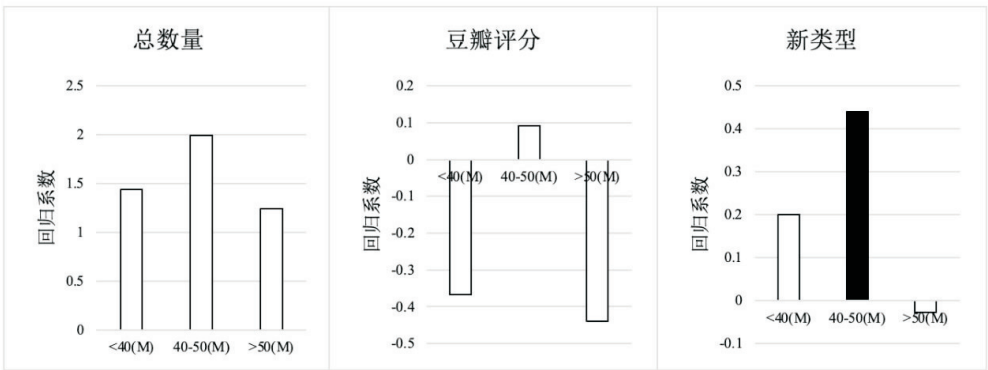


图4 男性提名者:奖项激励总效果的年龄异质性

注:图中报告了“获奖*阶段”这一交互项系数及其显著性。

2. 基于提名奖项类型的异质性研究

依据主角及配角提名,可以将提名者分为两类,研究由提名奖项类型造成奖项激励总效果的异质性,回归结果见图 5。

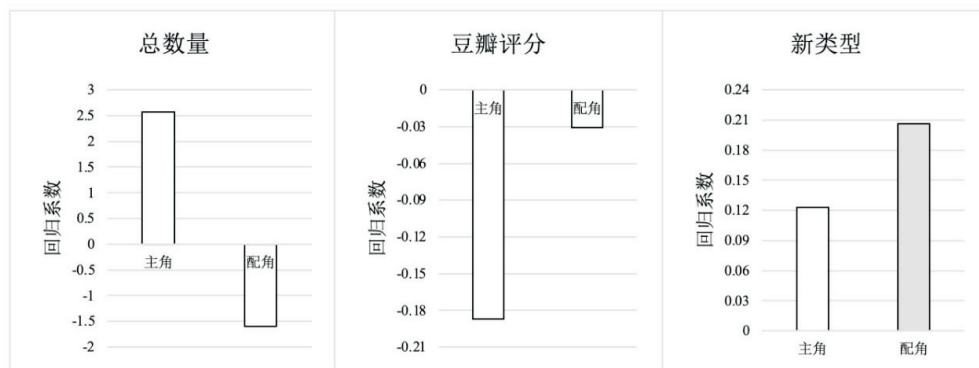


图 5 奖项激励总效果的提名奖项类型异质性

注: 图中报告了“获奖 * 阶段”这一交互项系数及其显著性。

图 5 显示: 奖项激励对主、配角获奖者后续工作数量和质量的影响并不显著, 但对配角获奖者后续工作的多元化发展程度有显著影响, 对主角获奖者后续工作的多元化发展无显著影响。获奖后, 配角获奖者以主创身份参演新电影作品类型的可能性提高了 20.6 个百分点。这是由于配角获奖者本身适合的电影作品类型较多, 获奖者通过展示其角色塑造能力, 参演了更多的作品类型。

基于主角和配角奖项激励总效果的异质性, 本研究依据大众电影百花奖的四种奖项(男主角奖、女主角奖、男配角奖、女配角奖) 对提名者进行分类, 进一步探究奖项激励总效果的提名奖项类型异质性, 回归结果见图 6。

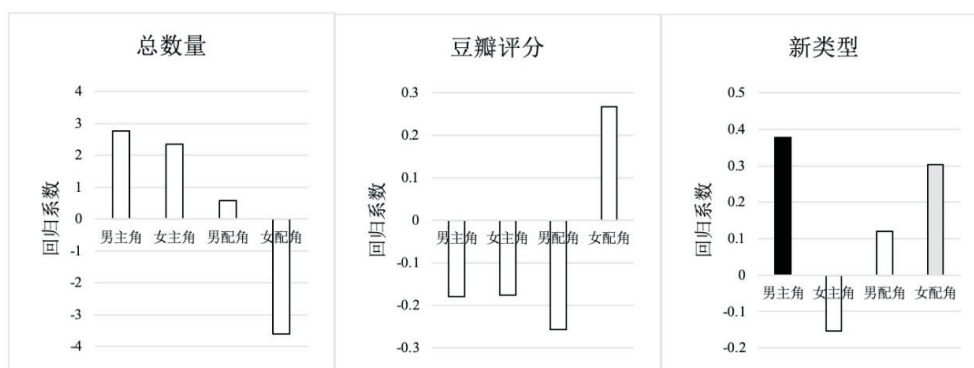


图 6 奖项激励总效果的“性别+提名奖项类型”异质性

注: 图中报告了“获奖 * 阶段”这一交互项系数及其显著性。

图 6 的结果与图 5 基本一致。在更细致地划分提名奖项类型后发现, 奖项激励并不会对各类获奖者的后续工作数量、质量产生显著影响, 这与图 3、图 4 的结果相一致。获奖这一状态变化仅促进了男主角和女配角获奖者后续的多元化发展。

(二) 识别奖项激励的自身选择机制

奖项激励总效果的实证结果引发了更多的思考: 奖项激励的总效果到底受控于市场选择机制还是自身选择机制? 到底哪种激励机制是主导?

以提名作品完成时间为节点,至被奖项提名为 $period'_i = 1$,以该时间节点往前推同等时间为 $period'_i = 0$ 。大部分提名作品完成至被奖项提名需要 1-2 年的时间。表 6 表明,获奖者在提名作品完成前与提名未获奖者的工作状态无显著差异,符合使用双重差分的基本假设。而获奖者与提名未获奖在提名作品完成后表现出工作状态的不同,则是奖项激励自身选择机制造成的对获奖者后续工作状态的影响,因为该影响不受市场选择机制的干扰。

表 6 实验组和控制组的被解释变量在 $period'_i = 0$ 的差异比较

	数量	质量	新类型
diff	-0.3600	-0.1280	-0.0119
	(0.2420)	(0.1200)	(0.0140)

注:表中报告了估计系数,括号内为标准误,*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

使用 SUR 模型识别自身选择机制下奖项激励的作用见表 7。结果表明:奖项激励的自身选择机制显著提高获奖者以主创身份参演电影的豆瓣平均评分 1.12 分,并显著提高其参演新电影作品类型的可能性 18.8 个百分点;但奖项激励的自身选择机制对工作数量却没有显著影响。工作状态三个维度的残差项协方差显著高度相关,说明了使用 SUR 估计的必要性。

表 7 自身选择机制下的奖项激励作用 (SUR)

变量	(1) 总数量	(2) 豆瓣评分	(3) 新类型
获奖	0.5290 (0.4280)	-0.1300 (0.2480)	0.0006 (0.0131)
阶段	-0.6030 ** (0.2490)	-1.8660 *** (0.2450)	0.4280 *** (0.0354)
获奖 * 阶段	0.3210 (0.6130)	1.1210 ** (0.4940)	0.1880 ** (0.0829)
父母是否为演艺人员	-0.0908 (0.4080)	0.1750 (0.4060)	-0.0192 (0.0634)
是否有表演相关学历	0.4710 ** (0.2300)	0.0251 (0.2390)	0.0323 (0.0342)
民族	0.3150 (0.2600)	0.2950 (0.3170)	-0.0037 (0.0421)
提名年龄	-0.0310 *** (0.0086)	-0.0102 (0.0113)	-0.0039 *** (0.0014)
星座	0.07450 ** (0.0292)	0.0401 (0.0323)	0.0022 (0.0042)

续表

变量	(1) 总数量	(2) 豆瓣评分	(3) 新类型
获奖作品中主演顺序	-0.0909 (0.0850)	0.0154 (0.0934)	-0.0057 (0.0129)
常数项	3.2880 *** (0.5180)	6.2880 *** (0.6480)	0.1210 (0.0827)
时间固定效应	是	是	是
奖项固定效应	是	是	是
相关性			
(1)	-	0.3090 ***	0.3370 ***
(2)	0.3090 ***	-	0.3430 ***
(3)	0.3370 ***	0.3430 ***	-
N	466	466	466

注：表中报告了估计系数，括号内为标准误。***、**和* 分别代表在 1%、5%和 10%水平显著。

自身选择机制也存在性别造成的异质性，结果见图 7。奖项激励的自身选择机制对男性获奖者激励作用很大，几乎全面激励了男性获奖者的后续工作状态。与男性提名未获奖者相比，男性获奖者在获奖后自身选择增加至少 1 部电影，提高其电影作品平均豆瓣评分 1.67 分，并提高以主创身份参演新电影作品类型的可能性 20.2 个百分点。而自身选择机制对女性获奖者后续工作状态的所有维度都没有显著的激励作用。

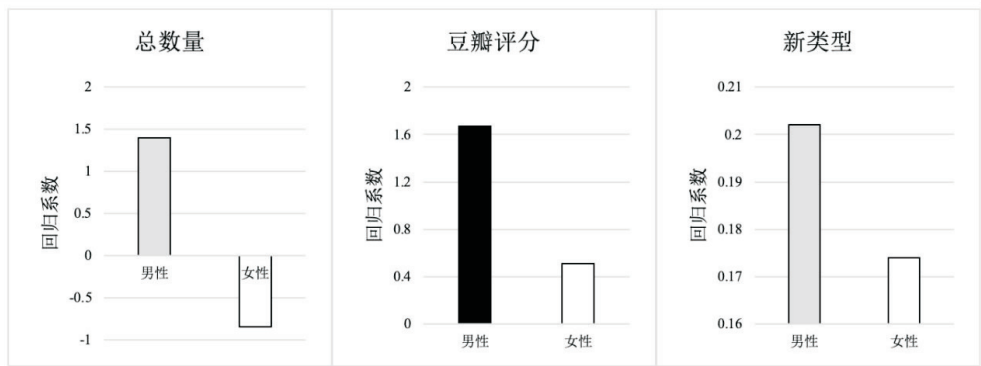


图 7 奖项激励自身选择机制的性别异质性

注：图中报告了“获奖 * 阶段”这一交互项系数及其显著性。

进一步对女性各年龄层进行异质性分析，结果见图 8。图 8 显示：仅有 30 岁以下较年轻女性获奖者在奖项激励的自身选择机制下，显著提高了其以主创身份参演新电影作品类型的可能性。而自身选择机制对各年龄段男性获奖者的奖项激励作用更显著，见图 9。50 岁以下的男性获奖者均有提高其工作质量的强烈意愿；较年轻的 40 岁以下男性获奖者在自身选择机制下有多元化发展的意愿；但较年长的 50 岁以上的男性获奖者则不愿意拓展新的作品类型，有专一化发展的意愿。

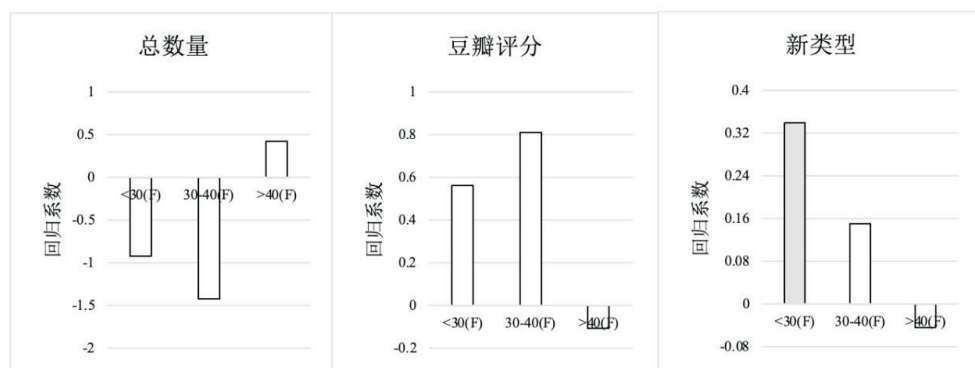


图 8 女性提名者:奖项激励自身选择机制的年龄异质性

注:图中报告了“获奖 * 阶段”这一交互项系数及其显著性。

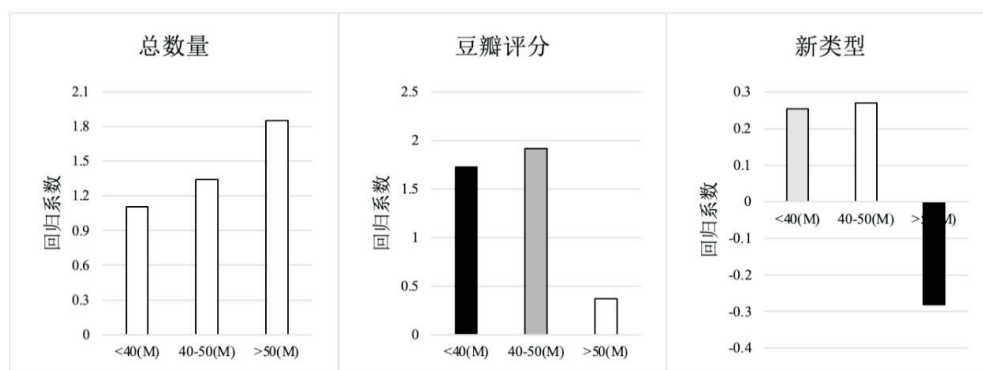


图 9 男性提名者:奖项激励自身选择机制的年龄异质性

注:图中报告了“获奖 * 阶段”这一交互项系数及其显著性。

同样,本研究也基于提名奖项类型来探索奖项激励自身选择机制的异质性,结果见图 10。图 10 表明:奖项激励的自身选择机制对主角获奖者并没有显著作用,但对配角获奖者的激励作用很显著。首先,在自身选择机制下,配角获奖者的电影作品平均豆瓣评分显著提高了 1.82 分;其次,配角获奖者自身选择更多地参与新的电影作品类型,表现出多元化发展的意愿。

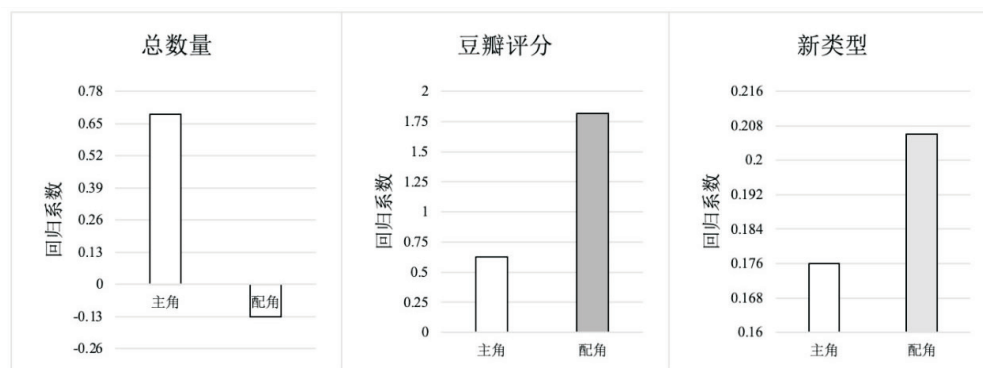


图 10 奖项激励自身选择机制的提名奖项类型异质性

注:图中报告了“获奖 * 阶段”这一交互项系数及其显著性。

图 11 说明,综合分析提名奖项类型和获奖者性别的关系可以发现:奖项的自身选择机制激励男主角获奖者提高了其后续的电影作品数量大约两部,同时提高了其参演新电影作品类型的可能性 27 个百分点;奖项的自身选择机制可以激励男配角获奖者提高其后续电影的作品质量;而整体上,奖项激励的自身选择机制对女性获奖者的作用不显著,仅有女配角获奖者在获奖后有参演新电影作品类型的意愿。

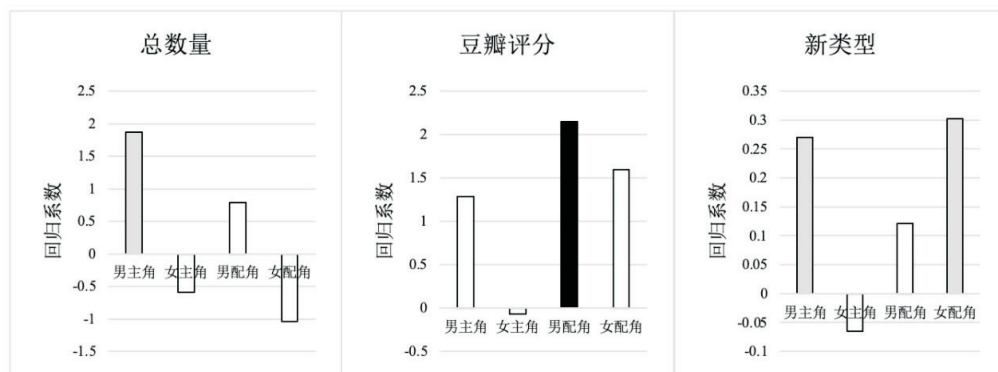


图 11 奖项激励自身选择机制的“性别+提名奖项类型”异质性

注：图中报告了“获奖 * 阶段”这一交互项系数及其显著性。

(三) 市场选择机制的讨论

通过识别奖项激励总效果和奖项激励自身选择机制,可以推断出奖项激励市场选择机制的三个特点。

首先,市场选择机制同自身选择机制对多元化发展的激励作用基本保持一致。获奖者,如配角获奖者和男性获奖者,只要在自身选择机制下表现出多元化发展的意愿,市场选择机制均予以接纳;但在性别和年龄双重条件下,市场选择机制抑制了较年轻获奖者对多元化发展的自身选择,抑制了 50 岁以上男性获奖者对专一化发展的意愿,但给予 40-50 岁男性获奖者多元化发展的机会;同时,市场选择机制抑制了 30 岁以下女性获奖者的多元化发展的意愿,反而给予 40 岁以上女性获奖者多元化发展的机会。

其次,对于男性获奖者而言,奖项激励对工作数量和质量总效果不显著,但在自身选择机制下,奖项对男性获奖者有高产、高质的激励作用。这说明市场选择机制抑制了男性获奖者自身对高产、高质的发展意愿。

最后,市场选择机制的奖项激励作用对大部分女性获奖者均不显著,仅为 40 岁以上女性获奖者提供多元化发展的机会,并接纳女配角获奖者自身选择机制下的多元化发展意愿。

五、研究结果与对策建议

(一) 研究结果

本研究区分并识别了市场选择和自身选择双机制下的奖项激励作用,阐明了奖项激励机理,为破解奖项激励的实证之谜提供了新的解释,实证结果表明:

(1) 奖项激励作用主要体现在对获奖者后续工作多元化发展的影响。奖项激励未造成获奖者后续工作数量、质量的显著变化,但存在性别导致的机制异质性。市场抑制了男性获奖者通过自身选择机制表达的高产、高质的发展意愿,而两种机制对女性获奖者几乎均不显著。

(2) 市场选择机制和自身选择机制对获奖者多元化发展的激励作用基本一致,鼓励获奖者拓展电影作品类型,但依然存在性别和提名年龄双条件下的奖项激励异质性。市场选择机制抑制了较年轻获奖者(40岁以下的男性和30岁以下的女性)对多元化发展的意愿,也抑制了年龄超过50岁男性获奖者对专一化发展的意愿。市场选择机制为40-50岁男性和40岁以上女性获奖者提供多元化发展的机会。

(3) 主配角获奖者的奖项激励作用存在异质性。市场选择机制和自身选择机制对男主角和女配角获奖者多元化发展的奖项激励作用是一致的,鼓励其多元化发展;而两种机制对男配角和女主角均无多元化发展激励作用,由此形成同性别不同提名奖项类型间不同的多元化发展激励作用。同时,市场选择机制抑制了男主角获奖者对高产的发展意愿,抑制了男配角获奖者对高质的发展意愿。

(二) 对策建议

第一,组织女性获奖者交流活动,降低奖项激励作用的性别异质性。男性获奖者通过自身选择机制表达了正向的工作意愿,而女性获奖者却在双机制下均不受奖项激励的影响。通过女性获奖者交流活动,一方面可以鼓励女性获奖者表达自己的工作意愿,另一方面可以让市场更好地了解女性获奖者,缓解奖项激励作用的性别异质性。

第二,增加集体荣誉奖项,降低奖项激励作用由主配角造成的异质性。市场选择机制会忽略配角获奖者自身表达的正向工作意愿。因此,要积极引导,淡化主角、配角之间的界限,增加更多的集体荣誉奖项,强调团队成果,突出合作理念,推动团队创新。

参考文献:

- [1] Chan, H. F., S. F. Bruno, J. Gallus and B. Torgler, 2013, "Does the John Bates Clark Medal Boost Subsequent Productivity and Citation Success?", *Center for Research in Economics Management and the Arts (CREMA)*, 2: 111.
- [2] Dellarocas, C., 2003, "The Digitization of Word of Mouth: Promise and Challenges of Online Feedback Mechanisms," *Management Science*, 49(10): 1407-1424.
- [3] English, J. F., 2005, *The Economy of Prestige, Prizes, Awards, and the Circulation of Cultural Value*, Cambridge: Harvard University Press.
- [4] Frake, J., 2019, "The (De) Motivating Effects of Awards," *University of Michigan, Ross School of Business*, Working Paper.
- [5] Frank, R. H. and P. J. Cook, 1995, *The Winner-Take-All Society*, New York: Free Press.
- [6] Greene, W. H., 2012, *Econometric Analysis (Seventh ed.)*, Upper Saddle River: Pearson Prentice-Hall, 332-334.
- [7] Greenstone, M., R. Hornbeck and E. Moretti, 2010, "Identifying Agglomeration Spillovers: Evidence from Winners and Losers of Larger Plant Opening," *Journal of Political Economy*, 118(3): 536-598.
- [8] Hamermesh, D. S., 2018, "Citations in Economics: Measurement, Uses, and Impacts," *Journal of Economic Literature*, 56(1): 115-56.
- [9] Jensen, M., H. Kim, 2015, "The Real Oscar Curse: The Negative Consequences of Positive Status Shifts," *Organization Science*, 26(1): 1-21.
- [10] Jensen, M., 2003, "The Role of Network Resources in Market Entry: Commercial Banks' Entry into Investment Banking," *Administrative Science Quarterly*, 48(3): 466-497.
- [11] Kovacs, B. and A. J. Sharkey, 2014, "The Paradox of Publicity: How Awards Can Negatively Affect the Evaluation of Quality," *Administrative Science Quarterly*, 59(1): 1-33.
- [12] Lee, Y., K. Hosanagar and Y. Tan, 2014, "Do I Follow My Friends or the Crowd? Information Cascades in Online Movie Ratings," *Management Science*, 61(9): 2241-2258.
- [13] Li, Z., C. Zhuoer, L. Shing, and C. Wah, 2016, "The Impact of Intellectual Capital on Companies' Performances: A Study Based on MAKE Award Winners and Non-MAKE Award Winner Companies," *Procedia Computer Science*, 99: 181-194.
- [14] Lucas, A. M. and I. M. Mbiti, 2014, "Effects of School Quality on Student Achievement: Discontinuity Evidence from Kenya," *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(3): 234-263.
- [15] Magnus M., 1981, "Employee Recognition: A Key to Motivation," *Personnel Journal*, 2: 103-107.

- [16] Malter, D., 2014, “On the Causality and Cause of Returns to Organizational Status: Evidence from the Grands Crus Classes of the Medoc,” *Administrative Science Quarterly*, 59: 271–300.
- [17] Mazlounian A, Y. Eom, D. Helbing, et al., 2011, “How Citation Boosts Promote Scientific Paradigm Shifts and Nobel Prizes,” *PLoS ONE*, 6(5): e18975.
- [18] Moed, H. F., 2006, “Citation Analysis in Research Evaluation,” *Springer Science & Business Media*, 9: 25–34.
- [19] Nelson, B., 2005, *1001 Ways to Reward Employees*, New York: Workman Publishing.
- [20] Nelson, R. A., M. R. Donihue, D. M. Waldman, C. Wheaton, 2007, “What’s an Oscar Worth?” *Economic Inquiry*, 39(1): 1–6.
- [21] Park, A., X. Shi, C. Hsieh, X. An, 2015, “Magnet High Schools and Academic Performance in China: A Regression Discontinuity Design,” *Journal of Comparative Economics*, 43: 825–843.
- [22] Podolny, J. M., 1993, “A Status-Based Model of Market Competition,” *American Journal of Sociology*, 98(4): 829–872.
- [23] Robinson, C., J. Gallus, M. G. Lee, and T. Rogers, 2021, “The Demotivating Effect (and Unintended Message) of Awards,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 163(C): 51–64.
- [24] Zuckerman, E. W., T. Y. Kim, K. Ukanwa and J. Rittmann, 2003, “Robust Identities or Nonentities? Typecasting in the Feature-Film Labor Market,” *American Journal of Sociology*, 108(5): 1018–1074.
- [25] 韩莹莹、宋月华、刘正山、卢斌、牛兴侦, 2019, 《全球电影产业发展报告(2019)》。
- [26] 刘智强、卫利华、王凤娟、唐双双, 2018, “上下级 GNS、激励机制选择与创造性产出”, 《管理世界》, 第 9 期, 第 95–108 页。

Identifying the Dual Mechanisms in Multi-Dimensional Award Incentives: Evidence from China’s Movie Awards

YANG Ziyang, CHEN Jing

Xiamen University, Xiamen, 361005

Fudan University, Shanghai, 200433

Abstract: Existing literature on award incentives has three problems: limited research perspectives, single-dimension studies, and unclearly identified mechanisms. Using the data on the Hundred Flowers Awards’ nominators from 2001 to 2018, in a difference-in-difference framework, we identify and distinguish the multi-dimensional impacts of awards on winners’ subsequent productivity, working quality, and working-task diversity under the mechanisms associated with market selections and individual selection. First, we show that the awards have no impacts on winners’ subsequent productivity and working quality. For male winners, the market selection mechanism denies male winners’ individual pursue of high-productivity and high-quality development willingness; for female winners, none of the two mechanisms function well. Second, award incentives significantly affect winners’ working-task diversity. Both mechanisms support the winners to expand their working-task diversity. However, the market selection mechanism denies junior winners’ individual pursue of working-task diversity, while providing diverse working tasks to senior winners.

Key Words: award incentives; movie industry; Douban scores; working-task diversity

[责任编辑:梁若冰][校对:王禹诺]