



**姓名：**張俊仁

**學歷：**

中央大學產業經濟所碩士(1990/08-1992/06)

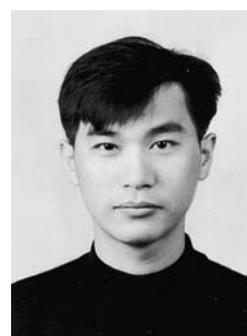
中興大學經濟所博士(1995/06-1998/06)

**經歷：**

輔仁大學經濟系助理教授(1998/08-2001/09)

輔仁大學經濟系合聘助理教授(2001/10-)

中央研究院經濟所助理研究員(2001/10-迄今)



**著作名稱：**

"Is the Efficiency Wage Efficient? The Social Norm and Organizational Corruption," *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 104, 27-47, 2001. (with Ching-chong Lai)

**中文簡介：**

得獎著作的主要貢獻是將社會規範假說的概念引用於工資誘因理論(wage incentive theory)。透過 principle-supervisor-agent 的

理論架構，探討社會風尚及組織賄賂的關聯性，並藉此分析工資誘因的限制。傳統的效率工資或委託代理人理論均深信高工資是一個有效提昇員工生產力的誘因設計；然而，這個理論卻不斷受到負面實證結果（如，Campbell III and Kamlani (1997) and Nickell and Nicolitsas）的置疑。Lazear (1989) 甚至認為，在顧及員工士氣及員工間的合作氣氛下，齊頭式的工資(pay equality)可能是較佳的薪資策略。為回應這些實務上的發現，得獎著作重新檢測效率工資的有效性，並討論組織賄賂對於效率工資的衝擊。

作者發現：(i)當組織具有良好的風氣（即收賄的情形很少見），則社會規範將形成一個內在機制來抵制賄賂。然而，若收賄的壞風氣存在於組織內，則社會規範可能產生滾雪球效應以助長組織內的賄賂。這種自我實現的特性將產生複數均衡(multiple equilibria)。(ii)一旦組織內存在高賄賂均衡，則效率工資的“效率”不但會受到衝擊，甚至可能會出現反效果。(iii)在高賄賂均衡的狀況下，“組織文化”的培養似乎是一個更有效的工具，這個結果將與 Ichino and Maggi (2000) 的觀察相互輝映。

## 評審簡評

獲獎人張俊仁助研究員的代表作發表於經濟學相當優良的期刊。該篇著作的主要貢獻在於將「社會規範」(social norms)的概念引用於工資誘因及組織賄賂的議題，並對產業組織中自我約束 (self-enforcing) 的社會規範力量，做合理的分析。代表作不僅立論新穎，而且研究的結果可以合理地解釋實證的發現。

獲獎人是本土所培育的博士，他另有一些著作發表於經濟學門相當突出的學術期刊，這些著作往往能為相關的議題提供新的思考角度及結果。獲獎人在學術研究上的表現值得肯定，且可作為本土博士的楷模。