

## 摘 要

組織人口學乃一新興組織研究領域，同屆團體(cohort)的觀念則在其中扮演重要角色，其在描述一些組織行為變項如組織氣候（如組織承諾、組織認同、與組織衝突）與職位變遷（如離職、晉昇、及工作調動）常有非常清楚的影響。有鑑於此，本研究嘗試運用組織人口學的觀念於一本土的公司之上，並嘗試建立其理論基礎及內涵，並進一步以國內廠商作實証，探究其在國內實際運用的結果。本研究僅是運用組織人口學方法的初探，是相關研究方法引用的一系列研究的先聲，因此，有關完整的研究有待不斷的後續研究工作的投入。

在本研究中將以問卷調查方法先行確定同屆團體這個觀念在組織內的定義及其影響。因此，本研究以國內中鼎工程股份有限公司全體正式員工為研究對象，共發出 300 份的問卷，回收 109 份。研究發現，影響同屆團體個人認同的因素以社會親和需要、被尊重或被賞識需要、成就需求、職位相近、年齡相近和教育背景相似最為重要。婚姻、年齡與專長領域都對同屆團體認同具有影響力與解釋意義。

本研究建議企業在進行人力資源規劃與任用員工時，應妥為參考相異同屆團體差距的現象，予以調整企業內的衝突。並妥善利用影響同屆團體認同與衝突的影響因素，凝聚企業內部的共識。

**關鍵詞：**組織人口學、同屆團體、同屆團體認同