

## 人才与教育

冲突不对称的前因：一个基于过程观的分析

张钢,崔红云

浙江大学 管理学院, 浙江 杭州 310058

收稿日期 2012-8-1 修回日期 网络版发布日期 接受日期

**摘要** 关于团队内冲突的研究大多假定所有成员感知到相同程度的冲突,而实际上团队内存在冲突不对称的现象,即团队成员对冲突可能存在不同的感知,且其程度会对团队及个体绩效产生显著影响。在综述已有关于冲突不对称研究的基础上,从冲突的过程观视角探讨了冲突不对称产生的前因以及避免和减小冲突不对称的方法,并在个体层面分析了冲突不对称的内在构成。

**关键词** [冲突](#) [冲突不对称](#) [前因分析](#) [过程观](#)

**分类号** [C936](#)

**DOI:** 10.6049/kjbydc.2012050568

对应的英文版文章: [2013-03-032](#)

通讯作者:

张钢

作者个人主页: 张钢;崔红云

### 扩展功能

本文信息

- ▶ [Supporting info](#)
- ▶ [\[PDF全文\]\(1712KB\)](#)
- ▶ [\[HTML\]\(OKB\)](#)
- ▶ [参考文献\[PDF\]](#)
- ▶ [参考文献](#)

服务与反馈

- ▶ [把本文推荐给朋友](#)
- ▶ [加入我的书架](#)
- ▶ [加入引用管理器](#)
- ▶ [引用本文](#)
- ▶ [Email Alert](#)

相关信息

- ▶ [本刊中 包含“冲突”的 相关文章](#)
- ▶ 本文作者相关文章
  - [张钢](#)
  - [崔红云](#)