

Economics and Management Ekonomika ir vadyba

KONFLIKTŲ SPRENDIMAS IR LYDERYSTĖ: BIBLIOMETRINĖ ANALIZĖ

Mindaugas ŽUKAUSKAS*, Renata KORSAKIENĖ

Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Vilnius, Lietuva

Gauta 2019 m. vasario 28 d.; priimta 2019 m. kovo 25 d.

Santrauka. Mokslinėje literatūroje konfliktų sprendimo ir lyderystės tyrimų srityje yra pastebimas didelis augimas. Organizacijų lyderių poreikis suvaldyti konfliktus reikalauja išsamesnių tyrimų šioje srityje. Šie tyrimai reikalingi siekiant išanalizuoti sąsajas tarp konfliktų sprendimo ir lyderystės. Bibliometrinė analizė parodė konfliktų sprendimo ir lyderystės tarpusavio ryšius. Tyrime nagrinėjami 526 dokumentai yra atrinkti iš „Web of Science“ duomenų bazės ir atliekamas grafinis duomenų atvaizdavimas naudojant „VOSviewer“ programą. Bibliometrinę analizę sudaro bendros veiklos rezultatu reikšminių žodžių, bendrai cituojamų publikacijų, autorių ir bendraautorystės analizė. Tyrimo rezultatai nustato pagrindinių žurnalų, autorių, mokslinių darbų, temų ir šalių pirmaujančias tendencijas ir išsivystymo statusą. Tyrime pateiktas schematinis ir grafinis analizės duomenų atvaizdavimas yra aktualus įrankis, kuris padeda mokslininkams ir specialistams geriau suprasti konfliktų sprendimo ir lyderystės temą.

Reikšminiai žodžiai: konfliktas, konfliktų sprendimas, konfliktų valdymas, lyderystė, bibliometrinė analizė, vizualizacija.

Įvadas

Konfliktai yra neišvengiamas reiškinys kiekvienos organizacijos veikloje. Įvairios organizacijos susiduria su konfliktais, kuriuos reikia suvaldyti ir išspręsti. Lyderiai yra atsakingi už konfliktų sprendimą, nes nuo jų sugebėjimo spręsti konfliktus priklauso, kokį poveikį konfliktai turi organizacijos veiklai. Todėl svarbu, kad lyderis būtų puikiai įvaldęs konfliktų sprendimo metodus ir gebėtų, įvertinęs situaciją, pasirinkti tinkamą konfliktų sprendimo strategiją.

Konfliktai ir jų sprendimas mokslinėje literatūroje yra plačiai nagrinėjama sąvoka. Pastaraisiais dešimtmečiais pastebimas žymus mokslinių tyrimų konfliktų sprendimo tematika augimas. Konfliktų sprendimas yra apibūdinamas ne tik kaip mechanizmas susidorojant su skirtumais egzistuojančioje socialinėje sistemoje, bet ir kaip metodas, kuris gali palengvinti konstruktyvų socialinį pasikeitimą link reaguojančios ir teisingos sistemos (Saeed, Almas, Anis-ul-Haq ir Niazi, 2014).

Konfliktų valdymas ir sprendimas mokslinėje literatūroje yra analizuojamas įvairiais aspektais. Mokslininkai tiria skirtingus konfliktų valdymo stilius ir taktikas, taikydami įvairias skirtingas koncepcijas konfliktų valdymo stilių ir jų poveikių rezultatams iširti (Ma, Lee ir Yu, 2008).

Konfliktų sprendimo strategijos pasirinkimas priklauso nuo lyderio stiliaus (Tanveer, Jiayin, Akram ir Tariq, 2018; Yang ir Li, 2017), todėl lyderystė ir konfliktų sprendimas yra tarpusavyje susiję.

Mokslinėje literatūroje stokojama mokslinių tyrimų, atskleidžiančių konfliktų sprendimo ir lyderystės sąsajas. Analizuojant mokslinių šaltinių duomenų bazę „Web of Science“ pastebėta, kad konfliktų valdymo ir sprendimo tematika parašyti moksliniai darbai, įtraukiant lyderystę, sudaro apie dešimtadalį visų mokslinių darbų konfliktų valdymo bei sprendimo tematika verslo vadybos ir ekonomikos srityje. Dėl šių priežasčių yra poreikis atlikti bibliometrinę mokslinių publikacijų konfliktų valdymo, sprendimo ir lyderystės tematika analizę, kurią atliekant siekiama išryškinti tendencijas ir spragas šios temos moksliniuose tyrimuose.

Tyrimo tikslas: atlikti bibliometrinę analizę, atskleidžiant sąsajas tarp konfliktų sprendimo ir lyderystės.

Tikslui pasiekti suformuluoti uždaviniai:

1. Išanalizuoti lyderio vaidmenį sprendžiant konfliktus.
2. Parengti tyrimo metodologiją.
3. Pateikti tyrimo rezultatus ir suformuluoti būsimų tyrimų kryptis.

*Autorius susirašinėti. El. paštas mindaugas.zukauskas@stud.vgtu.lt

1. Lyderio vaidmuo sprendžiant konfliktus: teoriniai aspektai

Konfliktų sprendimas mokslinėje literatūroje nagrinėjamas labai plačiai. Mokslininkai yra suformavę įvairius konfliktų apibrėžimus. Apibendrintai konfliktą galima apibūdinti kaip nesuderinamumą ar nesutarimą tarp mažiausiai dviejų tarpusavyje susijusių šalių (Rahim, 1983), turinčių išreikštų skirtumų (De Dreu ir Weingart, 2003), ir abi šalys įžvelgia, kad jų interesai yra neigiamai veikiami kitos šalies (Tjosvold, 2008). Mokslinėje literatūroje išskiriamos dvi pagrindinės konfliktų rūšys: santykių ir užduočių (Sonnentag, Unger ir Nägel, 2013). Santykių konfliktas – tai tarpasmeninis priešiškus, įtampa ar susierzinimas tarp grupės narių (Behfar et al., 2011). Santykių konfliktai vyksta dėl tarpasmeninių nesuderinamumų, tarpasmeninės trinties, įtampos bei nesutarimų dėl asmeninių vertybių, skonio ar stilių (Hu, Chen, Gu, Huang ir Liu, 2017). Užduočių konfliktas – tai skirtingos grupės nuomonės ir požiūriai į grupės užduotis, konfliktų kyla dėl įžvelgtų nuomonių ir požiūrių skirtumų darbo grupių užduotyse (Nguyen, 2013).

Konfliktai organizacijai gali turėti įvairių pasekmių. Per mažai konfliktų veda prie organizacijos stagnacijos, o per daug konfliktų sumažina organizacijos efektyvumą ir ilgainiui sukausto jos darbuotojus (Saeed et al., 2014), nes santykių konfliktai lemia tokius negatyvius rezultatus kaip mažas pasitenkinimas, prastas darbingumas ir grupės susitelkimo trūkumas, išaugęs streso lygis (Guerra, Martínez, Munduate ir Medina, 2005), o užduočių konfliktai lemia bendrą resursų išnaudojimą ar išaugimą, darbuotojų dėmesio atitraukimą nuo pagrindinių užduočių (Marineau, Hood ir Labianca, 2017).

Rahim yra pateikęs, kad konfliktai organizacijose gali būti išspręsti penkiais būdais: integracija, dominavimas, paslaugumas, kompromisas ir vengimas (Rahim, 1983). Integracija apima apsikeitimą informacija, skirtumų išgryninimą problemai išspręsti ir alternatyvų problemoms išspręsti kiekvienai įtrauktai šaliai priimtiniu būdu ieškojimas, o dominavimas reiškia, kad viena šalis savo poreikius ir rūpesčius iškelia aukščiau kitos šalies poreikių ir rūpesčių (Johansen ir Cadmus, 2016). Paslaugumas susijęs su prisitaikymu ir nuolaidumu, kai lyderiai konfliktus sprendžia pasyviai ir laikosi kitų konflikto šalių sprendimų (Chan, Sit ir Lau, 2014). Kompromisas apibūdinamas kaip tarpinis susirūpinimas tiek savo, tiek kitų interesais (Canaan Messarra, Karkoulian ir El-Kassar, 2016), kai lyderiai yra suinteresuoti rasti tinkamus sprendimus kiekvienai pusei (Tanveer et al., 2018). Vengimas yra ypač pasyvus būdas (Yang ir Li, 2017), kai nėra jokio bandymo patenkinti savo ir kitų šalių poreikių bei rūpesčių (Johansen ir Cadmus, 2016).

Mokslinėje literatūroje dažniausiai taikomi Bass pateikti trys lyderystės stiliai: transformacinis, transakcinis ir nesikišimo (*laissez-faire*) (Karadakil, Goud ir Thomas, 2015; Saeed et al., 2014; Tanveer et al., 2018). Transformaciniai lyderiai fokusuojasi į ateities, o ne tik į dabartinius savo ar savo darbuotojų poreikius, rūpinasi ilgalaikiais

uždaviniais, problemomis ir taiko holistinį požiūrį (Saeed et al., 2014). Transakciniai lyderiai laikosi įprastų rutininių užduočių, kad pasiektų savo tikslus, ir taiko diskretišką požiūrį (Tanveer et al., 2018). Nesikišimo stiliaus lyderiai atsako savo atsakomybės ir vengia sprendimų priėmimo (Yang, 2015).

Atlikti moksliniai tyrimai rodo, kad lyderiai, kurie labiau linkę demonstruoti transformacinį lyderystės stilių, renkasi integracinį ir paslaugų konfliktų sprendimo būdą. Lyderiai, kurie labiau linkę veikti transakciniu stiliumi, renkasi kompromisą. Nesikišimo stiliaus lyderiai konfliktams spręsti taiko vengimo būdą (Saeed et al., 2014; Tanveer et al., 2018).

2. Tyrimo metodai

Tyrime naudojami duomenys surinkti iš „Web of Science“ duomenų bazės. „Web of science“ pasirinkta, nes tai yra patikimiausias ir labiausiai verslo vadybos srityje naudojamas mokslinių šaltinių paieškos įrankis (Zupic ir Čater, 2015). Kitos dvi populiaros alternatyvos „Scopus“ ir „Google Scholar“ nebuvo nagrinėtos dėl šių priežasčių: „Scopus“ turi prastesnius duomenų ir citavimo analizės įrankius, o „Google Scholar“ yra abejotinas dėl savo patikimumo (Falagas, Pitsouni, Malietzis ir Pappas, 2007) ir turi limituotą citavimo analizę (Kosmützky ir Putty, 2016).

Atliekant dokumentų paiešką „Web of Science“ duomenų bazėje buvo panaudoti šie reikšminiai žodžiai: „konfliktų valdymas“ („conflict management“), „konfliktų sprendimas“ („conflict resolution“) ir „lyderystė“ („leadership“). Paieškos užklausa anglų kalba atrodo taip: TS = (conflict management* or conflict resolution*) AND TS = (Leadership*). Paieška atlikta 2018 m. lapkričio mėn. Paieškai pasirinkti dokumentai išleisti 1990–2018 metais. Atlikus paiešką pagal visas mokslo sričių kategorijas gauti 1389 rezultatai, tačiau tyrimui reikalingi tik verslo, vadybos ir ekonomikos srities rezultatai, todėl jie buvo atrinkti pagal šias kategorijas. Daug straipsnių šia tema yra politikos ir psichologijos kategorijose, kurios nebuvo nagrinėjamos. Galutinis rezultatas – 526 dokumentai. Nors vykdant paiešką straipsnių kalba nebuvo pasirinkta, tačiau 516 straipsnių yra anglų kalba ir vos 10 – kitomis kalbomis. Tai leidžia tvirtinti, kad kalbos kriterijus tyrimo rezultatui įtakos neturėjo.

Tyrime atliekama bibliometrinė literatūros analizė, taikant populiariausius šios metodologijos rodiklius: bendras dokumentų skaičius – tai išmatuoja produktyvumą ir bendras citavimo skaičius – tai parodo mokslinių darbų paplitimą (Merigó, Gil-Lafuente ir Yager, 2015; Merigó ir Yang, 2017). Iš „Web of Science“ gauti duomenys išanalizuoti ir pateikti grafiškai naudojant „Microsoft Excel“. Vienu metu iš „Web of Science“ išsaugoma iki 500 įrašų į failą, todėl įrašai buvo saugomi dviem kartais (1 kartą 500 įrašų, 2 kartą likę 26 įrašai). Išsaugoti įrašai buvo sujungti į 526.

Vykdydami bibliometrinę analizę dažniausiai nustatomi ryšiai tarp cituojamų ir cituojančių šaltinių (Tautkevičienė, 2011). Tyrime atliekama citavimo analizė yra labiausiai taikomas metodas, kuris padeda kiekybiškai įvertinti

akademinę literatūrą (Ma et al., 2008). Atliekant citavimo analizę nustatyti ryšiai tarp bendrai cituojamų šaltinių (angl. *co-citation of cited references*), bendrai cituojamų žurnalų (angl. *co-citation of cited sources*) ir bendrai cituojamų autorių (angl. *co-citation of cited authors*). Atliekant bendros veiklos rezultatų (angl. *co-occurrence*) analizę, nustatyti publikacijose bendrai vartojami reikšminiai žodžiai. Bendraautorystės (angl. *co-authorship*) analizė atlikta nustatant ryšius tarp skirtingų šalių.

Duomenims pateikti panaudotas bibliometrinių tinklų grafinis atvaizdavimas – bibliometriniai žemėlapiai, kuriuose pateikiama analizuojamų elementų struktūra ir ryšiai tarp publikacijų metaduomenų ir parodomas egzistuojančių ryšių stiprumas (Tautkevičienė, 2011). Bibliometriniai žemėlapiai suteikia kitokią perspektyvą nei įprasta literatūros analizė, nes sukuria erdvinį duomenų atvaizdavimą, naudojant klasifikacijos ir vizualizacijos derinį (Zupic ir Čater, 2015). Atvaizduoti panauota „VOSviewer“ programa, kuri yra populiarus įrankis, plačiai naudojamas bibliometrinėje analizėje (Merigó et al., 2015).

3. Rezultatai

Bibliometrinės analizės rezultatai pateikti remiantis skirtingų sričių analizėmis. Pirmą analizę parodo bendrą publikacijų skaičių per metus konfliktų valdymo, sprendimo ir lyderystės tematika. Antra – bendrą citavimo skaičių per metus. Trečioje dalyje pateikiamas dažniausiai cituotų publikacijų sąrašas. Kitose dalyse nagrinėjami reikšminiai žodžiai, bendrai cituojami šaltiniai, bendrai cituojami žurnalai, bendrai cituojami autoriai. Galiausiai pateikiami bendraautorystės ryšių tarp šalių analizės rezultatai.

Publikacijų skaičius konfliktų valdymo, sprendimo ir lyderystės tema (1 paveikslas.) „Web of Science“ duomenų bazėje nuo 1990 m., nors ir su svyravimais, tačiau pastebimai augo. Iki 2005 m. publikacijų skaičius neperkopdavo 10 dokumentų, tačiau nuo 2005 m. matyti vis didesnis publikacijų skaičius, o didžiausias išaugimas matomas 2014 m., kai publikacijų skaičius, lyginant su ankstesniais metais, padvigubėjo. 2017 m. publikacijų skaičius pasiekė 71. Atsižvelgiant į tai, galima prognozuoti, kad ateityje publikacijų skaičius nemažės.

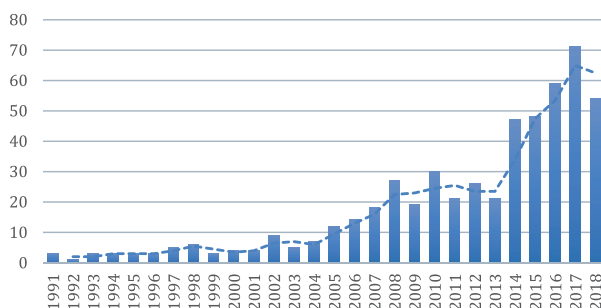
Citavimų skaičius per metus (2 paveikslas) nuo 1990 m. auga eksponentiškai ir kiekvienais metais didėja. Žymiau-

sias išaugimas matyti nuo 2005 m., kai citavimų skaičius perkopė 100 ir, kiekvienais metais vis didėdamas, 2017 m. jau pasiekė 1452.

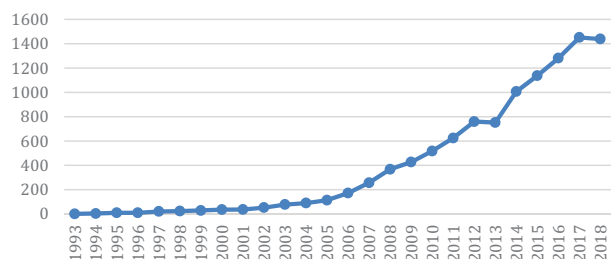
Įtakingiausi dokumentai (10 dažniausiai cituojamų), susiję su konfliktų valdymu, sprendimu ir lyderyste, pateikti dažniausiai cituotų publikacijų sąrašo 1 lentelėje. Tai parodo publikacijos populiarumą, kokybę ir įtaką mokslinių tyrimų sričiai.

Atliekant bendros veiklos rezultatų analizę (3 paveikslas) nustatytas dažniausiai pasikartojančių autorių vartojamų reikšminių žodžių paplitimas. Tai atlikta naudojant „VOSviewer“ programą, kuri nustato autorių vartojamų tų pačių reikšminių žodžių dažnumą. Apskritimo dydis parodo elementų svorį – kuo didesnis dydis, tuo svarbesnė reikšmė. Linijos nurodo bendrus elementus, o linijų ryškumas rodo ryšio stiprumą. Atstumas tarp elementų parodo bendradarbiavimo intensyvumą, kuo arčiau elementai yra vienas kito, tuo intensyvesnis jų bendradarbiavimas. Tinklų sudaro klasteriai, kurie pavaizduoti skirtingomis spalvomis. Iš viso nustatyti 40 reikšminių žodžių. Ryškiausiai išsiskiriantys reikšminiai žodžiai: „lyderystė“ (žydrasis klasteris), „valdymas“, „kultūra“ (mėlynasis klasteris), „konfliktų valdymas“, „konfliktų sprendimas“, „konfliktas“ (violetinis), „komandos“, „projektų valdymas“, „sprendimų priėmimas“ (raudonasis), „komunikacija“, „emocinis intelektas“, „pasitikėjimas“, „pasitenkinimas darbu“ (geltonasis) ir „transformacinė lyderystė“, „užduočių konfliktas“, „santykių konfliktas“, „etinė lyderystė“ (žalioji).

Dažniausiai analizuojamuose dokumentuose cituoti (daugiau nei 20 kartų) bendri šaltiniai (kai du šaltiniai yra cituojami trečio šaltinio) ir ryšiai tarp jų parodyti 4 paveiksle. Analizė parodė, kad dažniausiai cituojami šaltiniai (daugiau nei 40 citavimų): Jehn (1995) – 76 kartus, De Dreu (2003) – 59, Podsakoff (2003) – 54, Simons (2000) – 51, Amason (1996) – 44. Tinklų sudaro 4 klasteriai. Didžiausias iš jų raudonasis, kurį sudaro 13 šaltinių, tarp kurių išsiskiria James (1984) su 33 citavimais ir 211 ryšio stiprumu, Deutch (1973) – 33 citavimai, ryšio stiprumas – 170, Rahim (1983) – 31 citavimai, 134 – ryšio stiprumas, Tjosvold (1998), 25 citavimai, 196 – ryšio stiprumas. Antras – žalioji klasteris su 11 šaltinių, kuriame dominuoja penki Jehn (1994, 1995, 1997, 1999, 2001) straipsniai, kurių bendras ryšių stiprumas – 1376. Ryšių stiprumas priklauso ir nuo šalia



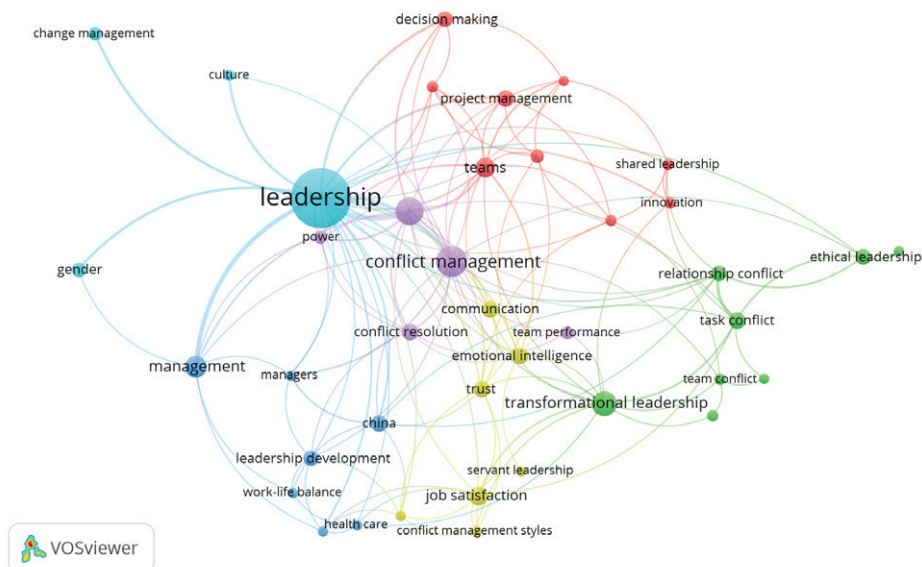
1 paveikslas. Metinis leidinių skaičius
Figure 1. Annual publications



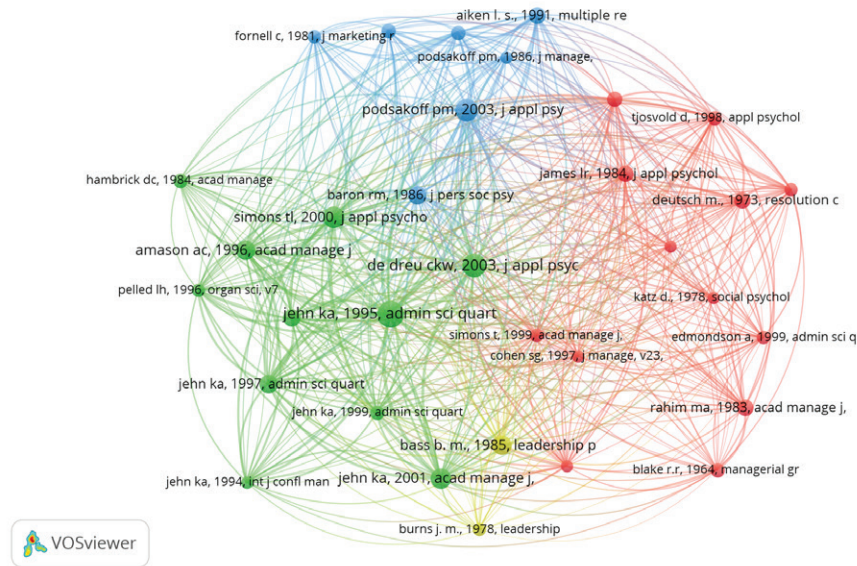
2 paveikslas. Metinis citavimo skaičius
Figure 2. Annual citations

1 lentelė. Cituojamiausi dokumentai (sudaryta autorių, remiantis „Web of Science“)
Table 1. Documents with the most citations

Nr.	Pavadinimas	Autorius	Žurnalas	Metai	Citavimų skaičius	Citavimų per metus
1	Emotions and leadership: The role of emotional intelligence	George, J. M.	HUMAN RELATIONS	2000	578	30,42
2	Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory	House, R. J.	LEADERSHIP QUARTERLY	1996	361	15,7
3	Team structure and performance: Assessing the mediating role of intrateam process and the moderating role of task type	Stewart, G. L.; Barrick, M. R.	ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL	2000	350	18,42
4	A meta-analytic review of relationships between team design features and team performance	Stewart, G. L.	JOURNAL OF MANAGEMENT	2006	341	26,23
5	Emerging issues in corporate entrepreneurship	Dess, G. G.; Ireland, R. D.; Zahra, S. A.; Floyd, S. W.; Janney, J. J.; Lane, P. J.	JOURNAL OF MANAGEMENT	2003	298	18,63
6	Petty tyranny in organizations	Ashforth, B.	HUMAN RELATIONS	1994	292	11,68
7	Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Work Group Psychological Safety	Walumbwa, F. O.; Schaubroeck, J.	JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY	2009	285	28,5
8	Toward a theory of managing organizational conflict	Rahim, M. F.	INTERNATIONAL JOURNAL OF CONFLICT MANAGEMENT	2002	222	13,06
9	The future of leadership: Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work	Pearce, C. L.	ACADEMY OF MANAGEMENT EXECUTIVE	2004	216	14,4
10	Senior team attributes and organizational ambidexterity: The moderating role of transformational leadership	Jansen, J. J. P.; Gerard, G.; Van den Bosch, F. A. J.; Volberda, H. W.	JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES	2008	178	16,18



3 paveikslas. Bendrai vartojami reikšminiai žodžiai
Figure 3. Co-occurrence of keywords



4 paveikslas. Bendrai cituojami šaltiniai
Figure 4. Co-citation of cited references

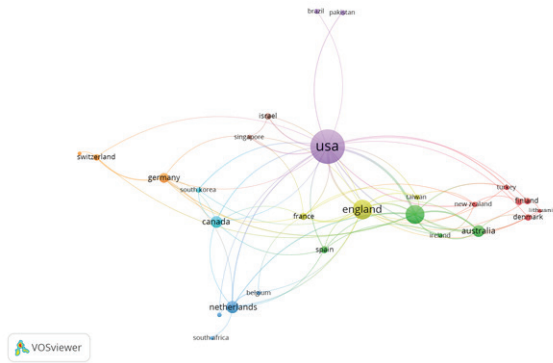
esančių elementų skaičiaus ir nuo šių elementų svorių. Kiti ryškiausi žaliojo klasterio autoriai: De Dreu (2003) – stiprumas 392, Simons (2000) – stiprumas 356 ir Amason (1996) – stiprumas 296. Trečias pagal dydį klasteris žymimas mėlyna spalva. Šiame klasteryje dominuojantis lyderis, dviejų straipsnių autorius – Podsakoff (1986, 2003), kurio ryšio stiprumas atitinkamai 131 ir 275. Pats mažiausias – geltonasis klasteris, kurį sudaro tik du elementai: Bass (1985) – 44 citatos, ryšio stiprumas – 166 ir Burns (1978) – 22 citatos, ryšio stiprumas – 76.

Bendrai cituojamų leidinių analizė pateikiama 5 paveiksle. Iš viso nustatyti 148 pagrindiniai leidiniai, 7 klasteriai – raudonasis, kurį sudaro 39 elementai, žalasis – 26 elementai, mėlynasis ir geltonasis po 23 elementus, violetinis – 20 elementų, žydrasis – 13 elementų, oranžinis – 4 elementai. Dažniausiai cituojamas „Journal of Applied Psychology“ (1618 citatų, ryšio stiprumas – 91 096), antras dažniausiai cituojamas „Academy of Management Journal“ (1615 citatų, ryšio stiprumas – 97 370). Šie žurnalai yra dominuojantys žydros spalvos klasteryje. Kiti dažniausiai cituojami – „Academy of Management Review“ (999 citatos, ryšio stiprumas – 56 344), „Administrative Science Quarterly“ (829 citatos, ryšio stiprumas – 50 907), kurie dominuoja raudonajame klasteryje. „The Leadership Quarterly“ (717 citatų, ryšio stiprumas – 41 792) yra mėlynajame klasteryje dominuojantis leidinys. Šeštasis dažniausiai cituojamas leidinys „Journal of Management“ (688 citatos, ryšio stiprumas – 43 595) yra žydrajame klasteryje. „Journal of Personality and Social Psychology“ (517 citatų, ryšio stiprumas – 31 679) dominuoja violetiniame klasteryje. Geltonajame klasteryje dominuoja „Journal of Organizational Behavior“ (491 citata, ryšio stiprumas – 31 615), o žaliajame – „Organization Science“ (530 citatų, ryšio stiprumas – 30 228). Silpniausio – oranžinio klasterio

dominuojantis leidinys „Entrepreneurship Theory and Practice“ (85 citatos, ryšio stiprumas – 4647).

Bendrai cituojamų autorių analizė (6 paveikslas) atskleidžia tinklus tarp pagrindinių konfliktų valdymo, sprendimo ir lyderystės temos autorių. Iš 16 132 autorių nustatyti 165 pagrindiniai autoriai, kurie cituoti mažiausiai 20 kartų. Tinklus sudaro 6 klasteriai (raudonasis – 40 autorių, žalasis – 39, mėlynasis – 34, geltonasis – 34, violetinis – 12, žydrasis – 6), kurių dominuojantys autoriai: raudonajame – Bass (197 citatos, ryšio stiprumas – 4419), žaliajame Hambrick (105 citatos, ryšio stiprumas – 2323), mėlynajame Tjosvold (252 citatos, ryšio stiprumas – 6977), De Dreu (172 citatos, ryšio stiprumas – 5368), Rahim (115 citatų, ryšio stiprumas – 2205), geltonajame – Podsakoff (119 citatų, ryšio stiprumas – 2927), violetiniame – Jehn (283 citatos, ryšio stiprumas – 7518), žydrajame – West (53 citatos, ryšių stiprumas – 1429). Konfliktų sprendimo srityje specializuojasi šie dominuojantys autoriai: Jehn, Tjosvold, De Dreu ir Rahim, kurių bendras citatų skaičius – 822. Lyderystės srityje specializuojasi Hambrick, Bass, Podsakoff ir West, kurių bendras citatų skaičius yra 474.

Bendraautorystės analizė (7 paveikslas) atskleidė bendradarbiavimą tarp šalių, kuriose atliekami konfliktų sprendimo ir lyderystės tyrimai. Analizė parodė šios temos, kuri sudaro 8 klasterius, literatūros sklaidą 28 šalyse. Produktiviausia šalis yra JAV (178 dokumentai), kuri dominuoja violetiniame klasteryje. Į šį klasterį taip pat patenka Brazilija (7 dokumentai) ir Pakistanas (7 dokumentai). Antra pagal produktyvumą šalis yra Anglija (66 dokumentai), kuri kartu su Prancūzija (13 dokumentų) ir Taivanu (8 dokumentai) sudaro geltonąjį klasterį. Trečia – Kinija (63 dokumentai), kuri yra žaliajame klasteryje su Australija (29 dokumentai), Ispanija (12 dokumentų) ir



7 paveikslas. Bendraautorystė tarp šalių
Figure 7. Co-authorship of countries

Airija (6 dokumentai). Mėlynąjį klasterį sudaro Nyderlandai (31 dokumentas), Portugalija (6 dokumentai), Belgija (5 dokumentai) ir Pietų Afrika (5 dokumentai). Žydrąjį klasterį sudaro Kanada (27 dokumentai), Pietų Korėja (8 dokumentai), Meksika (6 dokumentai). Vokietija (21 dokumentas), Šveicarija (10 dokumentų) ir Lenkija (5 dokumentai) yra oranžiniame klasteryje. Rausvajame klasteryje yra Izraelis (10 dokumentų) ir Singapūras (6 dokumentai). Verta pažymėti, kad raudonajame klasteryje tarp Danijos (10 dokumentų), Suomijos (10 dokumentų), Švedijos (10 dokumentų), Turkijos (8 dokumentai), Naujosios Zelandijos (7 dokumentai) yra ir Lietuva (5 dokumentai).

Išvados

Tyrimė išstudijuotos sąsajos tarp konfliktų sprendimo ir lyderystės. Atskleistas lyderio vaidmuo sprendžiant konfliktus, pateikti pagrindiniai teoriniai konfliktų sprendimo metodai ir lyderystės sąsajos su konfliktų sprendimo būdais. Pritaikius bibliometrinės analizės metodus buvo išanalizuota konfliktų sprendimo ir lyderystės literatūra.

Organizacijose, kurios priimdamos sprendimus susiduria su konfliktais, pastebima, kad jų nariai stokoja sugebėjimų išspręsti šiuos konfliktus. Tokiose situacijose išryškėja lyderio vaidmuo, kuris čia yra esminis. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad yra stiprus ryšys tarp lyderystės stiliaus (transformacinis, transakcinis, nesikišimo) ir konfliktų sprendimo stiliaus (integracija, dominavimas, paslaugumas, kompromisas, vengimas). Skirtingi lyderystės stiliai gali turėti skirtingą poveikį konfliktų organizacijose sprendimui, priklausomai nuo pasirinkto sprendimo būdo. Tyrimai atskleidžia, kad sėkmingiausiai konfliktai išsprendžiami naudojant transformacinę lyderystę, tačiau vienareikšmiškai taip tvirtinti negalima, todėl reikalinga gilesnė analizė ir išsamesni tyrimai šioje srityje apžvelgiant įvairesnius lyderystės ir konfliktų sprendimo stilius bei atrandant naujus konfliktų sprendimo būdus.

Konfliktų sprendimo ir lyderystės tyrimų skaičius per pastaruosius kelerius metus itin išaugo, palyginti su ankstesniais laikotarpiais. Analizė atskleidė, kad nuo 2015 m. publikacijų skaičius perkopė 50 publikacijų per metus, o bendras 1990–2018 m. gruodžio mėn. laikotarpio publikacijų skaičius yra 526. Tai rodo, kad auga šios temos aktualumas ir jaučiamas konfliktų sprendimo bei lyderystės sąsajų tyrimų stygius.

Citavimo tyrimas leido nustatyti įtakingiausias ir labiausiai cituojamas darbus. Labiausiai cituojamas autorius George, JM (2000), kurio straipsnis, išleistas žurnale „Human Relations“, buvo cituotas 578 kartus, vidutiniškai 30,42 kartų per metus. Populiariausi daugiausiai cituojamų publikacijų žurnalai yra ne tik bendriniai žmogiškųjų santykių, vadybos ir psichologijos srities žurnalai, tokie kaip „Human Relations“, „Academy of Management Journal“, „Journal of Management“, „Journal of Applied Psychology“, tačiau į daugiausiai cituojamų viršūnę patenka ir žurnalas, kuris specializuojasi konfliktų sprendimų srityje – tai „International Journal of Conflict Management“ bei „Leadership Quarterly“, jis specializuojasi lyderystės srityje. Tai parodo, kad vadybos moksle konfliktų sprendimo ir lyderystės temos turi atskirą statusą ir yra nagrinėjamos atskiruose, konkrečiuose tik šioms temoms skirtuose žurnaluose.

Reikšminių žodžių analizė atskleidė 6 pagrindines grupes: vienoje grupėje dominuoja lyderystės tematika, kitoje – valdymas (bendroji prasme) ir kultūra, trečioje – konfliktas ir jų sprendimas bei valdymas, ketvirtoje – komandos, projektų valdymas, sprendimų priėmimas, penktoje – emocinis intelektas, pasitikėjimas, pasitenkinimas darbu, paskutinėje grupėje – transformacinė ir etinė lyderystė, santykių ir užduočių konfliktas. Šie reikšminiai žodžiai atskleidžia, kad lyderystė, konfliktų sprendimas ir valdymas yra tarpusavyje susijusios temos, reikalaujančios gilesnės jų sąsajų analizės.

Bendrai cituojamų autorių analizė atskleidė, kad yra šešios dominuojančių autorių grupės. Jehn yra daugiausiai visame tinkle cituojamas autorius, kuris specializuojasi konfliktų valdymo srityje. Kiti pagrindiniai autoriai, kurie taip pat specializuojasi konfliktų valdymo ir sprendimo srityse, – Tjosvold, De Dreu ir Rahim. Lyderystės srityje labiausiai cituojami autoriai yra Bass, Podsakoff ir West. Tiek lyderystės, tiek konfliktų sprendimo sričių autoriai turi bendrus ryšius ir tai parodo, kad konfliktų sprendimų sritį tyrinėjantys autoriai į savo tyrimus įtraukia lyderystę, o lyderystės sritį tyrinėjantys autoriai į tyrimus įtraukia ir konfliktų sprendimą. Tai reiškia, kad konfliktų sprendimo ir lyderystės mokslinius tyrimus sieja stiprūs ryšiai.

Analizėje buvo nurodytos kryptys ir požiūriai į konfliktų sprendimo ir lyderystės ryšius, atskleidžiant pagrindinius autorius, žurnalus ir šaltinius, į kuriuos reikia koncentruotis analizuojant šią temą. Nors konfliktų sprendimo ir lyderystės sąsajų tyrimų skaičius auga, tyrimų yra nepakankamai, todėl šio tyrimo rezultatai padės tyrėjams, kurie gilinais į konfliktų sprendimo ir lyderystės sąsajas, atrasti jau atliktus tyrimus ir fokusuotis į mažiau ištirtas sritis.

Literatūra

- Canaan Messarra, L., Karkoulian, S., & El-Kassar, A. N. (2016). Conflict resolution styles and personality: The moderating effect of generation X and Y in a non-Western context. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 792-810. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0014>
- Chan, J. C. Y., Sit, E. N. M., & Lau, W. M. (2014). Conflict management styles, emotional intelligence and implicit theories of personality of nursing students: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 34(6), 934-939. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.10.012>
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741-749. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
- Falagas, M. E., Pitsouni, E. I., Malietzis, G. A., & Pappas, G. (2007). Comparison of PubMed, Scopus, Web of Science, and Google Scholar: strengths and weaknesses. *The FASEB Journal*, 22(2), 338-342. <https://doi.org/10.1096/fj.07-9492LSF>
- Guerra, J. M., Martínez, I., Munduate, L., & Medina, F. J. (2005). A contingency perspective on the study of the consequences of conflict types: The role of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(2), 157-176. <https://doi.org/10.1080/13594320444000245>
- Hu, N., Chen, Z., Gu, J., Huang, S., & Liu, H. (2017). Conflict and creativity in inter-organizational teams: The moderating role of shared leadership. *International Journal of Conflict Management*, 28(1), 74-102. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2016-0003>
- Johansen, M. L., & Cadmus, E. (2016). Conflict management style, supportive work environments and the experience of work stress in emergency nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 211-218. <https://doi.org/10.1111/jonm.12302>
- Karadakil, N. V., Goud, N., & Thomas, P. (2015). Impact of leadership role perspective on conflict resolution styles – a study on small and medium sized entrepreneurs of Karnataka State in India. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s40497-015-0019-6>
- Kosmützky, A., & Putty, R. (2016). Transcending borders and traversing boundaries: a systematic review of the literature on transnational, offshore, cross-border, and borderless higher education. *Journal of Studies in International Education*, 20(1), 8-33. <https://doi.org/10.1177/1028315315604719>
- Ma, Z., Lee, Y., & Yu, K. H. (2008). Ten years of conflict management studies: Themes, concepts and relationships. *International Journal of Conflict Management*, 19(3), 234-248. <https://doi.org/10.1108/10444060810875796>
- Marineau, J. E., Hood, A. C., & Labianca, G. "Joe." (2017). Multiplex conflict: examining the effects of overlapping task and relationship conflict on advice seeking in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 33(5), 1-16. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9511-z>
- Merigó, J. M., Gil-Lafuente, A. M., & Yager, R. R. (2015). An overview of fuzzy research with bibliometric indicators. *Applied Soft Computing Journal*, 27, 420-433. <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2014.10.035>
- Merigó, J. M., & Yang, J. B. (2017). Accounting research: a bibliometric analysis. *Australian Accounting Review*, 27(1), 71-100. <https://doi.org/10.1111/auar.12109>
- Nguyen, T. T. (2013). *Conflicts and multicultural team* (pp. 1-45). Lahti University of Applied Sciences.
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26(2), 368-376. <https://doi.org/10.5465/255985>
- Saeed, T., Almas, S., Anis-ul-Haq, M., & Niazi, G. (2014). Leadership styles: relationship with conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 25(3), 214-225. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2012-0091>
- Sonnentag, S., Unger, D., & Nägel, I. J. (2013). Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time. *International Journal of Conflict Management*, 24(2), 166-183. <https://doi.org/10.1108/10444061311316780>
- Tanveer, Y., Jiayin, Q., Akram, U., & Tariq, A. (2018). Antecedents of frontline manager handling relationship conflicts. *International Journal of Conflict Management*, 29(1), 2-23. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2017-0021>
- Tautkevičienė, G. (2011). Bibliometrinių tinklų grafinių atvaizdavimų įrankiai. *Mokslo ir technikos raida / Evolution of Science and Technology*, 3(2), 139-161. <https://doi.org/10.3846/est.2011.12>
- Tjosvold, D. (2008). The conflict-positive organization: It depends upon us. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 19-28. <https://doi.org/10.1002/job.473>
- Yang, I. (2015). Positive effects of laissez-faire leadership: conceptual exploration. *Journal of Management Development*, 34(10), 1246-1261. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2015-0016>
- Yang, I., & Li, M. (2017). Can absent leadership be positive in team conflicts?: An examination of leaders' avoidance behavior in China. *International Journal of Conflict Management*, 28(2), 146-165. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2015-0083>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>

CONFLICT RESOLUTION AND LEADERSHIP: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

M. Žukauskas, R. Korsakienė

Abstract

Conflict resolution and leadership is growing research topic in academic literature. The demand of leaders of organizations to manage conflicts requires further analysis of this topic. It is necessary for better understanding of conflict resolution relationship with leadership. Bibliometrical analysis reveals this relationship. The study analyses 526 references collected from the Web of Science database and uses the VOSviewer program to graphically map the material. The bibliometric analysis involves co-occurrence of keywords, co-citation and co-authorship. The results identify the leading trends and development status in terms of impact, main journals, authors, papers, topics and countries. The analysis and graphical presentations are relevant for researchers and practitioners for better understanding of the state of the art of conflict resolution and leadership.

Keywords: conflict, conflict resolution, conflict management, leadership, bibliometric analysis, visualization.