

# Obsah

<b>Předmluva</b>	<b>9</b>
<b>I Pohledy na organizaci v moderní době</b>	<b>13</b>
Zuzana Havrdová	
<b>1 K vývoji epistemologických rámců</b>	<b>15</b>
Úvod	15
1.1 <i>Třídy epistemologicko-ontologických přístupů k organizaci</i>	15
1.2 <i>Epistemologický a ontologický objektivismus</i>	17
1.3 <i>Postmodernismus</i>	19
1.4 <i>Epistemologický relativismus a ontologický objektivismus</i>	20
<b>2 Klasický pohled na organizaci poskytující sociální služby</b>	<b>21</b>
2.1 <i>Metafora organizace jako mechanismus či stroj</i>	22
2.2 <i>Význam metafory organizace jako „stroje“</i>	23
2.3 <i>Překročení metafory stroje – neformální struktury organizace</i>	25
<b>3 Organizace jako „živý organismus“</b>	<b>27</b>
3.1 <i>Hnutí organizačního rozvoje</i>	28
3.2 <i>Limity chápání „organizace jako organismu“</i>	29
<b>4 Luhmannova teorie sociálních systémů</b>	<b>31</b>
<b>5 Metafora organizace jako svébytné „kultury“</b>	<b>35</b>
<b>6 Shrnutí</b>	<b>38</b>
<b>II Konec organizované modernity a alternativní přístupy ke zkoumání organizace</b>	<b>41</b>
Olga Šmídová	
<b>1 Produktivní víceperspektivnost organizačních studií</b>	<b>42</b>
<b>2 Ohlašovaná smrt tradičních organizací a organizačního člověka</b>	<b>43</b>
<b>3 Organizace: Janusova tvář pojmu</b>	<b>44</b>

4 Alternativní postmoderně orientované přístupy k pojetí a výzkumu organizace	46
5 Mikro- nebo makro-, anebo...?	48
6 Sociální konstrukce organizačních světů	49
7 Organizace a/nebo organizování?	52
8 Nerozluční spojenci: organizace a instituce	55
9 Teoretické přístupy k organizaci: Doplnování perspektiv	57
10 Shrnutí	60
<b>III Organizační kultura a kvalita péče</b>	<b>63</b>
Ingrid Stegmannová, Jiří Šafr, Zuzana Havrdová	
Úvod	64
1 Hlavní vývojové trendy rozvoje sociálních služeb	64
2 Principy novodobých sociálních služeb	67
3 Dědictví reálného socialismu	68
4 Nové požadavky na kvalitu a tlak na změnu	69
5 Standardy kvality jako vize „nové“ kultury poskytování služeb	71
6 Změna přístupu ke klientům a organizační kultura	73
7 Možnosti sledování a měření organizační kultury	75
8 Sledování vlivu organizační kultury na kvalitu péče v zahraničních výzkumech	76
8.1 Model soupeřících hodnot (OCAI)	77
8.2 Týmová spolupráce a komunikace jako významná součást organizační kultury	78
8.3 Vliv právní formy organizace na kvalitu péče	79
9 Výzkumy na téma kultury poskytování služeb v České republice	80
10 Organizační kultura a kvalita péče ve světle vlastního výzkumu	82
10.1 Základní informace o výzkumu	83
10.2 Individualizace péče o klienty v zařízeních	84
10.3 Pracovní prostředí organizace	84
10.4 Typologie organizací	86
11 Výsledky výzkumu	88
11.1 Rozdíly dle typologie organizací	88
11.2 Rozdíly dle vnímání šesti oblastí pracovního života (AWLS)	91
11.3 Komunikace v organizaci	93
11.4 Komunikace a pracovní prostředí v organizaci	94

11.5	<i>Komunikace a individualizace péče o klienty</i>	95
11.6	<i>Individualizace péče ve vztahu k šesti oblastem pracovního života</i>	96
12	<b>Shrnutí</b>	99
<b>IV</b>	<b>Sociální interakce a organizační struktura: případová studie komunikace v organizaci s uplatněním analýzy sociálních sítí</b>	<b>105</b>
	Pavλίna Techlová, Jiří Šafr, Magdaléna Gorčíková	
	Úvod	106
1	Struktura organizace a organizační kultura	107
2	Sociální interakce uvnitř organizace	108
3	Typologie sociální interakce v organizační kultuře dle teorie „krychle 2S“	110
4	Metodologické uchopení problému organizační kultury pomocí struktury a sítě	112
5	Analýza sociálních sítí a organizační analýza	114
6	Představení zkoumané organizace z hlediska organizační struktury, kultury a její činnosti	116
7	Metodologie sběru dat	118
8	Problematické oblasti v procesu komunikace	120
9	Analýza struktury komunikace a sociopreferenční vztahy	123
10	Shrnutí	130
<b>V</b>	<b>Kulturní přístup k organizacím a metodologické aspekty výzkumu</b>	<b>133</b>
	Olga Šmídová	
	Úvod	134
1	Organizační kultura jako předmět organizačních studií	134
2	Kulturní přístup k organizacím	135
3	Organizační studia jako různorodý proud	137
4	Organizace z kulturní perspektivy	139
5	Koncept organizační kultury	141
6	Organizační kultura v modu mít, nebo být a dělat?	144
7	Hledání společného jmenovatele definování předmětu	145
8	Podstata anebo základ organizační kultury jako sdílený fenomén a jeho různé pojmenování	147
9	Rámce aneb Metafory, jimiž organizační kultura žije	149

10 Organizace jako rámec	150
11 Rámcování a předpokladové vzorce: dvě strany jedné mince	153
12 Mít, nebo být/dělat kultur(o)u a dva rozdílné přístupy k empirickému výzkumu	155
13 Organizační kultura jako proměnná	156
14 Organizační kultura jako „klíčová metafora“	159
15 Instituční etnografie anebo etnografie organizací	162
16 Rozšíření etnografie do oblasti sociálních a zdravotnických organizací	163
17 Organizační komunikace jako „dělání věcí slovy“	169
18 Nástup hybridů?	171
19 Shrnutí	173
<b>VI Závěr</b>	<b>175</b>
Zuzana Havrdová	
Summary	182
Seznam použité literatury	184
Rejstřík	199
Autoři	204