

Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na analýzu horizontálních organizačních struktur v českých firmách a neziskových organizacích, přičemž cílem je prozkoumat důvody a následky procesu dehierarchizace, principy a hodnoty, ale i výzvy spojené s prací v horizontálním prostředí. Prostřednictvím kvalitativního výzkumu a využití metody polostrukturovaných rozhovorů s jedenácti představiteli*kami šesti vybraných organizací a firem práce analyzuje, jakým způsobem tyto skupiny implementují sebeřízení a jaké důsledky to má pro jejich fungování (organizační strukturu, firemní kulturu, zavedené nástroje apod.). Výsledky ukazují, že motivace k přechodu na horizontální uspořádání se liší mezi komerčními a neziskovými subjekty: firmy se zaměřují primárně na zefektivnění, flexibilitu a zvýšení ziskovosti, zatímco neziskové organizace vnímají sebeřízení jako nástroj pro podporu rovnosti, participace a kultivaci vzájemné závislosti. Dále práce poukazuje na problém individualizace odpovědnosti, která se v těchto organizacích projevuje různě, stejně jako její dopady na fungování jednotlivců a celých kolektivů. Diplomová práce přispívá k širší diskuzi o potenciálu horizontálních struktur pro změnu pracovních modelů a nabízí doporučení pro další výzkum v oblasti sebeřídících kolektivů.