

ABSTRAKT

Diplomová práce se na základě výzkumného šetření o podobách *supervize organizace*, v sedmi organizacích poskytujících služby sociální prevence, pokouší tento druh supervize definovat a zobecnit některé jeho znaky. Data o supervizi organizace byla získána dotazníkovým šetřením a rozhovory s manažery organizací. V rámci výzkumného šetření byla dalším dotazníkovým šetřením zkoumána kultura zúčastněných organizací a hledán možný vztah mezi realizací supervize organizace a úrovní kultury organizací. Empirická a teoretická část diplomové práce směřuje k závěrečné diskusi o supervizi organizace jako nástroji řízení rozvoje a změny v organizacích.

KLÍČOVÁ SLOVA

supervize organizace, organizační kultura, reflexe organizační kultury, řízení rozvoje a změny, strategické řízení, projektové řízení, koučink, nástroje ve fázích změny