

СЕКЦІЯ 6 ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА»: КРИТИЧНО-АНАЛІТИЧНИЙ ПОГЛЯД ТА ПРОПОЗИЦІЇ

PSYCHOLOGICAL COMPONENT OF THE CONCEPT TO «ORGANIZATIONAL CULTURE»: CRITICAL-ANALYTICAL VIEW AND PROPOSALS

Стаття присвячена аналітичному огляду сучасних уявлень в науці з поняття організаційної культури. Обґрунтовано та пояснено психологічний зміст, компоненти організаційної культури окремо за поняттями «організація» та «культура». Встановлено, що організація є середньою соціальною групою та володіє такими головними ознаками: включає об'єднані навколо якоїсь причини декілька малих й здатних між собою взаємодіяти для досягнення результату груп; унікальна штучна атрибутивна суб'єктність, соціально-значима причина створення, складна і чітка ієрархія, структура, з'являється міжгруповою комунікація з додатком штучного посередництва від начальників; не є самометою, а засобом для іншої мети; існує як мезосередовище за потреб та через надання ресурсів від макросередовища.

Розглянуто ефект синергії як механізм групової діяльності для досягнення потужного результату. За ізоморфізмом організація здатна існувати через синергію з додаванням балансу синкретії та ентропії. Для організації важливими є чіткий розподіл функцій структурних елементів даної системи, розвиток як необхідна умова буття готовим до змін в середовищі. Також в транзактному аналізі визначено потенціал ефекту синергії в моделі організаційних змін та розвитку через такі ключові компоненти як еґо-стан, ролі, ігри та трансакції.

Культура як явище має низку психологічних компонентів, що позначаються такими поняттями як «потреби», «творчість», «соціалізація», «виховання», «знання», «регуляція поведінки», «наслідування», «спадковість», «світогляд», «інтеграція». А організаційна культура є метасистемою над особистостями, групами. Її головна роль полягає в об'єднанні всіх людських ресурсів на отримання якісного результату, який необхідний макросередовищу.

Висновки містять узагальнення про обов'язкову наявність власної організаційної культури як соціальної групи. Організація є мезосередовищем з включеними до нього екзосередовищами. Організація є орієнтованою та залежною від макросередовища через потребу отримання ресурсів для існування, діяльності та розвитку.

Ключові слова: організаційна культура, організація, культура, психологічна складова, середня соціально-професійна група, система, середовище, синергія, результат.

The article is devoted to the analytical review of modern ideas in science on the concept of organizational culture. The psychological content, components of organizational culture are substantiated and explained separately by the concepts of «organization» and «culture». It is established that the organization is a middle social group and has the following main features: it includes several small and able to interact groups to achieve results; unique artificial attributive subjectivity, socially significant reason for creation, complex and clear hierarchy, structure, intergroup communication with the application of artificial mediation from superiors; is not an end in itself, but a means to another end; exists as a meso-environment for needs and through the provision of resources from the macro-environment.

The effect of synergy as a mechanism of group activity to achieve a powerful result is considered. According to isomorphism, the organization is able to exist through synergy with the addition of a balance of syncretia and entropy. For the organization it is important to clearly divide the functions of the structural elements of the system, development as a necessary condition to be prepared for changes in the environment. The transactional analysis also identifies the potential for synergies in the model of organizational change and development through key components such as ego-state, roles, games, and transactions.

Culture as a phenomenon has a number of psychological components, denoted by such concepts as «needs», «creativity», «socialization», «education», «knowledge», «regulation of behavior», «imitation», «heredity», «worldview», «integration». And organizational culture is a metasystem over individuals, groups. Its main role is to pool all human resources to achieve the quality results that the macro environment needs.

The conclusions summarize the need to have one's own organizational culture as a social group. The organization is a meso-environment with exo-environments included in it. The organization is focused and dependent on the macro environment due to the need to obtain resources for existence, activities and development.

Key words: organizational culture, organization, culture, psychological component, middle socio-professional group, system, environment, synergy, result.

УДК 159.99
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.35.26>

Куций О.А.

к. психол. н., доцент,
доцент кафедри практичної психології
Інституту управління, психології
та безпеки
Львівський державний університет
внутрішніх справ

Вступ. Організаційна психологія як одна з самих новітніх її галузей є досить привабливою для багатьох як представників теоретичної психології, так й практиків в професійному середовищі. При цьому, широке коло питань та понять, яке намагається охопити ця галузь є переважно запозиченою з інших наук, що досить об'ємно наповнило їх зміст. Так, можна вважати найбільшим за поширенням в організаційній психології є поняття «організаційної культури», яким найбільше займалися в менеджменті, як складової економічної науки, потім державне управління, біологія, соціологія, педагогіка. При цьому, відгуки практиків з бізнес-середовища, що критично-прагматично ставляться до таких новацій свідчать про таке враження: в цьому щось є, але ще незрозуміло що саме, як це працює та все ж чи дійсно працює. Також, дуже схоже на те, що «організаційна культура» більше відноситься до тенденцій моди, ніж до реально апробованих практичних інструментів. Так, спостерігається «застрягання» на досягнутому вже дуже тривалий час. Мається на увазі те, що типології, методики та інші інструменти з практичного оперування організаційною культурою, її складовими базуються на інтуїтивних спробах першопроходців. Десь 30–40 років тому талановиті та мотивовані менеджери переважно зі США намагалися інтуїтивно вдосконалити реальність й видали геніальні як для того часу ідеї. На зараз бачимо те, що ті перші спроби намагаються або використати в чистому вигляді, або адаптувати. При цьому, вже якимось аж дуже некритично використовуються моделі організаційної культури та методики з її дослідження, де явно існує суто упереджено-суб'єктивне розуміння цього поняття. Не виявилися перспективними спроби використати економіко-менеджерські ідеї та інструменти представниками наукової психології. Тому, актуальним напрямком для розвитку організаційної психології й її термінологічного наповнення є аналіз наявного стану досягнень, формування достатньо придатної для подальшого руху вперед науково-психологічної бази.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вступі вже було висловлено критичне ставлення до того, що сучасна науково-теоретична психологія намагається вже досить тривалий час використовувати інструментарій в своїх емпіричних дослідженнях саме з тих, що колись були запропоновані представниками північно-американського менеджменту. Так, проведений аналіз опублікованих статей в головному українському збірнику наукових праць [1], та й не тільки

там [2] виявив такі основні результати. В основному домінує кореляційна стратегія в дослідженнях й експериментатори намагаються шляхом розширеного наповнення через випадкові спроби знайти кореляції чогось психологічного з різними типами, характеристиками та компонентами організаційної культури. Так, є намагання виявити зв'язки за різними теоретичними моделями організаційної культури з такими явищами як толерантність, бюрократія, гендер, ставлення до грошей, лідерство, негативні психічні стани, креативність, соціальна напруженість, інтолерантність до невідзначеності, субкультура в межах організації, адаптація та її ознаки, інноваційна діяльність та іншими не сприяли тому, щоб достатньо системно та ґрунтовно пролити світло на розуміння змісту явища, шляхів та технологій його ефективного використання. Перегляд цих опублікованих результатів досліджень свідчить про те, що показники кореляції часто є низькими, а їх сукупність не є придатною для того, щоб претендувати на статус нових теоретичних знань з перспективами подальшого розвитку.

Раніше вже було опубліковано результати аналізу щодо організаційної культури [3] як явища й було висловлено варіанти подальшого застосування тих ідей, що на той момент здавалися придатними. Однак, подальші пошуки джерел за організаційною культурою, а саме модель І. Ладанова (основні компоненти: робота; комунікації; управління; мотивація і мораль), типологія Ч. Хенді (такі типи як культури «роль»; «завдання»; «влада»; «особистості»), класифікацією К. Камерона та Р. Куїна (типи організаційної культури: «ієрархічна», «кланова», «ринкова», «адхократична»), спроба Л. Карамушки з колегами обґрунтувати «прогресивні» і «консервативні» групи за типами організаційної культури [4] та Д. Денісон (на думку представників економіки є таким, що створив одну із найбільш репрезентативних моделей трансформації корпоративної культури з точки зору організаційної ефективності) [5] сформулювали на думку про те, що в тих ідеях є суттєва прогалина за критичним раціоналізмом та емпіризмом у сфері психології. Так, парадокс ситуації в тому, що саме люди є основою організації, спільно працюють, мають певні соціально-психологічні характеристики та процеси й багато подібного. Однак, в наявних моделях є задіяно абстрактно-метафоричні порівняння, економічні поняття та формулювання якогось окремого елемента зі всього явища, що часто є банальним вириванням з контексту якоїсь надмірної деформації в професійній групі, перегину

в її функціонуванні в якусь сторону (домінування бюрократії, конкуренції серед персоналу й таке інше). Ті версії можна класифікувати як такі, що мали в корені намагання реалізувати суб'єктивний досвід з відповідним розумінням оточуючої реальності з подальшими намаганнями довести життєздатність тих ідей. Тому й необхідним є аналіз наявних ідей та подальший їх синтез щодо полінаукового розуміння організаційної культури. Продовжувати «дослідження» за вже виробленим способом означає в метафоричному порівнянні «підстрибування на місці» з відповідними «перспективами». Це й визначило ідею такого дослідження.

Мета статті: для формування основи щодо подальшого ґрунтового дослідження теоретично дослідити психологічний зміст та компоненти явища організаційної культури.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для того, щоб визначити поняття «організаційна культура» доцільно почати з першого слова цього словосполучення. Звісно, що починати треба з соціальної психології, оскільки організація є певною соціальною групою, яка має певний професійний аспект щодо ключової причини виникнення, розвитку, трансформації та й в цілому всього існування. Так, пошук відповідних ідей мав свої результати. Було знайдено публікацію А. Карпова [6], що поставив питання про досягнення соціальної психології щодо такого досить її важливого поняття як середня соціальна група. На відміну щодо дослідження малої та великої соціальної груп, середня залишилася фактично без уваги. Цей автор сформував ідею про те, що середня група має включати декілька малих, які об'єднані навколо якоїсь причини й здатні між собою взаємодіяти для досягнення результату. При цьому, організація як середня соціальна група має унікальну штучну атрибутивну суб'єктивність, соціально-значиму причину створення, більш складну у порівнянні з малою, але досить чітку ієрархію та структуру, зменшену кількість міжособистісної комунікації, а особливо між малими групами, що трансформуються в міжгрупові відносини з додаванням елементів штучного посередництва (керівництва організацією). Також, середня група не є метою як сім'я серед малих, чи нація для великих груп, а є засобом досягнення іншої мети. Організація володіє здатністю до функціонування як структурованого системного соціально-професійного явища, що здатне до швидкої та ефективної самозміни. Також, ним було порушене питання про кількісні показники середньої

соціальної групи, що все ж мали достатньої аргументації. Однак, вказав на те, що від 30–35 людей й до декількох тисяч.

В багатьох джерелах зустрічається поняття синергії, яке стало дуже популярним (*syn* – разом і *ergeia* – праця). Так от спільна професійна діяльність виявляється в потенціалі більш ефективною через активізацію саме в разі наявності ефекту синергії. Якщо ж в організації його немає – зникає й доцільність її існування як причини для більш якісного виконання задач. Тому, синергія є тим механізмом, який здатен сприяти отриманню максимального результату. Це явище має багато особливостей, але головним його атрибутом є здатність взаємного підсилення в спільній діяльності через поєднання якостей окремих людей (груп) в єдине ціле, що спроможне дати значно більший результат. Однак, знайдені публікації за цим аспектом [7] свідчать про те, що синергія є властивістю системи, яка може як покращити, так й знизити якість спільної діяльності. Так, факторами цього явища є наявність оптимальної самоорганізації функціонування системи, кластери якої позитивно взаємовпливають у взаємодії, чим підтримується оптимальний рівень рівноваги. Тому, саме синергію доцільно включити до організаційної культури як такої, що визначає у всіх її функціонуваннях її як системи.

Далі про поняття «експектація», що розглядається в контексті взаємодії індивіда з соціальним середовищем, професійною групою, соціально-філософського тлумачення. В детальному поясненні експектацією є очікування від найближчого професійного середовища у сукупності настанов, елементів знань, оцінок, стереотипів поведінки, переконань щодо майбутнього, які сформовані та підтримуються професійною групою [8]. Очевидно, що до експектацій відносяться групові норми, традиції, цінності, вірування й очікування від кожного за сформованими ролями. В тому числі й стандарти взаємодії, комунікації, лідерства, управління й ще багато чого такого, що характеризує групу, її уявлення про себе, ставлення до середовища та основні норми поведінки. Звісно, що це переплітається з такими характеристиками особистості як конформізм-нонконформізм. Й це є потенційно придатним для застосування в моделюванні чи концепції щодо організаційної культури.

Далі, про кваліфікаційну роботу Н. Кравченко [9], яка в Запорізькому промисловому регіоні визначила організаційну культуру колективістського корпоративного типу з домінуванням змішаного й демокра-

тичного стилів керівництва з посиленням тренду демократичного переходу в соціальному управлінні. Це вказує на те, що організаційна культура є мезосередовищем, яке включене в макросередовище як певну сукупність об'єднаних метасистемою соціальних груп чи відносно цілісної системи (надутворення над всіма). В дисертації Н. Кравченко це може означати щось таке, яке межує зі змістом ментальності, але на регіональному рівні. Так, південь, північ, захід та схід України ментально в якійсь мірі відрізняються, що може й визначати особливості макросередовища. Також, можливими варіантами макросередовища є корпорація (особливо транснаціональні з досягненнями управління її культурою), професійні групи (юристи, шахтарі, вчителі). Таким чином, організаційна культура в організації хоча б в незначній мірі буде підпорядкованою макросередовищу й це має враховуватися в управлінні нею.

Далі перейдемо до ізоморфізму, яким позначається підхід з обґрунтуванням якихось наукових моделей чи хоча б ідей за аналогією з наявними природними явищами [10]. В цій публікації реалізовано спробу застосувати ізоморфізм щодо організації за аналогією з нейрофізіологічними структурами. В даному напрямі є досить значна кількість публікацій, які формують ідеї з пояснення головних аспектів функціонування організації за наявними в біології теоретичними здобутками [11]. Так, в публікаціях О. Коновалова, А. Де Гіуса, А. Пригожина проводиться паралель між організмом та організацією й наведено аргументи на користь того, що здатність організації існувати хоча б з задовільними результатами є синергією з оптимальним поєднанням синкретії та ентропії. Як і в організмі для організації важливим є чіткий розподіл функцій за елементами даної системи (основними є управління або ЦНС, живлення або ВНС та реагування на зовнішнє середовище або сенсорно-перцептивна та психомоторна системи), розвиток як необхідна умова бути готовим до змін в середовищі або в умовах природнього відбору, мати ресурси, вдало конкурувати. А. Пригожин навів типологію організаційних патологій, що за аналогією з людськими хворобами в певній мірі співпадають, але дуже помітною є спроба притягнути ідею «за вуха».

В статті [11] зазначено про інші спроби пояснити організацію, але вже з позиції життєвого циклу (І. Азідес,) як розширеної метафори (Г. Морган), біологічної рекомбінації (К. Мейєр і С. Девіс), що є дуже об'ємними в спробі пояснити за певною позицією

явище організації. Психології там небагато, але ті ідеї доцільно тримати в полі зору, оскільки є досить потенційними.

Далі про послідовників Е. Берна, що в межах трансактного аналізу спробували застосувати ідеї за цим напрямком психології й обґрунтували теоретичну модель організаційних змін та розвитку [12]. Ключовими компонентами моделі є его-стан, ролі, ігри та трансакції, що досить вдало може вписатися в ту частину організації, яка відображає комунікацію, конфлікти, управління. Доцільно зауважити те, що найбільш популярна та відома типологія стилів управління (авторитарний, демократичний та ліберальний) є дуже подібною до можливих типів за его-позиціями за концепцією Е. Берна.

Далі, про результат аналізу тих публікацій, авторами яких є практики у сфері HRM, що мають саме практичний досвід й наважилися його надати інтернет-платформі [13]. Аналіз даного ресурсу засвідчив те, що організаційна культура буде існувати в будь-якому разі, коли організація існує хоча б декілька років. Навіть якщо відверті критики організаційної психології та психології в цілому будуть заперечувати наявність в їх організації певної сформованої культури – вона все одно буде, але якою? Так, всі практики засвідчують те, що організаційна культура є дуже чутливою до змін та буде існувати незалежно від того, управляє хтось цим явищем чи воно існує у нерегульованому режимі. Окрім цього, в організації може «розвиватися» токсична організаційна культура, що може бути досить потужною й це буде загрожувати здатності виконувати якісно головні завдання та бути загрозою існуванню організації. Тому, звісно краще тоді, якщо це буде цілеспрямований, плановий, добре організований та скоординований, достатньо пластичний, з оптимальною бюрократією, реальний, доцільний та простий, періодично моніторений процес системного формування в організації стратегій, перспектив, цілей, цінностей, що позитивно сприймаються працівниками організації.

Зі всіх практиків можна виділити Н. Шоніну, що на основі типології Кameron-Куїна та К. Грейвза запропонувала власну типологію (імпульсивна, конформістська, конкурентна, плюралістична, еволюційна), відповідно до яких є можливим підбирати персонал, що найкраще підходить для типових завдань організації. Однак, це лише пропозиція без результатів апробації. Далі, О. Тарасевич про типові помилки при побудові корпоративної культури, які полягають в тому, що керівництво не дослуха-

ється до низового рівня працівників, ігнорує процеси розвитку групи, займається плануванням без врахування людського фактору, вважає, що всі недопрацьовують й жодного відпочинку на робочому місці бути не може. Звісно, що зазначене всім добре знайоме, але все ж в даній ідеї відсутнє бачення реальних коренів в помилках. Далі про публікацію М. Хачатуряна, який виклав в ній результати спостереження щодо 10 суттєвих помилок за комунікативним компонентом організаційної культури в запроваджених нормах, типах та процесах обміну інформацією. Аналіз даної публікації вказує на те, що описане є наслідком глибинних проблем, які пов'язані з такими вже раніше описаними елементами організаційної культури [11] як місія, стратегія, цінності та традиції, типові лідери та їх функції, залученість персоналу до різних аспектів діяльності, соціально-психологічний клімат, конфлікти та управління ними, імідж, стиль компанії та її персоналу, що пронизується комунікацією.

Завершимо викладення в даній публікації розглядом поняття культури в цілому та щодо її організаційного варіанту. Так, в навчальній літературі з культурології [14; 15] викладено неймовірну кількість спроб дати визначення, пояснити в самому короткому змісті. Стало зрозуміло, що для достатнього пізнання «культури» та її застосування до організації як групи треба залучати окрему статтю. Однак, аналіз зазначених джерел дав можливість сформулювати певні попередні узагальнення. Так, культура є явищем соціальним з набуття впродовж існування її авторів, носіїв та спадкоємців результатів творіння нового, закріплення придатного для покращення існування її носіїв та передачі найбільш важливого, цінного нащадкам з матеріальної, духовної, інтелектуальної, мистецької, історичної та інших сфер. Культура існує на особистісному, колективному (організаційному) та суспільному рівнях. Корисним у перспективі для обґрунтування теоретичної та практичних аспектів щодо «організаційної культури» може виявитися перелік функцій культури, а саме пізнавальної, інформативно-трансляційної, комунікативної, інтегративної, регулятивної, аксіологічної, виховної та світоглядної функцій хоча б через те, що в такому переліку можлива система розробки структури, оцінки рівня розвитку й подальшого використання в інтересах ефективного функціонування організації в цілому.

Висновки. Найбільш доцільно вказати на те, що організаційна культура є поєднанням характеристик та властивостей понять «організація» та «культура». Організація є середньою соціально-професійною гру-

пою, яка майже не є дослідженою в межах психології. Однак, організація як явище має ознаки малої й великої соціальних груп, які специфічно поєднуються в новій якості; має декілька малих груп, кожна з яких має власну функцію й таким чином через оптимальне поєднання окремих частин в єдине ціле існує значна ймовірність досягнення в професійній діяльності ефекту синергії; як соціально-професійна група обов'язково буде мати власну організаційну культуру, яка без належного управління нею буде мати характер випадкового явища. Це є мезосередовищем, яке визначає основи функціонування екзосередовищ, що йому належать та орієнтоване на макросередовище й тому багато в чому є залежним від нього. Через зазначене, діяльність та розвиток організації в абсолютній більшості визначається саме макросередовищем, яким може бути особливості регіону, професії та щось подібне. Саме макросередовище надає ресурси та отримує результати діяльності й тому, організаційна культура має бути такою, щоб максимально сприяти взаємодії з оточуючим середовищем.

Ключовою для системи організаційної культури структурною одиницею є особистість працівника, яка наділена системою власних психологічних явищ, що можуть поєднуватися в досить сильні професійні групи. Й організаційна культура є тією метасистемою, що перебуває над кожною особистістю та групою й суттєво впливає на діяльність всієї системи. Психологія організаційної культури може бути охарактеризована через такі терміни як ефект синергії, психологія управління та розвитку працівників, професійних груп, а ще такі поняття як місія, стратегія, цінності, традиції, лідерство, управління, залучення, психологічний клімат, адаптація, імідж, символи, конфлікти, комунікація. Однак, все ж не варто концентруватися суто на психології організаційної культури, оскільки це явище є міждисциплінарним. Все ж, хоча б ці поняття варто спробувати використати для того, щоб далі розробляти, для цілеспрямованого запровадження в практику, ідеї експериментально-психологічного змісту щодо організаційної культури. Це й можна вказати в якості подальших перспектив дослідження.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. Том 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. URL: <http://appspsychology.org.ua/index.php/ua/arkhivvydannya/tom-1>

2. Olejniczak T., Yasuyuki K. Bureaucracy and Culture: Toward Two-Factor Theory of Organizational Control. *Management and Business Administration. Central Europe*. Copyright by Kozminski University Vol. 22, No. 1 (124): p. 70–87.
3. Куций О. А. Теоретична база поняття «організаційна культура»: аналітико-синтетичне дослідження. *Соціально-правові студії : науково-аналітичний журнал / гол. ред. О. Балинська*. Львів : ЛДУВС, 2021. Вип. 2. 224 с.
4. Карамушка Л. М., Шевченко А. М., Терещенко К. В. Організаційна культура освітніх організацій: сутність, структура, функції, типи. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. Вип. 42. С. 1–13.
5. Снігур Х. А. Трансформація корпоративної культури як один із етапів реінжинірингу бізнес-процесів компанії. *Науковий вісник Херсонського університету. Серія. Економічні науки*. Випуск 12. Частина 3. 2015. С. 154–157.
6. Карпов А. В. Понятие «средняя группа» как базовый концепт организационной психологии. *Организационная психология*. 2017. Т. 7. № 4. С. 50–72.
7. Рыжиков С. Н. Формирование концепции отрицательного синергизма. *Журнал философских исследований. Гносеология*. Том 3. № 4. 2017. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/19783/view>
8. Александров Д., Солоненко А. Професійні експектації студентства в умовах освітньої реформи: методологічний аспект. *VERSUS*. № 2 (4), 2014. С. 45–49.
9. Кравченко Н. Ю. Регіональна специфіка організаційної культури в умовах транзитивного українського суспільства (на прикладі Запорізької області). – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології. – Класичний приватний університет, Запоріжжя, 2019. 223 с.
10. Карнышев А. Д. Изоморфизм и эмерджентность как феномены нейрофизиологии и организационной психологии. *Организационная психология*. 2015. Т. 5. № 3. С. 26–48.
11. Куций О. А. Синтез міждисциплінарного змісту поняття організації як середньої соціальної групи. *Вісник Національного університету оборони України*. 2 (61). 2021. С. 81–88.
12. Mathews J. Transactional analysis derivatives an approach to organizational change and development. SSRN. Rochester, NY. URL: <http://ssrn.com/abstract=2685531>
13. HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. URL: <https://hrliga.com/>
14. *Культурологія: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації / За заг. ред. В. М. Пічі*. Львів : Магнолія плюс, 2003. 236 с.
15. *Культурологія: теорія та історія культури*. Навч. посіб. видання 3-є, перероб. / За ред. І. Тюрменко. К: Центр учбової літератури, 2010. 370 с.