

Organizačná kultúra a kultúra bezpečnosti

The corporate culture and the safety culture

*prof. Ing. Ladislav HOFREITER, CSc., Katedra bezpečnostného manažmentu,
Fakulta bezpečnostného inžinierstva UNIZA,*

Ladislav.Hofreiter@fbi.uniza.sk

*Ing. Martin HALAJ, Katedra bezpečnostného manažmentu,
Fakulta bezpečnostného inžinierstva UNIZA,*

Martin.Halaj@fbi.uniza.sk

Abstrakt

Článok sa zameriava na popis histórie a možné definície kultúry, z ktorej vychádza organizačná kultúra. Organizačnú kultúru považujeme za nástroj úspechu pre organizáciu a nástroj dosahovania stanovených cieľov. Pri organizačnej kultúre je dôležité identifikovať jej artefakty, hodnoty a predpoklady, ktoré ju charakterizujú. Jednou z hodnôt organizačnej kultúry je aj bezpečnosť. Kultúra bezpečnosti je súčasťou organizačnej kultúry, ktorá odpovedá na otázky týkajúce sa bezpečnosti. Aj pri kultúre bezpečnosti je možné identifikovať dôležité artefakty, hodnoty či predpoklady.

Abstract

The article focuses on the description of the history and the possible definition of the culture on which the corporate culture is based. We regard corporate culture as a tool of success for the organization and tool for achieving the goals. In corporate culture, it is important to identify its artifacts, values and assumptions that characterize it. One of the values of corporate culture is safety. The safety culture is part of an corporate culture that responds to safety issues. Even in the safety culture, it is possible to identify important artifacts, values or assumptions.

Úvod

Istú formu kultúry bolo a je možné identifikovať od počiatku ľudskej civilizácie. Kultúra zahŕňa postoje, postupy či správanie jednotlivcov v nej, ktoré ju zároveň ovplyvňujú a formujú.

Je preukázané, že organizačná kultúra je jednou z ciest k úspechu každej organizácie. Záporná organizačná kultúra môže mať opačný výsledok a na organizáciu pôsobiť negatívne, spomaľovať jej rast a v krajnom prípade byť dôvodom jej zániku.

V organizačnej kultúre sa odzrkadľujú všetky jej hodnoty, ktoré sú pre ňu dôležité a ktoré sa jej vedenie snaží presadzovať naprieč celou organizáciou. Úspešnosť uplatňovania organizačnej kultúry je podmienená okrem snahy vedenia organizácie aj prijatím či stotožnením sa s jednotlivými hodnotami kultúry samotnými zamestnancami danej

organizácie. Práve ľudský faktor výrazne ovplyvňuje a formuje kultúru v organizácii, no aj kultúra dokáže meniť a prispôsobovať povedomie a správanie sa zamestnancov.

Podľa jednotlivých hodnôt organizačnej kultúry v nej môžu súbežne vznikať aj subkultúry zamerané na dosahovanie a presadzovanie jednotlivých hodnôt. Jednou z mnohých hodnôt organizácii je aj bezpečnosť, ktorej organizácie v súčasných podmienkach pripisujú čoraz väčšiu dôležitosť.

Kultúra bezpečnosti ako súčasť organizačnej kultúry je pokladaná za jeden z vnútorných činiteľov bezpečnosti. Má preukázaný vplyv nie len na komplexnú bezpečnosť organizácie, ale aj na hodnoty ďalších vnútorných činiteľov, ktorými sú zraniteľnosť a odolnosť organizácie.

1. Kultúra

Pôvod pojmu kultúra z antropologického hľadiska siaha až do antického staroveku. Vznikol z latinského „colere“, resp. „colo“ v súvislosti s obrábaním poľnohospodárskej pôdy (agri – culture). Základy pochopenia kultúry ako indikátoru ľudskej vzdelanosti položil až Marcus Tullius Cicero charakterizovaním filozofie ako kultúry ducha. Stredoveká kultúra bola pod silným vplyvom náboženstva a cirkvi. Príchodom renesancie a humanizmu nastalo znovuzrodenie antického významu pojmu kultúra (Soukup, 2004).

Nový prístup k používaniu pojmu kultúra v anglosaských krajinách prinieslo dielo anglického antropológa Edwarda Burnetta Tylora, ktorý kultúru definoval ako komplexný celok, ktorého súčasťou je umenie, poznanie, právo, morálka, viera, zvyky a ostatné obyčaje a schopnosti, ktoré človek, ako člen spoločnosti nadobudol a osvojil si ich (Sušická, 2005).

V súčasnosti je možné rozdeliť kultúru na (Sušická, 2005):

1. *hmotnú (materiálnu) kultúru* – materiálne výtvyry ľudí (nepatrí sem príroda, no park či záhrada už áno, pretože sú výsledkom ľudskej činnosti),
2. *duchovnú (nemateriálnu) kultúru*, ktorá sa člení na:
 - sociokultúrne regulatívy (zákony, normy, pravidlá, hodnoty, tabu),
 - idey (náboženstvo, mýty, humanizmus) a symbolické systémy (písmo, gestá, jazyk, reč, nehmotné umenie ako hudba či tanec),
 - inštitúcie ovplyvňujúce ľudské chovanie (cirkev, rodina, manželstvo).

Existujú rôzne prístupy k definovaniu pojmu kultúra. Niektorí autori na základe uvedených skutočností konštatujú, že kultúra nemusí obsahovať len ľudové piesne, kroje či maľby umelcov, ale rovnako do nej patria koncentračné tábory, teroristické útoky či zbrane hromadného ničenia, pretože to všetko sú výtvyry ľudskej činnosti. Ak pristúpime k pochopeniu kultúry, do ktorej patria historické nože, dýky a meče, potom musíme pripustiť, že sem budú patriť aj zbrane a atómové bomby. Na základe uvedeného môžeme konštatovať, že existuje spojenie medzi kultúrou a istým druhom ohrozenia, nebezpečenstva, voči ktorým je potrebné sa chrániť (Soukup, 2004).

Pôsobenie každého človeka ovplyvňuje určitý druh kultúry a zároveň človek svojimi činnosťami túto kultúru vytvára. Pôsobenie kultúry na jedinca sa prejavuje v jeho osobnosti, možno hovoriť o mentálnom naprogramovaní (Nový, 2010).

2. Organizačná kultúra

Organizačnú kultúru (firemnú, podnikovú, korporáčnú) považujeme za jeden z druhov kultúry, ktoré má svoje špecifiká. Cieľom každej organizácie je v najmä jej prežitie a napredovanie, no v dnešnej dobe neustálych zmien, dynamického rozvoja a konkurencie to jednoduché nie je. Organizácie, ktoré si však uvedomujú, že ľudia - zamestnanci im môžu pomôcť pri naplňaní hlavných cieľov majú veľkú konkurenčnú výhodu. Organizácia navonok vystupuje ako jednotný celok, zvnútra ju tvoria jedinci, ktorí zohrávajú špecifické funkcie. Funkcie, ktoré jedinci v organizácii zohrávajú sú individuálne. Je však možné konštatovať, že organizačná kultúra predstavuje faktor, ktorý výrazne napomáha pri dosahovaní cieľov organizácie.

Záujem o firemnú kultúru narástol v deväťdesiatych rokoch 20. storočia, po tom, ako bol najmä v japonských firmách dokázaný pozitívny vplyv firemnej kultúry na ich výsledky. Pri skúmaní týchto organizácii bola identifikovaná úprimná snaha všetkých zamestnancov správať sa ku kolegom a klientom slušne, čestne a spravodlivo, zároveň organizácie mali evidentný a jasný zámer poskytovať kvalitnú prácu, výrobky či služby (Křivohlavý, 1995).

Organizačnú kultúru je možné identifikovať v každej organizácii, samozrejme, je jedinečná a špecifická. Vzniká a zaniká spoločne s organizáciou, nie je možné je odstrániť. Organizačnú kultúru v organizácii môžeme označiť za proces, ktorý prebieha nepretržite počas jej existencie až po jej zaniknutie. Niektorí by mohli namietat, že organizačná kultúra nie je súčasťou všetkých organizácií. V takýchto prípadoch hovoríme o slabšej alebo negatívnej podobe organizačnej kultúry. Je to možný dôsledok toho, že ešte aj v dnešnej dobe vo väčšine organizácií ich kultúra vzniká spontánne.

Význam organizačnej kultúry rastie nárokmi na schopnosť rýchlej adaptácie organizácií na svoje okolie. Správne zavedená organizačná kultúra pôsobí na súdržnosť a prispôsobivosť organizácie. Samotnú organizačnú kultúru nie je jednoduché pozorovať, je potrebné zamerať sa najmä na jej prejavy (Nový, 2010).

Lorsch hovorí, že organizačná kultúra je komplexom názorov a presvedčení vrcholového manažmentu organizácie, ktoré sa týkajú riadenia celej organizácie a usmerňovania práce jej zamestnancov. Napriek tomu, že vrcholový manažment nemá vždy plnú dôveru zamestnancov, jeho rozhodnutia výrazne ovplyvňujú činnosť zamestnancov (Luknič, 1994).

Pfeifer a Umlaufová (1993) prijali stručnejšiu definíciu organizačnej kultúry, ktorá hovorí, že organizačná kultúra je súhrn predstáv, prístupov a hodnôt všeobecne uznávaných a dlho udržiavaných v organizácii.

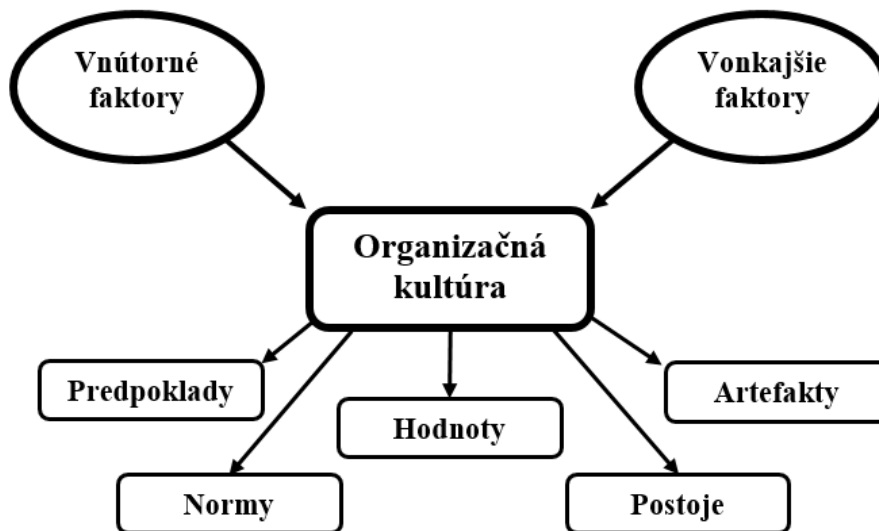
Čihovská (2001) definuje organizačnú kultúru ako súbor symbolov, hodnôt, postojov a etických východísk, perspektív a predpokladov, ktoré priamo ovplyvňujú konanie zamestnancov medzi sebou i vo vzťahu k vonkajšiemu okoliu.

Z uvedených definícií môžeme konštatovať, že organizačná kultúra je súbor základných predpokladov, postojov, hodnôt a noriem právania sa, ktoré sa šíria naprieč celou organizáciou a odrážajú sa v cítení, myslení a správaní sa vedenia organizácie a jej zamestnancov. Organizačná kultúra je prvkom, ktorý spôsobuje, že zamestnanci v podobných situáciách reagujú rovnakým spôsobom. Organizačnú kultúru je možné pokladať za neviditeľnú silu, ktorá riadi a definuje atmosféru v organizácii.

Prvky organizačnej kultúry predstavujú základné stavebné komponenty kultúrneho systému. Môžeme medzi ne zaradiť (Nový, 2010):

- *základné predpoklady* – zaužívané predstavy o fungovaní systému, ktoré zamestnanci pokladajú za samozrejmé,
- *normy správania* – zásady správania sa v skupine, ktoré sú skupinou akceptované (napr. spôsob jednania so zákazníkmi),
- *hodnoty* – dôležitý nástroj formovania organizačnej kultúry, pretože tie prvky čo jedinec pokladá za dôležité, sa premietajú do jeho rozhodovania,
- *postoje* – spôsob hodnotenia či posúdenia objektu, na základe ktorého v niektorých situáciách vzniká akčná pohotovosť,
- *artefakty materiálnej a nemateriálnej povahy (vonkajšie prejavy kultúry)* – budovy, hmotné produkty organizácie či jazyk, zvyky, rituály.

Faktory organizačnej kultúry priamo ovplyvňujú obsah a silu organizačnej štruktúry. Sila organizačnej štruktúry predstavuje mieru nakoľko sú jednotlivé normy, hodnoty a postoje v organizácii uplatňované (Nový, 2010). Faktory organizačnej kultúry na základe ich pôvodu je možné rozdeliť na vnútorné a vonkajšie.



Obrázok 1 Faktory ovplyvňujúce organizačnú kultúru. Vlastné spracovanie

Medzi vnútorné faktory, ktoré ovplyvňujú organizačnú kultúru patria:

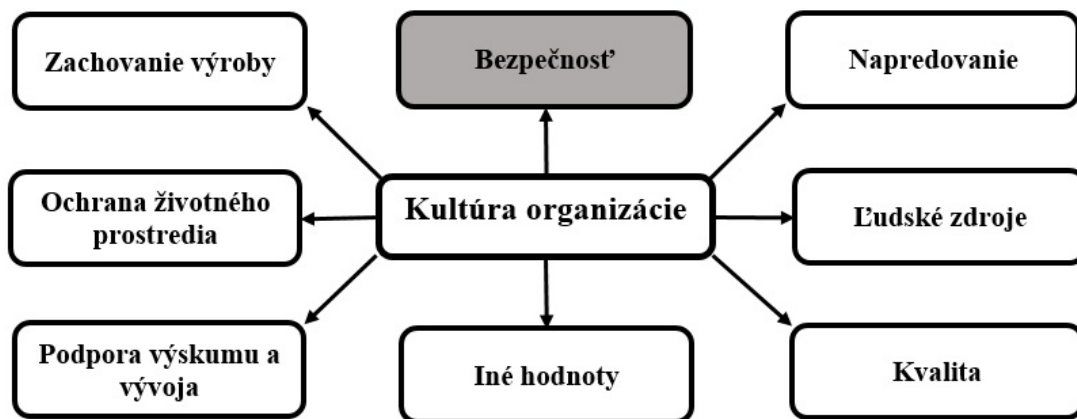
- história organizácie (vplyv, vek, stupeň vývoja),
- veľkosť organizácie,
- aktíva organizácie,
- právna úprava organizácie,

- oblasť záujmu,
- používané technológie a procesy,
- stratégia organizácie,
- zamestnanci (vzdelanie, mentalita, postoje).

Vonkajšie faktory ovplyvňujúce organizačnú kultúru sú:

- pozícia na trhu,
- konkurencia,
- národná kultúra,
- geografická dislokácia,
- ekonomický systém,
- sociálny systém,
- legislatíva,
- ekológia,
- úroveň vedy a výskumu v odbore.

Hodnoty organizačnej kultúry predstavujú základné spôsoby správania, komunikácie a postojov v rámci organizácie aj za jej hranicami. Ovplyvňujú pracovné postupy a podporujú efektívne fungovanie celej organizácie. S hodnotami organizačnej kultúry musí byť stotožnený čo najväčší počet jej zamestnancov. Veľkú úlohu pri stotožňovaní sa s hodnotami organizačnej kultúry zohráva manažment organizácie, ktorý ich musí aktívne presadzovať.



Obrázok 2 Možné hodnoty organizačnej kultúry. Vlastné spracovanie

V každej organizácii hodnoty organizačnej kultúry môžu byť jedinečné v závislosti od rôznych vplyvov. Pri snahe o dosiahnutie a presadenie niektorých hodnôt môžeme hovoriť o subkultúre, ktorá je začlenená v komplexnej organizačnej kultúre a ja zameraná na konkrétnu z presadzovaných hodnôt.

V súčasnosti sa bezpečnosť takmer v každej organizácii pokladá za jednu z hlavných priorít a hodnôt. Bezpečnosť organizácie je možné charakterizovať ako neustále efektívne využívanie dostupných zdrojov, ktoré zabezpečujú stabilné fungovanie v súčasnosti a nepretržitý rozvoj v budúcnosti. Bezpečnosť organizácie musí aktívnym prístupom odpovedať na otázky:

- Ako môže byť ohrozená bezpečnosť?
- Prečo môže byť ohrozená bezpečnosť?

- Ako vytvoriť efektívny bezpečnostný systém ochrany aktív?

Organizáciu možno pokladať za bezpečnú v prípade, že ju nie je možné považovať za zdroj ohrozenia, teda neohrozuje seba ani svoje okolie. Jej stabilný stav umožňuje stály rozvoj a aktívne plnenie stanovených cieľov. Je schopná eliminovať a minimalizovať vnútorné a vonkajšie ohrozenia rôznej povahy a zároveň je schopná na ne reagovať zmenou svojho stavu či prostredia. Dosahovanie a presadzovanie bezpečnosti naprieč organizáciou jej vrcholovým manažmentom a akceptovanie a stotožnenie sa s touto organizačnou hodnotou môžeme definovať ako kultúru bezpečnosti organizácie.

3. Kultúra bezpečnosti

Cieślarczyk (2011) pokladá kultúru bezpečnosti za spôsob uvažovania o bezpečnosti (čo je bezpečnosť, možnosť vyjadrenia bezpečnosti), vnímania bezpečnosti a zisťovania hodnôt bezpečnosti (ako dosiahnuť bezpečnosť, aké prostriedky, techniky a technológie možno použiť na dosiahnutie bezpečnosti).

Lee definuje kultúru bezpečnosti organizácie ako výsledok individuálnych a skupinových hodnôt, postojov a prejavov správania, ktoré odrážajú záväzky vedenia organizácií v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (Guldenmund, 2010).

Berends (1996) hovorí, že kultúra bezpečnosti je ovplyvňovaná podvedomým správaním sa zamestnancov organizácií v otázkach bezpečnosti.

Ostormova predstava kultúry bezpečnosti spočíva v tom, že názory a postoje organizácie, ktoré sa prejavujú v rámci jej činnosti, postupov a politík, majú vplyv na jej výsledky v oblasti bezpečnosti (Guldenmund, 2000).

Kultúru bezpečnosti je teda možné definovať ako sústavu hodnôt, tradícií, charakteristík, prístupov a postojov organizácie ako aj jednotlivcov, ktorá otázky bezpečnosti organizácie pokladá za najvyššiu prioritu, a ktorým musí byť venovaná adekvátna pozornosť vzhľadom na ich dôležitosť naprieč celou organizáciou (Kirschstein, 2013).

Považujeme za významné zvýrazniť aj roviny analýzy kultúry bezpečnosti organizácie. Tieto roviny sú dve:

- rovina manažmentu organizácie, kde je rozhodujúce vnímanie významu zaistenia bezpečnosti pre pretrvanie a rozvoj organizácie a jej praktické ukotvenie v politike bezpečnosti organizácie a presadzovanie v riadiacich procesoch.
- rovina individuálna, kde je kritériom bezpečnostné povedomie a reálne rešpektovanie zásad bezpečnosti a bezpečnostného správania sa každým zamestnancom.

Na základe výskumov a skúsenosti z pochybenia organizácií v procese manažérstva bezpečnosti sa v posledných rokoch čoraz viac objavujú rozpory v tom, aké sú základné charakteristiky kultúry bezpečnosti. Je potrebné uviesť charakteristiky kultúry bezpečnosti na základe jej štruktúry (artefakty, hodnoty a predpoklady).

Tabuľka 1 Prvky kultúry bezpečnosti organizácií. Vlastné spracovanie

Prvky	Príklady
Artefakty	
Predmet	Prijatie bezpečnostnej politiky organizácie
Jazyk	Žiadna strata času spôsobená nehodami
Rituál	Pravidelné hodnotenie bezpečnosti
Chovanie	Použitie predpísaných osobných ochranných prostriedkov
Hodnoty	Bezpečnosť na prvom mieste
	Netolerovanie bezpečnostných nedostatkov
	Poučenie sa z chýb
Predpoklady	Následkom nedbalosti sú nehody
	Niektorí ľudia majú sklon k nehodám
	Pri dosahovaní cieľov je potrebné zohľadniť riziká
	Úroveň bezpečnosti je možné vždy zvýšiť
	Nehodám sa dá vyhnúť
	Zariadenie s dôkladnou projekciou je v svojej podstate bezpečné

Okrem príkladov uvedených v predchádzajúcej tabuľke môžeme za artefakty kultúry bezpečnosti organizácie pokladať stav, kedy sa vrcholový manažment organizácie aktívne a hlási k presadzovaniu bezpečnosti využitím postupného a viditeľného prístupu. Zároveň je potrebné pravidelné hodnotenie týchto činností a udržiavanie dobrých vzťahov s dozornými a hodnotiacimi skupinami. O zisteniach a nápravách, ktoré sú prijaté na odstránenie zistených nedostatkov je potrebné viesť kvalitnú dokumentáciu. Samozrejme organizácie sú povinné dodržiavať povinnosti vyplývajúce zo zákonov a noriem a zaistiť odbornú spôsobilosť všetkých svojich zamestnancov, u ktorých to charakter ich práce vyžaduje. Na celý tento proces ako aj na pravidelné hodnotenie bezpečnosti je dôležité vyčlenenie dostatočných zdrojov vrcholovým manažmentom.

Najdôležitejšou hodnotou kultúry bezpečnosti organizácie je zdôraznenie prvoradosti bezpečnosti v organizácii. Tento názor mi musí vedenie ako aj samotný zamestnanci osvojiť a stotožniť sa s ním. Bezpečnosť je nutné neustále zvyšovať a prijaté opatrenia prispôbovať novo vzniknutým ohrozeniam. O bezpečnosti je potrebné neustále komunikovať a zvyšovať vedomosti o spôsoboch jej zaistenia.

Nadčasové myslenie vedenia organizácie v otázkach bezpečnosti možno pokladať za jeden z predpokladov kultúry bezpečnosti, kedy je aktívnym prístupom ku bezpečnosti možné zaistiť stav, v ktorom bude organizácie vždy minimálne o jeden krok vpred. Je dôležité si uvedomiť, že za bezpečnosť v organizácii nie sú zodpovedný len manažéri organizácie ale aj všetci jej zamestnanci, preto je dôležité chyby jednotlivcov adekvátne trestať, upozorňovať na ne, no zároveň k nim pristupovať v takej miere aby samotný zamestnanci nemali v budúcnosti strach z možných trestov či pri ich oznamovaní.

Kultúru bezpečnosti môžeme pokladať za činiteľ bezpečnosti organizácie, pretože svojou pôsobnosťou môže ovplyvňovať najmä vnútorné činitele bezpečnosti organizácie (vnútorné bezpečnostne prostredie, zraniteľnosť, odolnosť).

Kultúra bezpečnosti je v priamej interakcii s vnútorným bezpečnostným prostredím organizácie. Jej úroveň a zmeny tejto úrovne čiastočne stanovujú hodnotu bezpečnostného

prostredia. Zároveň prvky kultúry bezpečnosti ako prijatie bezpečnosti vrcholovým manažmentom, vyčlenenie potrebných síl a zdrojov, vytvorenie a zavedenie potrebných dokumentov a smerníc, existencia zákonov a noriem majú vplyv na zraniteľnosť a odolnosť organizácie.

Pri hodnotení bezpečnosti organizácie vychádzame zo vzájomných vzťahov jednotlivých vnútorných a vonkajších činiteľov bezpečnosti. Na základe uvedeného je potrebné upriamiť pozornosť na kultúru bezpečnosti, ktorá svojim vplyvom na vybrané činitele bezpečnosti môže ovplyvňovať aj úroveň bezpečnosti organizácie. Aj preto je potrebné definovať nástroje hodnotenia kultúry bezpečnosti organizácie, ktoré by poskytli hodnoty využiteľné pre model hodnotenia jej komplexnej bezpečnosti.

Záver

Perspektívy organizačnej kultúry je možné využiť ako rámec pre zhodnotenie hodnôt, postojov či presvedčení o bezpečnosti. Je dôležité identifikovať smerovanie organizácie vzhľadom k rešpektovaniu kultúry bezpečnosti v nej.

Akokoľvek definovanú organizačnú kultúru môžeme pokladať za cestu k úspechu organizácií vo všetkých jej sektoroch. Možno konštatovať, že hlavnou úlohou organizačnej kultúry je prispieť k úspechu celej organizácie. Jednou z hodnôt každej organizačnej kultúry je dosiahnutie a trvalé zaistenie bezpečnosti. Na tento účel organizácia podniká potrebné kroky a vykonáva špecifické činnosti. Tieto činnosti sa odzrkadľujú na dosahovaných výsledkoch a vo vedomí a konaní zamestnancov organizácie. Všetky tieto činnosti a procesy môžeme charakterizovať ako kultúru bezpečnosti. Teda tú časť organizačnej kultúry, ktorá je zameraná na riešenie otázok bezpečnosti a jej zaistenie.

Rovnako ako pri organizačnej kultúre aj pri kultúre bezpečnosti je možné identifikovať a charakterizovať základné artefakty, hodnoty a predpoklady, ktoré sú nápomocné pri identifikovaní a hodnotení kultúry bezpečnosti.

Grantová podpora

Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia projektu *IGP 201702 Východiská pre skúmanie kultúry bezpečnosti organizácií a spôsobov merania jej vplyvu na bezpečnosť organizácie*.

Literatúra

BERENDS, J.J. 1996. *On the measurement of safety culture* (nepublikovaný rukopis). Eindhoven University of technology, Eindhoven.

CIEŚLARCZYK, M. 2011. *Kultura bezpieczeñstwa i obronnoœci*. Siedlce, 2011. 280 s. ISBN 978-83-7051-615-4

ČIHOVSKÁ, V. – HANULÁKOVÁ, E. – LIPIANSKA, J. 2001. *Firemní imidž: Kultura – Identita – Dizajn – Komunikácia*. Bratislava: Eurounion, 2001. ISBN 80-88984-24-6.

- GULDENMUND, F.W. 2010. *Understanding and exploring safety culture*. Proefschriftmaken.nl, 2010. 270s. ISBN 978-90-8891-138-5.
- GULDENMUND, F.W. 2000. *The nature of safety culture: a review of theory and research*. In: Safety science. Elsevier Science, 2010. 42s.
- KIRSCHSTEIN, G. 2013. *Jak je možné zlepšovat kvalitu bezpečnosti práce a zajistit stálý růst kultury bezpečnosti ve firmě?* In: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 2013, Ostrava. [online]. [cit. 21.11.2017]. Dostupné na: <http://www.kirschstein.org/download/art-zlepsovat-kvalitu-bezpecnosti-prace.pdf>
- KŘIVOHLAVÝ, J. 1995. *Tajemství úspěšného jednání*. Praha: Grada, 1995. ISBN 80-85623-84-6.
- LUKNIČ, A. S. 1994. *Štvrtý rozmer podnikania etika*. Slovak Academic Press, 1994. ISBN 80-85665-30-1.
- NOVÝ, I. – LUKÁŠOVÁ, R. 2010. *Organizační kultura*. Praha: Grada, 2010. 240 s. ISBN 80-247-0648-2.
- PFEIFER, L. – UMLAUFOVÁ, M. 1993. *Firemní kultura: Síla sdílených cílů, hodnot a priorit*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80-7169-018-X.
- SOUKUP, V. 2004. *Přehled teorií kultury*. Prvé vydanie. Praha: Portál, 2004. 229 s. ISBN 80-7178-929-1.
- SUŠICKÁ, V. 2005. *Definice kultury*. FF UK v Prahe. [on line]. [cit. 23.22.2017]. Dostupné na: <http://ff.cuni.cz/ustavy/uprav/pages/semi/Definicekultury.doc>