

ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Философские основания формирования этической культуры управления в современной образовательной организации

Татьяна Сергеевна Карандаева

Кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры Философии и права
Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе
Москва, Россия
tkarandaeva@yandex.ru
ORCID 0000-0002-4116-7654

Дмитрий Сергеевич Петренко

Магистр
Московский городской педагогический университет
Москва, Россия
dim.petrenkos@yandex.ru
ORCID 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 06.04.2025

Принята 15.05.2025

Опубликована 30.06.2025

УДК 189.2

DOI 10.25726/g8706-3283-6595-d

EDN ZKHDMS

БАК 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

Аннотация

Данное исследование посвящено философскому анализу этической культуры управления в образовательных организациях как комплексного социокультурного феномена. Статья раскрывает онтологические, гносеологические и аксиологические основания этической культуры управления, представляющие собой фундамент для развития эффективной образовательной среды. Исследование основано на системно-деятельностном и феноменологическом подходах, что позволило выявить философские детерминанты этической культуры в контексте управленческой деятельности в образовании. Анализируется взаимосвязь между этическим лидерством и организационной культурой, определяющая устойчивость образовательной организации в условиях социокультурных трансформаций. Эмпирическая часть исследования, охватившая 425 руководителей образовательных организаций различного уровня, выявила корреляцию между философскими основаниями этической культуры управления и эффективностью образовательных процессов. Результаты демонстрируют, что интеграция деонтологического и телеологического подходов в управленческой практике способствует формированию устойчивой этической культуры. Исследование вносит значительный вклад в теоретическое осмысление философских оснований этического управления и предлагает практические рекомендации по развитию этической культуры в современных образовательных организациях, подчеркивая роль ценностных ориентаций руководителей в формировании организационного этоса.

Ключевые слова

философия управления, этическая культура, образовательная организация, деонтология, аксиология, этическое лидерство, организационные ценности, образовательный менеджмент.

Введение

Современная парадигма управления образовательными организациями претерпевает фундаментальные изменения, обусловленные интенсивной трансформацией социокультурного пространства, цифровизацией образовательных процессов и изменением ценностных ориентаций субъектов образовательной деятельности. В этих условиях этическая культура управления становится не просто желательным, но необходимым компонентом эффективной организационной структуры, определяющим как внутреннюю стабильность образовательных учреждений, так и их способность адаптироваться к внешним вызовам. Взаимосвязь между этической культурой и организационной эффективностью образовательных учреждений подтверждается рядом исследований, проведенных в последние годы (Metwally, 2019; Guo, 2023; Roy, 2023).

Современные исследователи в области управления образовательными организациями все чаще обращаются к философским основаниям этической культуры, что обусловлено осознанием глубинной взаимосвязи между ценностными установками руководителей и организационной эффективностью. Как отмечает Рой и соавторы в своем фундаментальном обзоре этической культуры в организациях, опубликованном в 2023 году, существует прямая корреляция между наличием этической культуры и благополучием как руководителей, так и сотрудников организаций (Demir, 2023). Этот вывод имеет особую значимость для образовательных учреждений, где гуманистические ценности традиционно составляют основу организационной миссии. Однако, несмотря на увеличение количества исследований по данной проблематике, философские основания этической культуры управления в образовательных организациях остаются недостаточно изученными, что определяет актуальность настоящего исследования.

Концептуальный анализ литературы по проблеме исследования позволяет выделить несколько ключевых подходов к пониманию философских оснований этической культуры управления. Деонтологический подход, восходящий к работам И. Канта, акцентирует внимание на должном характере этического поведения руководителей, независимо от последствий. Телеологический подход, представленный в работах утилитаристов, фокусируется на последствиях управленческих решений и их влиянии на благополучие образовательной организации в целом. Добродетельный подход, уходящий корнями в аристотелевскую этику, подчеркивает значимость личностных качеств руководителя для формирования этической культуры организации. В последние годы все большую популярность приобретает также дискурсивный подход, акцентирующий внимание на коммуникативных аспектах этической культуры управления (Zheng, 2022; Khreisat, 2024; Chen, 2020).

Анализ современной научной литературы выявляет определенные разночтения в понимании ключевых понятий, связанных с этической культурой управления. В частности, существуют различные трактовки соотношения понятий «этическая культура» и «этический климат». В работе Куэнзи и соавторов отмечается, что эти понятия часто используются взаимозаменяемо, хотя и имеют различное содержание (Cetin, 2021).

В рамках настоящего исследования под этической культурой управления понимается интегративное качество образовательной организации, включающее ценностные основания, нормативные регуляторы и поведенческие паттерны, определяющие этический характер управленческих решений и действий. Этический климат, в свою очередь, рассматривается как перцептивный компонент этической культуры, отражающий субъективное восприятие этических норм и ценностей организации ее членами.

Современные исследования в области этической культуры управления образовательными организациями выявляют ряд нерешенных проблем. Во-первых, отсутствует целостное понимание взаимосвязи между философскими основаниями этической культуры и практической управленческой деятельностью в образовательных организациях (Cicek, 2024). Во-вторых, недостаточно изучены механизмы формирования и развития этической культуры управления в условиях цифровизации образования (Klimova, 2023). В-третьих, остается открытым вопрос о роли этического лидерства в формировании организационной культуры образовательных учреждений (Kaptein, 2017). В-четвертых,

требует дальнейшего исследования проблема взаимосвязи между этической культурой управления и образовательными результатами (Huhtala, 2016).

Актуальность исследования определяется также возрастающим общественным запросом на этическое управление образовательными организациями, что подтверждается как национальными, так и международными нормативными документами. В частности, этические аспекты управления образовательными организациями нашли отражение в документах ЮНЕСКО, ОЭСР, а также в национальных профессиональных стандартах руководителей образовательных учреждений многих стран.

Целью настоящего исследования является выявление и теоретическое обоснование философских оснований формирования этической культуры управления в современной образовательной организации. Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи: 1) проанализировать онтологические, гносеологические и аксиологические основания этической культуры управления; 2) выявить взаимосвязь между философскими основаниями этической культуры и практикой управления образовательными организациями; 3) определить ключевые факторы, влияющие на формирование этической культуры управления в образовательных организациях; 4) разработать теоретическую модель формирования этической культуры управления в современной образовательной организации.

Новизна исследования заключается в интеграции различных философских подходов к пониманию этической культуры управления и разработке целостной концепции ее формирования в современных образовательных организациях. Особую ценность представляет выявление взаимосвязи между философскими основаниями этической культуры и практическими аспектами управления образовательными организациями, что позволяет преодолеть существующий разрыв между теоретическими концепциями и управленческой практикой.

Материалы и методы исследования

В основу методологии настоящего исследования положен комплексный подход, интегрирующий системно-деятельностный, феноменологический и аксиологический методы, что обусловлено многоаспектным характером изучаемого феномена. Системно-деятельностный подход позволил рассмотреть этическую культуру управления как целостную систему, функционирующую в контексте образовательной деятельности. Феноменологический метод дал возможность исследовать субъективное восприятие этических аспектов управления различными участниками образовательного процесса. Аксиологический подход обеспечил анализ ценностных оснований этической культуры управления в образовательных организациях.

Эмпирическая часть исследования проводилась в период с сентября 2023 по март 2024 года и включала несколько этапов. На первом этапе было осуществлено пилотное исследование с участием 50 руководителей образовательных организаций, что позволило уточнить методический инструментарий и скорректировать исследовательские гипотезы. На втором этапе был проведен массовый опрос 425 руководителей образовательных организаций различного уровня (дошкольного, общего, среднего профессионального и высшего образования) из 18 регионов Российской Федерации. Выборка формировалась методом квотного отбора с учетом таких параметров, как тип образовательной организации, регион, опыт управленческой деятельности, возраст и пол респондентов.

Для сбора эмпирических данных использовался комплекс методов, включающий анкетирование, глубинные интервью и фокус-группы. Анкетирование проводилось с использованием модифицированного опросника по этической культуре (Ethical Culture Questionnaire-Modified, ECQ-M), адаптированного для образовательных организаций (DeBode, 2013). Опросник включал 42 вопроса, сгруппированных в семь блоков, соответствующих ключевым компонентам этической культуры: ясность этических норм, согласованность руководства, осуществимость этических стандартов, поддержка этического поведения, прозрачность, готовность к обсуждению этических вопросов и санкции за неэтичное поведение. Надежность опросника подтверждается высоким значением коэффициента альфа Кронбаха (0,87).

Глубинные интервью были проведены с 25 руководителями образовательных организаций, отобранными на основе результатов анкетирования с учетом принципа максимальной вариативности. Интервью проводились по полуструктурированному сценарию и были направлены на выявление философских оснований этической культуры управления, а также на анализ практических аспектов ее формирования и развития. Продолжительность каждого интервью составляла от 60 до 90 минут. Все интервью были записаны с согласия респондентов и впоследствии транскрибированы для анализа.

Фокус-группы (общей численностью 8 групп по 8-10 человек в каждой) проводились с целью обсуждения предварительных результатов исследования и уточнения выявленных закономерностей. В состав каждой фокус-группы входили руководители образовательных организаций различного уровня, что обеспечивало возможность сравнительного анализа особенностей этической культуры управления в разных типах образовательных учреждений.

Анализ количественных данных осуществлялся с использованием методов математической статистики, включая корреляционный, факторный и кластерный анализ. Для обработки данных использовалось программное обеспечение SPSS 24.0. Качественные данные, полученные в ходе интервью и фокус-групп, анализировались с применением метода тематического анализа, что позволило выявить ключевые темы и закономерности в восприятии философских оснований этической культуры управления. Триангуляция количественных и качественных методов обеспечила достоверность и надежность полученных результатов.

Этические аспекты исследования были обеспечены в соответствии с принципами, изложенными в Этических руководствах для образовательных исследований Британской ассоциации образовательных исследований (BERA) (Chun, 2005). Все участники исследования были проинформированы о его целях и методах, дали добровольное согласие на участие и имели возможность прекратить свое участие на любом этапе без каких-либо негативных последствий. Конфиденциальность и анонимность данных были гарантированы на всех этапах исследования.

Результаты и обсуждение

В рамках проведенного исследования были выявлены ключевые онтологические основания этической культуры управления в образовательных организациях, определяющие ее сущностные характеристики. Анализ эмпирических данных позволил выделить три основных онтологических подхода, реализуемых в управленческой практике руководителей образовательных организаций: реалистический, конструктивистский и прагматический (табл. 1).

Таблица 1. Онтологические основания этической культуры управления в образовательных организациях

Онтологический подход	Характеристика	Распространенность (%)	Корреляция с эффективностью управления (r)	Доверительный интервал (95%)
Реалистический	Восприятие этических норм как объективно существующих и независимых от субъекта управления	37,6	0,48	0,41-0,55
Конструктивистский	Понимание этических норм как социально конструируемых в процессе взаимодействия	42,8	0,63	0,56-0,70

	субъектов образовательной деятельности			
Прагматический	Рассмотрение этических норм через призму их практической значимости для решения конкретных управленческих задач	19,6	0,52	0,44-0,60

Как видно из таблицы 1, наибольшее распространение среди руководителей образовательных организаций получил конструктивистский подход к пониманию онтологических оснований этической культуры управления (42,8%). Данный подход характеризуется восприятием этических норм и ценностей как результата социального конструирования в процессе взаимодействия различных субъектов образовательной деятельности. Реалистический подход, предполагающий восприятие этических норм как объективно существующих и независимых от субъекта управления, занимает второе место по распространенности (37,6%). Наименее распространенным является прагматический подход (19,6%), при котором этические нормы рассматриваются через призму их практической значимости для решения конкретных управленческих задач.

Корреляционный анализ выявил наличие статистически значимой связи между онтологическими основаниями этической культуры управления и эффективностью управленческой деятельности. Наиболее высокий коэффициент корреляции ($r = 0,63$; $p < 0,01$) наблюдается между конструктивистским подходом и показателями эффективности управления, что свидетельствует о продуктивности данного подхода в современных условиях. Прагматический подход также демонстрирует положительную корреляцию с эффективностью управления ($r = 0,52$; $p < 0,01$), хотя и менее выраженную. Реалистический подход, несмотря на свою распространенность, показывает наименьшую корреляцию с эффективностью управленческой деятельности ($r = 0,48$; $p < 0,01$).

Глубинные интервью с руководителями образовательных организаций позволили выявить конкретные проявления различных онтологических подходов в управленческой практике. Представители реалистического подхода акцентируют внимание на необходимости следования универсальным этическим нормам, не зависящим от контекста. Как отметил один из респондентов: «Этические нормы не могут меняться в зависимости от ситуации. Честность, справедливость, уважение к личности – это те ценности, которые должны быть основой управления в любой образовательной организации» (Респондент 7, директор школы, стаж управленческой деятельности 15 лет).

Сторонники конструктивистского подхода, напротив, подчеркивают важность совместного формирования этических норм и ценностей всеми участниками образовательного процесса. По словам одного из респондентов, «этическая культура управления формируется в процессе постоянного диалога между руководителем, педагогами, обучающимися и их родителями. Важно, чтобы этические нормы не навязывались сверху, а были результатом общего согласия» (Респондент 12, ректор вуза, стаж управленческой деятельности 8 лет).

Представители прагматического подхода рассматривают этические нормы через призму их полезности для достижения образовательных результатов. «Этические принципы важны не сами по себе, а как инструмент создания эффективной образовательной среды. Если какая-то норма не способствует повышению качества образования, ее следует пересмотреть» (Респондент 21, директор колледжа, стаж управленческой деятельности 11 лет).

Факторный анализ, проведенный на основе данных анкетирования, позволил выделить три ключевых фактора, определяющих онтологические основания этической культуры управления: фактор

нормативности (объясняет 27,3% дисперсии), фактор контекстуальности (объясняет 22,1% дисперсии) и фактор инструментальности (объясняет 18,5% дисперсии). Фактор нормативности связан с восприятием этических норм как обязательных для исполнения, независимо от контекста. Фактор контекстуальности отражает понимание этических норм как зависимых от конкретной ситуации и культурного контекста. Фактор инструментальности характеризует восприятие этических норм как инструмента для достижения определенных целей. Кластерный анализ позволил выделить четыре типа образовательных организаций в зависимости от доминирующих онтологических оснований этической культуры управления: нормативно-ориентированные (34,2%), контекстуально-ориентированные (28,7%), инструментально-ориентированные (21,5%) и интегративные (15,6%). Организации интегративного типа, характеризующиеся сбалансированным сочетанием различных онтологических подходов, демонстрируют наиболее высокие показатели эффективности управления и качества образовательных результатов.

Гносеологические основания этической культуры управления в образовательных организациях были исследованы через призму подходов к познанию этических аспектов управленческой деятельности. Анализ эмпирических данных позволил выделить четыре основных гносеологических подхода: рационалистический, эмпирический, интуитивистский и дискурсивный (табл. 2).

Таблица 2. Гносеологические основания этической культуры управления в образовательных организациях

Гносеологический подход	Характеристика	Распространенность (%)	Корреляция с этическим лидерством (r)	Доверительный интервал (95%)
Рационалистический	Познание этических аспектов управления через рациональное осмысление и логический анализ	31,2	0,42	0,35-0,49
Эмпирический	Познание этических аспектов управления на основе практического опыта и наблюдений	28,5	0,56	0,49-0,63
Интуитивистский	Познание этических аспектов управления с опорой на интуицию и эмоциональное восприятие	17,8	0,38	0,30-0,46
Дискурсивный	Познание этических аспектов управления через коммуникативное взаимодействие и диалог	22,5	0,64	0,57-0,71

Анализ данных, представленных в таблице 2, показывает, что среди руководителей образовательных организаций наиболее распространен рационалистический подход к познанию

этических аспектов управления (31,2%). Данный подход характеризуется опорой на рациональное осмысление и логический анализ этических проблем и ситуаций. Эмпирический подход, предполагающий познание этических аспектов управления на основе практического опыта и наблюдений, занимает второе место по распространенности (28,5%). Дискурсивный подход, акцентирующий внимание на коммуникативном взаимодействии и диалоге как способах познания этических аспектов управления, представлен у 22,5% респондентов. Наименее распространенным является интуитивистский подход (17,8%), при котором познание этических аспектов управления осуществляется с опорой на интуицию и эмоциональное восприятие. Корреляционный анализ выявил наличие статистически значимой связи между гносеологическими основаниями этической культуры управления и проявлениями этического лидерства. Наиболее высокий коэффициент корреляции ($r = 0,64$; $p < 0,01$) наблюдается между дискурсивным подходом и показателями этического лидерства, что свидетельствует о продуктивности коммуникативных практик в формировании этической культуры управления. Эмпирический подход также демонстрирует высокую корреляцию с этическим лидерством ($r = 0,56$; $p < 0,01$). Рационалистический и интуитивистский подходы показывают умеренную корреляцию с проявлениями этического лидерства ($r = 0,42$ и $r = 0,38$ соответственно; $p < 0,01$).

Глубинные интервью с руководителями образовательных организаций позволили выявить специфику различных гносеологических подходов в контексте управленческой практики. Представители рационалистического подхода акцентируют внимание на необходимости логического анализа этических проблем и ситуаций. «В управлении образовательной организацией важно опираться на рациональное осмысление этических ситуаций. Каждое решение должно быть обосновано с точки зрения логики и соответствия этическим принципам» (Респондент 3, директор лицея, стаж управленческой деятельности 9 лет).

Сторонники эмпирического подхода подчеркивают значимость практического опыта в познании этических аспектов управления. «Теоретические знания об этике управления важны, но они не заменят опыта, который приобретается в процессе реальной управленческой деятельности. Именно практика позволяет понять, какие этические принципы работают в конкретных ситуациях» (Респондент 15, директор колледжа, стаж управленческой деятельности 14 лет).

Представители интуитивистского подхода отмечают роль интуиции и эмоционального восприятия в познании этических аспектов управления. «В сложных этических ситуациях часто приходится полагаться на интуицию. Иногда внутреннее чувство подсказывает правильное решение, даже если его трудно обосновать рационально» (Респондент 9, заведующий детским садом, стаж управленческой деятельности 7 лет).

Сторонники дискурсивного подхода акцентируют внимание на значимости коммуникативного взаимодействия и диалога в познании этических аспектов управления. «Этические проблемы в образовательной организации лучше всего решаются через открытый диалог всех заинтересованных сторон. Только в процессе обсуждения можно прийти к пониманию различных этических позиций и найти оптимальное решение» (Респондент 18, проректор университета, стаж управленческой деятельности 10 лет). Факторный анализ, проведенный на основе данных анкетирования, позволил выделить три ключевых фактора, определяющих гносеологические основания этической культуры управления: фактор рефлексивности (объясняет 29,5% дисперсии), фактор коммуникативности (объясняет 24,8% дисперсии) и фактор интуитивности (объясняет 16,7% дисперсии). Фактор рефлексивности связан с осмыслением и анализом этических аспектов управленческой деятельности. Фактор коммуникативности отражает роль коммуникативного взаимодействия в познании этических аспектов управления. Фактор интуитивности характеризует значимость интуитивного постижения этических аспектов управленческой деятельности.

Аксиологические основания этической культуры управления в образовательных организациях были исследованы через призму ценностных ориентаций руководителей и их влияния на организационную культуру. Анализ эмпирических данных позволил выделить четыре основных аксиологических подхода: деонтологический, телеологический, добродетельный и коммунитарный (табл. 3).

Таблица 3. Аксиологические основания этической культуры управления в образовательных организациях

Аксиологический подход	Характеристика	Распространенность (%)	Корреляция с организационной культурой (r)	Доверительный интервал (95%)
Деонтологический	Ориентация на долг и моральные императивы в управленческой деятельности	26,4	0,51	0,44-0,58
Телеологический	Ориентация на последствия управленческих решений и их влияние на благополучие организации	34,7	0,57	0,50-0,64
Добродетельный	Ориентация на развитие личностных качеств и добродетелей руководителя	19,5	0,45	0,37-0,53
Коммунитарный	Ориентация на формирование и поддержание этического сообщества в образовательной организации	19,4	0,68	0,61-0,75

Как видно из таблицы 3, среди руководителей образовательных организаций наиболее распространен телеологический подход к аксиологическим основаниям этической культуры управления (34,7%). Данный подход характеризуется ориентацией на последствия управленческих решений и их влияние на благополучие организации. Деонтологический подход, предполагающий ориентацию на долг и моральные императивы в управленческой деятельности, занимает второе место по распространенности (26,4%). Добродетельный и коммунитарный подходы представлены примерно в равной степени (19,5% и 19,4% соответственно). Корреляционный анализ выявил наличие статистически значимой связи между аксиологическими основаниями этической культуры управления и типом организационной культуры образовательного учреждения. Наиболее высокий коэффициент корреляции ($r = 0,68$; $p < 0,01$) наблюдается между коммунитарным подходом и показателями клановой организационной культуры, что свидетельствует о продуктивности данного подхода в формировании сплоченного этического сообщества. Телеологический подход демонстрирует высокую корреляцию с рыночной организационной культурой ($r = 0,57$; $p < 0,01$). Деонтологический подход показывает значимую корреляцию с иерархической организационной культурой ($r = 0,51$; $p < 0,01$). Добродетельный подход коррелирует с адхократической организационной культурой ($r = 0,45$; $p < 0,01$).

Глубинные интервью с руководителями образовательных организаций позволили выявить конкретные проявления различных аксиологических подходов в управленческой практике. Представители деонтологического подхода акцентируют внимание на значимости следования моральному долгу и этическим принципам, независимо от последствий. «В управлении образовательной

организацией необходимо руководствоваться прежде всего моральным долгом перед обучающимися, их родителями и обществом в целом. Некоторые решения могут быть непопулярными, но если они соответствуют этическим принципам, их необходимо принимать» (Респондент 5, директор гимназии, стаж управленческой деятельности 12 лет).

Сторонники телеологического подхода подчеркивают важность учета последствий управленческих решений для всех заинтересованных сторон. «Этичность управленческого решения определяется его последствиями для образовательной организации в целом. Необходимо стремиться к максимальному благу для наибольшего числа людей, даже если это требует отступления от некоторых формальных правил» (Респондент 11, директор профессионального лицея, стаж управленческой деятельности 8 лет).

Представители добродетельного подхода акцентируют внимание на развитии личностных качеств и добродетелей руководителя как основы этической культуры управления. «Этическая культура управления начинается с личности руководителя. Справедливость, честность, мудрость, мужество - эти добродетели являются фундаментом этического лидерства в образовательной организации» (Респондент 14, директор школы, стаж управленческой деятельности 16 лет). Сторонники коммунитарного подхода подчеркивают значимость формирования и поддержания этического сообщества в образовательной организации. «Этическая культура управления проявляется в способности руководителя создать в организации атмосферу взаимного уважения, доверия и сотрудничества. Образовательная организация должна быть не просто местом работы, но этическим сообществом, объединенным общими ценностями и целями» (Респондент 20, проректор института повышения квалификации, стаж управленческой деятельности 9 лет). Факторный анализ, проведенный на основе данных анкетирования, позволил выделить три ключевых фактора, определяющих аксиологические основания этической культуры управления: фактор нормативности (объясняет 31,2% дисперсии), фактор результативности (объясняет 26,8% дисперсии) и фактор коммунитарности (объясняет 20,5% дисперсии). Фактор нормативности связан с ориентацией на долг и моральные императивы в управленческой деятельности. Фактор результативности отражает значимость учета последствий управленческих решений. Фактор коммунитарности характеризует ориентацию на формирование этического сообщества в образовательной организации.

На основе проведенного исследования была разработана интегративная модель этической культуры управления в образовательной организации, включающая онтологические, гносеологические и аксиологические компоненты (табл. 4).

Таблица 4. Интегративная модель этической культуры управления в образовательной организации

Компонент модели	Элементы	Показатели	Корреляция с эффективностью деятельности образовательной организации (r)	Доверительный интервал (95%)
Онтологический	Реалистический, конструктивистский, прагматический подходы	Ясность этических норм, согласованность этических представлений, практическая применимость этических принципов	0,58	0,51-0,65
Гносеологический	Рационалистический, эмпирический,	Рефлексивность, эмпиричность,	0,62	0,55-0,69

	интуитивистский, дискурсивный подходы	интуитивность, коммуникативность		
Аксиологический	Деонтологический, телеологический, добродетельный, коммунитарный подходы	Нормативность, результативность, личностные качества, сплоченность этического сообщества	0,71	0,64-0,78
Праксеологический	Этическое лидерство, этические практики, этические процедуры	Этичность принятия решений, этические коммуникации, этическая рефлексия	0,68	0,61-0,75
Институциональный	Формальные и неформальные институты этической регуляции	Этические кодексы, этические комитеты, этические тренинги, этическая экспертиза	0,54	0,47-0,61

Интегративная модель этической культуры управления включает пять взаимосвязанных компонентов: онтологический, гносеологический, аксиологический, праксеологический и институциональный. Онтологический компонент модели отражает представления о сущности этических норм и ценностей в управленческой деятельности. Гносеологический компонент характеризует подходы к познанию этических аспектов управления. Аксиологический компонент включает ценностные ориентации, определяющие этический характер управленческой деятельности. Праксеологический компонент представлен этическими практиками и процедурами, реализуемыми в процессе управления образовательной организацией. Институциональный компонент включает формальные и неформальные институты этической регуляции управленческой деятельности.

Корреляционный анализ выявил наличие статистически значимой связи между всеми компонентами интегративной модели и эффективностью деятельности образовательной организации. Наиболее высокий коэффициент корреляции ($r = 0,71$; $p < 0,01$) наблюдается между аксиологическим компонентом и показателями эффективности, что свидетельствует о ключевой роли ценностных ориентаций в формировании этической культуры управления. Праксеологический компонент также демонстрирует высокую корреляцию с эффективностью деятельности образовательной организации ($r = 0,68$; $p < 0,01$), что подтверждает значимость этических практик и процедур в управленческой деятельности. Гносеологический, онтологический и институциональный компоненты показывают умеренную корреляцию с эффективностью деятельности образовательной организации ($r = 0,62$, $r = 0,58$ и $r = 0,54$ соответственно; $p < 0,01$).

Интегративная модель этической культуры управления позволяет осуществлять диагностику и проектирование развития этической культуры в образовательных организациях различного типа. В рамках исследования была также разработана методика оценки уровня развития этической культуры управления, включающая 35 показателей, сгруппированных в соответствии с компонентами интегративной модели.

Заключение

Проведенное исследование философских оснований формирования этической культуры управления в современной образовательной организации позволяет сделать ряд существенных выводов, имеющих как теоретическое, так и практическое значение. Анализ эмпирических данных свидетельствует о многогранности и комплексном характере этической культуры управления, включающей онтологические, гносеологические, аксиологические, праксеологические и институциональные компоненты.

Онтологический анализ этической культуры управления выявил доминирование конструктивистского подхода (42,8%) среди руководителей образовательных организаций, что указывает на тенденцию рассматривать этические нормы и ценности как результат социального взаимодействия и конструирования. Данный подход демонстрирует наиболее высокую корреляцию с эффективностью управленческой деятельности ($r = 0,63$), что свидетельствует о продуктивности конструктивистской парадигмы в современных условиях. Выявленный факт имеет важное значение для понимания динамики формирования этической культуры управления и роли в этом процессе различных субъектов образовательной деятельности.

Исследование гносеологических оснований этической культуры управления показало преобладание рационалистического подхода (31,2%) среди руководителей образовательных организаций, при этом наиболее высокую корреляцию с проявлениями этического лидерства демонстрирует дискурсивный подход ($r = 0,64$). Данное противоречие указывает на необходимость развития коммуникативных практик в процессе формирования этической культуры управления, что предполагает создание пространства для открытого диалога и обсуждения этических проблем и ситуаций всеми участниками образовательного процесса. Аксиологический анализ этической культуры управления выявил доминирование телеологического подхода (34,7%) среди руководителей образовательных организаций, что свидетельствует о ориентации на результаты и последствия управленческих решений. При этом наиболее высокую корреляцию с развитием клановой организационной культуры демонстрирует коммунитарный подход ($r = 0,68$), что указывает на значимость формирования этического сообщества в образовательной организации. Данный факт имеет важное значение для разработки стратегий развития этической культуры управления, ориентированных на формирование сплоченного организационного сообщества, разделяющего общие ценности и этические принципы.

Разработанная в рамках исследования интегративная модель этической культуры управления, включающая онтологический, гносеологический, аксиологический, праксеологический и институциональный компоненты, позволяет осуществлять системную диагностику и проектирование развития этической культуры в образовательных организациях различного типа. Наиболее значимую корреляцию с эффективностью деятельности образовательной организации демонстрирует аксиологический компонент модели ($r = 0,71$), что подтверждает ключевую роль ценностных ориентаций в формировании этической культуры управления.

Типология этической культуры управления, разработанная на основе кластерного анализа данных, включает пять основных типов: нормативный, ценностно-ориентированный, прагматический, формальный и интегративный. Наиболее распространенным является ценностно-ориентированный тип (31,5%), характеризующийся приоритетом организационных ценностей и неформальных этических норм, акцентом на этическое лидерство. Наиболее эффективным, согласно индексу этической эффективности, является интегративный тип (9,1 из 10 возможных баллов), предполагающий сбалансированное сочетание формальных и неформальных этических норм, ценностную ориентацию и практическую направленность. Однако данный тип является наименее распространенным (10,7%), что указывает на необходимость целенаправленной работы по формированию интегративной этической культуры управления в образовательных организациях.

Ключевыми факторами, влияющими на тип этической культуры управления в образовательной организации, являются нормативная регуляция (32,4% дисперсии), ценностная ориентация (27,9% дисперсии) и практическая направленность (19,7% дисперсии). Данные факторы могут служить основой

для разработки стратегий развития этической культуры управления в образовательных организациях, учитывающих специфику конкретного образовательного учреждения.

Список литературы

1. Cetin M., Aktas A. Artificial intelligence and future scenarios in education // OPUS International journal of society researches. 2021. № 18. pp. 4225-4268.
2. Chen X., Xie H., Hwang G.J. A multi-perspective study on artificial intelligence in education: grants, conferences, journals, software tools, institutions, and researchers // Computers and education: Artificial Intelligence. 2020. № 1. pp. 5-100.
3. Chun R. Ethical character and virtue of organizations: an empirical assessment and strategic implications // Journal of business ethics. 2005. № 57(3). pp. 269-284.
4. DeBode J.D., Armenakis A.A., Field H.S., Walker A.G. Assessing ethical organizational culture: refinement of a scale // The journal of applied behavioral science. 2013. № 49(4). pp. 460-484.
5. Demir T., Reddick C.G., Perlman B.J. Ethical Performance in Local Governments: An Empirical Study of Organizational Leadership and Ethics Culture // Journal of public administration research and theory. 2023. № 33(4). pp. 689-705.
6. Guo F., Xue Z., He J., Yasmin F. Ethical leadership and workplace behavior in the education sector: the implications of employees' ethical work behavior // Frontiers in Psychology. 2023. № 13. pp. 10-40.
7. Huhtala M., Feldt T. The path from ethical organisational culture to employee commitment: mediating roles of value congruence and work engagement // Scandinavian journal of work and organizational psychology. 2016. № 1(1). pp. 1-14.
8. Kaptein M. When organizations are too good: applying Aristotle's doctrine of the mean to the corporate ethical virtues model // Business ethics: a European review. 2017. № 26. pp. 300-311.
9. Khreisat M.N., Khilani D., Rusho M.A., Karkkulainen E.A., Tabuena A.C., Uberas A.D. Ethical implications of AI integration in educational decision making: systematic review // Educational administration: theory and practice. 2024. № 30(5). pp. 8521-8527.
10. Klimova B., Pikhart M., Kacetl J. Ethical issues of the use of ai-driven mobile apps for education // Frontiers in public health. 2023. № 10. pp. 111-811.
11. Metwally D., Ruiz-Palomino P., Metwally M., Gartzia L. How ethical leadership shapes employees' readiness to change: the mediating role of an organizational culture of effectiveness // Frontiers in psychology. 2019. № 10. pp. 24-93.
12. Rhodes C. The ethics of organizational ethics // Organization studies. 2023. № 44(3). pp. 475-485.
13. Roy A., Newman A., Round H., Bhattacharya S. Ethical culture in organizations: a review and agenda for future research // Business ethics quarterly. 2023. № 34(1). pp. 97-138.
14. Zheng Y., Epitropaki O., Graham L., Caveney N. Ethical leadership and ethical voice: the mediating mechanisms of value internalization and integrity identity // Journal of Management. 2022. № 48(7). pp. 1973-2002.
15. Cicek H.K., Yalcin N. Is deepfake a threat or an opportunity? // Euroasia journal of mathematics. Engineering, Natural & Medical sciences. 11(32), 31-46.

Philosophical foundations of the formation of an ethical management culture in a modern educational organization

Tatiana S. Karandaeva

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Law
Russian State Geological Exploration University named after Sergo Ordzhonikidze
Moscow, Russia
tkarandaeva@yandex.ru
ORCID 0000-0002-4116-7654

Dmitry S. Petrenko

Magister
Moscow City Pedagogical University
Moscow, Russia
dim.petrenkos@yandex.ru
ORCHID 0000-0000-0000-0000

Received 06.04.2025

Accepted 15.05.2025

Published 30.06.2025

UDC 189.2

DOI 10.25726/g8706-3283-6595-d

EDN ZKHDMS

VAK 5.8.7. Methodology and technology of vocational education (pedagogical sciences)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

Abstract

This study is devoted to the philosophical analysis of the ethical management culture in educational organizations as a complex socio-cultural phenomenon. The article reveals the ontological, epistemological and axiological foundations of the ethical management culture, which constitute the foundation for the development of an effective educational environment. The research is based on system-activity and phenomenological approaches, which allowed us to identify the philosophical determinants of ethical culture in the context of management activities in education. The article analyzes the relationship between ethical leadership and organizational culture, which determines the sustainability of an educational organization in the context of socio-cultural transformations. The empirical part of the study, which included 425 heads of educational organizations at various levels, revealed a correlation between the philosophical foundations of an ethical management culture and the effectiveness of educational processes. The results demonstrate that the integration of deontological and teleological approaches in management practice contributes to the formation of a sustainable ethical culture. The study makes a significant contribution to the theoretical understanding of the philosophical foundations of ethical management and offers practical recommendations for the development of ethical culture in modern educational organizations, emphasizing the role of leaders' value orientations in shaping organizational ethos.

Keywords

management philosophy, ethical culture, educational organization, deontology, axiology, ethical leadership, organizational values, educational management.

References

1. Cetin M., Aktas A. Artificial intelligence and future scenarios in education // OPUS International journal of society researches. 2021. № 18. pp. 4225-4268.

2. Chen X., Xie H., Hwang G.J. A multi-perspective study on artificial intelligence in education: grants, conferences, journals, software tools, institutions, and researchers // *Computers and education: Artificial Intelligence*. 2020. № 1. pp. 5-100.
3. Chun R. Ethical character and virtue of organizations: an empirical assessment and strategic implications // *Journal of business ethics*. 2005. № 57(3). pp. 269-284.
4. DeBode J.D., Armenakis A.A., Field H.S., Walker A.G. Assessing ethical organizational culture: refinement of a scale // *The journal of applied behavioral science*. 2013. № 49(4). pp. 460-484.
5. Demir T., Reddick C.G., Perlman B.J. Ethical Performance in Local Governments: An Empirical Study of Organizational Leadership and Ethics Culture // *Journal of public administration research and theory*. 2023. № 33(4). pp. 689-705.
6. Guo F., Xue Z., He J., Yasmin F. Ethical leadership and workplace behavior in the education sector: the implications of employees' ethical work behavior // *Frontiers in Psychology*. 2023. № 13. pp. 10-40.
7. Huhtala M., Feldt T. The path from ethical organisational culture to employee commitment: mediating roles of value congruence and work engagement // *Scandinavian journal of work and organizational psychology*. 2016. № 1(1). pp. 1-14.
8. Kaptein M. When organizations are too good: applying Aristotle's doctrine of the mean to the corporate ethical virtues model // *Business ethics: a European review*. 2017. № 26. pp. 300-311.
9. Khreisat M.N., Khilani D., Rusho M.A., Karkkulainen E.A., Tabuena A.C., Uberas A.D. Ethical implications of AI integration in educational decision making: systematic review // *Educational administration: theory and practice*. 2024. № 30(5). pp. 8521-8527.
10. Klimova B., Pikhart M., Kacetl J. Ethical issues of the use of ai-driven mobile apps for education // *Frontiers in public health*. 2023. № 10. pp. 111-811.
11. Metwally D., Ruiz-Palomino P., Metwally M., Gartzia L. How ethical leadership shapes employees' readiness to change: the mediating role of an organizational culture of effectiveness // *Frontiers in psychology*. 2019. № 10. pp. 24-93.
12. Rhodes C. The ethics of organizational ethics // *Organization studies*. 2023. № 44(3). pp. 475-485.
13. Roy A., Newman A., Round H., Bhattacharya S. Ethical culture in organizations: a review and agenda for future research // *Business ethics quarterly*. 2023. № 34(1). pp. 97-138.
14. Zheng Y., Epitropaki O., Graham L., Caveney N. Ethical leadership and ethical voice: the mediating mechanisms of value internalization and integrity identity // *Journal of Management*. 2022. № 48(7). pp. 1973-2002.
15. Cicek H.K., Yalcin N. Is deepfake a threat or an opportunity? // *Euroasia journal of mathematics. Engineering, Natural & Medical sciences*. 11(32), 31-46.