

Научная статья | Original paper

Особенности семейных отношений женщин-предпринимателей сферы малого семейного бизнеса

Ю.С. Мурзина ✉, И.А. Русяева, Е.Ю. Зарубко

Тюменский государственный университет, Тюмень, Российская Федерация

✉ y.s.murzina@utmn.ru

Резюме

Контекст и актуальность. Женщины-предприниматели вносят значительный вклад в экономическое развитие страны. В Российской Федерации 40,2% от общего числа субъектов малого бизнеса управляется женщинами. Исследования показывают, что психологические особенности семейных отношений и эффективность бизнеса взаимосвязаны. Женщины-предприниматели вынуждены балансировать между семейными ролями (супруги, матери) и ролью руководителя бизнеса, что часто приводит к конфликтам.

Цель. Изучить особенности семейных отношений женщин-предпринимателей сферы малого семейного бизнеса.

Гипотезы. 1. Женщины-предприниматели имеют более высокие показатели по шкале адаптации семейной системы по сравнению с мужчинами-предпринимателями. 2. У женщин-предпринимателей есть расхождение между реальной и идеальной семейной системой. 3. Идеальная семейная система по сравнению с реальной в представлениях женщин-предпринимателей предполагает снижение по шкале адаптации.

Методы и материалы. В исследовании участвовали 129 владельцев малого семейного бизнеса (51,2% мужчин, 48,8% женщин). Использовалась русскоязычная версия Шкалы семейной сплоченности и адаптации «FACES-3» Д. Олсона, Дж. Портнера и И. Лави в адаптации Э.Г. Эйдемиллера, а также краткая демографическая анкета. Статистическая обработка выполнялась с помощью U-критерия Манна-Уитни, T-критерия Уилкоксона и с применением коэффициента d Коэна.

Результаты. Женщины-предприниматели имеют более высокие показатели адаптации (гибкости) в семейных отношениях по сравнению с мужчинами-предпринимателями. У женщин, как и у мужчин, выявлено расхождение между реальной и идеальной семейной системой, но только показатели сплоченности имеют и значимое различие, и достаточную силу эффекта.

Выводы. Семьи женщин-предпринимателей имеют тенденцию к большей хаотичности, разбалансированности ролей. В представлениях об идеальной семейной системе присутствует высокая сплоченность, что говорит о стремлении предпринимателей к большей эмоциональной близости и связи с членами семьи.

Ключевые слова: семейные отношения, семейная сплоченность, семейная адаптация, женщины-предприниматели

Мурзина Ю.С., Русяева И.А., Зарубко Е.Ю. (2025)
Особенности семейных отношений женщин-
предпринимателей сферы малого семейного бизнеса
Социальная психология и общество,
16(3), 79–98.

Murzina J.S., Rusyaeva I.A., Zarubko E.Y. (2025)
Characteristics of family relations of women
entrepreneurs in small family business
Social Psychology and Society,
16(3), 79–98.

Благодарности. Мы благодарны семьям предпринимателей, которые приняли участие в этом исследовании и любезно нашли время, чтобы раскрыть некоторые аспекты своей семейной жизни.

Дополнительные данные. Наборы данных можно запросить у автора (Ю.С. Мурзина).

Для цитирования: Мурзина, Ю.С., Русяева, И.А., Зарубко, Е.Ю. (2025). Особенности семейных отношений женщин-предпринимателей сферы малого семейного бизнеса. *Социальная психология и общество*, 16(3), 79–98. <https://doi.org/10.17759/sps.2025160305>

Characteristics of family relations of women entrepreneurs in small family business

J.S. Murzina ✉, I.A. Rusyaeva, E.Y. Zarubko
Tyumen State University, Tyumen, Russian Federation
✉ y.s.murzina@utmn.ru

Abstract

Context and relevance. *Women entrepreneurs contribute significantly to the economic development of the country. In Russian Federation, 40,2% of the total number of small business entities are managed by women. Research evidence that psychological characteristics of family relationships and business efficiency are interconnected. Women entrepreneurs are forced to balance between family roles (spouse, mother) and the role of business manager, which often leads to conflicts.*

Objective. *To study the characteristics of family relations of women entrepreneurs in the field of small family business.*

Hypotheses. *1. Women entrepreneurs have higher rates of family system adaptation in comparison to male entrepreneurs. 2. Women entrepreneurs have a gap between real and ideal family system. 3. The ideal family system compared to the real one in the women entrepreneurs' perceptions implies a lower adaptability scale.*

Methods and materials. *The study involved 129 Russian entrepreneurs (51,2% men, 48,8% women). Russian-language version of Olson's Family Adaptability and Cohesion Scale III Questionnaire (FACES-3) was used for data collection. Authors also used brief demographic questionnaire to study the formal characteristics of respondents, their families and businesses. Statistical processing was performed using The Mann–Whitney U-test, the Wilcoxon signed-rank test, Cohen's d.*

Results. *Women entrepreneurs have higher scores of adaptability in family relationships than men entrepreneurs. The discrepancy between the real and ideal family system was revealed for women and men sample. Only the cohesion indicators have a significant difference and sufficient force of effect.*

Conclusion. *Families of women entrepreneurs tend to be more chaotic, with roles unbalanced. The ideal family system of entrepreneurs implies a rise in cohesion that correspond to entrepreneurs' desire of greater emotional bond between family members.*

Keywords: *family relationship, family cohesion, family flexibility, women entrepreneurs*

Acknowledgments. We are grateful to the families of entrepreneurs who participated in this research and kindly took their time to disclose some aspects of their family life.

Supplemental data. Datasets can be requested from the author (J.S. Murzina).

For citation: Murzina, J.S., Rusyaeva, I.A., Zarubko, E.Y. (2025). Characteristics of family relations of women entrepreneurs in small family business. *Social Psychology and Society*, 16(3), 79–98. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/sps.2025160305>

Введение

Развитие и укрепление малого и среднего бизнеса является одним из приоритетных направлений экономического развития в мире (Sunnatillo, Behzod, 2011; Ugli, 2024). Семейный бизнес является важной частью национальных экономик многих стран (Domańska et al., 2023; Dvouletý, Orel, Procházka, 2025) и выступает важнейшим элементом экономической жизни в России.

Каждый семейный бизнес отражает создавшую его семью, поэтому семейный бизнес можно изучать через понимание управляющей им семьи (Michael-Tsabari, Lavee, 2012). В этой связи важным направлением психологических исследований становится анализ семейных отношений в бизнес-семьях.

Традиционно принято делить бизнес на женский и мужской (Coronel-Pangol, Paule-Vianez, Orden-Cruz, 2024). Женщины-предприниматели вносят значительный вклад в экономическое развитие, хотя, согласно отчету Global Entrepreneurship Monitor, мужчины чаще, чем женщины, инициируют создание бизнеса и чаще потом управляют им¹. По оценкам экспертов Торгово-про-

мышленной палаты России, 74% малых и средних предприятий в России являются семейными компаниями, а численность женщин-предпринимателей на 2021 год составляет 1,33 млн человек или 40,2% от общего числа субъектов малого бизнеса². Учитывая столь высокую распространенность семейного бизнеса и, в частности, женского предпринимательства, специфика взаимоотношений в семьях женщин-предпринимателей представляет особый научный и практический интерес.

Исследования женского предпринимательства можно сгруппировать по четырём основным направлениям. *Первое направление* сосредоточено на выявлении гендерной специфики предпринимательства. Согласно традиционным представлениям, роль женщины связана с семейными обязанностями, уходом за детьми и старшими родственниками (Achtenhagen, Welter, 2003; Woldie, Adersua, 2004), в то время как предпринимательство традиционно ассоциировалось с мужскими качествами: риском, напористостью, агрессивной конкуренцией (Bullough et al., 2022). Связывание этих психологических характеристик исключительно с ролью муж-

¹ *Global Report: Adapting to a «New Normal»*. Network Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023. URL: <https://gemconsortium.org/report/20222023-global-entrepreneurship-monitor-global-report-adapting-to-a-new-normal-2> (accessed 05.07.2024).

² *Семейное предпринимательство. Очень личный бизнес*. Торгово-промышленная палата Российской Федерации. URL: <https://family.tpprf.ru/about/> (дата обращения: 28.12.2024).

чины-предпринимателя может исказить образ женщины в бизнесе (Langowitz, Morgan, 2003), создать условия для ролевого конфликта в семье.

Второе направление включает исследования взаимодействия женщин-предпринимателей с традиционными нормами и стереотипами. В. Стед выделила пять форм поведения, которые используют женщины для соответствия стереотипам мужской роли предпринимателя (Stead, 2017):

1) действие через доверенных лиц (by proxy) — стратегия ведения бизнеса с помощью делового партнера-мужчины — посредника, играющего ведущую роль в обществе для достижения легитимности и признания бизнеса, женщина позиционируется как играющая второстепенную бизнес-роль;

2) «маскировка» (concealment) — женщина утаивает свои лидерские качества, свойственные роли предпринимателя, и активно проявляет противоположные феминные качества ради сохранения брака;

3) «моделирование нормы» (modelling the norm) — женщина, отказываясь от своей гендерной роли, копирует преобладающие нормы поведения, приписываемые образу мужчины-предпринимателя: стойкость, силу воли, выносливость, эмоциональную сдержанность;

4) «умеренное разрушение гендерных норм» (tempered disruption) — деконструкция нормативных ожиданий того, кем является предприниматель. В этом случае женщина берет на себя роль видимого бизнес-лидера и строит бизнес, ориентированный на женщин;

5) «переключение идентичности» (identity-switching) — использование нескольких идентичностей и активация их в разных контекстах. Например, в семье акти-

вируется роль жены, а в бизнесе — предпринимательские и лидерские качества.

Третье направление — проведение описательных и сравнительных исследований в различных культурных и религиозных контекстах. Исследовательский интерес сосредоточен на ограничениях и трудностях женщин-предпринимателей, ведущих бизнес в разных культурах (Baughn, Chua, Neupert, 2006; De Clercq, Kaciak, Thongpapanl, 2022; Long, Buzzanell, 2022), на влиянии этнических и культурных аспектов ценностей, верований, норм и практик на семейный бизнес (Danes et al., 2008).

Четвертое направление подчеркивает роль эмоциональной поддержки женщины-владелицы бизнеса со стороны членов семьи. Изучаются структура семьи, семейные роли и их влияние на бизнес женщин-предпринимателей. Исследования показывают, что поддерживающая атмосфера в семье способствует снижению уровня напряжения у женщин, занимающихся бизнесом (Welsh et al., 2021), успешность семейного бизнеса тесно связана с качеством отношений внутри семьи (Glowka, Kallmünzer, Zehrer, 2021; Sharma, 2004).

Теоретический анализ показывает, что для исследования отношений в бизнес-семьях широко применяется Круговая модель Д. Олсона (рис. 1), в основе которой лежат такие измерения семейных систем, как сплоченность, адаптация и коммуникация (Olson, 2000). В опроснике FACES-3 шкала сплоченности выявляет, насколько эмоционально близки члены семьи друг другу, а шкала адаптации — как семья реагирует на изменения и приспосабливается к ним. Круговая модель Д. Олсона используется в зарубежных исследованиях для описания вовлеченности в бизнес при разных уровнях сплоченности и гибкости семьи

(Michael-Tsabari, Lavee, 2012), для изучения конфликтов между семьей и работой (Neto et al., 2021), выявления зависимости между участием семьи и склонностью фирмы к инновациям в семейном бизнесе (Ferrari, 2019), изучения гибкости семейной системы при принятии кадровых решений (Goel et al., 2019). Изучаются также особенности межпоколенческого взаимодействия в бизнес-семьях: общение (Rodríguez-García, González-Cruz, 2024) и передача бизнеса преемникам (Combs et al., 2021).

Среди отечественных исследований с применением FACES наиболее распространены не связанные с бизнесом исследования, а работы, посвященные изучению семей, воспитывающих подростков (Ва-

сягина, Тактуева, 2023; Митина, Мендель, Шаяхметова, 2023; Складан, Бутенко, 2022), исследования дисфункциональных семей (Карпушкин, Овчинников, Климова, 2022). Данная модель применяется в изучении толерантности к неопределенности у семей с разным стажем супружества (Солынин, Цветкова, 2024), психологической близости членов семьи (Мельчехина, Самарина, 2023), семейной адаптации как фактора семейного самоопределения студентов (Мерзлякова, Каюмова, 2024) и сплоченности как фактора позитивных отношений в семье у молодых людей (Берсирова, 2023), роли опыта жизни в родительской семье в будущих отношениях у молодежи (Фофанова, Капусткина, 2022).

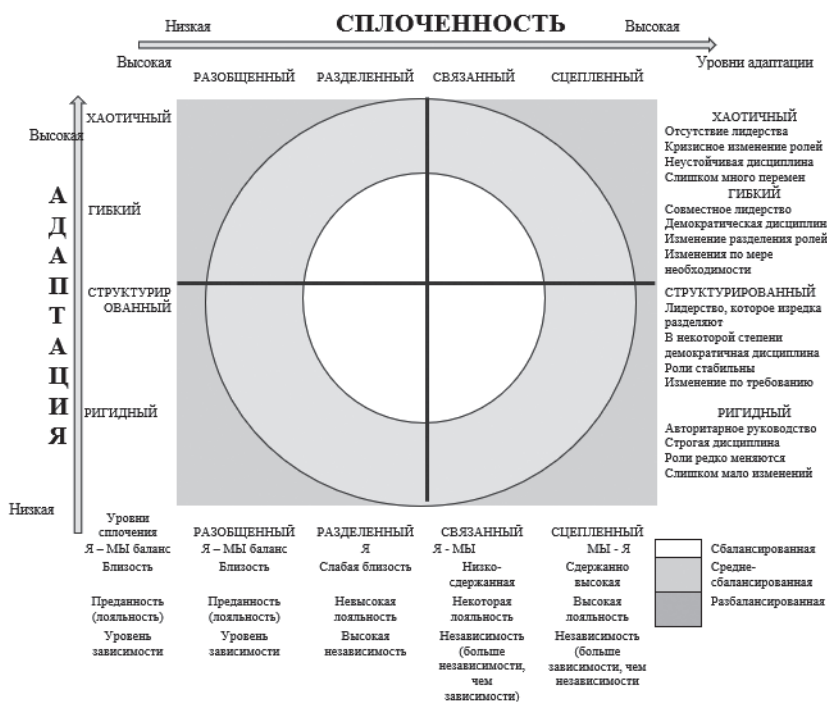


Рис. 1. Круговая модель функционирования семьи Д. Олсона (Olson, 2000)

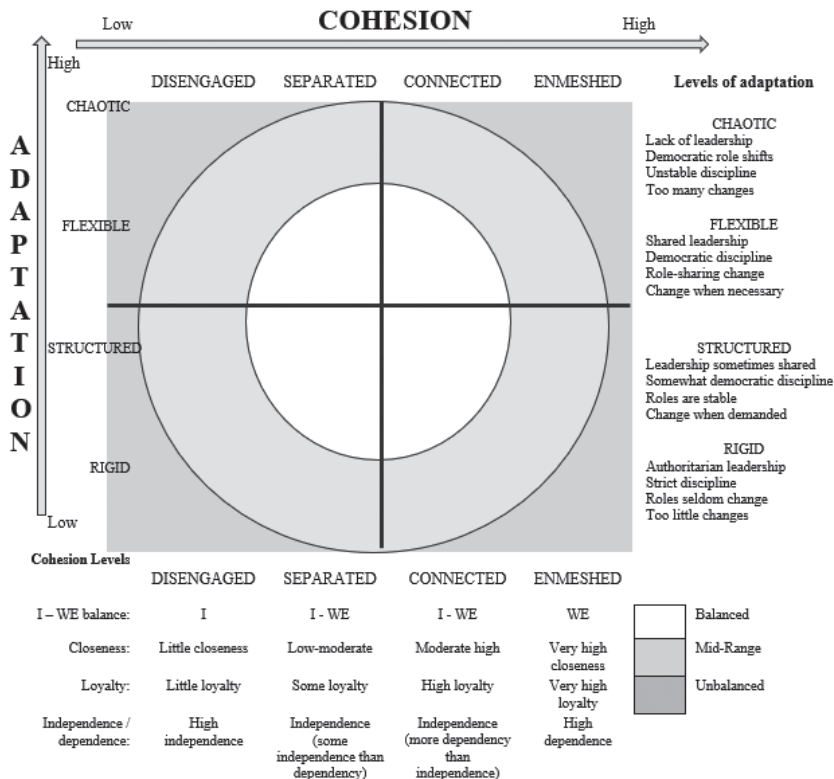


Fig. 1. Circumplex Model of Marital and Family Systems, D. Olson (Olson, 2000)

В нашем исследовании изучаются особенности семейных отношений у женщин-предпринимателей. Мы предполагаем, что содержание предпринимательства и лидерства в бизнесе вносит некоторые специфические черты в семейные отношения, изменяя и модифицируя их. Так, необходимость представлять разные качества в деловом и семейном контексте может приводить к напряженности и ролевым конфликтам. Женщина, играющая ведущую роль в собственном бизнесе, может стремиться и к лидерству в семейной жизни. По мнению З.З. Вахитовой, женщины-руко-

водители более доминантны, а их мужья, наоборот, более склонны к подчинению, поэтому такой тип семьи напоминает матриархат — форму социальной организации, где принятие решений, власть и лидерство принадлежат женщинам (Вахитова, Калиева, 2009).

Вкладывая много сил в управление бизнесом, женщина может столкнуться с нехваткой ресурсов для поддержания своей семейной роли. В то же время функциональные семейные отношения подразумевают взаимопонимание, взаимопомощь и взаимоподдержку. В частности, нефинансовая поддержка

семьи важна в случае женского предпринимательства (Powell, Eddleston, 2013), особенно в странах с высоким уровнем конкурентного развития (Welsh et al., 2021). Некоторые исследования свидетельствуют, что в семьях женщин-предпринимателей по сравнению с семьями, где бизнесом занимается мужчина, наблюдается повышенная конфликтность между супругами, снижение стабильности отношений и более низкий уровень удовлетворенности браком (Левкович, 2004).

В связи с этим важными становятся изучение особенностей семейных отношений женщин-предпринимателей и поиск форм в случае дисфункциональных изменений. Опираясь на Круговую модель Д. Олсона, можно констатировать, что непоследовательность в семейных ролях, отсутствие стабильных правил могут привести к высокой степени непредсказуемости и хаотичности в структуре семьи. Такие отношения будут негативно влиять и на семейный бизнес. **Целью** работы является изучение особенностей семейных отношений женщин-предпринимателей в сфере малого семейного бизнеса.

Гипотезы нашего исследования опираются на следующие теоретические представления. Управляя бизнесом, женщины-предприниматели вынуждены балансировать между семейными и деловыми ролями. Конфликт между работой и семьей у работающих женщин приводит к повышенному стрессу (Jamadin et al., 2015), снижению удовлетворенности браком и работой (Sharma, 2004), а также жизнью в целом (Ernst Kossek, Ozeki, 1998; Pleck, Staines, Lang, 1980) и к менее эффективному воспитанию детей

(Cooklin et al., 2015). Женщины-предприниматели сталкиваются с напряжением, поскольку на их плечи ложится основной груз семейных обязанностей, которые необходимо сочетать с деловыми обязательствами (Ferguson, Durup, 1998; Neto et al., 2021). Сочетание роли предпринимателя с ролями матери и супруги может приводить к высокой адаптации (гибкости) семейной системы и, следовательно, к высокой хаотичности отношений, в результате чего у женщин-предпринимателей вероятно появление несоответствия между реальной и идеальной семейной системой. Стремясь избежать этого, женщины-предприниматели будут стремиться к уменьшению гибкости семейной системы и созданию большей упорядоченности, стабильности и предсказуемости отношений.

Исследовались следующие **гипотезы**:

1. Женщины-предприниматели имеют более высокие показатели по шкале адаптации семейной системы по сравнению с мужчинами-предпринимателями.
2. У женщин-предпринимателей есть расхождение между реальной и идеальной семейной системой.
3. Идеальная семейная система по сравнению с реальной в представлениях женщин-предпринимателей предполагает снижение по шкале адаптации.

Важно отметить, что в центре внимания в нашем исследовании находятся именно женщины-предприниматели. Мужчины-предприниматели образуют контрольную выборку, помогающую выделить специфику семейных отношений женщин. С теоретической точки зрения данное исследование направлено на расширение понимания структуры и особенностей семейных отношений в

бизнес-семьях, где женщины являются руководителями. С точки зрения практики полученные знания помогут гармонизировать отношения женщин-предпринимателей в семье для сохранения ее целостности и развития малого семейного бизнеса.

Материалы и методы

Выборка исследования. Выборка составила 129 предпринимателей — владельцев малого семейного бизнеса. Отбор респондентов производился на основе получения утвердительного ответа на вопрос: «Работают ли у вас в бизнесе родственники?». Под термином «бизнес-семья» понимается группа людей, объединенных родственными связями и занимающихся общим бизнесом (Litz, 2008).

Средний возраст испытуемых — 38,19 лет. Респонденты проживают в Сибирском (93%) и Центральном (7%) регионах страны. Все участники исследования

являются владельцами бизнеса в таких сферах, как розничная торговля (28,2%), бытовые услуги (15%), производство (10%), транспорт (8%), ИТ (6%), образование (5%). Остальные сферы бизнеса составляют по 3%, среди них — техническое обслуживание автомобилей, растениеводство, консультирование, туризм, общественная деятельность, модельное агентство, оптовая торговля, недвижимость и общественное питание. Большую часть выборки составили индивидуальные предприниматели (67%), юридические лица — 33%. Подавляющее большинство респондентов (90,7%) имеют детей. Не имеют детей 9,3% респондентов.

В табл. 1 представлена сводная информация о выборке.

Участники имеют высокий уровень образования: ученая степень (11%) и МВА (3,5%), несколько высших образований (28%), высшее образование (55%), среднее специальное образование имеют 6,5%.

Таблица 1 / Table 1

Характеристика выборки Sample characteristics

Участники / Participants	Возраст (лет) / Age (years)		Продолжи- тельность брака (лет) / Marriage du- ration (years)		Количество детей / Number of children		Опыт в бизнесе (лет) / Business experience (years)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Женщины / Women (<i>n</i> = 63)	38,95	8,29	14,09	6,06	2,04	0,79	8,99	7,12
Мужчины / Men (<i>n</i> = 66)	37,5	6,99	10,65	5,64	1,59	1,24	7,68	4,20
Всего / Total (<i>N</i> = 129)	38,19	7,65	12,41	6,09	1,81	1,07	8,32	5,83

Примечание: *M* — среднее арифметическое; *SD* — стандартное отклонение от среднего.

Note: *M* — mean; *SD* — standard deviation from the mean.

Методики исследования. Для оценки особенностей семейных отношений мужчин и женщин-предпринимателей использовалась Шкала семейной сплоченности и адаптации «FACES–3» Д. Олсона, Дж. Портнера и И. Лави, переведенная и адаптированная Э.Г. Эйдемиллером (Эйдемиллер, Добряков, Никольская, 2006). Эта шкала основана на круговой модели Д. Олсона (Olson, 2000), содержащей два основных измерения: сплоченность и адаптация.

В методике авторы выделяют (см. рис. 1):

- четыре уровня сплоченности (по горизонтальной оси): Разобщенный, Разделенный, Связанный, Сцепленный. Предполагается, что центральные уровни сплоченности (Разделенный и Связанный) обеспечивают оптимальное функционирование семьи. Крайние уровни (Разобщенный и Сцепленный) рассматриваются как дисфункциональные для отношений на длительный срок. Данная шкала описывает эмоциональную близость, лояльность членов семьи друг другу и взаимозависимость.

- четыре уровня адаптации (по вертикальной оси): Ригидный, Структурный, Гибкий, Хаотичный. Центральные уровни (Структурный и Гибкий) способствуют хорошему супружескому и семейному функционированию, а крайние уровни — дисфункциональные (Olson, 2000). Адаптация описывает изменчивость лидерства, гибкость распределения семейных ролей и семейных правил (Olson, Waldvogel, Schlieff, 2019).

Опросник FACES–3 предназначен для измерения реальных и идеальных описаний семейной системы. Расхождение реальных и идеальных представ-

лений является косвенным показателем удовлетворенности семьей: чем больше расхождение, тем меньше удовлетворенность отношениями (Olson, 2000).

Другая часть исследовательского инструмента включала в себя анкету, содержащую закрытые поливариативные вопросы по переменным: пол, возраст, образование, количество детей, возраст семьи, стаж бизнеса, регион ведения бизнеса, сфера бизнеса.

Схема проведения исследования. Сбор данных происходил в виде онлайн-опроса на платформе Google-form. Опрос проводился индивидуально в удобное для респондентов время и длился около 20 минут.

Статистическая обработка проходила в программе Statistica 8.0. Для оценки значимости различий по шкалам семейной сплоченности и адаптации между женщинами и мужчинами-предпринимателями использовался критерий Манна-Уитни. Для оценки значимости различий между идеальными и реальными описаниями семейной системы у предпринимателей каждого пола использовался критерий Уилкоксона. Оценка величины эффекта вычислялась с применением коэффициента d Коэна (все эффекты менее 0,5 считались незначительными).

Результаты

Рис. 2 и 3 иллюстрируют распределение респондентов в пространстве шкал сплоченности и адаптации согласно модели Д. Олсона. Линия на графиках обозначает линейную регрессию.

Сравнивая диаграммы рассеивания для женщин (рис. 2) и мужчин (рис. 3) с моделью Д. Олсона (рис. 1), можно отметить, что результаты для мужчин-

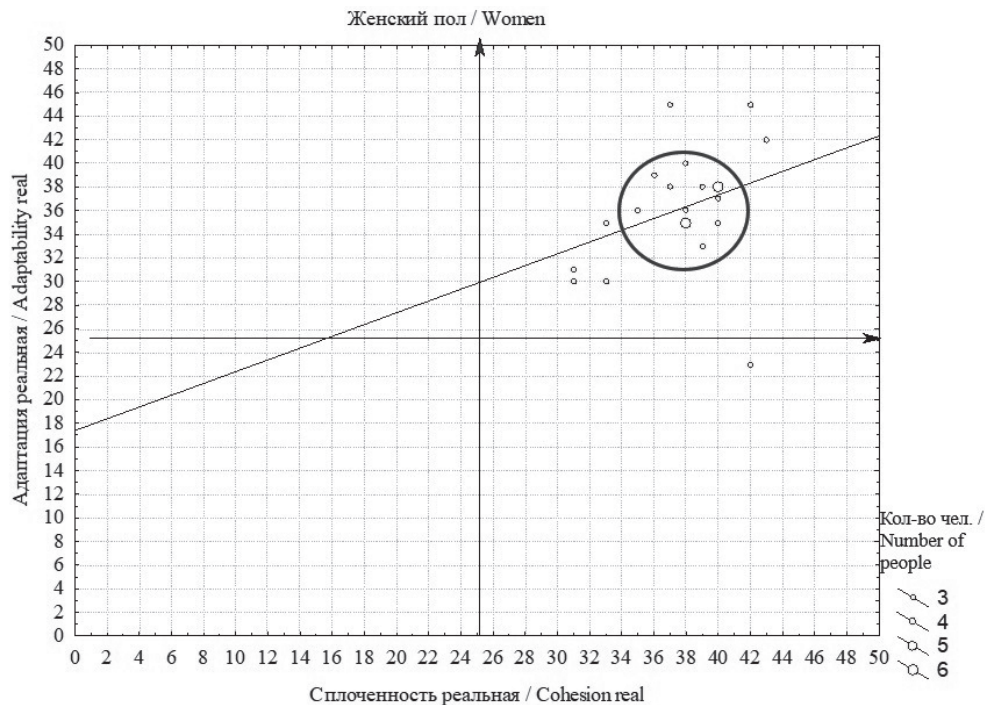


Рис. 2. Диаграмма рассеивания шкал адаптации и сплоченности
 для женщин-предпринимателей

Fig. 2. Scatter plot for Adaptability and Cohesion among women entrepreneurs

предпринимателей расположены ближе к центру графика, что означает большую сбалансированность семейной системы. Результаты женщин-предпринимателей (рис. 2) более «рассеяны» по значениям шкал, но все же имеют тенденцию к расположению в правом верхнем углу графика — это означает большую связанность и хаотичность семейной системы.

Для проверки гипотезы 1 сравнили реальную сплоченность и адаптацию между мужчинами и женщинами-предпринимателями с помощью критерия Манна-Уитни, дополнительно для оцен-

ки силы эффекта был рассчитан коэффициент d Коэна (табл. 2).

Принимая во внимание, что только средний или большой размер эффекта позволяют говорить о значимости различий, можем констатировать различия по шкале реальной адаптации. Сплоченность реальная при проверке значимости размера эффекта показала незначимость различий. Таким образом, табл. 2 показывает, что в семьях женщин-предпринимателей наблюдаются более высокие показатели адаптации семейной структуры, нежели в семьях мужчин, и эта разница статистически значима ($p < 0,001$).

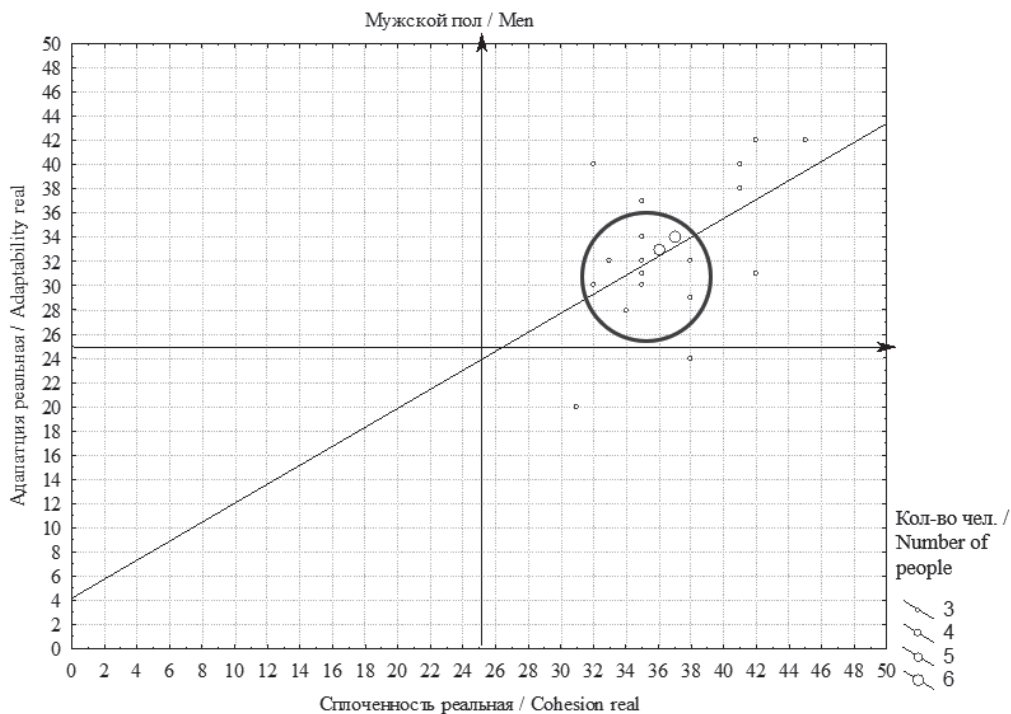


Рис. 3. Диаграмма рассеивания шкал адаптации и сплоченности для мужчин-предпринимателей

Fig. 3. Scatter plot for Adaptability and Cohesion among men entrepreneurs

Гипотеза 1, согласно которой женщины-предприниматели имеют более высокие показатели реальной адаптации семейной структуры по сравнению с мужчинами-предпринимателями, подтверждена.

Для проверки гипотезы 2 сравнивались реальные и идеальные описания показателей сплоченности и адаптации, оценивалась также сила эффекта.

Результаты, представленные в табл. 3, показывают существенные различия между реальным и идеальным описанием сплоченности у мужчин. Идеальная сплоченность выше реальной, эти различия значимы ($p < 0,001$) и имеют до-

статочную силу эффекта. Следовательно, мужчины-предприниматели склонны усиливать связанность в своих семьях, чтобы обрести большее единение и эмоциональную связь. Однако не было обнаружено существенных различий по измерению адаптации, что означает удовлетворенность существующим распределением лидерства и дисциплиной в своих семьях.

Согласно табл. 3, у женщин присутствуют существенные различия между реальными и идеальными показателями сплоченности и адаптации ($p = 0,02$). Эти различия являются разнонаправленными.

Таблица 2 / Table 2

**Сравнение реальной сплоченности и адаптации среди мужчин
 и женщин-предпринимателей**
Comparison of real Cohesion and Adaptability of men and women entrepreneurs

Шкалы / Scales	M/SD		U	p	Mean Rank		Cohen's d
	Женщины / Women	Мужчины / Men			Жен- щины / Women	Муж- чины / Men	
Сплоченность реальная / Cohesion real	37,62/3,37	36,73/3,60	1660,50	0,047	71,64	58,66	0,26
Адаптация реальная / Adaptability real	36,14/5,01	33,00/5,37	1327,50	< 0,001	76,93	53,61	0,60

Примечание: M – среднее арифметическое; SD – стандартное отклонение от среднего; U – критерий Манна-Уитни; p – уровень статистической значимости результатов; Mean Rank – средний ранг, Cohen's d – стандартизированный размер эффекта по Коэну.

Note: M – mean; SD – standard deviation from the mean; U – Mann-Whitney criterion; p – statistical significance; Mean Rank – average rank, Cohen's d – Cohen's standardized effect size.

Таблица 3 / Table 3

**Показатели реальной и идеальной сплоченности и адаптации у мужчин
 и женщин-предпринимателей**
Real and ideal Cohesion and Adaptation of men and women entrepreneurs

Шкалы / Scales	Реальные / Real		Идеальные / Ideal		Z	p	Cohen's d
	M	SD	M	SD			
Мужчины / Men							
Сплоченность / Cohesion	36,73	3,60	38,55	2,83	4,42	< 0,001	0,57
Адаптация / Adaptability	33,00	5,37	32,91	5,32	0,48	0,63	0,02
Женщины / Women							
Сплоченность / Cohesion	37,62	3,37	39,14	3,33	3,98	< 0,001	0,45
Адаптация / Adaptability	36,14	5,01	35,24	4,63	2,25	0,02	0,18

Примечание: M – среднее арифметическое; SD – стандартное отклонение от среднего; Z – z-оценка по T-критерию Уилкоксона; p – уровень статистической значимости результатов; Cohen's d – стандартизированный размер эффекта по Коэну.

Note: M – mean; SD – standard deviation from the mean; Z – z-score according to the Wilcoxon T-test; p – statistical significance; Cohen's d – Cohen's standardized effect size.

ми, женщины стремятся к большей связанности в отношениях (среднее значение сплоченности выше в идеальных отношениях) и к меньшей адаптации (среднее значение адаптации ниже в идеальных отношениях). Вместе с тем *d* Коэна показывает незначимость силы эффекта для шкалы адаптации: несмотря на значимые статистические различия, размер эффекта низкий. Гипотеза 2, согласно которой предполагалось, что у женщин-предпринимателей есть расхождение между реальной и идеальной семейной системой, была подтверждена частично: только сплоченность имеет значимое различие и достаточную силу эффекта.

У женщин реальная адаптация статистически значимо выше идеальной (табл. 3), но размер эффекта незначительный. Гипотеза 3, согласно которой идеальная семейная система женщин-предпринимателей подразумевает значительное снижение по шкале адаптации, не была подтверждена. Тем не менее можно говорить о существовании тенденции к снижению гибкости и стремлению к большей упорядоченности в распределении семейных ролей.

Обсуждение результатов

Более высокая адаптация, хаотичность в семьях женщин-предпринимателей по сравнению с мужчинами может быть результатом смешения ролей. Как было показано выше, женщина, играющая ведущую роль в собственном бизнесе, может стремиться к лидерству и в семейной жизни (Вахитова, Калиева, 2009). Это может спровоцировать психологические сложности для женщины, которая в домашнем контексте, вероятно, хотела бы снять с себя бремя деловой от-

ветственности и передать решение части бытовых проблем супругу. Для помощи в этих вопросах возможно использовать подход В. Стед, согласно которому женщина-предприниматель может переключать идентичности в разных контекстах (Stead, 2017).

Большая адаптивность, гибкость в поведении женщин (табл. 2) может служить способом преодоления ролевого противоречия, поскольку роль женщин-владельцев бизнеса подразумевает столкновение между подчинением (в традиционной роли женщины) и лидерством (в роли руководителя бизнеса). Сочетание роли мужчины и владельца бизнеса более аутентично, поскольку предполагает доминирование (Bullough et al., 2022).

И женщины, и мужчины-предприниматели в идеальной модели семьи (табл. 3) хотели бы повысить сплоченность. Согласно Д. Олсону, расхождение между реальными и идеальными показателями сплоченности свидетельствует о неполной удовлетворенности актуальным положением дел в семье (Olson, 2000). Эти результаты свидетельствуют, что владельцы бизнеса стремятся к близости, лояльности и взаимозависимости в семейных отношениях. В периоды экономической нестабильности и передачи дела преемникам семейный бизнес поддерживается верой в общие ценности, но если нет четкого видения объединения семьи, то вероятность конфликтов возрастает (Leach, Mars, 2016).

Бизнес-семьи имеют довольно высокий уровень сплоченности (рис. 2, 3). Это отчасти согласуется с результатами других исследований, показывающих, что в российской выборке преобладают семьи с умеренной сплоченностью (Золотарев, 2014).

Сплоченность имеет тенденцию к небольшому снижению при социально-психологическом неблагополучии семьи, в том числе при саморазрушающем поведении подростков (Васягина, Тактуева, 2023). Для таких семей характерны изоляция, отсутствие общих интересов и поддержки.

Согласно модели Д. Олсона, чрезвычайно высокая сплоченность приводит к дисфункциональной семейной системе. Однако исследования (Turkdogan, Duru, Balkis, 2019) свидетельствуют о том, что высокая сплоченность не всегда воспринимается как несбалансированная. Напротив, она имеет положительную корреляцию с удовлетворенностью семьей в коллективистской турецкой культуре. В коллективистских культурах «мы» важнее, чем «я», люди идентифицируются в первую очередь с группой, к которой они принадлежат, а несомненная преданность семье воспринимается как важная ценность (Singelis et al., 1995). Согласно индексу индивидуализма-коллективизма Г. Хофстеде³ в России такой же уровень коллективизма, как и в Турции. Можно предположить, что, как и в турецкой культуре, высокая сплоченность в российских бизнес-семьях воспринимается как положительное явление, облегчающая коммуникацию (Turkdogan, Duru, Balkis, 2019). Таким образом, наше исследование вносит вклад в понимание культурной специфики типов семей, предложенных Д. Олсоном.

Тип семейных отношений существенно различается у мужчин и женщин-предпринимателей только по шка-

ле адаптации, демонстрируя значимые различия и достаточную силу эффекта. У женщин, как и у мужчин, выявлено расхождение между реальной и идеальной семейной системой, но только показатели сплоченности имеют и значимое различие, и достаточную силу эффекта. Таким образом, гипотезы исследования частично подтвердились.

Заключение

Исследование показало, что семьям женщин-предпринимателей присуща более высокая адаптация по сравнению с семьями мужчин-предпринимателей. Высокая адаптация, гибкость семей женщин-предпринимателей проявляются в неопределенности роли лидера, частой смене правил и семейных обязанностей.

Выявлено, что и у мужчин, и у женщин-предпринимателей присутствует расхождение между показателями реальной и идеальной сплоченности семейной системы. Предприниматели хотели бы еще больше повысить сплоченность семьи, достичь высокой близости, лояльности и взаимозависимости в семейных отношениях.

Можно предположить, что высокая сплоченность, являющаяся, согласно Д. Олсону, дисфункциональной, в российских бизнес-семьях воспринимается как положительное явление, что может объясняться культурными особенностями и согласуется с исследованиями на выборке, имеющей тот же показатель коллективизма, что и Россия. Таким образом, наше исследование вносит вклад

³ *Country Comparison Tool*. Website of The Culture Factor Group. Network. URL: www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool?countries=russia%2Cturkey (accessed 20.07.2024).

в понимание культурной специфики типов семей, предложенных Д. Олсоном.

Результаты исследования имеют перспективы применения для бизнес-семей и семейных психологов. Мы предполагаем, что оптимальной для женщин-предпринимателей является стратегия переключения идентичностей, предложенная В. Стед (Stead, 2017). Различные компоненты идентичности играют ведущую роль в разных контекстах, что позволяет женщине проявляться в разных ролях, избегая ролевых конфликтов.

Подводя итог, подчеркнем важность психологической поддержки женщин-предпринимателей в вопросе сочетания семейных и деловых ролей, что позволит повысить качество жизни женщины.

Ограничения. Со спецификой отношений в бизнес-семьях могут быть свя-

заны и другие факторы, которые остались за пределами нашего исследования, например, прибыльность бизнеса, сфера бизнеса и личностные характеристики предпринимателей. Изучение этих факторов может стать темой отдельного исследования. Исследование проводилось на ограниченной выборке предпринимателей, поскольку эта социальная группа достаточно закрыта для психологических исследований.

Limitations. Other factors that are beyond our study, such as business profitability, the field of business and personal characteristics of entrepreneurs, may be connected to the specifics of relationships in business families. The study of these factors may be the subject of a separate study. The study was conducted on a limited sample of entrepreneurs, as this social group is quite closed to psychological research.

Список источников / References

1. Берсирова, А.К. (2023). Сплоченность как фактор позитивных отношений в семье в условиях неопределенности: представления молодых людей. *Инновационная наука: Психология. Педагогика. Дефектология*, 6(4), 10–16. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2Q23-6-4-10-16>
1. Bersirova, A.K. (2023). Cohesion as a Factor of Positive Family Relations in Conditions of Uncertainty: Young People's Ideas. *Innovative science: Psychology. Pedagogy. Defectology*, 6(4), 10–16. (In Russ.). <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2Q23-6-4-10-16>
2. Васягина, Н.Н., Тактуева, Ю.Г. (2023). Особенности внутрисемейных взаимоотношений у подростков с саморазрушающим поведением. *Педагогическое образование в России*, 6, 249–255.
2. Vasyagina, N.N., Taktueva, Yu.G. (2023). Features of Intra-family Relationships in Adolescents with Self-destructive Behavior. *Pedagogical Education in Russia*, 6, 249–255. (In Russ.).
3. Вахитова, З.З., Калиева, Э.Р. (2009). Психологические особенности семей, владеющих общим бизнесом. *Вестник Тюменского государственного университета*, 5, 142–148.
3. Vakhitova, Z.Z., Kalieva, E.R. (2009). Family Business Owner's Psychological Features. *Tyumen State University Herald*, 5, 142–148. (In Russ.).
4. Золотарев, С.Ю. (2014). Апробирование циркулярной модели семьи Олсона в российских условиях и проверка применимости норм теста FACES-3. *Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Психология*, 8(2), 125–128.
4. Zolotarev, S.Yu. (2014). Testing the Olson circular family model in Russian conditions and checking the applicability of the FACES-3 test norms. *Bulletin of Novosibirsk State University. Series: Psychology*, 8(2), 125–128. (In Russ.).

5. Карпушкин, А.М., Овчинников, А.А., Климова, И.Ю. (2022). Роль дисфункциональной семьи в формировании психопатологического профиля личности пациентов с соматизированным расстройством. *Сибирский вестник психиатрии и наркологии*, 1(114), 65–71. [https://doi.org/10.26617/1810-3111-2022-%201\(114\)-65-71](https://doi.org/10.26617/1810-3111-2022-%201(114)-65-71)
Karpushkin, A.M., Ovchinnikov, A.A., Klimova, I.Ju. (2022). The role of a dysfunctional family in the formation of a psychopathological profile of the personality of patients with somatization disorder. *Siberian Bulletin of Psychiatry and Narcology*, 1(114), 65–71. (In Russ.). [https://doi.org/10.26617/1810-3111-2022-%201\(114\)-65-71](https://doi.org/10.26617/1810-3111-2022-%201(114)-65-71)
6. Левкович, В.П. (2004). Взаимоотношения супругов в семьях предпринимателей. *Психологический журнал*, 25(5), 24–31.
Levkovich, V.P. (2004). Relationships in Employers' Married Couples. *Psychological journal*, 25(5), 24–31. (In Russ.).
7. Мельчихина, И.В., Самарина, А.С. (2023). Психологическая близость членов семьи как фактор сплочения семьи. В: *Материалы международной научно-практической конференции «Молодежь Сибири — науке России»*, 2 (с. 29–32). Красноярск: Сибирский институт бизнеса, управления и психологии.
Mel'chjohina, I.V., Samarina, A.S. (2023). Psychological closeness of family members as a factor of family cohesion. In: *Materials of the international scientific and practical conference "Youth of Siberia — Science of Russia"*, 2 (pp. 29–32). Krasnojarsk: Sibirskij institut biznesa, upravlenija i psihologii. (In Russ.).
8. Мерзлякова, С.В., Каюмова, Е.П. (2024). Семейная адаптация как предиктор семейного самоопределения студентов цифрового поколения. *Образование и наука*, 26(3), 123–148. <http://dx.doi.org/10.17853/1994-5639-2024-3-123-148>
Merzlyakova, S.V., Kayumova, E.P. (2024). Family Adaptation as a Predictor of Family Self-determination of Digital Generation Students. *The Education and Science Journal*, 26(3), 123–148. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.17853/1994-5639-2024-3-123-148>
9. Митина, Г.В., Мендель, О.П., Шаяхметова, Э.Ш. (2023). Влияние семейной сплоченности и гибкости на показатели эмоционального интеллекта подростков. *Проблемы современного педагогического образования*, 81-1, 332–335.
Mitina, G.V., Mendel', O.P., Shayakhmetova, E.Sh. (2023). A Study of Family Cohesion and Flexibility in Adolescent Emotional Intelligence. *Problems of modern pedagogical education*, 81-1, 332–335. (In Russ.).
10. Складан, В.В., Бутенко, В.Н. (2022). Влияние уровня семейной адаптации и сплоченности на психологическое благополучие и перфекционизм академически успешных подростков. В: *Материалы международной научно-практической конференции «Молодежь Сибири — науке России»*, 2 (с. 155–158). Красноярск: Сибирский институт бизнеса, управления и психологии.
Skladan, V.V., Butenko, V.N. (2022). The influence of the level of family adaptation and cohesion on the psychological well-being and perfectionism of academically successful adolescents. In: *Materials of the international scientific and practical conference "Youth of Siberia — Science of Russia"*, 2 (pp. 155–158). Krasnojarsk: Sibirskij institut biznesa, upravlenija i psihologii. (In Russ.).
11. Сольнин, Н.Э., Цветкова, Е.Н. (2024). Особенности толерантности к неопределенности в семьях с разным стажем супружества. *Проблемы современного педагогического образования*, 84–1, 483–486.
Solynin, N.E., Tsvetkova, E.N. (2024). Features of Tolerance to Uncertainty in Families with Different Lengths of Marriage. *Problems of modern pedagogical education*, 84–1, 483–486.

12. Фофанова, К.В., Капусткина, К.Г. (2022). Влияние опыта жизни в родительской семье на представления молодежи о своих будущих семейных отношениях. *Социальные нормы и практики*, 1, 54–64. <https://doi.org/10.24412/2713-1033-2022-1-54-64>
- Fofanova, K.V., Kapustkina, K.G. (2022). Influence of the Experience of Life in the Parental Family on the Ideas of Young People About Their Future. *Social Norms and Practices*, 1, 54–64. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2713-1033-2022-1-54-64>
13. Эйдемиллер, Э.Г., Добряков, И.В., Никольская, И.М. (2006). *Семейный диагноз и семейная психотерапия*. СПб: Речь.
- Eidemiller, E.G., Dobryakov, I.V., Nikol'skaya, I.M. (2006). *Family diagnosis and family psychotherapy*. Saint-Petersburg: Rech. (In Russ.).
14. Achtenhagen, L., Welter, F. (2003). Female entrepreneurship in Germany. In: J. Butler (Ed.), *New Perspectives on Women Entrepreneurs* (pp. 71–100). Greenwich: Information Age Publishing.
15. Baughn, C., Chua, B.-L., Neupert, K. (2006). The Normative Context for Women's Participation in Entrepreneurship: A Multicountry Study. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30, 687–708.
16. Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T.S., Schjoedt, L. (2022). Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Business Economics*, 58(2), 985–996. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00429-6>
17. Combs, J.G., Jaskiewicz, P., Rau, S.B., Agrawal, R. (2021). Inheriting the legacy but not the business: When and where do family nonsuccessors become entrepreneurial? *Journal of Small Business Management*, 61(4), 1961–1990. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1883038>
18. Cooklin, A.R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., Nicholson, J.M. (2015). Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41(2), 266–277. <http://dx.doi.org/10.1111/cch.12137>
19. Coronel-Pangol, K., Paule-Vianez, J., Orden-Cruz, C. (2024). Conventional or alternative financing to promote entrepreneurship? An analysis of female and male entrepreneurship in developed and developing countries. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 20(1), 163–187. <http://dx.doi.org/10.1007/s11365-023-00906-w>
20. Danes, S.M., Lee, J., Stafford, K., Heck, R.K.Z. (2008). The effects of ethnicity, families and culture on entrepreneurial experience: an extension of sustainable family business theory. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 13(3), 229–268. <http://dx.doi.org/10.1142/S1084946708001010>
21. De Clercq, D., Kaciak, E., Thongpapanl, N. (2022). Work-to-family conflict and firm performance of women entrepreneurs: Roles of work-related emotional exhaustion and competitive hostility. *International Small Business Journal*, 40(3), 364–384. <http://dx.doi.org/10.1177/02662426211011405>
22. Domańska, A., Gryglicka, A., Martyniuk, O., Wi cek-Janka, E., Zajkowski, R. (2023). The state of the art in sustainability of Central-Eastern European family firms: Systematic literature review. *International Entrepreneurship Review*, 9(3), 21–45. <https://doi.org/10.15678/IER.2023.0903.02>
23. Dvouléty, O., Orel, M., Proch zka, D.A. (2025). European family business owners: what factors affect their job satisfaction? *Journal of Family Business Management*, 15(1), 10–28. <https://doi.org/10.1108/JFBM-12-2023-0303>
24. Ernst Kossek, E., Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
25. Ferguson, F.E., Durup, M.J.R. (1998). Work-family conflict and entrepreneurial women: A literature review. *Journal of small business & entrepreneurship*, 15(1), 30–51. <http://dx.doi.org/10.1080/08276331.1998.10593278>

26. Ferrari, F. (2019). Does too much love hinder innovation? Family involvement and firms' innovativeness in family-owned Small Medium Enterprises (SMEs). *European Journal of Family Business*, 9(2), 115–127. <http://dx.doi.org/10.24310/ejfbefjb.v9i2.5388>
27. Glowka, G., Kallmünzer, A., Zehrer, A. (2021). Enterprise risk management in small and medium family enterprises: the role of family involvement and CEO tenure. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17(3), 1213–1231. <http://dx.doi.org/10.1007/s11365-020-00682-x>
28. Goel, S., Xiu, L., Hanson, S., Jones, R.J. (2019) HR flexibility in family firms: Integrating family functioning and family business leadership. *Organization Management Journal*, 16(4), 311–323. <http://dx.doi.org/10.1080/15416518.2019.1681254>
29. Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., Noordin, F. (2015). Work-family conflict and stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309–312.
30. Langowitz, N.S., Morgan, C. (2003). Women entrepreneurs. In: J. Butler (Ed.), *New Perspectives on Women Entrepreneurs* (pp. 101–119). Greenwich: Information Age Publishing.
31. Leach, P., Mars, V.B. (2016). *Family enterprises: The essentials*. London: Profile Books.
32. Litz, R.A. (2008). Two sides of a one-sided phenomenon: Conceptualizing the family business and business family as a Möbius strip. *Family Business Review*, 21(3), 217–236. <http://dx.doi.org/10.1177/08944865080210030104>
33. Long, Z., Buzzanell, P.M. (2022). Constituting Intersectional Politics of Reinscription: Women Entrepreneurs' Resistance Practices in China, Denmark, and the United States. *Management Communication*, 36(2), 207–234. <https://doi.org/10.1177/08933189211030246>
34. Michael-Tsabari, N., Lavee, Y. (2012). Too close and too rigid: Applying the circumplex model of family systems to first-generation family firms. *Journal of Marital and Family Therapy*, 38, 105–116. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2012.00302.x>
35. Neto, M.J., Sequeira, J., Massano-Cardoso, I., Chambel, M.J. (2021). Flexibility, cohesion and family satisfaction: The impact of conflict between work and family. *Journal of Family Therapy*, 43(4), 773–792. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6427.12322>
36. Olson, D.H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of Family Therapy*, 22(2), 144–167. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6427.00144>
37. Olson, D.H., Waldvogel, L., Schlieff, M. (2019). Circumplex model of marital and family systems: an update. *Journal of Family Theory and Review*, 11(2), 199–211. <http://dx.doi.org/10.1111/jftr.12331>
38. Pleck, J.H., Staines, G.L., Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29–32.
39. Powell, G.N., Eddleston, K.A. (2013). Linking Family-to-business Enrichment and Support to Entrepreneurial Success: Do Female and Male Entrepreneurs Experience Different Outcomes? *Journal of Business Venturing*, 28(2), 261–280. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.02.007>
40. Rodríguez-García, M., González-Cruz, T. (2024). Is “Something Else” Needed Before Establishing a Family Council? The Role of Communication in Business Families. *European Journal of Family Business*, 14(1), 98–116. <http://dx.doi.org/10.24310/ejfb.14.1.2024.19325>
41. Sharma, P. (2004). An overview of the field of family business studies: current status and directions for the future. *Family Business Review*, 17(1), 1–36.
42. Singelis, T.M., Triandis, H.C., Bhawuk, D.P., Gelfand, M.J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-cultural research*, 29(3), 240–275. <http://dx.doi.org/10.1177/106939719502900302>

43. Stead, V. (2017). Belonging and women entrepreneurs: Women's navigation of gendered assumptions in entrepreneurial practice. *International Small Business Journal*, 35(1), 61–77. <http://dx.doi.org/10.1177/0266242615594413>
44. Sunnatillo, I., Behzod, G. (2024). Through Family Business and Small Business Activities Poverty Abbreviation. *European journal of business startups and open society*, 4(3), 278–280.
45. Tucker, J. (2011). Keeping the business in the family and the family in business: "What is the legacy?". *Journal of Family Business Management*, 1(1), 65–73. <http://dx.doi.org/10.1108/20436231111122290>
46. Turkdogan, T., Duru, E., Balkis, M. (2019). Circumplex model of family functioning in Turkish culture: Western family systems model in a Eurasian country. *Journal of Comparative Family Studies*, 50(2), 183–199. <http://dx.doi.org/10.3138/jcfs.50.2.005>
47. Ugli, B.K.F. (2024). The impacting factors on small business growth. *Frontline Marketing, Management and Economics Journal*, 4(1), 24–36. <http://dx.doi.org/10.37547/marketing-fmmej-04-01-04>
48. Welsh, D.H., Botero, I.C., Kaciak, E., Kopaničová, J. (2021). Family emotional support in the transformation of women entrepreneurs. *Journal of Business Research*, 137, 444–451. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.059>
49. Welsh, D.H., Llanos-Contreras, O., Alonso-Dos-Santos, M., Kaciak, E. (2021). How much do network support and managerial skills affect women's entrepreneurial success? The overlooked role of country economic development. *Entrepreneurship & Regional Development*, 33(3–4), 287–308. <http://dx.doi.org/10.1080/08985626.2021.1872939>
50. Woldie, A., Adersua, A. (2004). Female entrepreneurs in a transitional economy: Businesswomen in Nigeria. *International Journal of Social Economics*, 31(1/2), 78–93. <http://dx.doi.org/10.1108/03068290410515439>
51. Zachary, R.K. (2011). The importance of the family system in family business. *Journal of Family Business Management*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.1108/20436231111122263>

Информация об авторах

Юлия Сергеевна Мурзина, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии, Школа образования, Тюменский государственный университет (ФГАОУ ВО ТюмГУ), Тюмень, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8616-4422>, e-mail: y.s.murzina@utmn.ru

Ирина Александровна Русяева, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии, Школа образования, Тюменский государственный университет (ФГАОУ ВО ТюмГУ), Тюмень, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2196-5536>, e-mail: irinagefel@yandex.ru

Елена Юрьевна Зарубко, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии, Школа образования, Тюменский государственный университет (ФГАОУ ВО ТюмГУ), Тюмень, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0174-1105>, e-mail: e.y.zarubko@utmn.ru, zarubkoelena@gmail.com

Information about the authors

Julia S. Murzina, Candidate of Science (Psychology), Associate Professor, Department of General and Social Psychology, Tyumen State University, Tyumen, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8616-4422>, e-mail: y.s.murzina@utmn.ru

Мурзина Ю.С., Русяева И.А., Зарубко Е.Ю. (2025)
Особенности семейных отношений женщин-
предпринимателей сферы малого семейного бизнеса
Социальная психология и общество,
16(3), 79–98.

Murzina J.S., Rusyaeva I.A., Zarubko E.Y. (2025)
Characteristics of family relations of women
entrepreneurs in small family business
Social Psychology and Society,
16(3), 79–98.

Irina A. Rusyaeva, Candidate of Science (Psychology), Associate Professor, Department of General and Social Psychology, Tyumen State University, Tyumen, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2196-5536>, e-mail: i.a.rusyaeva@utmn.ru

Elena Y. Zarubko, Candidate of Science (Psychology), Associate Professor, Department of General and Social Psychology, Tyumen State University, Tyumen, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0174-1105>, e-mail: e.y.zarubko@utmn.ru, zarubkoelena@gmail.com

Вклад авторов

Мурзина Ю.С. — идея исследования; написание и оформление рукописи; планирование исследования, сбор и анализ данных; контроль за проведением исследования.

Русяева И.А. — написание и оформление рукописи, анализ литературных источников.

Зарубко Е.Ю. — аннотирование, написание и оформление рукописи; применение статистических, математических методов для анализа данных; визуализация результатов исследования.

Все авторы приняли участие в обсуждении результатов и согласовали окончательный текст рукописи.

Contribution of the authors

Julia S. Murzina — ideas; writing and design of the manuscript; planning of the research; data collection and analysis; control over the research.

Irina A. Rusyaeva — writing and design of the manuscript; analysis of scientific sources.

Elena Y. Zarubko — annotation; writing and design of the manuscript; analysis of scientific sources; application of statistical, mathematical methods for data analysis; visualization of research results.

All authors participated in the discussion of the results and approved the final text of the manuscript.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Декларация об этике

Письменное информированное согласие на участие в этом исследовании было предоставлено респондентами.

Ethics statement

Written informed consent for participation in this study was obtained from the participants.

Поступила в редакцию 29.07.2024

Поступила после рецензирования 23.05.2025

Принята к публикации 19.09.2025

Опубликована 30.09.2025

Received 2024.07.29

Revised 2025.05.23

Accepted 2025.09.19

Published 2025.09.30