

Тип семейных отношений у предпринимателей сферы малого семейного бизнеса

Ю.С. Мурзина^{1*}, И.А. Русяева²

^{1,2} Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия,

¹ y.s.murzina@utmn.ru, <http://orcid.org/0000-0002-8616-4422>

² a.rusyaeva@utmn.ru, <http://orcid.org/0000-0002-2196-5536>

* Автор, ответственный за переписку: y.s.murzina@utmn.ru

Актуальность. Для нашей страны рост и повышение эффективности малого бизнеса является одним из стратегических направлений. Однако не только финансовые и инфраструктурные факторы могут стимулировать рост бизнеса, но и социально-психологические. Изучение отношений внутри семей предпринимателей способно стать еще одним направлением для развития малого бизнеса в нашей стране.

Цель. Изучение типа семейной системы с точки зрения параметров адаптивности и сплоченности у предпринимателей сферы малого семейного бизнеса.

Описание хода исследования. Исследование проводилось с помощью методики FACES-3 Д. Олсона. Выборку составили 129 владельцев малого семейного бизнеса. Гипотезы: 1) семьи предпринимателей имеют сбалансированную структуру; 2) с годами супружества снижается сплоченность в бизнес-семьях; 3) чем больше детей в семье, тем выше сплоченность семейных отношений.

Результаты исследования. Изучение типа семейной системы показало, что 78,3% семей относятся к полуфункциональному типу. По шкале «Сплоченность» доминируют разделенный (46,5%) и объединенный (51,9%) типы. По шкале «Адаптация» преобладает хаотичный тип (76%). Гипотеза 1 не подтвердилась. Однако, мы понимаем высокую хаотичность как способ формирования преемственности в бизнес-семье. Гипотеза 2 подтвердилась: реальная сплоченность семьи снижается с увеличением возраста владельца бизнеса ($p = 0,01$). Гипотеза 3 подтвердилась: чем больше детей в бизнес-семье, тем выше реальная сплоченность семьи ($p = 0,05$). Сплоченность в многодетных семьях предпринимателей является потенциалом для репутационного капитала семьи и формирования финансовой устойчивости в будущем.

Заключение. Были сформулированы рекомендации по гармонизации семейных отношений, направленные на поддержание и развитие межпоколенных связей. Результаты исследования позволяют сформулировать предложение в адрес Центров семейного бизнеса в отношении особой поддержки многодетных бизнес-семей. Выявленные закономерности помогут улучшить демографическую ситуацию в стране и будут способствовать развитию малого бизнеса.

Ключевые слова: семейный бизнес, семейные отношения, сбалансированность семейной структуры, сплоченность семьи, методика FACES-3 Д. Олсона.

Информация о финансировании. Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ проекта «Ценностные ориентации владельцев успешного семейного бизнеса» № 19-013-00869.

Для цитирования: Мурзина Ю.С., Русяева И.А. Тип семейных отношений у предпринимателей сферы малого семейного бизнеса // Национальный психологический журнал. 2022. № 1 (45). С. 30–42. doi: 10.11621/npj.2022.0103

Type of family relations among small family business entrepreneurs

Julia S. Murzina^{1*}, Irina A. Rusyaeva²

¹ University of Tyumen, Tyumen, Russia

¹ y.s.murzina@utmn.ru, <http://orcid.org/0000-0002-8616-4422>

² a.rusyaeva@utmn.ru, <http://orcid.org/0000-0002-2196-5536>

* Corresponding author: y.s.murzina@utmn.ru

Background. For our country, the growth and improvement of the efficiency of small business is one of the strategic directions. However, not only financial and infrastructural factors can stimulate business growth, but also socio-psychological ones. The study of relations within families of entrepreneurs can become another direction for the development of small business in our country.

Objective. The aim was to study the type of family system in terms of the parameters of adaptability and cohesion among entrepreneurs in the sphere of small family business.

Design. The study was carried out using the FACES-3 method by D. Olson. The sample consisted of 129 small family business owners. Hypotheses include the following: 1) families of entrepreneurs have a balanced structure; 2) over the years of marriage, the cohesion in business families decreases; 3) the more children there are in the family, the higher the unity of family is.

Results. The study of the family system types showed that 78.3% of families belong to the semi-functional type. On the scale of “Cohesion”, divided (46.5%) and united (51.9%) types dominate. On the scale of “Adaptation”, the chaotic type prevails (76%). Hypothesis 1 was not confirmed. However, we understand high randomness as a way to form continuity in a business family. Hypothesis 2 was confirmed: real family cohesion decreases with increasing age of the business owner ($p = 0.01$). Hypothesis 3 was confirmed: the more children there are in a business family, the higher the real family unity ($p = 0.05$) is. The cohesion of entrepreneurs in large families is a potential for the family’s reputation capital and the formation of financial stability in the future.

Conclusion. The article formulates recommendations for the harmonization of family relations, aimed at maintaining and developing intergenerational ties. The results of the study allow us to formulate a proposal to the Family Business Centers regarding special support for large business families. The revealed patterns will help improve the demographic situation in the country and will contribute to the development of small business.

Key words: family business, family relationships, family structure balance, family cohesion, D. Olson’s FACES-3 method.

Funding. The research was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Researches (RFBR) in the framework of scientific project № 19-013-00869 “Value Orientations of Successful Family Business Owners”.

For citation: Murzina, J.S., Rusyaeva, I.A. (2022) Type of family relations among small family business entrepreneurs [Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal], 1 (45), 30–42. doi: 10.11621/npj.2022.0103

Введение

На открытии Центра семейного бизнеса в Нижегородской области вице-президент Торгово-промышленной палаты РФ, главный куратор проекта развития семейного бизнеса Е. Дыбова выступила с неожиданным предложением о том, что семейный бизнес может стать национальной идеей для РФ¹. В контексте мировой экономики семейный бизнес — фундамент экономической стабильности, так как гарантирует потребителям высокое качество продукции и услуг. Владельцы семейного бизнеса дорожат своим именем и ориентируются на долгосрочную перспективу существования предприятий. Исследования подтверждают связь репутации и доверия в семейном бизнесе с долгосрочной финансовой успешностью (Chaudhary et al., 2021).

Вместе с тем, в семейных компаниях присутствуют и сложности: наложение двух функционально-ролевых структур (деловых и родственных/супружеских отношений) может повышать конфликтность взаимодействия. При невнимании к психологическим аспектам совместное предприятие может терять прибыль, а семейные отношения разрушаться.

Наше исследование направлено, с точки зрения теории, на расширение представлений о структуре и характеристиках семейных отношений в бизнес-семьях. С точки зрения практики, полученные знания помогут гармонизации семейных отношений с целью сохранения целостности семьи и развития малого семейного бизнеса в нашей стране.

Круговая модель Д. Олсона в исследованиях бизнес-семей

Как отмечают Н. Майкл-Цабари и Й. Лави (Центр исследований и изучения семьи Хайфского университета, Израиль), каждый семейный бизнес отражает стоящую за ним семью, поэтому ни один семейный бизнес не может быть изучен без понимания его семьи. Несмотря на это понимание, семья часто была недостающим компонентом в исследованиях семейного бизнеса: динамика и характеристики семьи, владеющей бизнесом, изучались поверхностно (Michael-Tsabari, Lavee, 2012).

Наше исследование построено на подходе Д. Олсона, в основу которого положена Круговая модель функционирования семьи (Olson, 2000). Представим ее подробнее.

Круговая модель супружеских и семейных систем была разработана для преодоления разрыва между теорией, исследованиями и практикой. Из более чем 50 терминов, описывающих поведение семьи, Д. Олсон сосредоточился на двух основных факторах, имеющих 4 уровня по силе выраженности: «Сплоченность» и «Адаптация /гибкость» (рис. 1). Третье измерение в модели — фактор «Общение» — счита-

ется вспомогательным и не имеет графической представленности.

Семейная сплоченность определяется как эмоциональная связь между членами семьи. В центре внимания этого измерения как семейные системы уравнивают обособленность своих членов. Существует четыре уровня сплоченности: Разобщенный, Раздельный, Связанный, Запутанный. Предполагается, что центральные или сбалансированные уровни сплоченности (Разделенные и Связанные) обеспечивают оптимальное функционирование семьи. Крайности или несбалансированные уровни (Разобщенный и Запутанный) рассматриваются как проблематичные для отношений на длительный срок. Многие пары и семьи, которые идут на терапию, часто попадают в одну из крайностей или несбалансированных областей. Когда уровни сплоченности очень высоки (Запутанные системы) — слишком много консенсуса в семье и слишком мало независимости. В другой крайности (Разделенные системы) — члены семьи имеют ограниченную эмоциональную привязанность, низкую приверженность семье.

Адаптивность (Гибкость) определяется как «количество изменений в... лидерстве, ролевых отношениях и правилах взаимоотношений» (Olson & Gorall, 2003, с. 519). В модели также представлено четыре уровня измерения: Ригидный, Гибкий, Структурированный, Хаотичный. Центральные или сбалансированные уровни гибкости (Структурированные и Гибкие) способствуют хорошему супружескому и семейному функционированию, а крайние уровни — проблематичны. По сути, гибкость фокусируется на смене лидера в семье, распределении ролей и стабильности правил. Ранние исследования Д. Олсона выделяли преобладание Ригидности в семьях и склонность сохранять статус-кво (Olson, 2000). Однако семьям нужны как стабильность, так и перемены. Структурированные и Гибкие семьи имеют демократическое руководство, в переговоры включают детей, роли стабильны, но иногда могут быть взаимозаменяемы. Неуравновешенные браки и семьи, как правило, либо Ригидные, либо Хаотичные. Ригидные браки — когда один человек отвечает за всё и контролирует постоянно всех членов семьи. Как правило, семейные решения навязываются лидером, роли строго определены и правила не меняются. Хаотические семьи характеризуются неустойчивым или ограниченным руководством, решения импульсивны, роли неясны и часто переходят от одного к другому.

Супружеское или семейное общение (коммуникация) — это третье вспомогательное измерение Круговой модели. Вместе с тем, оно имеет решающее значение для «перемещения» семьи по основным измерениям во время консультативного процесса. Коммуникация в семье измеряется: навыками слушания, вербализации, возможностью членов семьи к самораскрытию, уважением, вниманием к партнеру, эмпатией. Коммуникативные навыки включают в себя умение говорить за себя, а не за других. В исследованиях Д. Олсона было обнаружено (Olson, 2000), что сбалансированные системы, как правило, имеют

¹ https://nta-pfo.ru/news/economy/2021/news_644781/

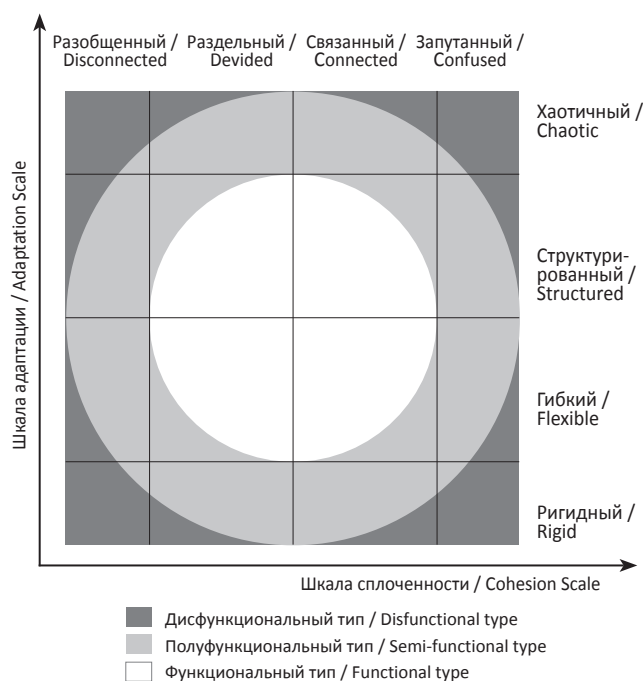


Рис. 1. Круговая модель функционирования семьи Д. Олсона

Fig. 1. Circular model of D. Olson's family functioning

очень хорошую коммуникацию, тогда как несбалансированные — плохую.

Итак, шкалы «Сплоченность» и «Адаптации» определяют, насколько гармонично функционирует семья. На пересечении 4-х градаций каждой из шкал выделяется 16 типов семей: 4 функциональных типа, 4 дисфункциональных типа и 8 полуфункциональных типов (рис. 1).

Круговая модель Д. Олсона широко применяется в зарубежных исследованиях бизнес-семей: конфликтов между семьей и работой во взаимосвязи с характеристиками семьи (Neto et al., 2021), ригидности бизнес-семей (Michael-Tsabari, Lavee, 2012); представлений супругов друг о друге во время семейных конфликтов (Traupman, Smith, Florsheim, Berg, Uchino, 2011); вовлеченности в бизнес при разных уровнях сплоченности и гибкости семьи (Ferrari, 2021); гибкости семейной системы при принятии кадровых решений (Goel, Xiu, Hanson, Jones, 2019); сплоченности и сбалансированности семьи в условиях коллективистской модели культуры (Turkdogan, Duru, Balkis, 2019); управления рисками в бизнесе (Glowka, Kallmünzer, Zehrer, 2021).

В России психологические исследования в области семейного бизнеса — это новое направление, которое только начинает развиваться (Мурзина, 2017). Однако не вызывает сомнения, что изучение влияния семейных отношений на эффективность бизнеса и, с другой стороны, совместного бизнеса — на семью, будет важным и перспективным направлением в социально-психологических исследованиях.

Ранее нами было опубликовано исследование «Какие отношения в семейном бизнесе способствуют прибыльности предприятия?», где показано, что «чем дружнее семья, тем больше шансов у нее построить

успешный семейный бизнес» (Мурзина, Русяева, 2021, с. 95). В своих теоретических рассуждениях мы опирались на постулаты теории деятельностного опосредования межличностных отношений А.В. Петровского: когда супруги и дети вовлечены в общий экономический процесс, межличностные отношения опосредованы содержанием групповой деятельности (проблемами и задачами их общего семейного предприятия). Прибыль семейного дела становится общегрупповой целью, и тем самым, способствует сплочению семьи и формированию эмоциональной идентификации. В обратной ситуации, когда нет групповой цели, у семьи меньше шансов стать сплоченной. Однако в случае с семейным бизнесом речь идет о детерминации деловых отношений спецификой семейных / супружеских отношений. Практическим выводом из представленных рассуждений является следующий тезис: дружная семья способна построить прибыльный бизнес, а разобщенная семья не способна сохранить прибыльное дело.

Важным является и встречный вопрос: как бизнес влияет на семью? Л. Уланер (Uhlaner, 2006) предлагает для ответа на него выделять внутри семьи отдельную подгруппу — деловую семью, рассматривая ее как команду с точки зрения социальной психологии. Исходя из этого, успешная семья (= команда) должна иметь общее виденье, четкие ожидания, протоколы или процедуры взаимодействия (в т.ч. неформальные собрания), семейные планы, положительные системы вознаграждения для владельцев и сотрудников (Carlock & Ward, 2001; Habbershon et al., 2003; Handler, 1994). Таким образом, бизнес вносит в семью большую структурированность. Бизнес-регламенты естественным образом перетекают в семейные будни и праздники, формируя не только бизнес-команду, но и повышая сплоченность (в т.ч. жёсткость, регламентированность) семейных отношений.

На сегодняшний день модель Д. Олсона используется в России для изучения дисфункциональных семей (Дикусар, 2020), отношений в семьях с подростками (Stroková, 2016; Федунина и др., 2017), особенностей стилей воспитания (Тодорович, Стойилькович, 2017) и других. Современные эмпирические данные для сопоставления, полученные на выборках бизнес-семей, представлены недостаточно.

Однако зарубежные исследования показывают, что семейные компании имеют преобладание типа «Ригидно-запутанные» отношения (Michael-Tsabari, 2012; Turkdogan, Duru, Balkis, 2019; Ferrari, 2021). Это семьи с чрезвычайно высоким уровнем сплоченности и чрезвычайно низким уровнем гибкости.

Динамика сплоченности на протяжении жизненного цикла семьи

Научный интерес представляет изучение связи сплоченности со стажем семейной жизни у владельцев семейного бизнеса. Закономерности динамики сплоченности у семей, не связанных с бизнесом, представлены в исследованиях А.В. Черникова: сплочен-

ность наиболее велика у молодых пар, достигает минимума в семьях с подростками и снова возрастает между супругами после отделения детей (Черников, 2001).

Гибкость семейной системы снижается в период «экспансии» (рождение детей и уход за ними), после чего снова возрастает. Семьи с детьми-подростками, согласно исследованию С.С. Строковой (Stroková, 2016), характеризуются повышенной конфликтностью, обусловленной перестройкой системы отношений, эмоциональным дискомфортом, сложностью и амбивалентностью детско-родительских отношений.

Что касается представителей бизнес-семей, важной чертой сбалансированного партнерства является конструктивное общение, которое способствует сплоченности и гибкости семейной системы (Lakatos, Martos, Manyai, Martos, 2020). Несбалансированная семейная система приводит к несбалансированности в управлении персоналом в организации, управляемой семьей (Gouveia-Pereira, Gomes, Miranda, Candeias, 2020).

3.3. Вахитовой установлено, что среди семей предпринимателей выделяются семьи с матриархальным и патриархальным правлением, а также эгалитарные семьи с равноправными партнерами. Это, по мнению автора, «путь к гибкости в распределении главенства и ролей в семье, что позволяет поддерживать и сохранять удовлетворенность супругов брачными отношениями» (Вахитова, 2009, с. 148). В поддержку этого тезиса можно привести исследование Д. Шпренкель, Д. Олсон: наиболее благоприятным в семейной паре является сочетание высокой поддержки и равноправного лидерства (Sprenkle, Olson, 1978).

Преемственность и сплоченность в бизнес-семьях

Вопрос влияния количества детей на сплоченность семей также важен для нашего исследования. В работах Г.Р. Позовой отмечается, что сам факт многодетности не определяет психологическое благополучие, но многодетные семьи имеют более высокие показатели по самопринятию, положительным отношениям с другими, заботе и сопереживанию; и более низкие показатели по личностному росту, стремлению к развитию (Позова, 2016).

В бизнес-семьях важно, как происходит общение и передача опыта между поколениями, поскольку помимо общих задач развития семьи решается задача ведения и передачи бизнеса. Зарубежные исследователи (Hahn et al., 2021) отмечают, что успех родительского бизнеса способствует его передаче и заинтересованности молодого поколения. Важна и эмоциональная вовлеченность детей в бизнес. При этом, если семья развивает стремление к получению высшего образования, то дети будут склонны, скорее, к основанию нового бизнеса, а не продолжению родительского.

Отечественные исследователи межпоколенных связей фиксируют, что в семьях с сохранной связью между поколениями происходит двусторонний об-

мен опытом между представителями разных поколений, а наследование характеризуется осознанностью (Сизова, 2012).

Качество родительской поддержки тоже имеет значение. Согласно Н.Б. Мосса и С. Керкени, родительская поддержка автономии как поощрение независимости и демонстрация предпринимательской ролевой модели является наиболее важным фактором, стимулирующим предпринимательские намерения (Moussa, Kerkeni, 2021).

Исследователи отмечают, что вопрос передачи управления бизнесом чаще решается в пользу первенца, но при передаче бизнеса младшим детям повышается вероятность его большей результативности (Calabrò et al., 2018).

Цель настоящего исследования: изучение типа семейной системы с точки зрения параметров адаптивности и сплоченности у предпринимателей сферы малого семейного бизнеса.

Задачи:

- теоретически изучить специфику семейных отношений в семьях предпринимателей, в том числе в зависимости от возраста семьи, количества детей;
- собрать данные с помощью Шкалы семейной адаптации и сплоченности Д. Олсона «FACES-3» на выборке из владельцев семейного бизнеса, зафиксировав их социально-демографические характеристики;
- описать выраженность сплоченности и адаптации в бизнес-семьях, во взаимосвязи с возрастом семьи, количеством детей;
- дать рекомендации по гармонизации семейных отношений.

На основе литературного обзора сформулированы 3 гипотезы:

1. Семьи предпринимателей сферы семейного бизнеса имеют сбалансированную структуру.
2. С годами супружества снижется сплоченность в семьях предпринимателей.
3. Чем больше детей в семье, тем выше сплоченность.

Методика

Для оценки особенностей семейной системы использовалась Шкала семейной сплоченности и адаптации «FACES-3» Д. Олсона, Дж. Портнера и И. Лави; в адаптации Э.Г. Эйдемиллера (Эйдемиллер, 2006).

Для исследования социально-экономического портрета респондента и бизнеса использовались закрытые поливариативные вопросы по переменным: пол; возраст; образование; количество детей, возраст семьи (лет); стаж бизнеса; регион ведения бизнеса; сфера бизнеса.

Сбор данных происходил с августа 2020 по май 2021 г. в виде онлайн-опроса на платформе Google form.

Выборку исследования составили 129 предпринимателей — владельцы малого семейного бизнеса, из них 62% женщин и 38% мужчин, средний возраст

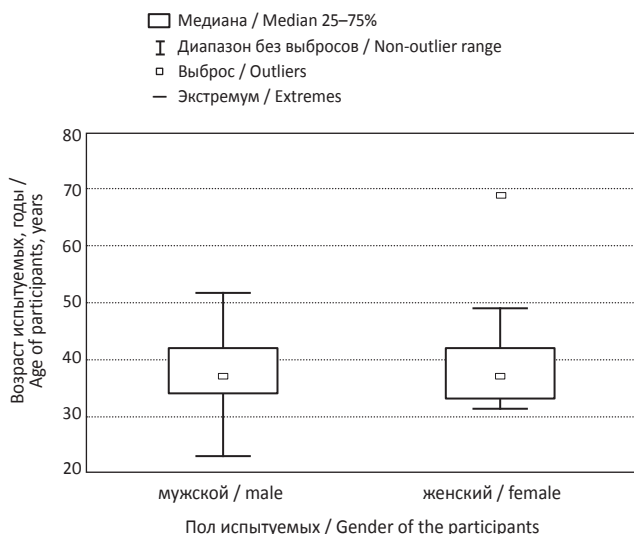


Рис. 2. Распределение испытуемых по полу и возрасту

Fig. 2. Distribution of subjects by gender and age

38,6 лет (Std. Dev. = 6,1). Такое распределение данных по полу мы можем считать отражающим специфику генеральной совокупности. Согласно мировой статистике, именно женщины, прежде всего, создают и развивают семейный бизнес (Salganicoff, 1990; Gillis-Donovan & Moynihan-Bradt, 1990).

На рис. 2 представлена описательная статистика выборки по полу и возрасту.

Большая часть испытуемых состоит в зарегистрированном браке — 88,2%; в разводе — 7%; не состоят в отношениях — 4,8%. Продолжительность семейной жизни испытуемых составляет около 12 лет (Mean = 12,2, Std. Dev. = 6). На рис. 3 представлено распределение испытуемых по продолжительности брака.

В семьях имеется более одного ребенка (Mean = 1,6, Std. Dev. = 1). На рис. 4 представлено описание выборки по количеству детей в семьях с разным уровнем продолжительности брака.

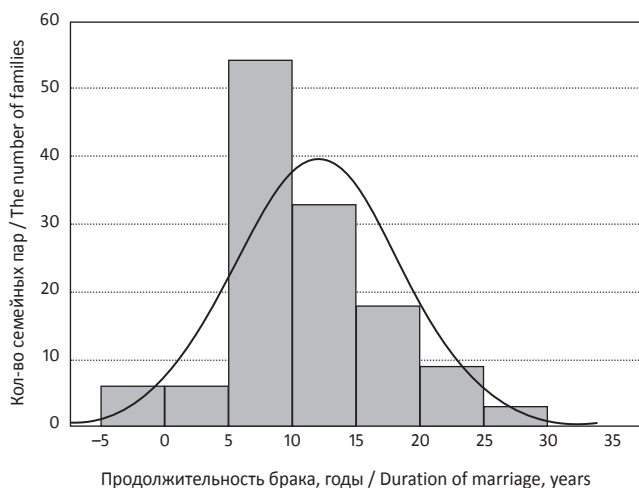


Рис. 3. Продолжительность брака, годы

Fig. 3. Duration of marriage, years

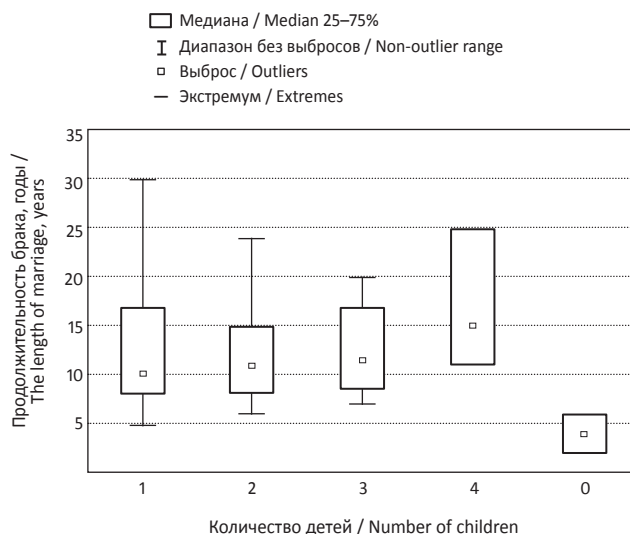


Рис. 4. Количество детей в зависимости от стажа семейной жизни

Fig. 4. Number of children depending on the length of marriage

Испытуемые имеют высокий уровень образования: высшее образование имеют 51%, несколько высших образований — 28%, ученую степень имеют 11%; закончили МВА в России / Президентскую программу — 3,5%; и среднее специальное образование имеют 6,5%. Регионы ведения бизнеса: Тюменская область — 77%, Урал — 5,4%, Центральный ФО — 12%.

Средняя продолжительность ведения бизнеса — 9 лет (Mean = 8,95, Std.Dev. = 6,1) в областях: услуги населению — 24%; услуги организациям — 12%; образование — 11%; строительство — 10%; и по 4,3% в сферах информационные технологии, недвижимость, промышленность.

Математическая обработка данных производилась в программе Microsoft Office Excel, статистическая обработка — в программе Statistica 10.0 методом ранговой корреляции Спирмена, однофакторным дисперсионным анализом ANOVA, методами описательной статистики.

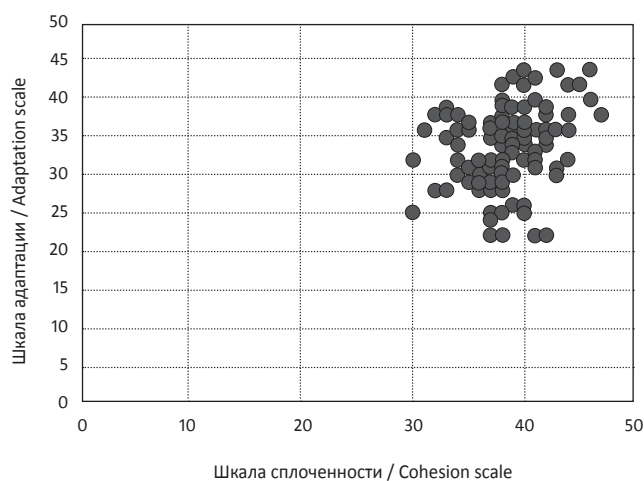


Рис. 5. Тип семейной системы

Fig. 5. Family system type

Результаты

Сплоченность Д. Олсон определяет через 4 типа семейной структуры: разобщенный, разделенный, связанный, запутанный. Адаптированность представлена также четырьмя типами: ригидный, гибкий, структурный, хаотичный.

Соотнесение результатов с границами типов позволило распределить 129 бизнес-семей в пространстве двух измерений (рис. 5):

Уровень семейной сплоченности в модели Д. Олсона включает 6 субшкал: эмоциональная связь, семейные границы, принятие решений, время, друзья, интересы и отдых. Описательная статистика по ним представлена в табл. 1.

Таблица 1. Описательная статистика по субшкалам «Сплоченности»

Показатели \ Суб-шкалы	Эмоциональная связь	Семейные границы	Принятие решений	Время	Друзья	Интересы и отдых
Среднее	4,4	2,3	4,3	4,2	4,3	3,3
Ст.откл.	0,6	0,8	0,7	0,9	0,9	0,8
Мин	3,0	1,0	3,0	2,0	1,0	1,5
Макс	5,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Мода	5	2,5	4	5	5	4

Table 1. Descriptive statistics on subscales “Cohesion”

Indicators \ Subscales	Emotional connection	Family boundaries	Decision making	Time	Friends	Interests and leisure
Mean	4.4	2.3	4.3	4.2	4.3	3.3
St. deviation	0.6	0.8	0.7	0.9	0.9	0.8
Min	3.0	1.0	3.0	2.0	1.0	1.5
Max	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
Mode	5	2.5	4	5	5	4

Таблица 2. Дисперсионный анализ зависимости «Сплоченности — реальной» семьи и стажа работы в бизнесе

	SS	Degr. of Freedom	MS	F	p
Пересечение	6975,402	1	6975,402	213,9029	0
Сплоченность реальная	209,746	1	209,746	6,4319	0,012421

Table 2. Dispersion analysis of the relationship between “Real cohesion” in the family and work experience in business

	SS	Degr. of Freedom	MS	F	p
Intercept	6975.402	1	6975.402	213.9029	0
Real cohesion	209.746	1	209.746	6.4319	0.012421

Дисперсионный однофакторный анализ ANOVA показал значимое различие по уровням Шкалы сплоченности ($p = 0,01$) в зависимости от времени работы в бизнесе.

Уровень семейной адаптации в модели Д. Олсона включает 5 субшкал: Лидерство, Контроль, Дисциплина, Роли, Правила (табл. 3).

Таблица 3. Описательная статистика по субшкалам «Адаптации»

Показатели \ Субшкалы	Лидерство	Контроль	Дисциплина	Роли	Правила
Среднее	3,5	3,9	3,7	3,2	3,0
Ст.откл.	1,1	0,7	0,9	0,8	1,1
Мин	1,0	2,0	1,5	1,3	1,0
Макс	5,0	5,0	5,0	4,3	5,0
Мода	4	4	3	2,7	3

Table 3. Descriptive statistics on the subscales “Adaptation”

Indicators \ Subscales	Leadership	Control	Discipline	Roles	Rules
Mean	3.5	3.9	3.7	3.2	3.0
St. deviation	1.1	0.7	0.9	0.8	1.1
Min	1.0	2.0	1.5	1.3	1.0
Max	5.0	5.0	5.0	4.3	5.0
Mode	4	4	3	2.7	3

Результаты сравнительного анализа представлений о реальной и идеальной семье представлены на рис. 6. Разница между ними определяет степень удовлетворенности семейными отношениями.

Для проверки второй и третьей гипотез нами был проведен корреляционный анализ Спирмена в программе Statistica 10.0 по переменным: возраст владельца бизнеса, стаж бизнеса, продолжительность брака, количество детей, «Сплоченность» (реальная и идеальная), «Адаптация» (реальная и идеальная) (табл. 4).

Таблица 4. Коэффициенты корреляции между переменными Методики FACES-3 и характеристиками владельца бизнеса и семьи

Анализируемые переменные	Spearman — R	p-level
Возраст & Стаж бизнеса	0,26	0,00
Стаж брака & Возраст	0,77	0,00
Стаж брака & Количество детей?	0,28	0,00
Сплоченность-и & Возраст	-0,39	0,00
Сплоченность-и & Стаж брака	-0,32	0,00
Сплоченность-и & Стаж бизнеса	-0,26	0,00
Сплоченность-р & Возраст	-0,23	0,01
Возраст & Количество детей?	0,18	0,04
Сплоченность-р & Количество детей?	0,18	0,05

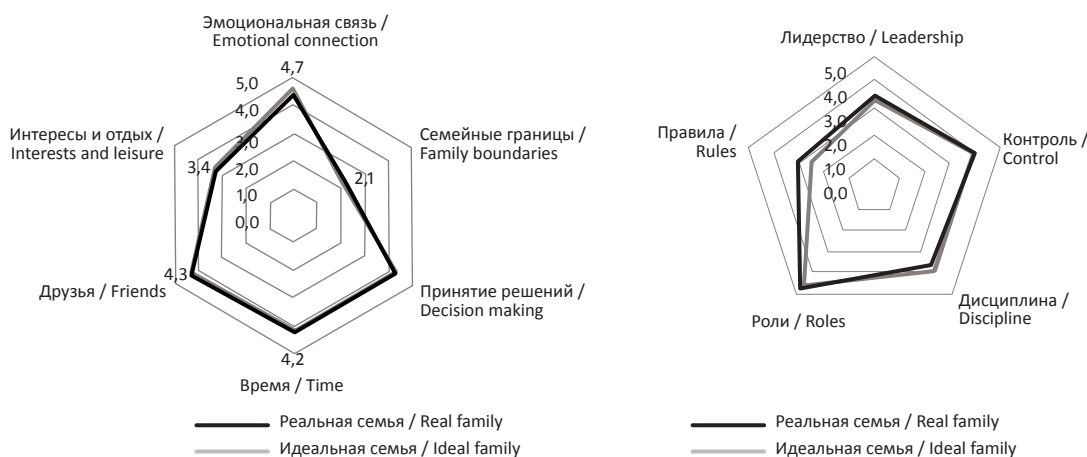


Рис. 6. Оценка совпадения профилей Реальной и Идеальной семьи по субшкалам «Сплоченности» и «Адаптация»

Fig. 6. Evaluation of the coincidence of the profiles of the Real and Ideal families on the subscales “Cohesion” and “Adaptation”

Table 4. Correlation coefficients between the variables of the FACES-3 Methodology and the characteristics of the business owner and family

Analyzed variables	Spearman — R	p-level
Age & Business experience	0.26	0.00
Length of marriage & Age	0.77	0.00
Length of marriage & Number of children	0.28	0.00
Cohesion-Ideal & Age	-0.39	0.00
Cohesion-Ideal & Length of marriage	-0.32	0.00
Cohesion-Ideal & Business Experience	-0.26	0.00
Cohesion-Real & Age	-0.23	0.01
Age & Number of children	0.18	0.04
Cohesion-Real & Number of children	0.18	0.05

Обсуждение

На выборке владельцев семейного бизнеса было получено следующее распределение по типу сплоченности (рис. 2): 0% — разобщенный, 46,5% — разделенный, 51,9% — объединенный и 1,6% — запутанный. Это позволяет говорить о тенденции к эмоциональной связанности и взаимозависимости, нежели к автономности и дистанцированности, что в целом не характерно для современных семей. Сравнивая с полученными ранее результатами исследования семей, не связанных с бизнесом, можно отметить преобладание среди них разобщенного типа (Федунина и др., 2017). Вероятно, имеет специфику общая профессиональная деятельность — совместный бизнес, что приводит к объединению семьи.

Что касается субшкал «Сплоченности» в табл. 1, самые высокие показатели обнаруживаются по субшкале «Эмоциональная связь» (ср. 4,4±0,6). В данную шкалу включены утверждения: Члены нашей семьи обращаются друг к другу за помощью — ср.знач. 4,5; Члены нашей семьи чувствуют себя очень близкими друг другу — ср.знач. 4,4. Также высокий балл получают три субшкалы: «Друзья» (Мы с одобрением относимся к друзьям других членов семьи — ср.зн.

4,3); «Время» (Мы любим проводить свободное время все вместе — ср.зн. 4,3) и «Принятие решений» (Мы советуемся друг с другом при принятии решений — ср.зн. 4,3).

С наименьшим средним баллом по выборке оказались представлены субшкалы «Семейные границы» (Мы предпочитаем общаться только в узком семейном кругу — ср.зн. 2,8; Члены нашей семьи более близки с посторонними, чем друг с другом — ср.зн. 1,7) и «Интересы и отдых» (На семейных мероприятиях присутствует большинство членов семьи — ср.зн. 4,3; Нам трудно представить себе, что мы могли бы предпринять всей семьей — ср.зн. 2,3).

Интересно отметить, что высокий балл по параметру «Время» коррелирует практически со всеми параметрами психического здоровья (Федунина, Банников, Вихристюк, 2017) и признается ключевым фактором в профилактике рискованного поведения подростков (Goldfarb et al., 2014). Вероятно, высокие показатели по этой шкале, полученные в нашем исследовании, позволяют прогнозировать психическое благополучие и в бизнес-семьях. Разработка данного вопроса может стать дальнейшим направлением исследований.

Следовательно, высокий уровень сплоченности в современном бизнесе является характерной чертой таких семей. Значит ли это, что чем бизнес-семья больше работает вместе, тем выше сплочённость таких семей? Дисперсионный однофакторный анализ ANOVA (табл. 2) показал значимое различие по уровням Шкалы сплоченности ($p = 0,01$) в зависимости от времени работы в бизнесе: чем больше стаж бизнеса, тем больше разделенной является семья. Это связано с этапом жизненного цикла семьи и подростковым возрастом детей.

По типу адаптивности были получены следующие результаты (рис. 2): 0% — ригидный, 16,3% — гибкий, 7,8% — структурированный, 76% — хаотичный. Таким образом, явно преобладает хаотичный стиль. Для него, согласно ключу методики Д. Олсона, свойственна неустойчивость руководства, импульсивность в принятии решений, неясность ролей. Однако

качественный анализ тестовых заданий Методики приводит нас к иным выводам.

Согласно табл. 3 наибольшие средние значения были выявлены по субшкалам «Контроль» (В нашей семье большинство решений принимается родителями — ср.зн. 3,7; При решении проблем учитываются предложения детей — ср.зн. 4,2) и «Дисциплина» (Дети самостоятельно выбирают форму поведения — ср.зн. 3,6; Наказания обсуждаются родителями и детьми вместе — ср.зн. 3,7). Ответы по данным субшкалам показывают высокую вовлеченность детей в принятие решений и их самостоятельность в поведении.

Качественный анализ ответов по субшкале «Лидерство» (Каждый член нашей семьи может быть лидером — ср.зн. 3,7; Трудно сказать, кто у нас в семье лидер — ср.зн. 3,7) показывает, что нет авторитарного, жестко фиксированного лидерства: эта роль переходящая и адаптируемая под ситуацию.

Минимальными являются средние значения по субшкалам «Роли» (В нашей семье изменяется способ выполнения повседневных дел — ср.зн. 1,7; Домашние обязанности могут переходить от одного члена семьи к другому — ср.зн. 3,7; Трудно сказать, какие обязанности в домашнем хозяйстве выполняет каждый член семьи — ср.зн. 2,8) и «Правила» (Правила в нашей семье изменяются — ср.зн. 3). Таким образом, способ выполнения повседневных дел не меняется, но все члены семьи могут их периодически выполнять, помогая друг другу. Также меняются иногда и правила семейной жизни.

В результате, перед нами вырисовывается достаточно демократичная семейная структура, где дети и родители — члены одной команды. Это вполне соответствует идее семейного бизнеса.

Согласно модели Д. Олсона, семьи с хаотичными структурами находятся в зоне риска: они не могут хорошо адаптироваться к изменяющимся внешним условиям и возникающим внутренним конфликтам. Для большей структурированности им следовало бы рекомендовать: четко фиксировать правила и лидерство в семье, уменьшить включение детей в принятие решений и повысить родительский контроль. Однако исследование Н.Ю. Федуниной, Г.С. Банникова, О.В. Вихристюк (2017) показало, что хаотичный тип семейной системы свойственен для семей II-классников (57,1%), в то время как ригидный тип — полностью отсутствует. Это объясняется авторами тем, что семья упрощает и ослабляет семейные правила и нормы лишь для того, чтобы снизить стресс своих детей во время подготовки к ЕГЭ и поступления в вуз.

Аналогичная картина по выраженности типов семейной адаптации выявлена и в нашем исследовании. Мы считаем, что родители-владельцы бизнеса сознательно включают детей в принятие решений по семейным и бизнес-вопросам, снижают родительский контроль, чтобы повысить мотивацию к участию в совместном деле, а также позволяют детям брать функцию лидера для воспитания в них чувства ответственности. Безусловно, для повышения эффективности работы в малом семейном бизнесе принципиально важной будет взаимозаменяемость

и взаимопомощь, что и показано в нашем исследовании: в бизнес-семьях нет жестко фиксированных правил и обязанностей членов семьи, дети принимают участие в принятии решений, периодически исполняя функцию лидера.

Возможно, как пишет Д. Олсон, таким семьям будет сложно приспособиваться к новым этапам жизненного цикла и переживать кризисные периоды без четко сформированной системы правил и норм, закрепленного лидерства. Однако, как указывали Н. Мосса и С. Керкени, поддержка родителями автономии и независимости детей является наиболее важным фактором, стимулирующим предпринимательские намерения (Moussa, Kerkeni, 2021). Поэтому мы понимаем высокую хаотичность как способ выстраивания отношений, которые позволяют сформировать преемственность семейного дела.

Результаты сравнительного анализа представлений о реальной и идеальной семье свидетельствуют о высокой степени удовлетворенности семейными отношениями. На рис. 6 видно, что профили Реальной и Идеальной семьи практически совпадают. И по параметру сплоченности, и по параметру адаптации члены бизнес-семей довольны качеством существующих отношений.

Рассматривая три интегральных типа семьи (функциональные, полуфункциональные, дисфункциональные), можно отметить преобладание полуфункционального типа семейной системы у владельцев бизнеса — 78,3%, функциональные семьи составили 21,7%, дисфункциональные — 0% (согласно модели в рис. 1).

Для понимания различий типа семейных отношений в бизнес-семьях и семьях, не связанных общим предпринимательством, можем сравнить полученные нами данные с исследованием О.Н. Вельской (Вельская, 2017), имеющих сопоставимую выборку (супружеские пары в возрасте от 27 до 49 лет). В рассматриваемой работе были получены такие результаты: 25,5% — дисфункциональные семьи, 25,5% — функциональные семьи, 48,9% — полуфункциональные семьи. Несмотря на преобладание, как и в наших результатах, полуфункционального типа семей, принципиальным отличием является то, что в бизнес-среде отсутствуют дисфункциональные семьи. Мы считаем это положительным фактором, связанным с особенностями профессиональной деятельности предпринимателей. В целом, можно говорить о социальном благополучии бизнес-семей в отличие от других социальных групп.

Гипотеза № 1 не подтвердилась: семьи предпринимателей сферы семейного бизнеса имеют полуфункциональную семейную структуру за счет повышенной хаотичности, которую мы все же склонны рассматривать наилучшим вариантом для семейной бизнес-системы за счет наделяния детей лидерскими функциями и близостью отношений с ними.

Для проверки второй и третьей гипотез нами был проведен корреляционный анализ Спирмена (табл. 4). Выявлена прямая связь возраста владельца со стажем бизнеса и продолжительностью брака ($p = 0,00$), также количеством детей ($p = 0,00$).

Однако следующая отрицательная связь заставляет нас задуматься: чем больше лет владельцу бизнеса и продолжительнее его брак и стаж бизнеса, тем меньше в образе идеальной семьи представлена сплоченность ($p = 0,00$). Реальная сплоченность также снижается с увеличением возраста владельца бизнеса ($p = 0,01$).

Полученные данные полностью согласуются с выводами А.В. Черникова (Черников, 2001), который указывает, что семейная сплоченность больше у молодых пар и снижается в семьях с подростками. Описательная статистика выборки исследования показывает (см. рис. 4), что количество детей возрастает со стажем семейной жизни, следовательно, в семьях предпринимателей присутствуют дети подросткового возраста. Это позволяет нам подтвердить гипотезу № 2: с возрастом семьи реальная и идеальная сплоченность снижаются.

Возможно, на данном этапе это является закономерным, однако на следующем этапе семейной жизни, после отделения детей от семьи, потребность в сближении снова проявится, и тогда супруги могут решить эту задачу через развитие отношений друг с другом или рождение позднего ребенка, что запустит новый цикл отношений.

Данные табл. 4 позволяют подтвердить 3 гипотезы исследования: чем больше детей в бизнес-семье, тем выше реальная сплоченность семьи ($p = 0,05$). Сплоченность в многодетных семьях предпринимателей является потенциалом для репутационного капитала семьи, сохранения близких отношений и формирования финансовой устойчивости в будущем.

Это положительный результат, который позволяет сформулировать предложение в адрес Центров семейного бизнеса в отношении особой поддержки многодетных бизнес-семей. Выявленная закономерность поможет улучшить демографическую ситуацию в стране и будет способствовать развитию малого бизнеса.

Заключение и рекомендации

Изучение типа семейной системы у предпринимателей сферы малого семейного бизнеса показало, что 78,3% семей относятся к полуфункциональному типу. По шкале сплоченности доминируют разделенный (46,5%) и объединенный (51,9%) типы. По шкале адаптации доминирует хаотичный тип (76%). Таким

образом, гипотеза № 1 не подтвердилась. Однако мы считаем, что родители-владельцы семейного бизнеса намеренно выстраивают демократичные отношения в семье для экономической социализации детей и преемственности бизнеса.

Вторая гипотеза исследования нашла свое подтверждение: сплоченность семьи снижается с увеличением возраста владельца бизнеса и стажа семейной жизни и минимальна в период подросткового возраста детей. На следующем этапе семейной жизни супруги решают задачу сплочения в новом качестве: как диады или решаются на появление нового ребенка. Третья гипотеза также подтвердилась: чем больше детей в бизнес-семье, тем выше реальная сплоченность семьи. Это перспективный вывод для мер государственной поддержки многодетных бизнес-семей.

Таким образом, наше исследование дает ключ к пониманию характеристик семейных отношений в семьях предпринимателей и позволяет сформулировать рекомендации для гармонизации семейных отношений и сохранения целостности бизнес-семей:

1. Развивать лидерские способности каждого члена семьи. В семейном бизнесе важна взаимоподдержка и взаимозаменяемость в противовес позиции единорога лидера.

2. Учиться адаптивной реакции на изменения и трудности. Развивать стратегию сотрудничества, демократичного подхода к решению проблем, где каждая сторона получает желаемое, и возможно, даже больше. Выйти на новый уровень видения решений можно с помощью психолога или коуча.

3. Развивать межпоколенные отношения в семье в виде двусторонней передачи опыта: и от родителей к детям, и от детей к родителям. Поддерживать в детях стремление к автономии в принятии решений, что поможет в управлении семейным бизнесом и создании собственных предприятий.

4. Вместе обсуждать и исследовать желаемый образ семьи, согласовывать основные цели и направления, например, в конце календарного и финансового года, что позволит наметить пути к их достижению.

Данные рекомендации будут полезны тем семьям, в которых недостаточно выражены сплоченность и адаптированность. В нашем же исследовании семьи владельцев малого семейного бизнеса продемонстрировали высокую сплоченность и чрезмерную адаптивность (хаотичность). Возможно, благодаря именно совместному бизнесу им удалось найти баланс двух систем отношений и сплотить семью.

Литература:

- Вахитова З.З. Психологические особенности семей, владеющих общим бизнесом // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. 2009. № 5. С. 142–148.
- Вельская О.Н. Факторы расчета семьи: удовлетворенность браком, сплоченность и гибкость // Вестник Университета Российской Академии образования. 2017. № 3. С. 57–61.
- Дикусар Я.С. Влияние семьи на формирование личности преступника // Вестник Югорского государственного университета. 2020. № 1 (56). С. 30–36.
- Мурзина Ю.С. Психология семейного бизнеса как драйвер развития предпринимательства в России: поиск исторических параллелей и направления будущих исследований // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. 2017. С. 2127.

- Мурзина Ю.С., Русяева И.А. Какие отношения в семейном бизнесе способствуют прибыльности предприятия? // Социальная и экономическая психология. 2021. Том 6, № 4 (24). С. 95–1022.
- Позова Г.Р. Психологическое благополучие многодетных семей // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 5–4.
- Сизова М.А. Взаимосвязь межпоколенных отношений и функциональности семьи. Дисс. ... канд. психол. наук, Кострома, 2012.
- Тодорович Е.А., Стойилькович С.Д. Семейные отношения и стили родительского воспитания по модели Олсона. В сборнике Перспективы психологической науки и практики / Под ред. В.А. Белгородского, О.В. Кашеева, И.В. Антоненко, И.Н. Карицкого. М.: МГУДИТ, 2017.
- Федунина Н.Ю., Банников Г.С., Вихристюк О.В. Связь семейной сплоченности и адаптивности по опроснику FACES-3 с коррелятами суицидального поведения в подростковом возрасте // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2017. № 3 (9). С. 96–120.
- Черников А.В. Системная семейная терапия: Интегративная модель диагностики. М.: Независимая фирма «Класс», 2001.
- Эйдемиллер Э.Г., Добряков И.В., Никольская И.М. Семейный диагноз и семейная психотерапия. СПб.: Речь, 2006.
- Calabrò, A., Minichilli, A., Amore, M.D., Brogi, M. (2018). The courage to choose! primogeniture and leadership succession in family firms. *Strategic Management Journal*, 39 (7), 2014–2035. doi: 10.1002/smj.2760
- Carlock, R.S., & Ward, J.L. (2001). *Strategic planning for the family business: Parallel planning to unify the family and business*. New York: Palgrave.
- Chaudhary, S., Dhir, A., Ferraris, A., Bertoldi, B. (2021). Trust and reputation in family businesses: A systematic literature review of past achievements and future promises. *Journal of Business Research*, 137, 143–161. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.07.052
- 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. doi: 10.24310/ejfbefb.v9i2.5388
- Gillis-Donovan, J. and Moynihan-Bradt, C. (1990). The Power of Invisible Women in the Family Business. *Family Business Review*, 3, 153–167. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1990.00153.x>
- 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. doi: 10.1007/s11365-020-00682-x
- 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. doi: 10.1080/15416518.2019.1681254
- Goldfarb, S., Tarver, W.L., Sen, B. (2014). Family structure and risk behaviors: The role of the family meal in assessing likelihood of adolescent risk behaviors. *Psychology research and behavior management*, 7, 53–66.
- Gouveia-Pereira, M., Gomes, H., Miranda, M., Candeias, M.J. (2020). Family cohesion and flexibility: Validation of the FACES IV package with portuguese adolescents. Coesão e flexibilidade familiar: Validação do pacote FACES IV junto de adolescentes portugueses. *Análise Psicológica*, 38 (1), 111–126. doi: 10.14417/ap.1651
- Habbershon, T.G., Williams, M., & MacMillan, I.C. (2003). A unified systems perspective of family firm performance. *Journal of business venturing*, 18 (4), 451–465.
- Hahn, D., Spitzley, D.I., Brumana, M., Ruzzene, A., Bechthold, L., Prügl, R., & Minola, T. (2021). Founding or succeeding? Exploring how family embeddedness shapes the entrepreneurial intentions of the next generation. *Technological Forecasting and Social Change*, 173. doi: 10.1016/j.techfore.2021.121182
- Handler, W.C. (1994). Succession in family business: A review of the research. *Family business review*, 7 (2), 133–157.
- Lakatos, C., Martos, J., Manyai, A., & Martos, T. (2020). Relationship patterns and relationship satisfaction among cohabiting couples: Verifying the Olson model. Párkapcsolati mintázatok és kapcsolati elégedettség együtt élő pároknál: Az Olson-modell ellenőrzése. *Mentálhigiéné Es Pszichoszomatika*, 21 (1), 56–85. doi: 10.1556/0406.21.2020.006
- Michael-Tsabri, 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(SUPPL.1), 105–116. doi: 10.1111/j.1752-0606.2012.00302.x
- Moussa, N.B., & Kerkeni, S. (2021). The role of family environment in developing the entrepreneurial intention of young tunisian students. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 9 (1), 31–45. doi: 10.15678/EBER.2021.090102
- 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. doi: 10.1111/1467-6427.12322
- Olson, D.H., Gorall, D.M. (2003). Circumplex model of marital and family systems. In F. Walsh (Eds.), *Normal family processes. Growing diversity and complexity* (pp. 514–548). New York, NY: Guilford.
- Olson, D.H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of Family Therapy*, 22 (2), 144–167. doi: 10.1111/1467-6427.00144
- Salganicoff, M. (1990). Women in Family Businesses: Challenges and Opportunities. *Family Business Review*, 3, 125–137. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1990.00125.x>
- Sprenkle, D.H., & Olson, D.H.L. (1978). Circumplex model of marital systems: An empirical study of clinic and Non-clinic couples. *Journal of Marital and Family Therapy*, 4 (2), 59–74. doi: 10.1111/j.1752-0606.1978.tb00513.x
- Stroková, S.S. (2016). Structural and functional characteristics of teenager's family and his family identity specifics. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 24 (2), 29–46. doi: 10.17759/cpp.2016240203
- Traupman, E.K., Smith, T.W., Florsheim, P., Berg, C.A., & Uchino, B.N. (2011). Appraisals of spouse affiliation and control during marital conflict: Common and specific cognitive correlates among facets of negative affectivity. *Cognitive Therapy and Research*, 35 (3), 187–198. doi: 10.1007/s10608-010-9339-6
- 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. doi: 10.3138/jcfs.50.2.005

Uhlaner, L.M. (2006). Business family as a team: Underlying force for sustained competitive advantage. In P.Z. Poutziouris, K.X. Smyrniotis & S.B. Klein (Eds.), *Handbook of research on family business* (pp. 125–144). Cheltenham Glos, UK: Edward Elgar Publishing.

References:

- Calabrò, A., Minichilli, A., Amore, M.D., & Brogi, M. (2018). The courage to choose! primogeniture and leadership succession in family firms. *Strategic Management Journal*, 39 (7), 2014–2035. doi: 10.1002/smj.2760
- Carlock, R.S., & Ward, J.L. (2001). *Strategic planning for the family business: Parallel planning to unify the family and business*. New York: Palgrave.
- Chaudhary, S., Dhir, A., Ferraris, A., & Bertoldi, B. (2021). Trust and reputation in family businesses: A systematic literature review of past achievements and future promises. *Journal of Business Research*, 137, 143–161. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.07.052
- Chernikov A.V. (2001). *Systemic Family Therapy: An Integrative Diagnostic Model*. Moscow: Nezavisimaya firma “Klass” (In Russ.).
- Dikusar, Ya.S. (2020). The influence of the family on the formation of the personality of the criminal. *Vestnik Yugorskogo gosudarstvennogo universiteta (Bulletin of the Ugra State University)*, 1 (56), 30–36 (In Russ.).
- Ejdemiller, E.G., Dobryakov, I.V., Nikol'skaya, I.M. (2006). Family diagnosis and family psychotherapy. SPb. Rech' (In Russ.).
- Fedunina, N.Y., Bannikov, G.S., Vihristyuk, O.V. (2017). Relationship of family cohesion and adaptability according to the FACES-3 questionnaire with correlates of suicidal behavior in adolescence. *Vestnik RGGU. Seriya “Psihologiya. Pedagogika. Obrazovanie” (Bulletin of the Russian State University for the Humanities. Series “Psychology. Pedagogy. Education”)*, 3 (9), 96–120 (In Russ.).
- 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. doi: 10.24310/ejfbefb.v9i2.5388
- Gillis-Donovan, J. and Moynihan-Bradt, C. (1990). The Power of Invisible Women in the Family Business. *Family Business Review*, 3, 153–167. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1990.00153.x>
- Glowka, G., Kallmünze, 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. doi: 10.1007/s11365-020-00682-x
- 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. doi: 10.1080/15416518.2019.1681254
- Goldfarb, S., Tarver, W.L., Sen, B. (2014). Family structure and risk behaviors: The role of the family meal in assessing likelihood of adolescent risk behaviors. *Psychology research and behavior management*, 7, 53–66.
- Gouveia-Pereira, M., Gomes, H., Miranda, M., & Candeias, M.J. (2020). Family cohesion and flexibility: Validation of the FACES IV package with portuguese adolescents. Coesão e flexibilidade familiar: Validação do pacote FACES IV junto de adolescentes portugueses. *Análise Psicológica*, 38 (1), 111–126. doi: 10.14417/ap.1651
- Habbershon, T.G., Williams, M., & MacMillan, I.C. (2003). A unified systems perspective of family firm performance. *Journal of business venturing*, 18 (4), 451–465.
- Hahn, D., Spitzley, D.I., Brumana, M., Ruzzene, A., Bechthold, L., Prügl, R., & Minola, T. (2021). Founding or succeeding? Exploring how family embeddedness shapes the entrepreneurial intentions of the next generation. *Technological Forecasting and Social Change*, 173. doi: 10.1016/j.techfore.2021.121182
- Handler, W.C. (1994). Succession in family business: A review of the research. *Family business review*, 7 (2), 133–157.
- Lakatos, C., Martos, J., Manyai, A., & Martos, T. (2020). Relationship patterns and relationship satisfaction among cohabiting couples: Verifying the Olson model. *Párkapsolati mintázatok és kapcsolati elégedettség együtt élők párokánál: Az Olson-modell ellenőrzése. Mentálhigiéné Es Pszichoszomatika*, 21 (1), 56–85. doi: 10.1556/0406.21.2020.006
- 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 (SUPPL.1), 105–116. doi: 10.1111/j.1752-0606.2012.00302.x
- Moussa, N.B., & Kerkeni, S. (2021). The role of family environment in developing the entrepreneurial intention of young tunisian students. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 9 (1), 31–45. doi: 10.15678/EBER.2021.090102
- Murzina, J.S. (2017). Psychology of family business as a driver for the development of entrepreneurship in Russia: the search for historical parallels and directions for future research. *Fundamental'nye i prikladnye issledovaniya sovremennoj psihologii: rezul'taty i perspektivy razvitiya (Fundamental and applied research in modern psychology: results and development prospects)*, 2127. (In Russ.).
- Murzina, J.S., Rusaeva, I.A. (2021). What relationships in the family business contribute to the profitability of the enterprise? *Social'naya i ekonomicheskaya psihologiya (Social and economic psychology)*, 6, 4 (24), 95–1022. (In Russ.).
- 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. doi: 10.1111/1467-6427.12322
- Olson, D.H., Gorall D.M. (2003). Circumplex model of marital and family systems. In F. Walsh (Eds.), *Normal family processes. Growing diversity and complexity* (pp. 514–548). New York, NY: Guilford.
- Olson, D.H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of Family Therapy*, 22 (2), 144–167. doi: 10.1111/1467-6427.00144
- Pozova, G.R. (2016). Psychological well-being of large families. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk (Actual problems of the humanities and natural sciences)*, 5, 4. (In Russ.).
- Salganicoff, M. (1990). Women in Family Businesses: Challenges and Opportunities. *Family Business Review*, 3, 125–137. doi: 10.1111/j.1741-6248.1990.00125.x
- Sizova, M.A. (2012). *Vzaimosvyaz' mezhpokolennykh otnoshenij i funktsional'nosti sem'i*. Diss. ... kand. psihol.nauk (Relationship between intergenerational relationships and family functionality) Ph.D. (Psychology). Kostroma. (In Russ.).

- Sprenkle, D.H., & Olson, D.H.L. (1978). Circumplex model of marital systems: An empirical study of clinic and Non-clinic couples. *Journal of Marital and Family Therapy*, 4 (2), 59–74. doi: 10.1111/j.1752-0606.1978.tb00513.x
- Stroková, S.S. (2016). Structural and functional characteristics of teenager's family and his family identity specifics. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 24 (2), 29–46. doi: 10.17759/cpp.2016240203
- Todorovich, E.A., Stoyil'kovich, S.D. (2017). Family relations and styles of parenting according to the Olson model. *Perspectives of psychological science and practice*. In V.A. Belgorodskogo, O.V. Kashcheeva, I.V. Antonenko, I.N. Karitskogo (Eds.), (pp. 378–383). Moscow: MGUDIT.
- Traupman, E.K., Smith, T.W., Florsheim, P., Berg, C.A., & Uchino, B.N. (2011). Appraisals of spouse affiliation and control during marital conflict: Common and specific cognitive correlates among facets of negative affectivity. *Cognitive Therapy and Research*, 35 (3), 187–198. doi: 10.1007/s10608-010-9339-6
- 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. doi: 10.3138/jcfs.50.2.005
- Uhlener, L.M. (2006). Business family as a team: Underlying force for sustained competitive advantage. In P.Z. Poutziouris, K.X. Smyrniotis & S.B. Klein (Eds.), *Handbook of research on family business* (pp. 125–144). Cheltenham Glos, UK: Edward Elgar Publishing.
- Vahitova, Z.Z. (2009). Psychological characteristics of families owning a common business. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye issledovaniya. Humanitates (Bulletin of the Tyumen State University. Humanities research. Humanitates)*, 5, 142–148 (In Russ.).
- Velskaya, O.N. (2017). Family Calculation Factors: Marriage Satisfaction, Cohesion and Flexibility. *Vestnik Universiteta Rossijskoj Akademii obrazovaniya (Bulletin of the University of the Russian Academy of Education)*, 3, 57–61. (In Russ.).

Статья получена 23.12.2021;
отредактирована 08.02.2022;
принята 17.01.22

Received 23.12.2021;
revised 08.02.2022;
accepted 17.01.22

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORES



Мурзина Юлия Сергеевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии Института психологии и педагогики Тюменского государственного университета, y.s.murzina@utmn.ru, <http://orcid.org/0000-0002-8616-4422>

Julia S. Murzina — PhD in Psychology, Associate Professor at the Department of General and Social Psychology, Institute of Psychology and Pedagogy, University of Tyumen, y.s.murzina@utmn.ru, <http://orcid.org/0000-0002-8616-4422>



Русяева Ирина Александровна — кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры общей и социальной психологии Института психологии и педагогики Тюменского государственного университета, a.rusyaeva@utmn.ru, <http://orcid.org/0000-0002-2196-5536>

Irina A. Rusyaeva — PhD in Psychology, Senior Lecturer at the Department of General and Social Psychology, Institute of Psychology and Pedagogy University of Tyumen, a.rusyaeva@utmn.ru, <http://orcid.org/0000-0002-2196-5536>