

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FILOZOFSKA FAKULTETA  
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO

**URŠKA FILIPIČ**

**Delo – podporni dejavnik ali dodatno breme v času razveze  
(zunaj)zakonske skupnosti**

Magistrsko delo

Mentorica: doc. dr. Katarina Babnik

Ljubljana, 2026



## **Zahvala**

Omejitev besed mi ne omogoča, da bi izpostavila vse, ki ste mi na poti stali ob strani, zato le na kratko:

Hvala družini za tesne objeme, tople poglede in neizmerno podporo, ki jo čutim na vsakem koraku. Prijateljicam za skupne kave in iskreno veselje ob vsakem, tudi najmanjšem napredku. DŠPS-ju in študijskim kolegom, da so mi tekom študija predstavljali navdihujočo skupnost in izvrstno družbo. Sostanovalcem iz študentskega doma za vnašanje spontanosti v moje življenje. Lektorici in pravnikom za usmeritve. Oddelčni tajnici in knjižničarkama za ažurnost in pomoč. Moji mentorici za izjemno odzivnost, strokovno in moralno podporo, predvsem za odnos, s katerim je negovala mojo raziskovalno radovednost. Hvala tudi vsem, ki ste mi pomagali pri iskanju udeležencev in nenazadnje predvsem vsem tistim, ki ste v raziskavi sodelovali. V čast mi je bilo prisluhniti vašim življenjskim zgodbam.



## **Izvleček**

V magistrski nalogi smo želeli raziskati, kako posamezniki med razvezo (zunaj)zakonske zveze doživljajo svoje delovno mesto in ali jim le-to predstavlja podporo ali dodatno breme. Razveza je namreč kompleksen proces, ki za posameznika predstavlja velik stres, vodi do sprememb na različnih področjih posameznikovega delovanja, med drugim tudi na področju dela. Delo in zasebno življenje sta namreč povezana tako preko konflikta med vlogama, kot tudi preko koncepta delovno-zasebne obogatitve. Raziskav o prepletu razveze in podpore na delovnem mestu je malo, obstaja zgolj nekaj smernic o podpori delodajalca v primeru žalovanja ob izgubi. Zaradi manka raziskav smo izvedli kvalitativno raziskavo, v katero smo vključili 19 posameznikov, od tega 12 žensk, ki so se v preteklih petih letih ločili ali končali dlje časa trajajočo zvezo. Izvajali smo intervjuje, ki smo jih nato transkribirali in analizirali po metodi tematske analize. Dobili smo tri teme, vezane na kontekst in šest glavnih tem, vezanih na raziskovalno vprašanje. Uvodoma so udeleženci opisali svoje doživljanje zveze, nato preplet zveze in delovnega mesta. Kot ključne vidike so udeleženci zaznavali odločanje za razvezo in njene posledice, spremembe, vezane na delo, delodajalca in vlogo organizacijskih pogojev, socialni vidik delovnega mesta, karierni vpliv ter finančni vpliv. Kot pomembna tema se je izkazal tudi kontekst, saj je kar nekaj razvez potekalo v času COVID-19, ko so bile na delovnem mestu prisotne tudi druge spremembe. V zaključku magistrske naloge predstavljamo tudi nekaj smernic za delodajalce, kako lahko zaposlenim nudijo čim boljše podporo.

**Ključne besede:** razveza, prekinitev partnerske zveze, delovno okolje, odnos do dela

## **Work - a supportive factor or an additional burden during the separation of marital and non-marital partnerships**

### **Abstract**

In our master's thesis, we wanted to research how individuals experience their workplace during the dissolution of an (extramarital) marriage and whether work and workplace serve as a support or an additional burden for them. Divorce is a complex process that causes a lot of stress for individuals and leads to changes in various areas of their lives, including their work. Work and private life are interconnected through the conflict between roles, as well as through the concept of work-life enhancement. Research on the intersection of divorce and workplace support is limited, and there are only a few guidelines on employer support in the event of mourning. Due to the lack of research, we conducted a qualitative study that included 19 individuals, 12 of whom were women. These individuals had been divorced or had ended a long-term relationship in the past five years. We conducted interviews, which we then transcribed and analyzed using thematic analysis. We found three topics related to the context and six main topics related to the research question. Initially, participants described their experience with relationships, then the intertwining of relationships and work. Participants recognised the following key aspects: decision-making on divorce and its consequences, changes related to work, employer, and the role of organizational conditions, social aspect of the workplace, career impact, and financial impact. The context also proved to be an important topic, as several divorces took place during COVID-19, when there were also other changes in the workplace. In the conclusion of the master's thesis, we also present some guidelines for employers on how they can provide the best possible support to their employees.

**Keywords:** divorce, relationship termination, workplace environment, work (attitudes toward)



## KAZALO VSEBINE

Uvod.....	12
Opredelitev (zunaj)zakonske skupnosti in njene razveze.....	12
Razumevanje razveze (zunaj)zakonske skupnosti in njenih posledic.....	13
Razveza kot stresen dogodek z mnogo posledicami.....	13
Odločanje za razvezo.....	14
Spremembe v posameznikovi identiteti po razvezi (zunaj)zakonske skupnosti in prilagajanje na razvezo.....	14
Pomembni vidiki razveze (zunaj)zakonske skupnosti .....	15
Pomen dela za posameznika.....	15
Povezave med delom in zasebnim življenjem .....	16
Vloga dela pri razvezi (zunaj)zakonske skupnosti .....	17
Ekonomski dejavniki prisotni pri razvezi (zunaj)zakonske skupnosti.....	17
Odnosi na delovnem mestu v povezavi z razvezo (zunaj)zakonske skupnosti .....	17
Podpora na delovnem mestu pri žalovanju .....	18
Namen magistrske naloge .....	18
Metoda .....	19
Udeleženci.....	19
Pripomočki .....	19
Postopek .....	19
Rezultati z razpravo .....	21
Opis in doživljanje zveze .....	21
Preplet zveze in delovnega mesta .....	21
Vpliv delovnega mesta na odnos s partnerjem ali partnerko .....	21
Vpliv delovnega mesta na posameznika oziroma posameznico .....	22
Vpliv zveze na karierni razvoj .....	22
Tematska analiza prepleta delovnega mesta in razveze .....	23
Odločanje za razvezo in njene posledice .....	24
Spremembe, vezane na delo.....	27
Delodajalec in vloga organizacijskih pogojev .....	29
Socialni vidik delovnega mesta .....	31
Vpliv razveze (zunaj)zakonske skupnosti na kariero .....	33

Vpliv razveze (zunaj)zakonske skupnosti na finančno stanje .....	34
Pomen konteksta .....	35
Sklep .....	35
Omejitve raziskave .....	36
Predlogi za nadaljnje raziskovanje .....	37
Zaključki .....	38
Reference.....	39
Priloge .....	43
Priloga 1: Vodič za polstrukturiran intervju .....	43
Priloga 2: Soglasje KEFF za izvedbo raziskave .....	45
Priloga 3: Obveščeno soglasje.....	46
Izjava o avtorstvu dela, tehnični brežibnosti magistrskega dela, etični ustreznosti izvedene magistrske raziskave in konfliktu interesov .....	47

## KAZALO SLIK

*Slika 1.* Tematska mreža povezav med delovnim mestom in razvezo. V tematski mreži so predstavljene glavne teme (kvadratki), ki se delijo na organizirane teme. .... 23



## Uvod

Preplet zasebnega in poklicnega življenja je pogosta tema tako poljudnih pogovorov kot znanstvenih raziskav, pri čemer literatura le redko preučuje, kako razveza (zunaj)zakonske zveze vpliva na posameznikovo doživetje dela ter kako lahko delovno mesto za posameznika v tovrstni stresni življenjski situaciji predstavlja podporno okolje. Pri tem trčimo ob etične pomisleke vpletanja delodajalca v zasebno življenje zaposlenih, zato je tematiko razveze (zunaj)zakonske skupnosti v povezavi z delom potrebno obravnavati izjemno skrbno.

V magistrskem delu najprej opredelimo (zunaj)zakonsko skupnost in postopek razveze le-te, sledi opredelitev posledic razveze, kjer predstavimo predvsem vpliv razveze na spremembe v identiteti. V nadaljevanju opredelimo vlogo dela za posameznika, v zaključnem delu se osredotočimo na ključna področja prepleta zasebnega in službenega življenja, pri čemer izpostavljamo predvsem vlogo dela kot takega, ekonomske vidike in pomen odnosov na delovnem mestu. Teoretični pregled zaključimo z nekaj vzporednicami z žalovanjem na delovnem mestu ob drugih stresnih dogodkih.

Z raziskavo želimo osvetliti doživljanje dela, kariere in odnosov na delovnem mestu med samo razvezo in tudi po njej. S tem želimo delodajalcem pomagati pri oblikovanju organizacijskega okolja, ki bo za zaposlene delovalo podporno in jim v trenutkih stiske ne bo predstavljalo še dodatnega bremena.

## Opredelitev (zunaj)zakonske skupnosti in njene razveze

Družinski zakonik (2019) opredeljuje zakonsko zvezo kot življenjsko skupnost dveh oseb, ki se je sklenila pred matičarjem in načelnikom ali županom, pri čemer morata biti prisotni tudi dve priči. Zakonska zveza je vpisana tudi v matični register.

Za veljavnost zakonske zveze morajo biti izpolnjeni določeni pogoji, pri čemer izstopajo svobodna izjava volje, polnoletnost (pri čemer se lahko oseba izjemoma poroči že po dopolnjenem 15 letu), razičnost vpletenih, posameznik ne more biti že v zakonski zvezi in hkrati posameznika med seboj ne smeta biti v sorodstvenem razmerju. Družinski zakonik ureja pravice in dolžnosti, ki izhajajo iz zakonskega statusa, pri čemer izenačuje pravice zakonske zveze z zunajzakonsko skupnostjo. Zakon zunajzakonsko skupnost opredeljuje kot »dalj časa trajajočo življenjsko skupnost dveh oseb, ki nista sklenila zakonske zveze, in ni razlogov, zaradi katerih bi bila zakonska zveza med njima neveljavna« (Družinski zakonik, 2019). Pri tem zakon ne določa časovnega obsega trajanja zunajzakonske skupnosti, temveč se o obstoju le-te presoja od primera do primera. Sodišče pri tem upošteva različne dejavnike, na primer dolžino skupnega bivanja, intenzivnost medsebojnega razmerja, čas skupnega upravljanja financ, prisotnost otrok in podobno (Pravni SOS, 2018). Na Portugalskem se za zunajzakonsko zvezo sicer smatra zveza, pri kateri osebi dve leti živita skupaj v pogojih, ki so podobni zakonski zvezi ([Gov.pt](#), b.d.), pri čemer v njihovi zakonodaji zakonska in zunajzakonska zveza nista povsem izenačeni, saj prihaja do razlik v nekaterih pravicah, na primer pri dedovanju.

Po zakonu se zakonska zveza preneha »s smrtjo enega zakonca, z razglasitvijo enega zakonca za mrtvega, z razveljavitvijo ali z razvezo zakonske zveze« (Družinski zakonik, 2019). Prenehanje (zunaj)zakonske skupnosti je možno na več različnih načinov. V kolikor zakonca nimata mladoletnih otrok in se sporazumeta o ločitvi, lahko razvezo skleneta pred notarjem. V kolikor imata mladoletne otroke, potek razveze lahko poteka bodisi sporazumno ali na zahtevo enega izmed partnerjev, v obeh primerih pa se morata partnerja predhodno oglasiti na svetovanju na Centru za socialno delo. Partnerja se morata sporazumeti o delitvi

premoženja, skrbništvu otrok in drugih pomembnih vidikov bivanja. Zakonsko zvezo lahko v nekaterih primerih sodišče tudi razveljavi ali ugotovi njen neobstoj ([Gov.si](http://Gov.si), 2023; E-uprava, b.d.). V Sloveniji se je v letu 2024 razvezalo 2064 parov, kar predstavlja približno en par na 1000 prebivalcev. V polovici primerov je bil v razvezi prisoten mladoletni vzdrževan otrok. Statistični podatki nam sicer ne omogočajo pregleda tega, koliko izmed parov je bilo v delovnem razmerju in zajemajo zgolj zakonske zveze, ne pa tudi zunajzakonskih skupnosti (Šter, 2025).

V Sloveniji sta zakonska in zunajzakonska skupnost pravno enakovredni (Družinski zakonik, 2019), čeprav T. A. Fackrell (2012) v svoji študiji ugotavlja, da so med poročenimi in neporočenimi pari nekatere razlike v procesu odločanja za razhod ali ponovno sobivanje. Po njenih ugotovitvah so poročeni pari osredotočeni na ohranjanje zakona, ki presega okvirje romantičnega razmerja oziroma je od njega ločeno. Prav tako C. Osborne s sodelavkami (2007) ugotavlja, da je pri neporočenih starših verjetnost razveze veliko večja kot pri poročenih, hkrati pa posamezniki, ki niso poročeni, temveč sobivajo kot neporočeni pari, zaznavajo manj pritiskov oziroma pričakovanj s strani družbe, da nastopijo oziroma so prepoznani kot del poročenega para, torej kot žena oziroma mož (Soulsby in Bennet, 2015). Kljub temu so tudi zunajzakonske zveze pomembne za preučevanje, saj število otrok, rojenih v zunajzakonski zvezi, narašča. Leta 1991 je bilo v zunajzakonski zvezi rojenih 26,4 % otrok, leta 2024 pa kar 55,5 % (SURS, b.d.). V magistrski nalogi tako pod pojmom razveza preučujemo in razumemo tako razpad zakonske kot tudi zunajzakonske skupnosti, saj kljub nekaterim prej omenjenim razlikam, nekateri avtorji (Cookston in Remy, 2015; Kelemen idr., 2024) ugotavljajo, da gre za podobne principe spreminjanja identitete posameznika in za prekinitve pomembne življenjske soodvisnosti, hkrati so pravne posledice razveze v Sloveniji enake (Družinski zakonik, 2019).

## **Razumevanje razveze (zunaj)zakonske skupnosti in njenih posledic**

### **Razveza kot stresen dogodek z mnogo posledicami**

Razveza (zunaj)zakonske skupnosti ni samo pravni proces, temveč je za posameznika izrazito stresen dogodek in spada med najpogostejše omenjene stresne dogodke (Sutin idr., 2010). Učinki razveze so široki in zajemajo najrazličnejša področja človekovega delovanja. V prvi vrsti so posledice sicer res pravne, saj se pojavi potreba po delitvi premoženja, eden izmed partnerjev se običajno preseli, če so prisotni še mladoletni otroci, je potrebno urediti tudi skrbništvo (Cabilar in Yilmaz, 2022). Po drugi strani so posledice predvsem psihološke in telesne narave. Ločeni odrasli imajo več duševnih in fizičnih težav, kar je sicer deloma lahko povezano z učinkom izbora, deloma pa s stresom zaradi razveze. Pri tem ugotavljajo, da so moški bolj ranljivi za kratkoročne posledice glede subjektivnega blagostanja, medtem ko se pri ženskah pojavlja več težav v povezavi s finančnim stanjem, poveča se njihova verjetnost revščine in samohranilstva. Po razvezi pride tudi do sprememb v socialnih krogih, in sicer se poveča mreža prijateljev, zmanjša se intenzivnost odnosov s skupino prijateljev, ki se je oblikovala med zakonom, se pa zblížajo odnosi s posameznikovimi prijatelji (Albeck in Kaydar, 2002; Amato, 2014; Cabilar in Yilmaz, 2022; Leopold, 2018). To je pomembno, saj je zaznana socialna podpora delni mediator odnosa med občutkom izgube in psihološkim blagostanjem po ločitvi. Največji vir podpore za posameznike so starši, prijatelji in znanci, za manjši del (tretjino) pa sorojenci ali otroci. Kljub temu raziskave kažejo, da socialna podpora lahko tudi dvigne psihološki stres, kadar je nezaželena (DeGarmo in Kitson, 1996; Kolodtjev-Zaleska in Przyblyla-Basista, 2016). Zaradi množičnih posledic razveze se je pojavil tudi koncept ločitvene

izgorelosti. Pri moških je le-ta pogostejši, če so imeli manj preteklih ločitev, če je pobuda za razvezo prišla s strani partnerke, če nimajo novega odnosa in če je prihajalo do več konfliktov. Pri ženskah se z višjim nivojem ločitvene izgorelosti povezujejo nižji dohodek, pobuda s strani partnerja in to, da nimajo novega partnerja. V kontekstu dela je koncept še posebej pomemben, saj napoveduje število bolniških odsotnosti z dela (Hald idr., 2020).

### **Odločanje za razvezo**

Ločitev ni hipen dogodek, temveč je dlje časa trajajoč proces. Zakonci namreč lahko tudi več let odlašajo z odločitvijo za razvezo, pri čemer običajno navajajo razloge kot so skrb za otroke in finančne težave (Salts, 2008). Pri odločanju za razvezo posamezniki razmišljajo in poročajo o različnih temah, pri čemer izstopajo predvsem čustveni in fizični vplivi nase – posamezniki odločanje za razvezo opisujejo kot čustveni vrtiljak, poročajo o mnogih fizičnih posledicah, kot so težave s spanjem ter spremembe v telesni teži. Ob odločitvi razmišljajo tudi o vplivu razveze na otroke, o možnostih samohranilstva in o stikih z otroki po razvezi. Kljub težavam v razmerju partnerji razmišljajo o pozitivnih vidikih partnerjev, pri nekaterih ima velik pomen tudi vera oziroma pomen zavezanosti. Ob odločanju za razvezo partnerji razmišljajo tudi o socialnem vplivu, podpori družine in o finančnih vidikih razveze (Fackrell, 2012). Hopper (1993) je v intervjujih ugotavljal, kako posamezniki opisujejo razvezo, pri čemer je opazil, da ljudje običajno znajo določiti, kdo je dal pobudo za razvezo, večino zvez pred ločitvijo pa je karakteriziranih z dolgim časom odtujenosti, več konflikti in občutki ambivalentnosti. Pri ambivalentnosti se kaže predvsem težka situacija ločitve, ko posamezniki opisujejo občutke bolečine, nezadovoljstva in ujetosti, vendar se po drugi strani spominjajo tudi lepih trenutkov. Pred razvezo torej partnerja običajno čutita podobne stvari, po razvezi pa se spremeni retorika, glede na to, kdo je dal pobudo. Tisti, ki je dal pobudo za razvezo običajno želi odločitev prikazati kot legitimno, zato se v razlogih začnejo zrcaliti boj individualne vrednote, izpostavljajo se slabi vidiki zveze in v ospredje se postavlja nezadovoljenost individualnih potreb. Partner, ki mora sprejeti odločitev o razvezi, pogosto želi rešiti zakon, čeprav je pogosto tudi sam prej razmišljal o tem, da bi zvezo končal. Pri tem posamezniki v ospredje postavljajo zavezanost in družinske vrednote.

### **Spremembe v posameznikovi identiteti po razvezi (zunaj)zakonske skupnosti in prilagajanje na razvezo**

Romantični odnos privede do mnogih osebnostnih sprememb. Večina posameznikov te spremembe razume kot pozitivne, saj v novi vlogi in z njo povezanimi odgovornostmi vidijo priložnost za osebnostno rast. Kljub temu spremembe lahko vodijo tudi v negativne učinke, pri čemer izpostavljajo predvsem občutek depersonalizacije, torej izgubljanja svoje lastne identitete. To je povezano z nastajanjem tako imenovane kolektivne identitete, kjer je posameznik viden kot del para, torej kot polovica ene entitete. V paru pridobi nove odgovornosti in nove vloge v interakciji z drugimi. Vse to vpliva tudi na posameznikov občutek osebne identitete, kjer pogosto prihaja do konflikta med pričakovani družbe in med lastnim zaznavanjem sebe (Soulsby in Bennet, 2015). Če je združevanje para pomenilo premik od »jaz« do »midva«, razveza vodi v spreminjanje identitete v obratni smeri. Pri tem avtorji opozarjajo na to, da je pomembno upoštevati predvsem to, kdo se odloči za razvezo in to, ali so v zvezi prisotni otroci (Cookstone in Remy, 2015).

Razveza vpliva na posameznikovo identiteto, pri čemer posameznik doživlja večji psihološki stres, če je bila identitetna relevantnost večja, se pa s časom zmanjša identitetna relevantnost oziroma centralnost partnerske vloge (DeGarmo in Kitson, 1996). Tako je pomembno, da tekom razveze odrasli žalujejo, pri čemer se pojavljajo zanikanje, izguba in depresija, jeza in ambivalentnost, v končni fazi pa tudi reorientacija življenjskega stila in identitete ter sprejemanje in nov nivo funkcioniranja, kar spominja na klasičnih pet faz žalovanja (Kübler-Ross, 1969; Wiseman, 1975). Razveza predstavlja krizo v družini, katere cilj je priti do družinske redefinicije, kjer se vzpostavijo nove vloge in nove relacije med partnerjema in otroki, v kolikor so ti prisotni. Posamezniki tako z razvezo ne samo izgubijo nekaterih vlog, temveč tudi pridobijo nove, na primer vlogo ločenca ali samohranilca (Ahrons, 1980; Pais in White, 1979).

Papa in N. Lancaster (2015) ugotavljata, da je izrazitost oziroma vidnost identitete partnerja pomemben napovednik prilagoditve na novo stanje, pri čemer so posamezniki, ki so si pripisali več individualnih identitetnih atributov, izkazovali nižjo stopnjo žalovanja za razvezo, na prilagajanje po ločitvi vpliva tudi čas od ločitve, kvaliteta odnosa, odnos posameznika do ločitve ter vpletenost otrok (Cabilar in Yilmaz, 2022). V raziskavi sta Rahav in N. Baum (2002) ugotovila, da je po razvezi prišlo do pozitivnih sprememb v identiteti: ženske so bile bolj neodvisne, imele so večji občutek nadzora nad življenjem, bile so bolj odgovorne zase, zaznavale so se kot bolj kompetentne, težave so v večji meri zaznavale kot izzive. V raziskavi so sicer ugotovili pomemben učinek socioekonomskega položaja posameznic. Spremembe v identiteti po razvezi se ne kažejo samo v notranjih spremembah, temveč so pogosto vidne tudi navzven. Gregson in M. L. Ceynar (2009) sta ugotovila, da ženske pogosto spremenijo svoj fizični izgled, na primer izgubijo težo, spremenijo pričesko ali se odločijo za tatu. Sprememba gre običajno v smeri, ki je njihovi partnerji niso odobraval, s čimer pridobijo nadzor, se počutijo osvobodjene in bolj samozavestne. Pomembno je omeniti, da do fizičnih sprememb lahko pride tudi zaradi psihološkega stanja, na primer posameznice izgubijo težo zaradi stresa. Prav tako sta ugotovila, da ženske po razvezi spremenijo tudi okolico, in sicer iz dveh razlogov. Prvi je ta, da se želijo znebiti spominov na bivšega partnerja, drugi pa ta, da si želijo, da prostor predstavlja njih kot neodvisne posameznice. Razveza torej ni samo izguba partnerja, ampak pri posamezniku povzroči celovito spremembo življenjskega stila in identitete, pri čemer se redefinicija zgodi na čustvenem, starševskem, pravnem, ekonomskem in fizičnem področju (Gregson in Ceynar, 2009; Paris in Qhite, 1979).

### **Pomembni vidiki razveze (zunaj)zakonske skupnosti**

Posledice razveze so kompleksne in odvisne od mnogih dejavnikov, na primer tega, koliko časa je trajala zveza, kakšna je bila kvaliteta zveze, kdo je podal predlog za razvezo, ali so prisotni otroci in podobno (Cabilar in Yilmaz, 2022). Hkrati se večina pregledanih študij osredotoča na Zahodni svet, zato je potrebno omeniti, da gre za temo, ki je kulturno specifična. Prav tako se študije v veliki večini osredotočajo na heteroseksualne pare, zato smo v raziskavi tudi mi vključili zgolj te pare (Cookston in Remy, 2015).

### **Pomen dela za posameznika**

Posamezniki delajo iz različnih razlogov. Čeprav Schwartz (2015) ugotavlja, da je v pogovorih najpogostejši odgovor na vprašanje zakaj delamo, denarna iniciativa, izpostavlja mnogo drugih dejavnikov. Za posameznika je delo lahko tudi izziv, ki mu omogoča osebno

rast, saj ga potiska iz cone udobja, zadovoljuje lahko tudi našo potrebo po občutku nadzora, avtonomnosti in kompetentnosti, hkrati pa je delo pomembno tudi za družbene stike. Raziskave torej kažejo, da imajo zaposleni v splošnem višjo kvaliteto življenja, medtem ko so brezposelni posamezniki pogosto osamljeni, socialno izolirani in ranljivi (Bambra in Eimeo, 2009; Ringdal idr., 2010).

## **Povezave med delom in zasebnim življenjem**

V literaturi se ob omembi prepleta dela in zasebnega življenja najpogosteje omenja konflikt med tema dvema vlogama. Pri tem raziskovalci opozarjajo, da se delo in družinsko življenje prepletata na različne načine, pri čemer je prisotnih veliko različnih spremenljivk, pomembne so tudi individualne značilnosti posameznika (Greenhaus in Foley, 2007). Konflikt obstaja, ko zaradi časa, obremenitev ali specifičnih vedenj, povezanih z eno vlogo, težje opravljamo naloge v drugi vlogi, vpliv je dvosmeren – torej lahko delo negativno vpliva na družinsko življenje ter obratno (Greenhaus in Beutell, 1985; Kacmar in Williams, 2000). Večje zaznavanje konflikta je negativno povezano s stopnjo zadovoljstva v družinskih odnosih v prihodnosti, kar vodi tudi v večjo verjetnost ločitve, če prihaja do konflikta med vlogami na nivoju para (Burch, 2020), po drugi strani se konflikt odraža tudi v nižjem zadovoljstvu v službi (Bruck idr., 2002). Raziskovalci opozarjajo, da je pri tovrstnih vplivih sicer pomembno upoštevati tudi posameznikove vrednote ter da se je potrebno osredotočiti na specifične delovne in družinske situacije (Carlson in Kacmar, 2000; Gutek idr., 1981). Kljub temu je pomembno opozoriti tudi na to, da posameznik lahko zmanjša zaznan konflikt med delom in zasebnim življenjem z uporabo različnih strategij upravljanja s časom, na primer s pridobitvijo občutka nadzora, pri čemer mu lahko z določenimi ukrepi pomaga tudi delodajalec (Adam in Jex, 1999).

Delo in zasebno življenje lahko na drugi strani tudi pozitivno vplivata drug na drugega. Gre za koncept delovno-zasebne obogatitve, kjer izkušnje iz ene vloge izboljšajo kvaliteto dela v drugi vlogi. Pri tem se zanašamo na pet različnih načinov, kako znanje iz ene vloge prenesemo v drugo: sposobnosti, psihološki in fizični viri, viri socialnega kapitala, fleksibilnost in materialni viri. Vseh teh pet načinov deluje na prenos znanja preko dveh različnih mehanizmov, in sicer instrumentalnega in afektivnega. Pri instrumentalnem mehanizmu gre za to, da znanja in spretnosti direktno prenesemo iz ene vloge na drugo, medtem ko pri afektivnem mehanizmu zaradi boljšega počutja v eni izmed vlog bolje delujemo tudi v drugi (Greenhaus in Powell, 2006).

Kljub temu, da se vsebine iz zasebnega in službenega življenja lahko prepletajo, obstajajo zakonske omejitve glede varovanja zasebnosti zaposlenega in njegovih osebnih podatkov. Že s strani Ustave Republike Slovenije (2013) je jasno določeno, da je zagotovljeno varstvo osebnih podatkov, pri čemer mora biti jasno opredeljen namen uporabe osebnih podatkov. Informacijski pooblaščenec Republike Slovenije (b.d.) predlaga 5 zlatih pravil varovanja zasebnosti zaposlenih. Delodajalec naj od delavcev zbira le tiste osebne podatke, ki jih nujno potrebuje zaradi izvrševanja pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja, v kolikor želi zbirati dodatne podatke, mora za to pridobiti privolitev delavcev. Hkrati mora delodajalec tudi na delovnem mestu delavcu omogočati pravico do zasebnosti. Kljub temu ima delavec po Zakonu o delovnih razmerjih (2013) dolžnost, da delodajalca obvešča o okoliščinah, ki bi lahko vplivale na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, hkrati mora delodajalca obvestiti o vsakršni spremembi podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

## **Vloga dela pri razvezi (zunaj)zakonske skupnosti**

Delovno mesto lahko vpliva na dobro počutje zaposlenih preko različnih mehanizmov, na primer okolja in varnosti na delovnem mestu, kulture na delovnem mestu in tudi organizacije dela, pri čemer so v eni izmed raziskav raziskovali predvsem vpliv izmenskega dela (McHugh idr., 2020). Ugotovili so, da izmensko delo negativno vpliva na počutje delavcev, vpliva tudi na njihovo zasebno življenje. Intervjuvanci so izpostavili predvsem težje načrtovanje dejavnosti, večje število ločitev in občutek zamujanja otroštva otrok. Kot že omenjeno, poleg izmenskega dela lahko na večjo verjetnost ločitve vpliva tudi večja zaznava konflikta med delovnim mestom in zasebnim življenjem (Burch, 2020).

Delovno mesto tako lahko vpliva na verjetnost razveze, vendar tudi sama razveza vpliva na posameznika na delu. Ločitev kot stresen dogodek lahko vpliva na učinkovitost posameznika na delovnem mestu, zaposleni poročajo predvsem o bolj negativnem počutju na delu, nižji produktivnosti in slabšem zdravju. Pri negativnem počutju na delovnem mestu so izpostavili predvsem vsiljive negativne misli, medtem ko nižjo produktivnost pripisujejo predvsem zmanjšani pozornosti (DiGiulio, 1995; Wanberg, 2023). Povezanost delovnega mesta in razveze je kompleksna, saj nekateri žalovanje vidijo kot priložnost, da postanejo boljši na delovnem mestu. Tako lahko po končani razvezi pri posameznikih pride tudi do večje vpletenosti v delovne procese in boljše učinkovitosti. Na izide torej vpliva veliko dejavnikov, na primer kvaliteta zakona oziroma zveze, prisotnost otrok in pričakovana finančna stabilnost po razvezi (Wanberg, 2023).

## **Ekonomski dejavniki prisotni pri razvezi (zunaj)zakonske skupnosti**

Razveza je močno povezana tudi s finančnim stanjem zaposlenih. Nadure so na primer lahko videne kot način izogibanja zasebnemu okolju, lahko pa so tudi nujne za posameznika, saj mu omogočajo višji dohodek. V vsakem primeru so lahko povod za ločitev (Lautsch in Scully, 2007). Po razvezi lahko nadure za posameznika predstavljajo še večjo nujno, zato zmanjševanje nadur s strani delodajalca ni vedno pozitivno za delavca (Lautsch in Scully, 2007). Pri tem več raziskav posebno pozornost namenja ženskam, ki utrpijo večjo finančno škodo – po ločitvi v nekaterih državah mnoge izgubijo zdravstveno zavarovanje, kar ni kratkotrajen učinek, temveč lahko traja tudi več let (Lavelle in Smock, 2012; Mortelmans, 2020). Po drugi strani rezultati raziskav nakazujejo tudi na to, da se po razvezi prihodek mater po razvezi dvigne, saj delajo več oziroma iščejo druge načine pridobivanja financ, pri čemer je to v večji meri omogočeno bolj izobraženim ženskam (Herbst in Kaplan, 2016). Kljub temu tudi moški niso imuni na ekonomske posledice razveze. V eni izmed raziskav (Damman idr., 2011) so ugotovili, da razvezani moški kažejo manjšo namero za zgodnjo upokojitvev. Finančne posledice ne vplivajo samo na zaposlenega, temveč lahko razveza vpliva tudi na otroka, direktno ali indirektno, in sicer ravno preko vpliva na dohodek starša (Barber in Eccles, 1992). Pri raziskovanju ekonomskih vplivov razveze (zunaj)zakonske skupnosti je sicer pomembno upoštevati tudi specifične posamezne države, saj imajo države različne oblike socialne pomoči, ki znižujejo finančne posledice (Herbst in Kaplan, 2016; Mortelmans, 2020).

## **Odnosi na delovnem mestu v povezavi z razvezo (zunaj)zakonske skupnosti**

Odnosi na delovnem mestu so bili že omenjeni kot eden izmed pomembnih razlogov zakaj delamo, saj zmanjšujejo osamljenost pri posamezniku (Ringdal idr., 2010; Schwartz,

2015). V raziskavi je DiGiulio (1995) ugotovil, da so v času žalovanja na delovnem mestu posamezniki dobili največ podpore od sodelavcev, sledila je podpora neposredno nadrejenega, šele nato vodilnega. Vpliv odnosov na delovnem mestu ni vedno pozitiven, temveč lahko pride tudi do diskriminacije na delovnem mestu. V raziskavi, sicer izvedeni v Pakistanu, so ločene ženske poročale o diskriminaciji, ki se je kazala predvsem v ogovarjanju ter v tem, da so imele manj priložnosti na delovnem mestu. Zaradi tovrstnih negativnih vplivov so imele večjo namero zamenjati službo, povečal se je njihov nivo stresa, poročale so tudi o slabši koncentraciji (Saeed idr., 2022).

## **Podpora na delovnem mestu pri žalovanju**

Posameznik ne žaluje le ob smrti bližnjega, temveč lahko žaluje tudi za svojo zvezo oziroma življenjem, kot ga je poznal pred razvezo (Jung-Min Sunoo in Paik Sunoo, 2002). S. Gilbert in K. Kelloway (2021) sta raziskovali, kaj so si posamezniki, ki so izgubili bližnjega člana, želeli ob vrnitvi na delovno mesto. Ugotovili sta, da so ključne štiri teme, in sicer jasna komunikacija glede možnosti dopusta, prilagajanje individualnim potrebam posameznika, prepoznavanje izgube kmalu po smrti kot tudi čez čas in empatičen odziv. Tudi v redkih študijah, ki preučujejo preplet delovnega mesta in razvezo, so predlagali, da naj se vodje predvsem iskreno pogovarjajo s posamezniki, da bodo bolje razumeli, kaj posameznik rabi in da bodo lahko ustrezno prilagodili svojo podporo, hkrati pa si tisti, ki utrpijo kakršnokoli izgubo, želijo predvsem več čustvene podpore, prepoznavanje izgube in možnost dopusta (DiGiulio, 1995; Wanberg idr., 2023).

## **Namen magistrske naloge**

Področje vloge delovnega mesta in podpore delodajalca pri pomembnih življenjskih dogodkih, specifično razveze (zunaj)zakonske zveze, je s psihološke perspektive v literaturi slabo raziskano. Z magistrsko nalogo zato želimo osvetliti, kako so zaposleni doživljali svoje delovno mesto v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti. Pri tem se želimo osredotočiti na samo zaznavo dela in njegovo vlogo v posameznikovem življenju, na povezanost razveze in kariernih ciljev, v oziru na finančne spremembe in na odnose na delovnem mestu. Zanima nas, kateri dejavniki na delovnem mestu za zaposlene delujejo podporno in kateri lahko predstavljajo dodatno breme. Ugotovitve raziskave lahko služijo kot podlaga za oblikovanje smernic, s pomočjo katerih bo lahko delovno okolje za posameznike v stresnih življenjskih okoliščinah postalo bolj podporno.

## Metoda

### Udeleženci

V raziskavo smo vključili udeležence, ki so v preteklih petih letih prekinili zakonsko ali zunajzakonsko skupnost. Za mejnik petih let smo se odločili, saj so ga uporabili tudi v eni izmed študij, kjer so zaposleni retrospektivno poročali o žalovanju na delovnem mestu (Gilbert in Kelloway, 2021). Posamezniki v raziskavi so morali biti v preteklosti poročeni ali v vsaj dve leti trajajoči zunajzakonski zvezi. V Sloveniji zakon ne predvideva, koliko časa mora trajati zunajzakonska zveza, da je pravno izenačena z zakonsko, zato smo izbrali trajanje vsaj dveh let, kar kot mejo za priznavanje zunajzakonske zveze določa portugalska zakonodaja ([Gov.pt](#), b.d.). Pri dveh udeležencih smo naredili izjemo in ju vključili kljub krajšemu trajanju zveze, saj sta sama izpostavila, da sta zvezo kljub kratkemu trajanju doživljala kot izjemno intenzivno.

Za sodelovanje v raziskavi nas je kontaktiralo 22 udeležencev, ena udeleženka si je pred samo izvedbo premislila, dva nista ustrezala vključitvenim kriterijem, saj je od razveze minilo več kot pet let. Končni vzorec je sestavljajo 19 udeležencev, od tega 7 moških. V povprečju so bili udeleženci stari 41,7 let ( $SD = 9,1$ ). 11 udeležencev je bilo s svojim bivšim partnerjem ali partnerko v zakonski zvezi, preostali niso bili poročeni, temveč so bili v zunajzakonskih zvezah. Zveze so trajale od osem mesecev do 36 let in so se končale od enega meseca pred izvedbo raziskave do pet let pred izvedbo raziskave, pri čemer pri nekaterih pravni postopki še niso končani. V šestih primerih je pobudo za razvezo dal partner, v enem primeru je bilo nejasno kdo je dal pobudo, v ostalih primerih so pobudo podali intervjuvanci. 5 udeležencev ni imelo otrok, ostali so v zvezi imeli tudi otroke.

### Pripomočki

V magistrskem delu smo uporabili polstrukturiran intervju, ki smo ga sestavili sami po pregledu obstoječe literature. Intervju je bil sestavljen iz sedmih sklopov. V prvem sklopu smo udeležencem ustno predstavili ključne elemente obveščene soglasja in zbrali demografske podatke. V drugem delu so bila vprašanja vezana na okoliščine razveze in na ostale vpletene družinske člane. Naslednji sklop vprašanj je bil vezan na spremembe v doživljanju odnosa med delovnim mestom in domom. Četrty sklop je bil vezan na spremembe v posameznikovem ekonomskem stanju in s tem povezanimi spremembami v kariernih ciljih. Peti sklop se je nanašal predvsem na socialne odnose, pri čemer smo udeležence spraševali o spremembah v odnosih na delovnem mestu in kakšno vlogo so imeli pri doživljanju razveze. V šestem sklopu smo z udeleženci evalvirali celoten postopek razveze in vlogo delovnega mesta v tem postopku. V zadnjem sklopu vprašanj so udeleženci lahko delili zaključne misli, raziskovalec jih je obvestil o virih pomoči, v kolikor doživljajo stisko. Celoten vodič za intervju je priložen v Prilogi 1.

### Postopek

Najprej smo na podlagi pregledane literature sestavili načrt za polstrukturiran intervju. Vprašanja smo testirali s poskusnim intervjujem z mentorico, ki mu je sledil kognitivni intervju o vprašanjih. Vprašanja smo nato nekoliko dodelali in spremenili vrstni red, da je potek

intervjuja bolj tekoč. Temo magistrskega dela in vprašanja smo posredovali tudi Komisiji za etiko FF (št. 449-2025), ki je odobrila raziskavo 7. junija 2025.

Z zbiranjem udeležencev smo začeli 30. junija 2025. Za namene pridobivanja udeležencev smo vabilo delili na osebnih družbenih omrežjih Facebook, Instagram in LinkedIn. Vabilo smo objavili v različnih skupinah na družbenih omrežjih (na primer Mamice samohranilke, HRM in the new world) ter se obrnili na zavode in društva (na primer Zavod Istra, Društvo očetov Slovenije), ki nudijo podporo posameznikom po razvezi. Vabilo smo delili tudi na spletnem forumu Med Over Net, pisali vplivnežem, ki na svojih profilih govorijo o razvezi in objavili raziskavo na spletni strani PsihologijaDela. Vabilo smo posredovali tudi na vseh 11 okrožnih sodišč, na 14 enot Centra za socialno delo ter na kadrovske službe večjih slovenskih podjetij. Vzorčenje je tako bilo priložnostno.

V vseh vabilih smo udeležence prosili, da najavijo svojo pripravljenost za sodelovanje v intervjuju preko elektronskega naslova, nato pa smo se z udeleženci dogovorili glede termina in oblike intervjuja, pri čemer smo sledili njihovim preferencam. Na elektronski naslov smo jim poslali tudi obveščeno soglasje, ki so ga morali podpisati, bodisi elektronsko, bodisi v živo. Intervjuje smo izvajali od 9. julija 2025 do 16. septembra 2025 ter jih zvočno snemali. Pet intervjujev je potekalo v živo, ostale smo izvajali s pomočjo spletne platforme Zoom. Intervjuji so v povprečju trajali 39 minut (v razponu od 30 do 58 minut). Z vzorcem smo bili zadovoljni, ko so se nekatere teme začele ponavljati, zaradi velike raznolikosti med življenjskimi okoliščinami posameznikov pa je s kvalitativnim načinom raziskovanja težko doseči nasičenost podatkov v vseh preučevanih vidikih.

Podatke smo analizirali po metodi tematske analize, ki nam omogoča, da v svojih podatkih identificiramo, analiziramo in poročamo vzorce podatkov (Braun in Clarke, 2006). Po izvedbi vsakega intervjuja smo naredili transkript, nato pa posnetek v celoti poslušali še enkrat, da smo preverili ustreznost transkripta. Zapisali smo si tudi lastna opažanja tekom intervjuja (na primer čustveno stanje udeleženca, premori v razlagi). V enem primeru nas je po izvedbi intervjuja udeleženka kontaktirala preko elektronske pošte in posredovala dodatna pojasnila, ki se jih je spomnila naknadno. Nato smo transkripte podrobno prebrali, da smo se seznanili z vsebino, ob drugem branju pa smo sistematično kodirali dele odgovorov, ki so nosili vsebinske informacije. Kode smo nato razvrstili v kategorije, glede na to, v katero izmed krovnih tem vprašalnika so spadale. Kode smo nato pregledali in preučili, ali smiselno predstavljajo zbrane podatke. Nato smo identificirali širše teme in jih ustrezno poimenovali. Čeprav smo na začetku kode razvrščali v teme glede na predpostavljena področja vprašalnika, smo pri opredeljevanju tem izhajali neposredno iz podatkov. Identificirali smo dve glavni temi, ki sta vezani na samo zvezo in preplet zveze ter delovnega mesta, šest glavnih tem, vezanih specifično na raziskovalno vprašanje in eno temo, ki opozarja na pomen konteksta. Šest tem vezanih na raziskovalno vprašanje predstavljamo v obliki tematske mreže (Slika 1), ki smo jo oblikovali v orodju Canva. Kvantitativne podatke za analizo demografskih podatkov smo analizirali v Excelu.

Skozi celoten postopek smo pisali sprotne refleksije, kjer smo aktivno reflektirali lastna pričakovanja in prepričanja, s čimer smo poskušali minimizirati njihov vpliv na ugotovitve raziskave.

## Rezultati z razpravo

V rezultatih najprej izpostavljamo informacije, pridobljene od udeležencev, ki so relevantne predvsem za razumevanje konteksta razveze in njihovega delovnega mesta, sledi skupna razprava. V nadaljevanju predstavljamo rezultate tematske analize, vezane specifično na raziskovalno vprašanje, torej na razumevanje povezave med delovnim mestom in razvezo (zunaj)zakonske skupnosti. Znotraj vsake izmed glavnih tem najprej predstavimo rezultate po organiziranih temah, sledi skupna razprava na ravni glavnih tem. Po pregledu glavnih in organiziranih tem opozorimo še na pomen konteksta, ki so ga izpostavili udeleženci, čemur sledi sklep celotnih rezultatov. Poglavje zaključujemo z omejitvami raziskave in predlogi za nadaljnje raziskovanje.

### Opis in doživljanje zveze

Udeležence smo najprej vprašali po opisu zveze, s čimer smo dobili osnovni vpogled v dinamiko odnosa, kar nam je olajšalo interpretacijo in zagotovilo nujno potreben kontekst za razumevanje njihovega doživljanja razveze ter povezave z delovnim mestom. Zveze udeležencev so trajale od osem mesecev do 36 let, 14 udeležencev je v zvezi imelo tudi otroke (od enega do treh). 10 udeležencev je bilo poročenih, ostali so živeli v zunajzakonski skupnosti. Pomembno je izpostaviti tudi, da so tri udeleženke poročale o nasilju v zvezi, ena zveza je potekala na daljavo, ostali so živeli skupaj.

Zveze so udeleženci opisovali zelo raznoliko, od tega da so zaznali nesorazmerno vlaganje v zvezo, nekompatibilnost med partnerjema, pomanjkanje čustvene povezave, pomanjkanje skrbi za odnos in tudi manko občutka podpore. Nekateri so se v zvezi veliko prepirali, drugi sploh ne. Negativne občutke v povezavi z zvezo so mnogi udeleženci povezovali s tem, da so se v dolgem času trajanja zveze tudi sami spremenili, do sprememb je prišlo tudi ob prihodu otrok. Ena izmed udeleženek (Ž, 49) je dejala: »Mislim, zveza je postala drugačna že s prihodom ta drugega otroka. Se je marsikaj spremenilo.« Pri tem je potrebno poudariti tudi, da sama razveza lahko vpliva na doživljanje zveze, na kar je opozoril že Hopper (1993), ki je v intervjujih ugotovil spremenjeno retoriko posameznikov, ki so dali pobudo za razvezo v primerjavi s tistimi, ki tega niso storili. O tem je poročal tudi eden izmed udeležencev (M, 56): »Je težko (op. vprašanje), sploh zato, ker v bistvu potem, ko se začnejo ločitvene stvari, potem ene neprijetne zadeve pridejo ven v odnosih in potem takrat prevladajo mogoče lahko kakšne negativne misli ali pa samo slabe stvari, kar seveda ne drži.«

### Preplet zveze in delovnega mesta

Udeležence smo vprašali, kako so že pred samo razvezo dojemali preplet med zvezo in delovnim mestom. Nekateri so dejali, da posebnih vplivov in povezav niso opazili, odgovore tistih, ki so zaznali preplet vlog, lahko razdelimo v tri organizirane teme, in sicer vpliv na odnos, posameznika in samo kariero.

#### Vpliv delovnega mesta na odnos s partnerjem ali partnerko

Zveza in delovno mesto sta se prepletala tako na pozitiven kot tudi na negativen način. Pri pozitivnem vplivu so posamezniki omenili predvsem to, da jim je partner bil podpora, ko

so v službi imeli neprijetne izkušnje, ena izmed udeleženk (Ž, 33) je dejala: »Dosti, mislim jaz sem precej podpore za procesiranje recimo kakih trenj ali pa stresa na delu iskala v zvezi. Večinoma se je to izražalo v obliki, grdo rečeno, jamranja.« Po drugi strani so pozitiven vpliv opažali tudi v obratni smeri, torej da so v službi našli podporno okolje, kadar so imeli težave v zvezi ali druge izzive v življenju.

Udeleženci so sicer pogosteje izpostavljali negativne povezave med prepletom zveze in delovnega mesta. Pri tem so opozorili predvsem na to, da so se v zvezi premalo videli zaradi različnih delavnikov ali popoldanskih obveznosti, kamor so prištevali različne dogodke in službena potovanja, delavnike daljše od 8 ur in sestanke s strankami ter partnerji iz tujine. Eden izmed udeležencev (M, 26) je izpostavil tudi, da sta se s partnerko, ki je bila sicer zaposlena pri istem delodajalcu, veliko pogovarjala o službi: »Dosti sva se pogovarjala o službi. /.../ In ja, dostikrat se je zgodilo, da sva delala dolge ure, to nikoli ni bilo 8 ur načeloma, in sva potem tudi, ko sva domov prišla, se še o tem pogovarjala.« Zaradi tovrstnih dejavnikov so s partnerji preživeli manj časa, kar je negativno vplivalo na odnos. Pri tem je ena udeleženka izpostavila, da ji je partner pogosto očital količino dela in to, da ima težave pri usklajevanju zasebnega in službenega življenja. Eden izmed udeležencev (M, 43) je dejal: »Na koncu so bili ti večeri, ko sva bila z ženo skupaj, zvečer na kavču in ni bilo govora o drugem, samo kako bomo to uskladili, kako bomo to rešili, ti prideš tja, ti pelješ onega, potem gremo mogoče skupaj na uni špil, pa gor dol. Čista logistika.« Ena izmed udeleženk je sicer izpostavila, da bi lahko negativen vpliv dela na zvezo pripisala tudi temu, da je na nek način bežala iz zveze in se izogibala času s partnerjem, saj je odnos ni več izpopolnjeval.

### **Vpliv delovnega mesta na posameznika oziroma posameznico**

Usklajevanje zveze in delovnega mesta je imelo vpliv tudi na posameznike, kjer so izpostavili predvsem to, da je ti dve vlogi nemogoče povsem ločiti in da so bili zaradi službe kdaj doma slabše volje, utrujeni in da so imeli na splošno težave z usklajevanjem obeh vlog.

### **Vpliv zveze na karierni razvoj**

Sama zveza je pri nekaterih udeležencih vplivala tudi na razvoj njihove kariere ter na osredotočenost na delovnem mestu. Pri tem so udeleženci izpostavili predvsem negativne vplive. Ena izmed udeleženk je na začetku zveze zaradi družinskih obveznosti ostala doma, kar sedaj vpliva na njeno delovno dobo in tudi pokojnino. Kar nekaj udeležencev je izpostavilo, da je zveza negativno vplivala na njihovo delo zaradi pisanja sporočil partnerjev v službi, kar je vplivalo na njihovo koncentracijo. Eden izmed udeležencev (M, 50) je dejal: »/.../ pa pač sporočila v službo ›Kdaj boš prišel domov, da vem kosilo pripraviti,‹ in tako naprej. Ja, je vplivalo.« Zadnji negativni vpliv, ki so ga izpostavili, je bil, da so zaradi zveze in suma na nezvestobo imeli več težav pri organizaciji službenih potovanj ter udeleževanja družabnih dogodkov v službi, na primer zaključkov.

Kot lahko razberemo, so ugotovitve skladne z literaturo, ki opozarja na konflikt med vlogama, ki je lahko dvosmeren, v smislu, da družinsko življenje negativno vpliva na službeno in obratno (Greenhaus in Beutell, 1985; Greenhaus in Foley, 2007; Kacmar in Williams, 2000). Po drugi strani iz opisa lahko opazimo tudi, da je pri nekaterih prišlo do delovno-zasebne obogatitve, in sicer preko obeh mehanizmov, afektivnega in instrumentalnega (Greenhaus in Powell, 2006). Potrebno je izpostaviti tudi, da so prepleti zelo specifični in odvisni tako od značilnosti delovnega mesta kot tudi od značilnosti same zveze oziroma širše gledano,

družinskega življenja, kar se spet sklada s predhodnimi ugotovitvami literature (Carlson in Kacman, 2000; Gutek idr., 1981).

## Tematska analiza prepleta delovnega mesta in razveze

Glavni namen magistrske naloge je bil, da raziščemo, kako zaposleni doživljajo svoj odnos do dela med samo razvezo in kako razveza (zunaj)zakonske skupnosti vpliva na njihovo finančno stanje, karijerne odločitve ter na doživljanje odnosov na delovnem mestu. V nadaljevanju s pomočjo tematske mreže (Slika 1) predstavljamo glavne teme doživljanja povezave med delovnim mestom in razvezo. Glavnih tem je šest, in sicer odločanje za razvezo in njene posledice, spremembe, vezane na delo, delodajalec in vloga organizacijskih pogojev, socialni vidik delovnega mesta, karierni vpliv in finančni vpliv. Vsako izmed glavnih tem smo razdelili še na organizirane teme, pri čemer je organiziranih tem 21, vsaka glavna tema ima med dve in šest organiziranih tem.



Slika 1. Tematska mreža povezav med delovnim mestom in razvezo. V tematski mreži so predstavljene glavne teme (kvadratki), ki se delijo na organizirane teme.

## **Odločanje za razvezo in njene posledice**

Udeleženci so v raziskavi izpostavili šest organiziranih tem, vezanih na razloge za razvezo, čustvene vidike dojemanja razveze, sam postopek razveze, spremembe v lastni identiteti, spremembe v starševski identiteti in pomen raznolikih virov podpore v času razveze.

### *Razlogi za razvezo (zunaj)zakonske skupnosti*

Pomembno je izpostaviti, da je 12 udeležencev raziskave bilo samih pobudnikov razveze, šest je moralo razvezo sprejeti, v enem primeru ni bilo možno določiti, kdo je dal pobudo. Razlogi za razvezo so bili različni in smo se jih nekoliko dotaknili že pri opisu same zveze. Razdelimo jih lahko v dve kategoriji. V prvi kategoriji so razveze, kjer posamezniki niso poročali o večjih težavah, temveč so izpostavili čustveno oddaljevanje, občutek neenakega vložka v odnos, neizrečeno napetost, občutke odtujenosti in podobno. Druga kategorija predstavljajo razveze, ki presegajo zgolj čustveno oddaljevanje. V tovrstnih zvezah je bilo prisotnih več konfliktov, v nekaj primerih tudi fizično nasilje, težave z igrami na srečo in varanjem, kar so udeleženci identificirali kot razlog za prekinitve zveze.

### *Čustveni vidik razveze (zunaj)zakonske skupnosti*

Udeleženci so poročali tako o pozitivnih kot tudi o negativnih čustvih ob razvezi. Pozitivni občutki so se nanašali na to, da je bilo udeležencem lažje, ko so sprejeli odločitev in se dogovorili s partnerji, nekateri se sedaj počutijo manj obremenjene tudi zaradi deljenega skrbništva in so na splošno bolj zadovoljni s svojim življenjem. Pozitivni občutki olajšanja so bili prisotni predvsem pri udeležencih, ki so sami dali pobudo za razvezo. Ena izmed udeleženk je povedala, da je celoten postopek doživljala precej nevtrarno in oddaljeno od lastnih čustev, saj je partnerja prebolevala že, ko sta bila skupaj.

Večina udeležencev je sicer razvezo opisovala z izrazito negativnimi čustvi. Udeleženci poročajo o tem, da je bila odločitev za razvezo ena izmed najtežjih in da gre za zelo stresno obdobje v posameznikovem obdobju. Nekateri udeleženci so poročali o občutkih strahu, vezanih na to, da bodo manj videli otroke, da razbijajo družino, porajali so se tudi strahovi, kaj se bo zgodilo z njihovo službo in kako bodo razvezo preboleli finančno. Za mnoge, ki niso sami dali pobude za razvezo, je le-ta bila velik šok, ki so ga spremljali grozni občutki, eden izmed udeležencev (M, 56) je dejal, da je »izgubil tla pod nogami.« Drugi udeleženci so se soočali z negativnimi čustvi, vezanimi predvsem na dojemanje drugih, pri čemer so izpostavili, da so s strani drugih dobili občutek, da niso naredili dovolj za razvezo in da so se o razvezi bali povedati drugim. Ena izmed udeleženk je ločitev opisala kot življenjsko bolečino, medtem ko nekateri pravijo, da so s časom sprejeli nove okoliščine. Veliko negativnih čustev je bilo vezanih na dvome in krivdo, ki sta bili povezani predvsem s skrbjo za dobrobit otrok, kar je ena izmed udeleženk (Ž, 37) ubesedila sledeče: »Nisem se toliko sekirala zaradi tega, kar midva izgubljava, meni je bil ekstremno močan kompas v moji glavi moj otrok. /../ In sem bila v glavi ful s tem, a delam prav, a bi mogla potrpet.«

Vsa negativna čustva vplivajo tudi na posameznikovo dobro počutje, zato so udeleženci poročali tudi o nekaterih fizioloških odzivih, na primer o tresenju, padcih odpornosti, težavah v spanju in prehranjevanju.

### *Postopek razveze (zunaj)zakonske skupnosti*

Udeleženci so imeli s samo razvezo zelo raznolike izkušnje, saj je pri nekaterih postopek bil kratek in povsem sporazumen, pri drugih pa dolgotrajen. Tako pri nekaterih udeležencih postopek pravno še ni povsem zaključen, večinoma gre za postopke, vezane na sodišče, zaradi skrbništva nad otroki.

Pri posameznikih, kjer razveza ni potekala sporazumno, je prišlo do več negativnih čustev. Posebno slabe izkušnje so imeli udeleženci, ki so poročali o tem, da so partnerji podajali lažne prijave nasilja na policijo, domnevno z namenom odtujitve otrok ali komunikacijskih nesporazumov, do česar je prišlo pri štirih udeležencih moškega spola. Tovrstni postopki namreč lahko trajajo več let, pri čemer udeleženci poročajo o izrazito neprijetnih postopkih, v katerih se znajdejo. Potrebna je veliko usklajevanja s sodišči in Centri za socialno delo, z omenjenimi institucijami imajo nekateri posamezniki negativne izkušnje. Eden izmed posameznikov (M, 50) je svoje doživljanje sodnega procesa opisal sledeče: »To kar se dogaja na teh sodiščih, to je uničevanje otrok. /.../ Tu gre samo za ekonomsko izčrpavanje, nič drugega.« Tudi pri posameznikih, kjer ni prišlo do obtožb glede nasilja, so udeleženci poročali o dolgotrajnih postopkih, ki so jih opisali kot napore in neprijetne.

Nekaj udeležencev je poročalo o tem, da so se med samim postopkom spraševali o tem, ali so res poskusili vse in ali bi lahko na kakšen način zvezo še rešili. Nekateri so se vmes celo ponovno vselili skupaj, vendar ugotovili, da zveze ne morejo obnoviti. Ena izmed udeleženk (Ž, 49) je dejala: »Jaz sem vedno, to moram poudariti, ta čustveni moment mogoče poudarim, jaz sem vedno znova upala, da mu bo nekaj na glavo padlo, pa si bo premislil in rekel ne, ne. Ker te vsak od teh strokovnjakov, na vsakem od javnih institucij te vpraša, če je to res končna odločitev.«

### *Spremembe pri posamezniku*

Tako udeleženci sami kot tudi njihovi sodelavci so v času po razvezi opazili spremembe pri sebi. Veliko udeležencev je poročalo, da so zaradi velike količine stresa izgubili precej teže. Spremembe pri posameznikih so se odražale tudi v pozitivnih spremembah v identiteti, pri čemer so našli zelo različne pozitivne spremembe, na primer večjo odločnost, ženstvenost, večje samospoštovanje in samozavest, bolj asertivno komunikacijo in na splošno osebno rast. Izpostavili so tudi nekaj osebnostnih sprememb, pri čemer se sedaj zaznavajo kot bolj družabne in bolj odprte.

### *Spremembe v starševski vlogi*

Razveza je pri večini udeležencev prinesla spremembe v družini oziroma odnosu kot takem. Udeleženci so poročali o vplivu na otroke in na svojo vlogo kot starša, prav tako imajo posamezniki po razvezi z bivšim partnerjem ali partnerko različne odnose.

Otroci so razvezo staršev doživljali na zelo različne načine, za nekatere je bilo sprejetje težko, nekateri so si oddahnili, ponekod do večjih sprememb ni prišlo, bodisi ker so bili otroci še zelo majhni ali ker partnerja kljub razvezi uspeta dobro komunicirati, kar je ena izmed udeleženk (Ž, 51) opisala tako: » /.../ na nek način še vedno funkcioniramo kot družina, vsako nedeljo imamo skupaj kosilo, zdaj če sta otroka pri meni je to pri meni, če so pri njemu, je pri njemu.« Po drugi strani pa je nekaterim otrokom težko razumeti, da se starša sicer dobro razumeta, vendar ne živita več skupaj. Nekateri udeleženci poročajo o tem, da so tekom

razveze sledili predvsem dobrobiti otrok, nekateri pa priznavajo, da so otroke kdaj tudi nehote obremenili z lastnimi čustvenimi stiskami. Nekaj udeležencev je opazilo večje stiske pri otrocih ob praznikih, ki so jih običajno praznovali skupaj.

Do velikih sprememb je prišlo v zaznavanju lastne starševske vloge, saj si praktično vsi udeleženci želijo dobrih in pogostih stikov z otroki. Pri enem udeležencu je prišlo do izrazito negativnega odziva otrok, ki so do njega postali odklonilni, kar je bilo zanj izjemno mučno, ena izmed udeleženk pa je priznala, da je bila zaradi razveze v starševski vlogi bolj odsotna. Udeleženci so izpostavili tudi bolj težavno usklajevanje zaradi tega, ker otroci ne živijo zgolj pri enem staršu, kot so na primer načrtovanje daljših aktivnosti, pogosto pakiranje in nihanja od tega, da so nekaj časa osamljeni, potem spet polno zasedeni, kar je ena izmed udeleženk (Ž, 40) opisala sledeče: »Misliš, da veš kako bo, pa je potem v resnici povsem drugače no. Tako res potem nihaš iz nekega obdobja osamljenosti, do tega obdobja, ko dihati ne moreš od vsega. In potem imaš vedno ta nihanja, tedenska nihanja.« Nekaj udeležencev je deljeno skrbništvo dojemalo kot pozitivno, saj si v tednu, ko otrok nimajo, lahko vzamejo več časa zase, kar je nekaterim vseeno nenavadno. »Je tudi dober vidik, dober vidik je ta, da imaš več časa za sebe, /.../ ampak vseeno je pa hecno no. Ne vem, kot mama, da pač, ker sta še mladoletna, da nista z mano,« je opisala ena od udeleženk (Ž, 49). Otroci so lahko za starše tudi pomemben motivator v obdobju razveze, kar je eden izmed udeležencev (M, 56) opisal sledeče: »Mi je pa vseeno v neko veliko vzpodbudo zame a ne, da tudi se trudim in delam in da si postavljam življenje tudi zaradi njiju, da jima stojim ob strani. Da imata tudi en vzor v očetu, da vidita, da je treba zdržati kar koli pride, tudi če je še tako hudo.«

Odnosi med partnerjema se po razvezi spremenijo, praktično vsi udeleženci so se potem odselili in ne živijo več skupaj, nekateri so sicer v prehodnem obdobju še bivali skupaj. Udeleženci poročajo o zelo različnih odnosih s partnerjem, nekateri se z njimi dobro razumejo, nekateri nimajo nobenih stikov več, pri tistih, ki imajo otroke se je pogosto pojavila tema nestrinjanja glede vzgoje otrok in glede komunikacije vzrokov za ločitev z otroki.

### *Raznoliki viri podpore v času razveze*

V času razveze so posamezniki podporo iskali na različne načine, pri čemer so izpostavili predvsem strokovno podporo, stremenje k boljšemu življenjskemu slogu, aktivno iskanje socialne podpore, podporo na delu in pomanjkanje podpore.

Izmed udeleženih je kar 11 udeležencev dejalo, da jim je tekom razveze v podporo bila predvsem strokovna pomoč, kamor so prištevali terapevtske skupine, individualno terapijo in Psihiatrično kliniko Ljubljana - Enoto za krizne intervencije, udeleženci pa si želijo, da bi tovrstna pomoč bila bolj dostopna in manj stigmatizirana. Pri tem velja opozoriti na morebitno pristranost vzorca, saj bi se lahko na vabilo v večji meri odzvali posamezniki, ki imajo s psihologijo in podobnimi temami več stikov in izkušenj. Posamezniki so si v času razveze pomagali tudi z različnimi spremembami v življenjskem slogu. Veliko jih je izpostavilo pomen športne aktivnosti (na primer fitness, kolesarjenje in sprehodi). Pomagali so jim tudi zdrava prehrana, higiena spanja, meditacija in ukvarjanje s hobiji (na primer branje, poslušanje podcastov, poslušanje glasbe, pisanje dnevnika). Velik pomen so udeleženci pripisali socialni podpori, kjer so dejali, da so iskali druženje in da so hvaležni za svoje prijatelje, ki so jih klicali in jim pomagali predelati izkušnjo razveze. Nekateri so se po socialno podporo obrnili tudi v različna društva, nekaj udeležencev je izpostavilo predvsem Društvo očetov Slovenije, kar je najbrž tudi posledica vzorčenja, saj smo udeležence pridobivali tudi tako, da smo pisali različnim društvom in podpornim skupinam. Večina udeležencev na vprašanje o tem, kaj jim

je bilo v času razveze v podporo, dela ni omenila kot pomembnega dejavnika podpore v času razveze, čeprav so tekom intervjuja tudi delu namenili nekaj pozornosti. Ena izmed udeleženk je že takoj na začetku izpostavila, da ji je delovno mesto bilo v veliko oporo, predvsem njena nadrejena, ki jo je redno klicala in spraševala o počutju ter je z njo hodila tudi na sprehode, ponudila ji je tudi strokovno pomoč partnerja, ki je pravnik. Manjši delež udeležencev je izpostavil, da so tekom razveze čutili manko podpore v svojem okolju. Pri tem so izpostavili, da okolica sicer ni eksplicitno nasprotovala odločitvi za razvezo, da je vseeno niso podpirali.

Udeleženci so v veliki večini primerov znali določiti, kdo je dal pobudo za razvezo, kar je skladno z ugotovitvijo Hopperja (1993). Ne glede na to, kdo je dal pobudo za razvezo, je leta bila za večino udeležencev izrazito stresen dogodek, kar se sklada z ugotovitvami literature (Cabilar in Yilmaz, 2022; Sutin idr., 2010). Iz opisov doživljanja razveze lahko pri večini udeležencev razberemo povečano negativno razpoloženje, kar je ugotavljal že Leopold (2018), nanj so se posamezniki odzvali na različne načine oziroma so izbrali različne podporne mehanizme (Sutin idr., 2010). Prav tako lahko razmišljanja posameznikov o razvezi povežemo s tem, da ločitev nikakor ni hipen dogodek, temveč dolg proces, pri čemer partnerji lahko tudi več let razmišljajo o odločitvi in do odločitve čutijo ambivalentnost (Fackrell, 2012; Salts, 2008), kar so izpostavljali tudi udeleženci v naši raziskavi. Tudi ko do odločitve pride, je postopek lahko še dolgotrajen, predvsem v primerih, ko je potrebno urediti tudi skrbništvo (Cabilar in Yilmaz, 2022), kjer se morata v Sloveniji partnerja oglasiti tudi na Centru za socialno delo ([Gov.si](http://Gov.si), 2023). Gre torej za kompleksen proces, ki vpliva na mnoga področja človekovega delovanja (Cabilar in Yilmaz, 2022; Sutin idr., 2010). Udeleženci so med drugim poročali tudi o osebnostnih in fizičnih spremembah, kar je skladno z ugotovitvami, pridobljenimi sicer na izključno ženskem vzorcu (Gregson in Ceynar, 2009; Rahav in Baum, 2002), pri nas se podobni trendi kažejo tudi na moški populaciji, vendar zaradi kvalitativne narave raziskovanja težko naredimo splošne zaključke. Nekateri udeleženci so izpostavili tudi spremembe v lastni zaznavi sebe in v svoji vlogi partnerja ali staršev, saj razvezo lahko razumemo tudi kot redefinicijo identitete posameznika na mnogih področjih (Gregson in Ceynar, 2009; Paris in Qhite, 1979).

### **Spremembe, vezane na delo**

V naši raziskavi smo se osredotočili predvsem na to, kako je z odnosom do dela povezana razveza (zunaj)zakonske skupnosti. Pri tem smo identificirali tri organizirane teme, in sicer doživljanje in vloga samega dela, opravljanje dela ter čustvovanje na delovnem mestu.

#### *Doživljanje in vloga dela*

Manjše število udeležencev pri svojem odnosu ni opazilo nobenih sprememb, medtem ko so ostali poročali o spremembah tako glede na vrsto dela, pri sami vlogi dela in pri odhodu na in iz dela.

Glede vrste dela so imeli udeleženci različne poglede. Nekaterim je bolj ustrezalo fizično delo, pri katerem so lahko nekoliko odmislili svoje težave. Nekateri udeleženci so izpostavili, da so imeli več težav pri rutinskih nalogah, pri katerih so morali biti zbrani, manj težav so imeli pri nalogah, ki so jim predstavljale miselni izziv.

Delo je imelo za udeležence različno vlogo, pri čemer lahko izpostavimo tri ključne vloge – delo kot stabilizator, kot oblika izogibanja in kot obremenitev oziroma nujno zlo. Pri tistih, ki so delo doživljali kot stabilizator, se je izkazalo, da jim je delo pomagalo vzdrževati

rutino. Ti posamezniki so odhod na delo doživljali kot pozitiven, saj jim je služba predstavljala zatočišče in priložnost, da se dokažejo sebi ter doživijo zadovoljstvo na enem izmed področij življenja, hkrati pa, da ohranjajo rutino. Drugi pomemben vidik vloge dela je bil pri posameznikih ta, da jim je delo predstavljalo priložnost, da se posvetijo nečemu drugemu, torej da se na nek način odpočijejo in umaknejo iz situacij doma, pri nekaterih pa je delo prevzelo vlogo zapolnjevanja časa. Tretji vidik, vreden omembe, je bolj negativen, in sicer, da so delo doživljali kot nujno zlo, ki je dobilo preživetveno funkcijo. Pri posameznikih, ki so slabo spali in ponoči veliko premlevali, je delo predstavljalo dodatno obremenitev. Delo je tako bilo pomembno predvsem s finančnega vidika, kar je opisala ena izmed udeleženk (Ž, 40): »Delo kot vrednota, mogoče samo v smislu, da zdaj pač, ko sama živim, sem toliko bolj finančno izpostavljena in je toliko bolj pomembno, da imam redno službo, redno plačo in posledično tudi verjetno, da je moja kvaliteta dela ustrezna oziroma dovolj visoka.« S tem povezani so tudi občutki strahov, da bodo posamezniki odpuščeni. Pri nekaterih je delo v času razveze dobilo bolj postransko vlogo, bilo jim je odveč in jim ni predstavljalo prioritete. »Uhm, dejansko mi ni bila prioriteta, tako da. Pač, sem naredila kar sem imela za oddelat in je bilo to pač vse,« je povedala ena izmed udeleženk (Ž, 49).

Odhod iz dela so ne glede na doživljanje dela udeleženci večinoma opisali kot pozitiven, saj se je zanje zaključil delavnik, izpostavili so tudi, da so sedaj bolj mirni ob odhodu, saj se jim nikamor ne mudi, ker jih doma nihče ne čaka. Ob prihodu domov doživljajo različna čustva, nekateri so potrebovali čas, da so se navadili na samoto, drugim doma zelo ustreza, kar je ena izmed udeleženk (Ž, 37) opisala tako: »Vem, da me to, da sem bila sama, da ni bilo več moža, me je pomirjalo, pa mi je dalo vsakič znova check, da sem naredila prav, ker sem domov prihajala bolj sproščena, bolj pomirjena.«

Če povzamemo, so samo vlogo dela udeleženci ocenili različno, večina je delo doživljala kot koristno in pomembno, saj jim je pomagalo, da so se zamotili, vzdrževali rutino, doživljali so tudi določeno mero zadovoljstva, prejeli nekaj podpore in vzdrževali finančno stabilnost. Medtem so delo nekateri potisnili na stranski tir in ga doživljali kot obremenitev, ki je bila zanje pomembna predvsem s finančnega vidika.

### *Vpliv na opravljanje dela*

Kljub temu, da so udeleženci vlogo dela v večini opisovali kot pozitivno, so navajali kar nekaj težav pri opravljanju dela, tako pred razvezo, kot tudi med njo in po njej. Nekateri so sicer poročali, da sama razveza ni vplivala na delo, večina pa je poročala o težavah. Le-te so v največji meri bile vezane na pomanjkanje koncentracije, saj so med samim delom veliko razmišljali o dogajanju v zasebnem življenju, ponoči so težko spali. Ena izmed udeleženk (Ž, 33) je svoje takratno stanje opisala kot: »Ampak pri sebi sem zaznala kot neke sorte, kot da bi imela glavo v akvariju.« Udeleženci so opisovali predvsem, da so bili manj učinkoviti in tudi manj kreativni oziroma na splošno manj motivirani za dodatno delo, kar so opisali kot mehansko opravljanje nalog, ki je bilo povezano z večjo apatičnostjo in nižjo proaktivnostjo. Nekateri so razloge za to iskali v utrujenosti, drugi pa v nepodpornih odnosih na delovnem mestu. Manko so nadomeščali z dodatnimi urami, postavljanjem prioritet in s svojimi izkušnjami, ki so jim omogočale opravljanje dela. Nekateri so za pomoč prosili tudi sodelavce. Praktično vsi udeleženci so poročali, da je ključno delo bilo, kljub vsem izzivom, opravljeno korektno. Pri dveh udeleženkah se je med samo razvezo pojavil obraten trend, in sicer da sta bili bolj učinkoviti in kreativni. Ena je to pripisala temu, da se zaradi odločitve za razvezo počuti bolj odločna in samozavestna, druga (Ž, 42) je dogajanje opisala tako: »Kar mi je dala, sem

izvedla in to brez napake. Pač da moje delo takrat je bilo odlično, ker dejansko sem vso to izgubo, ves ta gnev, vse to kar se je dogajalo v meni, kompenzirala v službi.« En udeleženec (M, 37) je poročal tudi o tem, da je zaradi razveze sedaj še bolj učinkovit pri obvladovanju stresa na delovnem mestu, in sicer: »Zdaj po vsem tem pa se mi zdi, pač lej, ni sploh problema, pač bolj močen človek si, vsaj pri meni.«

Del ovir pri opravljanju dela so udeleženci pripisali tudi komunikaciji z (bivšimi) partnerji in partnerkami med delavnikom. Tako so izpostavili, da so med službo kdaj dobili sporočila ali elektronsko pošto, ki jih je vznemirila in jim preusmerila pozornost na dogajanje doma. Eden izmed udeležencev (M, 41) je svoje doživljanje tega opisal sledeče: »Sigurno sem pa ne vem, 15, 20 % zagotovo manj naredil kot bi drugače naredil. To je logično, da sem včasih rabil čas. Ko mi je kaj takšnega napisala, raje ne bi niti rad vse stvari povedal, ker me je včasih sram, da moram to prenašati. Ampak ja. Potem včasih rabiš, da malo k sebi prideš, se malo umiriš. «

### *Čustvovanje na delovnem mestu*

Udeleženci so izpostavili tudi temo čustvovanja na delovnem mestu. Nekateri so omenjali jok, ki so ga težko zadrževali, zato so se na delovnem mestu izogibali pogovorom o razvezi ali so si na splošno želeli dela od doma. Nekateri so izrazili, da si niso želeli, da bi kdo drug opazil njihovo slabo počutje, saj jih je skrbelo, da bi izpadli šibko ali neprofesionalno, ker mešajo službeno in zasebno življenje. Tako se je pri udeležencih pojavljal tudi strah, da bi jih ljudje spoznali v napačni luči in bi jih obsojali.

Kot je v svoji knjigi omenjal že Schwartz (2015), ima delo za posameznika različne pomene, kar se je izkazalo tudi v času razveze, ko je nekaterim predstavljalo breme, drugim priložnost za dokazovanje in odmik od situacije doma, tretjim manj zdravo obliko izogibanja. Kljub temu je v času razveze pri nekaterih prišlo do večjega konflikta med zasebnim in službenim življenjem, in sicer na način, da so zaradi povečanih obremenitev doma slabše delovali tudi na delovnem mestu, na vlogo (bivšega) partnerja pa so jih opominjali tudi med samim delom, kar je prav tako vodilo k slabši učinkovitosti na delovnem mestu (Greenhaus in Beutell, 1985; Greenhaus in Foley, 2007; Kacmar in Williams, 2000). Tovrstne ugotovitve so skladne s predhodnimi študijami, ki ugotavljajo nižjo produktivnost na delovnem mestu, zaradi vsiljivih negativnih misli in zmanjšane pozornosti (DiGiulio, 1995; Wanberg, 2023). V nekaterih raziskavah so ugotavljali tudi povečano diskriminacijo na delovnem mestu, kar lahko povežemo z občutki strahu, da bi jih ljudje zaradi razveze obsojali (Saeed idr., 2022). Po drugi strani je nekaj udeležencev poročalo tudi o delovno-zasebni obogatitvi (Greenhaus in Powell, 2006), kjer so udeleženci pozitivne občutke in identitetne spremembe, ki izvirajo iz razveze, prenesli na delovno mesto. V eni izmed študij so, podobno kot smo ugotovili mi, udeleženci poročali tudi o tem, da posameznik razvezo lahko vidi kot priložnost za boljšo vpletenost v delovne procese (Wanberg, 2023).

### **Delodajalec in vloga organizacijskih pogojev**

Kot pomembna organizirana tema se je izkazala tudi vloga delodajalca in organizacijskih pogojev samega dela.

## *Obveščanje delodajalca*

Udeleženci so si bili v tem, ali so delodajalca obvestili o razvezi ali ne, zelo neenotni. Tisti, ki delodajalca niso obvestili, so za to odločitev navajali različne razloge, med drugim to, da z delodajalcem niso imeli dobrih odnosov, da se jim ni zdelo, da bi delodajalec cenil vnašanje zasebnih vsebin v službeno okolje, ker sami niso bili zmožni govoriti o razvezi, ker je ločitev na splošno potekala v intimi ali ker za to preprosto niso čutili potrebe. Nekateri so spremembo lokacije zgolj sporočili kadrovski službi.

Tisti, ki so delodajalca obvestili o razvezi so to prav tako storili iz različnih razlogov. Udeleženci so navedli, da so bili v dobrih odnosih in so delodajalci že prej vedeli, da se nekaj dogaja, drugi so povedali zaradi prilagoditev, ki so jih potrebovali (na primer bolniške in dopusti), tretji so želeli, da na delovnem mestu razumejo, zakaj imajo nižjo energijo.

## *Prilagoditve in odziv*

Takoj po sami razvezi so udeleženci s strani delodajalca potrebovali zelo različno količino podpore. Nekateri so sami prosili za dopust ali bolniško, pri tistih, ki so imeli obravnave na sodišču, je bilo zelo pomembno, da so imeli možnost fleksibilnega dela in dela od doma, kar jim je olajšalo usklajevanje obveznosti. Pri eni udeleženki je bila zelo pomembna prilagoditev skrajšan delovni čas, saj drugače ni mogla pravočasno priti po otroka v vrtec. Ena udeleženka je imela tudi prilagoditev tega, da so ji odvzeli večjo količino dela, pri enem pa je delodajalec ponudil tudi finančno podporo. V nekaterih primerih so udeleženci izpostavili tudi to, da so delodajalci šli pričat na sodišče. Večina tistih, ki je obvestila delodajalce, je imela pozitivno izkušnjo in so dobili podporo v obliki kratkotrajnih prilagoditev. Nekateri so imeli negativno izkušnjo, saj jim delodajalec ni omogočil nikakršnih olajšav. Ena udeleženka je celo izpostavila, da jo je bilo strah prositi za izreden dopust, ker je od sodelavcev slišala, da delodajalec temu ni naklonjen.

Pri tistih, ki so sporočili svojo osebno situacijo delodajalcu, so v večini dobili zelo pozitivne odzive. Udeleženci so dejali, da so bili nadrejeni razumevajoči, da so se jim zahvalili za zaupanje in da so jim čestitali za ta pomemben korak. Po drugi strani je ena posameznica naletela na negativen odziv, saj je delodajalec to doživljal kot njen osebni neuspeh. Ena udeleženka (Ž, 59) je imela izrazito negativno izkušnjo. Delodajalcu ni želela povedati za razvezo, le-ta je nad njo izvajal mobing, kar je zanjo predstavljalo veliko stisko, ki jo je opisala tako: »Še v vojnem pravu obstaja pravilo, da na ranjence ne streljaš ne. Ker jaz sem bila ranjenec in me je spravil na bojno polje in je streljal name.«

Pomembno je izpostaviti tudi, da si udeleženci s strani delodajalca želijo predvsem razumevanje situacije in ponujene prilagoditve, ki bi bile čim bolj individualno usmerjene in bi izhajale iz posameznikov. Udeleženci sami so poudarili, da razumejo, da delo mora biti opravljeno, da pa jim možnosti določenih olajšav olajšajo to prehodno obdobje. Ena izmed udeleženek (Ž, 40) je izpostavila: »Pa niti ni nujno, da bi to koristili, pa da bi ful rabili, ampak je čisto drugačen občutek, če te pač nekdo sprejema, kot pa če te obsoja, to je v bistvu največja težava.« Vlogo delodajalca so tako opisovali na različne načine, večina je cenila čas nadrejenih in preverjanje počutja, medtem ko sta dve udeleženki vlogo delodajalca zaradi negativnega odziva doživljali kot izrazito negativno, kar je pri eni vodilo v večjo apatičnost na delovnem mestu, pri drugi celo v hujšo bolezen.

Kot že omenjeno, zaposleni delodajalca niso dolžni obveščati o spremembah v družinskem stanju (Zakon o delovnih razmerjih, 2013), zato nekateri udeleženci o tem niso govorili s svojimi nadrejenimi, predvsem tam, kjer so bili odnosi na delovnem mestu bolj formalizirani. Na splošno ima delodajalec oziroma delovno mesto vpliv na dobro počutje zaposlenih, preko kulture na delovnem mestu in tega, kako varne se počutijo zaposleni (McHugh idr., 2020). Na temo prilagoditev delovnega mesta v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti je bilo sicer narejenih malo raziskav, vendar smernice ob žalovanju zaradi smrti bližnjega nakazujejo na pomen prilagajanja unikatnim potrebam posameznika, empatičnemu odzivu, prepoznavanju izgube in komunikaciji glede možnosti dopusta oziroma drugih ugodnosti (DiGuilio, 1995; Wanberg idr., 2023), kar je skladno z izjavami udeležencev o prilagoditvah, ki so si jih želeli oziroma ki so jih nekateri tudi dobili. Po drugi strani pa delodajalec oziroma odnosi na delovnem mestu niso vedno pozitivno vplivali na zaposlene, saj je ponekod prihajalo do obsojanja (Saeed idr., 2022).

### **Socialni vidik delovnega mesta**

V raziskavi smo udeležence spraševali tudi o odnosih s sodelavci in kako so le-ti vplivali na njihovo doživljanje razveze (zunaj)zakonske skupnosti. Udeleženci so vlogo sodelavcev v večini prepoznavali kot pomembno, saj so jim nudili prostor za pogovor in tolažbo, medtem ko drugi niso zaznavali večje vloge. Pri eni udeleženci je bila vloga izrazito negativna, zaradi občutka obsojanja v kolektivu. Na splošno smo kot organizirane teme v sklopu glavne teme odnosov s sodelavci opredelili odziv sodelavcev, doživljanje interakcij in spremembe v odnosih.

#### *Odziv sodelavcev*

Udeleženci so doživeli zelo različne odzive sodelavcev. Kot prijetne in zaželene so opredelili empatične odzive, razumevanje in podporo. Nekateri so doživeli odzive presenečenja, saj sodelavci niso vedeli, da so v zvezi bile težave. Udeleženci so poročali tudi o dobronamernih nasvetih, ena udeleženka je dejala, da so ji sodelavke celo posodile avto. Nekateri izmed udeležencev, ki so bili sami pobudniki razveze, so poročali o tem, da so se sodelavci odzvali zelo tolažilno, čeprav sami niso čutili potrebe po tem, saj so razvezo dojemali kot nekaj pozitivnega. Ena izmed udeleženk (Ž, 27) je dejala: »Za ostali dve, ki sem jima to povedala, pa sta bile uno, joj, a si v redu, pa je bilo potem kar nekako tak, da sem na koncu mogla jaz njih tolažit, ker sta bile kao, sta dobili vtis, kakor da sem jaz tista, ki je pa... ne vem, ali na slabšem ali kakor koli. Ampak potem, ko sem jim povedala, da sem pač jaz končala zvezo in sem pač povedala tudi razloge, zakaj sva končala, so pa potem obrnile mentaliteto, pa so bile pač bravo, smo na tvoji strani in te podpiramo.« Udeleženci so poročali tudi o spodbudnih odzivih, v smislu občudovanja, da zmorejo iti čez vse te sodne postopke. Eden izmed udeležencev je dejal, da so bili odzivi manj pompozni kot je pričakoval. Kar so udeleženci še posebej cenili pri odzivu sodelavcev, je bil čas za poslušanje, podpora in ponujena, a ne vsiljena, pomoč.

Nekateri udeleženci so odzive sodelavcev ovrednotili kot negativne. Zmotilo jih je predvsem pretirano sočustvovanje. V enem primeru je udeleženka (Ž, 33) čutila, da nima podpore, kar je opisala tako: »Jah ne vem, nisem imela nekega občutka podpore no, tako bom rekla. Bolj v smislu: ›ah, zdaj bo pa izkoriščala.« Druga udeleženka je prav tako poročala o nepodpornih odnosih, v smislu, da se je znašla v precej moškem kolektivu, ki meni, da z

ničemer ni zadovoljna. Med dodatne vidike, ki jim pri odzivih sodelavcev niso bili všeč, so udeleženci našli občutek obsojanja in pretirano dajanje nasvetov, ki izhajajo iz njih samih ter kot taki niso nujno relevantni za situacijo posameznika.

### *Pomen interakcij na delovnem mestu*

Udeleženci so med samo razvezo interakcije s sodelavci doživljali na raznolike načine. Nekateri so bili v interakcijah bolj zadržani, bili so slabše volje, zaradi pretiranega čustvovanja so se distancirali in odnose bolj formalizirali, kar je ena izmed udeleženk (Ž, 27) pojasnila tako: »Hm, v bistvu po moje sem se jaz podzavestno nekako dala v nek mehurček, da sem odmisllila moje stanje doma in sem se pač res samo o delu pogovarjala z njimi. Se pravi tako, če je bilo kaj za naredi, sem pač striktno samo o tem, nisem hotela niti načenjati kakšnega pogovora tako, da ne bi bil v povezavi z delom.« Udeleženka, ki je od sodelavcev dobila negativne odzive, je interakcije doživljala kot izjemno obremenjujoče. Težave je imela tudi zaradi pokroviteljskega odnosa sodelavcev.

Nekateri so imeli s sodelavci zelo prijetne interakcije, ki so jih doživljali kot podporne, ena izmed udeleženk je tudi izpostavila, da so se sodelavci z njo veselili vseh napredkov pri prenovi stanovanja. Druga udeleženka (Ž,33) je dejala, da, ko je sama sprejela novo situacijo, je bilo vse veliko lažje, še ena je dodala, da je zelo cenila to, da je nihče ni obsojal, kar je opisala tako: »In ja, tle jaz mislim, da se je to zgodilo, ker sem vedela, da bo na vseh teh nekih frontah pač prišlo do tega, da noben ne bo mene obsojal, zakaj, kako, ne verjel storilcu, da jaz si zmišljujem, kar koli, dvomil v to, da je splav, ne vem, presojal moralno, kakorkoli. Pač do tega sploh ni, sploh ni prišlo, na nobeni točki.«

Na splošno so si udeleženci v interakcijah s sodelavci želeli podpornega odnosa, v katerem lahko izrazijo svoje skrbi.

### *Spremembe v odnosih*

Pri udeležencih je glede odnosov na delovnem mestu prišlo tako do pozitivnih kot tudi negativnih sprememb, nekateri udeleženci sprememb niso zaznali, kar so izpostavili kot nekaj, kar zelo cenijo. Kot pozitivne spremembe so opredelili predvsem to, da so sedaj na delovnem mestu med seboj še bolj obzirni in dajejo večji poudarek počutju posameznika ter da so se zaradi deljenja osebne izkušnje s sodelavci bolj povezali. Kot negativne spremembe so nekateri udeleženci izpostavili predvsem to, da jih sodelavci gledajo v drugačni luči in da je bilo zaradi negativnega odziva na razvezo načeto zaupanje v odnosu, zato so odnosi postali bolj vezani na delovne naloge in manj na osebne vidike, kar nekaterim iz vidika ločevanja delovnega in zasebnega življenja ustreza.

Odnosi na delovnem mestu so pomemben vidik tega, zakaj delamo (Ringdal idr., 2010; Schwartz, 2015), po nekaterih raziskavah pa ravno sodelavci predstavljajo največji vir podpore na delovnem mestu (DiGiulio, 1995). Kljub temu je pomembno omeniti, da lahko podpora, ki ni zaželeno, tudi dvigne psihološki stres (Kožodtje-Zaleska in Przyblyta-Basista, 2016), kar so v našem primeru udeleženci zaznavali predvsem v pretiranem sočustvovanju. Udeleženci so v večji meri odnose, ki so temeljili na čustveni podpori, zaznavali kot pozitivne, kar je tudi ena izmed smernic za podporo ob žalovanju (Wanberg idr., 2023). Odzivi intervjuvancev so bili sicer v tej glavni temi zelo različni; prejeli so različne odzive sodelavcev, interakcije so doživljali na različne načine in tudi spremembe v odnosih so bile zelo dinamične, kar kaže na

kompleksnost tematike, ki zahteva poglobljeno razumevanje kulture na delovnem mestu in značilnosti posameznika.

### **Vpliv razveze (zunaj)zakonske skupnosti na kariero**

Udeležence smo v okviru intervjuja vprašali tudi o tem, kako je razveza vplivala na njihovo kariero ter na vlogo kariere v njihovem življenju. Odgovore lahko razdelimo v tri organizirane teme, in sicer pozitivni vplivi, negativni vplivi in pomen drugih dejavnikov. Nekaj udeležencev je dejalo, da posebnih vplivov na svojo kariero zaradi razveze same niso zaznali.

#### *Pozitivni vplivi*

Kot že omenjeno pri spremembah pri osebi, so nekateri zaradi razveze doživeli identitetne spremembe, novo pridobljene lastnosti (npr. odločnost, samozavest) pa lahko uporabljajo tudi na delovnem mestu. Udeleženci so povedali, da imajo sedaj večjo željo, da se dokažejo, ker se prej niso čutili sposobne, da sprejemajo bolj ambiciozne odločitve in da so v službi zaradi nekaterih osebnih izkušenj tudi bolj angažirani. Ker so manj vezani na partnerja ali družino, so nekateri poročali tudi o tem, da so sedaj v službi bolj mirni ter da nimajo težav s tem, da kdaj v službi delajo dlje ali da grejo na službeno pot. Ena izmed udeleženk (Ž, 33) je razvezo opisala tako: »Je po mojem neke vrste katalizator, ne pa zdaj, da je direktno povezano.« Nekateri udeleženci so izpostavili tudi večjo željo po učenju in dodatnih izobraževanjih.

#### *Negativni vplivi*

Izrazito negativnih vplivov ni bilo zaznati. Ena izmed udeleženk je dejala, da ni sprejela mesta vršilke dolžnosti, ker je v tistem času ravno bila v fazi razveze in se ni čutila sposobne prevzeti še enega dodatnega bremena. Še en udeleženec je imel težave pri iskanju službe v javnem sektorju, zaradi udeležbe v sodnem postopku. Ostali so o negativnih vplivih poročali predvsem v kratkoročnem smislu vpliva na opravljanje dela, kar je že bilo podrobneje opisano v poglavju Opravljanje dela.

#### *Pomen drugih dejavnikov*

Na vlogo kariere v posameznikovem življenju vpliva mnogo dejavnikov, razveza je lahko zgolj eden izmed njih. V intervjujih so udeleženci izpostavili različne osebne okoliščine, na primer perimenopavzo, zaradi katere si želijo bolj umirjenega ritma, pri enem izmed udeležencev je prišlo do poškodbe, zaradi katere je moral zamenjati kariero, dva udeleženca pa sta spremenjen odnos do kariere pripisala predvsem na splošno staranju oziroma drugemu življenjskemu obdobju. Eden izmed udeležencev (M, 43) je dejal: »Čez 20 let se pač te, enostavno te želje malo spremenijo. Na začetku itak mladi bi radi svet spremenili ne in rokerji kričijo, da kako je vse na svetu narobe in potem prideš počasi v neko fazo, kjer uživaš v sami glasbi, sicer še vedno nek, bi hotel nek, kot nek ego, prodret, za neko slavo bi rekel. Zdaj sem pa že v neki fazi, da še dobro, da imamo neko klapo, da malo se zabavamo z muziko, da kam gremo in poskrbimo za to, da se imamo pač tisti večer fajn.«

Kot lahko razberemo iz pozitivnih vplivov, se le-ti kažejo predvsem v povezavi s konceptom delovno-zasebne obogatitve (Greenhaus in Powell, 2006), prav tako pa lahko žalovanje za zvezo posamezniki vidijo kot priložnost, da se na delovnem mestu izboljšajo (Wanberg, 2023). Le pri manjšem deležu udeležencev je prišlo do negativnih vplivov, kar lahko povežemo bolj s kratkoročnimi vplivi stresnega dogodka, na primer nižjo učinkovitostjo (DiGiulio, 1995; Wanberg, 2023). Vsekakor težko govorimo o neposrednih vplivih ločitve na karierni razvoj posameznika, saj gre za kompleksno tematiko, ki vključuje številne spremenljivke, na primer kdo je podal predlog za razvezo, ali so prisotni otroci, kakšna je pričakovana finančna stabilnost po razvezi in kakšna je raven žalovanja (Cabilar in Yilmaz, 2022; Wanberg, 2023). Vsekakor se lahko razveza posredno povezuje s spremembami v karieri, na primer preko pozitivnih sprememb v identiteti, o čemer so poročali udeleženci, temu pritrjuje tudi raziskava Rahav in N. Baum (2002).

### **Vpliv razveze (zunaj)zakonske skupnosti na finančno stanje**

Udeleženci so izpostavili štiri različne vidike sprememb v finančnem stanju po razvezi (zunaj)zakonske skupnosti, in sicer stanovanjski vidik, stroške same ločitve, spremembe v standardu in povezavo z delom. Pri redkih udeležencih sicer do večjih vplivov ni prišlo, pri enem se je stanje celo izboljšalo, saj je doživljal, da delitev stroškov v zvezi ni bila pravična. Ostali so poročali o negativnih vplivih.

#### *Stanovanjski vidik*

Kar nekaj udeležencev je izpostavilo, da so si zaradi razveze morali poiskati drugo stanovanje ali pa, v primeru, da se sami niso selili, so morali izplačati svojega partnerja. Pri tem so izpostavljali predvsem drage najemnine. Ena izmed udeleženek (Ž, 37) je zanimivo izpostavila: »Jaz sem, mislim, večkrat se zdaj to vprašam. Kako bi si lahko kaj takega privoščila ena ženska ali pa en moški, ki dela v Sparu, polni police za, ne vem, zdaj si bom zmislila, 900€. Pač, ne vem, tudi najemnine nimaš kje plačati.«

#### *Stroški razveze*

Pri posameznikih, kjer je šlo za nesporazumno razvezo oziroma je prišlo do obravnav na sodišču, velik strošek predstavlja razveza sama. Udeleženci poročajo o tem, da sedaj morajo plačevati preživnino, sprotne stroške za otroke ter da so veliko breme predvsem sodni stroški in odvetniki. Eden izmed udeležencev (M, 46), ki je imel partnerko v tujini, je imel s tem še več stroškov zaradi organizacije potovanj, hkrati zaradi vodenega kazenskega postopka ni mogel pridobiti službe v šolstvu. Vpliv razveze na svoje finančno stanje je posledično odpisal tako: »Tako da sem vse prihranke sem skuril, to je približno 200 tisoč evrov šlo.«

#### *Spremembe v življenjskem standardu*

Tudi pri tistih, ki niso poročali o finančnih težavah, se je pojavila tema sprememb v življenjskem standardu. Udeleženci so poročali o tem, da sedaj morajo manj zapravljati in imajo manj denarja za dobrine, ki so si jih prej lahko privoščili, slabši je tudi njihov bivanjski standard. Pri tem so izpostavili krčenje stroškov pri dobrinah kot so Botrstvo ali psihoterapevtska podpora.

## *Povezava z delom*

V povezavi z delom sta se izpostavila dva vidika. Prvi je ta, da posamezniki sedaj zaznavajo veliko večjo odgovornost za lastne finance in posledično večje zavedanje, da je potrebno delo opravljati korektno, kar je ena izmed udeleženk (Ž, 47) opisala tako: »Imaš toliko večjo odgovornost, toliko več, toliko večje zavedanje, da pač je treba oddelati korektno. /.../ Ker tam pa pač si sam ne. Nimaš nekega zaledja finančnega, a ne.« Nekaj udeležencev je zaradi razveze začelo razmišljati tudi o dodatnem delu, bodisi v okvirju popoldanskih možnosti ali prevzemanju dodatnih nalog v službi, vendar nekateri izpostavljajo, da zaradi psihološko naporne razveze čutijo pomanjkanje energije za dodatno delo.

Mnogi avtorji (Barber in Eccles, 1992; Damman idr., 2011; Herbst in Kaplan, 2016; Lautsch in Scully, 2007; Lavelle in Smock, 2012; Mortelmans, 2020) so raziskovali povezave med finančnim stanjem in razvezo (zunaj)zakonske skupnosti. Udeleženci so se v zaznavanju vpliva sicer močno razlikovali, so pa odgovori nekaterih izmed njih nakazovali na to, da so že pred samo razvezo razmišljali o vplivih razveze na finančno stanje in ali si to lahko privoščijo, kar je skladno z ugotovitvami literature (Fackrell, 2012). Pri veliki večini je sicer prišlo vsaj do nekoliko znižanega življenjskega standarda ali kratkoročnih težav, kar je skladno z ugotovitvami avtorjev (Damman idr., 2011; Lavelle in Smock, 2012; Mortelmans, 2020). Nekateri udeleženci so izpostavili tudi željo oziroma potrebo po dodatnem delu, kar je spet skladno z ugotovitvami literature (Lautsch in Scully, 2007), da so po razvezi za posameznike nadure lahko še večja nuja kot pred samo razvezo.

## **Pomen konteksta**

Kot dodaten dejavnik so udeleženci izpostavili pomen konteksta. Glede na časovni okvir izvajanja raziskave, je kar nekaj udeležencev opozorilo na pomen tega, da je razveza sovpadala s pandemijo COVID-19. Tako so imeli različne spremembe na delovnem mestu, predvsem povečan obseg dela od doma, odpuščanja in spremembe v kolektivu ter spremembe v delovnih nalogah, ki so pri nekaterih postale bolj tehnične in manj usmerjene na delo z ljudmi. Medtem ko je nekaterim delo od doma bolj ustrezalo, saj so na ta način lažje predelali situacijo, je na druge to vplivalo negativno. Ena udeleženka (Ž, 59) je dejala: »Takrat se je tudi Covid pojavil, tako da je to situacijo zaznamovalo zelo močno. Nadrejeni je prepovedal delo na lokaciji, zame je bilo to zelo zelo hudo, ker sem izgubila stik s sodelavci, ki mi je nudil neko čustveno oporo.« Nekaj udeležencev je izpostavilo, da bi povezava med delom in razvezo v drugačnem časovnem obdobju bila zagotovo drugačna, v kolikor se ne bi dogajala ravno med pandemijo. Ena izmed udeleženk (Ž, 42) je vpliv pandemije opisala tako: »Tukaj edino, kar je bilo slabo, je bila korona, ker si se moral znajti v koroni. Korona je bila un en, en vpliv, ki je vse skupaj, kako naj rečem temu. Bolj te je korona zmatrala, kakor tvoje okoliščine. Nekateri so prav tako zaostrovanje odnosov v zvezi pripisali pandemiji, saj so bili več doma, nekaterim so se spremenile delovne naloge, kar je vse prispevalo k drugačni dinamiki v odnosu.

## **Sklep**

Skladno z literaturo smo tudi v naši raziskavi ugotovili, da je razveza (zunaj)zakonske skupnosti več kot zgolj pravni proces, temveč kompleksen proces, ki je za posameznika lahko izrazito stresen (Cabilar in Yilmaz, 2022; Sutin idr., 2010). Poleg pravnih posledic za

posameznika prinaša tudi spremembe na področju identitete in fizične spremembe (DeGarmo in Kitson, 1996; Gregson in Ceynar, 2009; Rahav in Baum, 2002; Sutin idr., 2010), o čemer so poročali tudi udeleženci v naši raziskavi. Izkazalo se je, da je pri večini udeležencev sicer močno prisoten preplet med delom in zasebnim življenjem, bodisi v obliki konflikta (Greenhaus in Foley, 2007) ali delovno-zasebne obogatitve (Greenhaus in Powell, 2006). Povezave med razvezo in delovnim mestom smo v naši raziskavi identificirali na področju sprememb, vezanih na delo, delodajalca in vloge organizacijskih pogojev, socialnih vidikov delovnega mesta ter vpliva na kariero in finančno situacijo posameznikov.

Delo ima za posameznike v času razveze različne pomene, lahko je priložnost za dokazovanje, pomaga pri ohranjanju rutine in predstavlja varno okolje, po drugi strani pa lahko predstavlja beg iz situacije ali dodatno breme. Pri nekaterih je delo dobilo bolj preživetveno funkcijo, kar se povezuje z nujnostjo finančne samostojnosti po razvezi (Barber in Eccles, 1992; Damman idr., 2011; Herbst in Kaplan, 2016; Lautsch in Scully, 2007; Lavelle in Smock, 2012; Mortelmans, 2020), saj se pri večini udeležencev finančni standard po razvezi znižal, pri nekaterih celo do te mere, da razmišljajo o dodatnem delu (Lautsch in Scully, 2007). Večina je imela kratkoročno gledano sicer več težav pri opravljanju dela, predvsem zaradi nižjih ravni energije in vsiljivih negativnih misli (DiGiulio, 1995; Wanberg, 2023), kar so povezovali tudi z nižjo produktivnostjo. Drugi so delo dojemali kot izziv in so bili vanj bolj vpleteni (Wanberg, 2023). V daljšem časovnem obdobju so sicer v večini poročali tudi o pozitivnih vplivih razveze na razvoj kariere, kar lahko razumemo predvsem v povezavi z osebnostnimi spremembami (Rahav in Baum, 2002) in preko delovno-zasebne obogatitve (Greenhaus in Powell, 2006), pri nekaterih je prišlo tudi do negativnih vplivov na kariero.

Posamezniki, ki so delodajalce obvestili o razvezi, so v večini prejeli pozitiven odziv, ponekod je prišlo do obsojanja, kar so ugotovili že Saeed s sodelavci (2022). Nekateri so se na delovnem mestu počutili slabo, zaradi kulture delovnega mesta in občutka nevarnosti na delovnem mestu (McHugh idr., 2020). Pomembno vlogo so sicer imeli sodelavci, ki glede na raziskavo DiGiulia (1995) predstavljajo največji vir podpore na delovnem mestu. Udeleženci so interakcije v večji meri doživljali kot pozitivne, nekatere je zmotilo pretirano sočustvovanje, dajanje nasvetov in obsojanje, kar jim je še otežilo opravljanje delovnih nalog.

Na samo doživljanje razveze v povezavi z našo raziskavo je pomembno vplival tudi kontekst, saj so nekatere razveze potekale v času COVID-19, ko so bile razmere na delovnem mestu že tako drugačne.

## **Omejitve raziskave**

Ena izmed glavnih omejitev raziskave je njen vzorec. Udeležence smo namreč pridobivali tudi s pomočjo različnih društev, v katerih se združujejo posamezniki s podobnimi izkušnjami in prepričanji. Zaradi tega so lahko določene tematike bolj reprezentirane kot bi bile, če bi uporabili kakšen drug način vzorčenja. Hkrati je potrebno opozoriti tudi na vpliv samoselekcije, torej da so se na vabilo za raziskavo odzvali posamezniki, ki so bili o svoji izkušnji pripravljeni govoriti. V vsakem primeru gre za kvalitativno raziskavo z majhnim vzorcem, zato rezultate težko posplošimo na celotno populacijo.

Nekaj omejitev raziskave izhaja tudi iz tega, da pri vzorčenju nismo jasno definirali, koliko časa po razvezi so posamezniki morali biti še zaposleni v službi. Nekateri udeleženci so tako tik po razvezi bodisi zamenjali službo ali jo izgubili, zato je bilo od njih težko pridobiti podatke o tem, kakšne prilagoditve so jim delodajalci omogočili in kako so se spreminjali odnosi na delovnem mestu.

Še ena izmed omejitev raziskave se nanaša na metodologijo, saj so nekateri intervjuji potekali preko spleta, drugi v živo. Pri tem smo sicer ustregli preferenci udeležencev, smo pri intervjujih preko spleta pridobili manj znakov neverbalne komunikacije, ki še dodatno obogatijo podatke.

Pri interpretaciji rezultatov je pomembno imeti v mislih tudi to, da je časovni okvir raziskave pri nekaterih posameznikih sovpadal s pandemijo COVID-19, kar so nekateri tudi sami izpostavili, na kontekst časa razveze opozarjamo tudi v poglavju Rezultati in razprava.

## **Predlogi za nadaljnje raziskovanje**

Pri nadaljnjem raziskovanju bi bilo smiselno izvesti tudi kvantitativno raziskavo, ki bi vključevala večji in bolj reprezentativen vzorec, kar bi omogočilo večjo posplošljivost rezultatov. V raziskavo bi bilo smiselno vključiti značilnosti posameznikov (na primer osebnostne lastnosti, stopnjo izobrazbe, socialno ekonomski status), značilnosti zveze (na primer stopnja žalovanja v zvezi) in tudi značilnosti delovnega mesta (na primer sektor in področje dela, hierarhičnost organizacije), saj lahko pomembno vplivajo na to, kako posamezniki v težkih življenjskih obdobjih dojemajo delo. Na ta način bi lahko še bolj poglobljeno razumeli, kako različni dejavniki vplivajo na to, kako posameznik v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti dojemajo delo ter svoje delovno mesto.

## Zaključki

V magistrski nalogi nas je zanimalo predvsem, kako zaposleni doživljajo svoje delo v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti, z namenom, da bi bolje razumeli, kako lahko podpremo zaposlene na delovnem mestu. Čeprav nekateri zaposleni in delodajalci aktivno delajo na ločitvi zasebnega in službenega življenja, je iz intervjujev in literature (Greenhaus in Beutell, 1985; Kacmar in Williams, 2000) razvidno, da se področji močno prepletata.

Večina posameznikov, ne glede na samo zvezo in okoliščine razveze, poroča o tem, da je bilo to obdobje zanje vsaj do neke mere naporno. Nekateri so izpostavili, da jim je ravno delo in podpora delodajalca ter sodelavcev, tako v čustvenem kot instrumentalnem smislu, predstavljala izjemno močan vir podpore, medtem ko je za nekatere delo bilo zgolj dodatna obremenitev v že tako kritičnem obdobju. Kot prakse, ki jih udeleženci zaznavajo kot manj primerne, navajajo obsojanje na delovnem mestu, pretirano navezovanje sodelavcev na lastne izkušnje in pomilovanje, pritisk na delavce in občutek neslišnosti oziroma neposluha za osebne stiske v poslovnem prostoru. Vloga delodajalca v procesu razveze (zunaj)zakonske skupnosti je pomembna, strnemo jo lahko na tri ključna področja: ustvarjanje organizacijske kulture, možnosti prilagoditev in programi podpore za zaposlene.

Skozi intervjuje je bilo zaznati, da je v splošnem pomembna organizacijska kultura, pri čemer se kot ključni kažejo podporni in transparentni odnosi na delovnem mestu, pomembno vlogo ima tudi vodja, ki je za zaposlene pogosto tudi prvi stik, s katerim komunicirajo o svoji spremenjeni življenjski situaciji.

V kolikor narava delovnega mesta to dopušča, intervjuvanci kot dobre prakse izpostavljajo predvsem razne prilagoditve. Izpostavili so pomen podpore pri uporabi izrednega dopusta v prvih dneh po razvezi, kar so nekateri udeleženci izpostavili kot pomembno prakso, ki jim je omogočila, da so prebrodili najtežje trenutke. V nadaljevanju se kot pozitivna prilagoditev kaže fleksibilnost urnika, možnost dela od doma ali možnost skrajšanega delovnika. S temi tremi prilagoditvami zaposleni lažje uskladijo obveznosti, povezane s formalnimi postopki razveze ali selitve, s svojimi delovnimi obveznostmi. Tretja prilagoditev je vezana na spremembe v delegaciji samih delovnih nalog, saj nekateri v stresnem obdobju lažje opravljajo rutinske naloge, drugi pri tovrstnih nalogah hitreje izgubijo pozornost. Pri tem so udeleženci izpostavili, da je dobro, da so tovrstne prilagoditve individualno dorečene, glede na potrebe posameznika. Pri tem so nekateri udeleženci poudarili, da sploh ni nujno, da bi te prilagoditve izkoristili, vendar jim že vedenje, da obstajajo, lahko pomaga pri premagovanju osebne stiske, kar nakazuje na to, da je zaposlenim pogosto dovolj že to, da so slišani in razumljeni ter da čutijo delovno mesto kot podporno, tudi v trenutkih, ko je njihova učinkovitost morda nekoliko nižja.

Kot potencialno dobro prakso udeleženci predlagajo finančno podporo, v primerih, ko je ta potrebna. Več udeležencev je izpostavilo tudi, da bi bilo v podjetja smiselno uvesti zaupne osebe ali referente, ki bi bili bolj usposobljeni za nudenje primerne podpore in bi se nanje zaposleni lahko obrnili. Kar nekaj intervjuvancev je izpostavilo, da bi si v trenutkih stiske želeli, da bi podjetje nudilo psihološko podporo zaposlenim.

Zaposleni se v večini zavedajo, da delo mora biti opravljeno ne glede na njihovo osebno situacijo in si tega tudi želijo, saj je kvalitetno opravljeno delo ter s tem varnost zaposlitve zaradi pomena finančne stabilnosti zanje še toliko bolj ključno. Delodajalec lahko tako z ustrežno podporo še okrepi povezavo s svojimi zaposlenimi in jim pomaga pri ohranjanju duševnega zdravja, kar le-ti tudi cenijo ter v prihodnje to izkazujejo skozi še večjo zavzetost in lojalnost.

## Reference

- Adam, G. A. in Jex, S. M. (1999). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(1), 72–77. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.1.72>
- Ahrons, C. R. (1980). Divorce: A crisis of family transition and change. *Family Relations*, 29(4), 533–540. <https://doi.org/10.2307/584469>
- Albeck, S. in Kaydar, D. (2002). Divorced mothers: Their network of friends pre- and post-divorce. *Journal of Divorce and Remarriage*, 36(3-4), 111–138. [https://doi.org/10.1300/J087v36n03\\_07](https://doi.org/10.1300/J087v36n03_07)
- Amato, R. P. (2014). The consequences of divorce for adults and children: an update. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1269–1287. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01269.x>
- Bambra, C. in Eikemo, T. A. (2009). Welfare state regimes, unemployment and health: a comparative study of the relationship between unemployment and self-reported health in 23 European countries. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63(2), 92–98. <https://doi.org/10.1136/jech.2008.077354>
- Barber, B. L. in Eccles, J. S. (1992). Long-term influence of divorce and single parenting on adolescent family- and work-related values, behaviours, and aspirations. *Psychological Bulletin*, 111(1), 108–126. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.1.108>
- Braun, V. in Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bruck, C. S., Allen, T. D. in Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behaviour*, 60(3), 336–353. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Burch, T. (2020). All in the family: The link between couple-level work-family conflict and family satisfaction and its impact on the composition of the family over time. *Journal of Business and Psychology*, 35, 593–607. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10869-019-09641-y>
- Cabılar, B. Ö. in Yılmaz, A. E. (2022). Divorce and Post-divorce adjustment: Definitions, models and assessment of adjustment. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.18863/pgy.910766>
- Carlson, D. S. in Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>
- Cookston, J. T., in Remy, L. N. (2015). Who am I if we're not us? Divorce and identity across the lifespan. V K. C. McLean in M. Syed (ur.), *The Oxford handbook of identity development* (str. 454–471). Oxford University Press.
- Damman, M., Henkens, K., in Kalmijn, M. (2011). The impact of midlife educational, work, health, and family experiences on men's early retirement. *Journals of Gerontology Series B*, 66(5), 617–627. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr092>
- DeGarmo, D. S., in Kitson, G. C. (1996). Identity relevance and disruption as predictors of psychological distress for widowed and divorced women. *Journal of Marriage and Family*, 58(4), 983–997. <https://doi.org/10.2307/353985>
- DiGiulio, J. F. (1995). A more humane workplace: Responding to child welfare workers' personal losses. *Child Welfare*, 74(4), 877–888.

- Družinski zakonik. (2019). *Uradni list RS*, št. 15/17, 1/18 - ZNOrg, 22/19, 67/19 - ZMatr-C. <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7556>
- E-uprava. (b.d.). *Razveza, razveljavitev in ugotovitev neobstoja zakonske zveze*. <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/zakonska-zveza/razveza-razveljavitev.html?lang=si>
- Fackrell, T. A. (2012). *Wandering in the wilderness: A grounded theory study of the divorce or reconciliation decision-making process*. [Doktorska dizertacija]. Brigham Young University. <https://scholarsarchive.byu.edu/etd/3136?utm>
- Gilbert, S. L. in Kelloway, E. K. (2021). Grief in the workplace. V T. Wall, C. L. Cooper in P. Brough (ur.). *The SAGE handbook of organizational wellbeing*. (str. 282–300). Sage Reference. <https://doi.org/10.4135/9781529757187.n19>
- Gov.pt. (b.d.). *Marriage or living in a civil partnership*. <https://www2.gov.pt/en-GB/guias/casar-ou-viver-em-uniao-de-facto>
- Gov.si (11. 9. 2023). *Prenehanje zakonske zveze*. <https://www.gov.si teme/prenehanje-zakonske-zveze/>
- Greenhaus, J. H. in Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 76–88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H. in Foley, S. (2007). The intersection of work and family roles: individual, interpersonal and organizational issues. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 3(4), 131–152. <https://doi.org/10.4135/9781412976107.n8>
- Greenhaus, J. H. in Powell, T. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/20159186>
- Gregson, J. in Ceynar, M. L. (2009). Finding "me" again: Women's postdivorce identity shifts. *Journal of Divorce & Remarriage*, 50(8), 564–582. <https://doi.org/10.1080/10502550902970546>
- Gutek, B. A., Charles, Y. N. in Nieva, V. F. (1981). The interdependence of work and family roles. *Journal of Organizational Behaviour*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.1002/job.4030020102>
- Hald, G. M., Ciprić, A., Strizzi, J. M. in Sander, S. (2020). "Divorce burnout" among recently divorced individuals. *Stress and health*, 36(4), 457–468. <https://doi.org/10.1002/smi.2940>
- Herbst, A., in Kaplan, A. (2016). Mothers' postdivorce earnings in the context of welfare policy change. *International Journal of Social Welfare*, 25(3), 222–234. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12205>
- Hopper, J. (1993). The rhetoric of motives in divorce. *Journal of Marriage and Family*, 55(4), 801–813. <https://doi.org/10.2307/352763>
- Informacijski pooblaščenec Republike Slovenije. (b. d.). *Zlata pravila zasebnosti na delovnem mestu*. Pridobljeno dne 10. 7. 2025 s spletnega naslova [https://www.ip-rs.si/fileadmin/user\\_upload/Pdf/brosure/Zasebnost\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/brosure/Zasebnost_na_delovnem_mestu.pdf)
- Jung-Min Sunoo, J. in Paik Sunoo, B. (2002). Managing workplace grief - Vision and necessity, *Federal Mediation and Conciliation Service*, 2(3), 391–416. <https://digitalcommons.pepperdine.edu/drlj/vol2/iss3/4/>
- Kelemen, T. K., Matthews, M. J., Bolino, M. C., Gabriel, A. S. in Ganster, M. L. (2024). Understanding the relationships between divorce and work: A conceptual framework

- and research agenda. *Journal of Management*, 51(1), 427–463. <https://doi.org/10.1177/01492063241281467>
- Kołodziej-Zaleska, A. in Przyblyła-Basista, H. (2016). Psychological well-being of individuals after divorce: the role of social support. *Current issues in personality psychology*, 4(4), 206–216. <https://doi.org/10.5114/cipp.2016.62940>
- Kübler-Ross, E. (1969). *On Death and Dying* (1. izd). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203010495>
- Lautsch, B. A., in Scully, M. A. (2007). Restructuring time: Implications of work-hours reductions for the working class. *Human Relations*, 60(5), 719–743. <https://doi.org/10.1177/0018726707079199>
- Lavelle, B., in Smock, P. J. (2012). Divorce and women’s risk of health insurance loss. *Journal of Health and Social Behavior*, 53(4), 413–431. <https://doi.org/10.1177/0022146512465758>
- Leopold, T. (2018). Gender differences in the consequences of divorce: A study of multiple outcomes. *Demography*, 55(3), 769–797. <https://doi.org/10.1007/s13524-018-0667-6>
- McHugh, M., Farley, D., in Rivera, A. S. (2020). A qualitative exploration of shift work and employee well-being in the US manufacturing environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(4), 303–306. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001823>
- Mortelmans, D. (2020). Economic consequences of divorce: A review. V M. Kreyenfeld in H. Trappe (ur.). *Parental Life Courses after Separation and Divorce in Europe*, (str. 23–42). SpringerOpen.
- Osborne, C., Manning, W. D., in Smock, P. J. (2007). Married and cohabiting parents' relationship stability: A focus on race and ethnicity. *Journal of Marriage and Family*, 69(5), 1345–1366. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2007.00451.x>
- Pais, J. in White, P. (1979). Family redefinition: A review of the literature toward a model of divorce adjustment. *Journal of Divorce*, 2(3), 271–281. [https://doi.org/10.1300/J279v02n03\\_05](https://doi.org/10.1300/J279v02n03_05)
- Papa, A. in Lancaster, N. (2015). Identity continuity and loss after death, divorce and job loss. *Self and Identity*, 15(1), 47–61. <https://doi.org/10.1080/15298868.2015.1079551>
- Pravni SOS. (21. 1. 2018). *Kdaj se prizna obstoj zunajzakonske skupnosti*. <https://www.pravnisos.si/objava/kdaj-se-prizna-obstoj-zunajzakonske-skupnosti/>
- Rahav, G. in Baum, N. (2002). Divorced Women. *Journal of Divorce & Remarriage*, 37(3-4), 41–59. [https://doi.org/10.1300/J087v37n03\\_03](https://doi.org/10.1300/J087v37n03_03)
- Ringdal, M., Plos, K., Ortenwall, P. in Berbom, I. (2010). Memories and health related quality of life after intensive care: a follow-up study. *Critical Care Medicine*, 38(1), 38–44. <https://doi.org/10.1097/ccm.0b013e3181b42909>
- Saeed, A., Kehkishan, S., in Sameer, M. 2022. Divorce status in the Pakistani workplace: Women’s narratives on stigma, outcomes and coping strategies. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(5), 927–950. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2021-0129>
- Salts, C. J. (2008). Divorce Process. *Integration of Theory*, 2(3), 233–240. [https://doi.org/10.1300/J279v02n03\\_01](https://doi.org/10.1300/J279v02n03_01)
- Schwartz, B. (2015). *Why we work*. TED Books.
- Soulsby, L. K. in Bennett, K. M. (2015). When two become one: Exploring identity in marriage and cohabitation. *Journal of Family Issues*, 38(3), 1–23. <https://doi.org/10.1177/0192513X15598547>

- SURS. (b.d.). *Osnovni podatki o rojenih, Slovenija, letno*. [Podatkovna tabela]. Pridobljeno 10. 7. 2025 s <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/05J1002S.px/table/tableViewLayout2/>
- Sutin, R. A., Costa, P. T., Wethington, E. in Eaton, W. (2010). Turning points and lessons learned: Stressful life events and personality trait development across middle adulthood. *Psychology and Aging*, 25(3), 524–533. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0018751>
- Šter, D. (10. 6. 2025). *Lani največ porok 25. maja*. <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/13645>
- Ustava Republike Slovenije (URS-NPB9) (2013). *Uradni list RS*, št. 47 (31. 5. 2013). Pridobljeno dne 10. 7. 2025 s spletnega naslova <https://zakonodaja.com/ustava/urs>
- Wanberg, C. R., Csillag, B., in Duffy, M. K. (2023). After the break-up: How divorcing affects individuals at work. *Personnel Psychology*, 76(1), 77–112. <https://doi.org/10.1111/peps.12547>
- Wiseman, R. S. (1975). Crisis theory and the process of divorce. *Social Casework*, 56(4), 205–212.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (2013). *Uradni list RS*, št. 78 (20. 9. 2013). Pridobljeno dne 10. 7. 2025 s spletnega naslova <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

# Priloge

## Priloga 1: Vodič za polstrukturiran intervju

Pred začetkom intervjuja preverimo, ali so udeleženci res pripravljeni govoriti o razvezi.

### 1. UVODNI SKLOP

Namen: vzpostavitev odnosa z udeležencem

V tem delu se udeležencem zahvalimo za sodelovanje in jim ustno obnovimo ključne elemente obveščene soglasja (prostovoljno sodelovanje, anonimizacija podatkov, namen magistrskega dela). Udeležencem damo možnost, da zastavijo vprašanja o raziskavi. Od udeležencev pridobimo ključne demografske podatke.

### 2. OKOLIŠČINE RAZVEZE IN VPLIV NA POSAMEZNIKA

Namen: pridobiti osnoven vpogled v zvezo in postopek razveze

- Tekom intervjuja se bova pogovarjala\_i o razvezi vaše zveze. Za začetek bi vas prosila, če mi lahko opišete zvezo.
- Kako se je vaša zveza prepletala z delom?
  - Kako ste delo usklajevali z otroki?
- Mi prosim opišete postopek vaše razveze? Kdo je dal pobudo zanjo, po kolikem času zveze je prišlo do nje in ali je bila razveza sporazumna?
- Kako ste doživljali postopek razveze? Kaj je za vas bilo posebej težavno?
- Ali so bili v postopek vpleteni otroci?
  - Kakšne so bile po razvezi spremembe v vaših stikih z otroki ?
  - Na kakšen način ste se spoprijemali s temi spremembami?
  - Kako so otroci / bližnji doživljali razvezo?

### 3. POVEZAVA MED DELOVNIM MESTOM IN DOMOM

Namen: pridobiti razumevanje tega, kako se je spremenilo doživljanje delovnega mesta in dela tekom razveze

- Kdaj in kako ste o prekinitvi zveze obvestili delodajalca?
- Kako ste v času postopka razveze doživljali vaše delo in vaš odnos do dela?
- Kako ste v tistem času doživljali odhod na delovno mesto?
- Kako ste v tistem času doživljali odhod nazaj domov?

#### **4. VPLIV NA EKONOMSKO STANJE**

Namen: razumeti, kako je razveza vplivala na posameznikovo ekonomsko stanje in karierne cilje na delovnem mestu ter tudi širše

- Kako je razveza vplivala na vaše finančno stanje?
- Kakšen je bil vaš odnos do kariere pred razvezo in kakšen je sedaj, po razvezi?
- So se vaši karierni cilji tekom razveze spremenili? Na kakšen način?

#### **5. VPLIV NA ODNOSE NA DELOVNEM MESTU**

Namen: razumeti vlogo sodelavcev in nadrejenih v času razveze

- Kako bi opisali odnose na delovnem mestu pred razvezo?
- Kakšni so bili odzivi sodelavcev in delodajalca, ko ste jih obvestili o razvezi? So opazili kakšne spremembe?
- Ste v odnosih na delovnem mestu opazili kakšno spremembo? Če da, kakšno?
- Kako ste v času razveze doživljali interakcije s sodelavci in delodajalcem?

#### **6. EVALVACIJA CELOTNEGA PROCESA**

Namen: povzeti pozitivne in negativne vidike delovnega mesta v času razveze

- Če povzamemo, kakšno vlogo so imeli delodajalec, vodja in sodelavci v postopku vaše razveze?
  - Kaj vam je bilo všeč pri vedenju delodajalca in sodelavcev v času razveze in tudi pozneje?
  - Kaj vam ni bilo všeč pri vedenju delodajalca in sodelavcev v času razveze in tudi pozneje?
- Kaj je tisto, kar vam je pri razvezi nudilo podporo?
- Kaj je oviralo postopek razveze v povezavi z delom?

#### **7. ZAKLJUČNI DEL**

Namen: zaključiti intervju in podati priložnost intervjuvancem, da podajo zaključno misel

Udeležencem damo priložnost, da v kolikor jim ostajajo kakšne misli, ki bi jih želeli deliti, lahko to naredijo sedaj. Zahvalimo se jim za sodelovanje, jim ponudimo razbremenilni pogovor, če jim je intervju povzročil stisko. Podamo tudi kontakte za pomoč (Zaupni telefon Samarijan, Klic v duševni stiski, Posvet - Center za psihološko svetovanje).

## Priloga 2: Soglasje KEFF za izvedbo raziskave



Komisija za etiko FF

Številka: 449-2025  
Datum: 7. 6. 2025

### Zadeva: Etična presoja raziskave "Delo - podporni dejavnik ali dodatno breme v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti"

Komisija za etiko Filozofske fakultete na osnovi presoje podane vloge za etično presojo, ki jo je Komisiji za etiko Filozofske fakultete predložila Urška Filipič, ugotavlja, da predlog raziskave "Delo - podporni dejavnik ali dodatno breme v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti" ustreza etičnim merilom in standardom. Komisija je potrdila tudi priloženo verzijo "Obveščenega soglasja za sodelovanje v raziskavi", ki ga mora pred izvedbo preizkušnje prebrati in potrditi vsak udeleženec v raziskavi oz. njegov skrbnik.

 Digitally signed by Grega Repovš  
Date: 2025.06.24 16:09:54  
+02'00'  
prof. dr. Grega Repovš, univ. dipl. psih.  
predsednik Komisije za etiko Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani



## Priloga 3: Obveščeno soglasje

### OBVEŠČENO SOGLASJE

Raziskava: Delo - podporni dejavnik ali dodatno breme v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti

1. Vabim Vas k raziskavi, ki jo izvajam v okviru svoje magistrske naloge na Oddelku za psihologijo, Univerze v Ljubljani. Raziskava poteka pod mentorstvom doc. dr. Katarine Babnik. Namen raziskave je ugotoviti, kako posamezniki doživljajo delo v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti in kaj so tisti dejavniki, zaradi katerih je delo podporni dejavnik oziroma dodatno breme.
3. Izvedba celotnega sodelovanja v raziskavi bo trajala predvidoma od 45 do 60 minut, potekala bo v enem delu. Izvedba intervjuja lahko poteka v živo ali preko spleta, pri čemer bodo intervjuji zvočno snemani. Po izvedbi transkriptov bodo posnetki izbrisani.
4. Sodelovanje v raziskavi ne prinaša posebnih tveganj. Zaradi narave raziskave se lahko pojavi nekaj neprijetnih čustev.
5. Za sodelovanje v raziskavi ne boste prejeli nobenega nadomestila, lahko pa prosite za povratno informacijo o rezultatih. Rezultati raziskave bodo objavljeni v magistrski nalogi.
6. Sodelovanje v raziskavi je popolnoma prostovoljno. Kadarkoli med izvedbo ga lahko brez posledic prekinete.
7. Pridobljeni podatki bodo uporabljeni izključno v raziskovalne namene, vodeni pa bodo pod šiframi. Vaša identiteta ne bo razkrita. Anonimizirani podatki bodo objavljeni v magistrski nalogi in v morebitnih drugih raziskovalnih poročilih, ko so znanstveni članki ali znanstvene konference.
8. V primeru dodatnih vprašanj se lahko obrnete na Urško Filipič (uf93568@student.uni-lj.si).

S podpisom jamčim, da sem prebral\_a obveščeno soglasje in da sem lahko postavil\_a vprašanja v zvezi z raziskavo. Potrjujem svoje strinjanje z udeležbo v raziskavi "Delo: podporni dejavnik ali dodatno breme v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti" in dovolim uporabo rezultatov za namene magistrske naloge.

Urška Filipič   
Ime, priimek in podpis studentke  
Katarina Babnik   
Ime, priimek in podpis mentorice

Ime, priimek in podpis udeleženca\_ke

Ljubljana, 4.6.2025

Kraj in datum

Ljubljana, 3. 7. 2025

Kraj in datum

Kraj in datum



07-06-2025

## **Izjava o avtorstvu dela, tehnični brežhibnosti magistrskega dela, etični ustreznosti izvedene magistrske raziskave in konfliktu interesov**

Spodaj podpisana Urška Filipič izjavljam, da je magistrsko delo Delo – podporni dejavnik ali dodatno breme v času razveze (zunaj)zakonske skupnosti moje avtorsko delo ter prevzemam odgovornost za njegovo tehnično in jezikovno brežhibnost. Raziskava je bila izvedena v skladu s Kodeksom poklicne etike psihologov Slovenije in odobrena s strani Komisije za etiko Filozofske fakultete. Pri raziskavi ni nobenega konflikta interesov. S podpisom navedenih izjav prevzemam odgovornost za resničnost navedb.

Ljubljana, januar 2026

Urška Filipič