

## תקציר

אובדן של אדם קרוב על רקע התאבדות מהווה אירוע שבר עמוק בחייהם של "שארי ההתאבדות" - אותם בני משפחה, חברים ועמיתים לעבודה ולקהילה של המתאבד, שעולמם הזדעזע עמוקות כתוצאה מאירוע ההתאבדות.

בעוד שהנושא של זיהוי וסיוע במניעת מקרי אובדנות במקומות עבודה צובר תאוצה, נושא השיקום בהיבט הארגוני-תעסוקתי של שארי ההתאבדות טרם נחקר באופן שיטתי, וזאת על אף העובדה כי מקומות עבודה תופסים חלק כה משמעותי בשגרת החיים של החברה המערבית. לפיכך, עבודת המחקר הנוכחית מבקשת למלא פער זה. העבודה בוחנת את ההתמודדות המורכבת של שארי התאבדות במקום עבודתם, תוך שהיא מתמקדת בשינויים שחלו בתפיסותיהם בעקבות האובדן בנוגע לתפקיד שהם ממלאים, למקום עבודתם ולקריירה; ובנוגע לאופן שבו הם תפסו את היחס והתמיכה שקיבלו מצד הארגון.

בעבודה זו נעשה שימוש במערך מחקר איכותני-נרטיבי, אשר אפשר לבחון בצורה רגישה ומעמיקה מצב חיים כה ייחודי המאפיין את אלה שאיבדו אדם יקר להם עקב התאבדות. במסגרת זאת, נערכו ראיונות עומק חצי-מובנים עם שניים-עשר אנשים שאיבדו בן משפחה מקרבה ראשונה, או חברה/טובה עקב התאבדות, ושאריות האובדנות אירע בתקופה בה המרואיינים עבדו באופן קבוע.

המחקר מצביע על מספר ממצאים מרכזיים, בהם:

- 1) מקום עבודה מהווה עבור שארי ההתאבדות עוגן - יותר מאשר מקור לקושי - המאפשר להם לשמר שגרה ולברוח מהעיסוק האינטנסיבי באבל.
- 2) שארי התאבדות חווים מאפיינים של "אֶבֶל מורכב" בשגרת העבודה היומיומית, בעיקר בפרק הזמן הקצר שלאחר האובדן (אך לא רק), כגון תחושת בדידות וחוסר שייכות, תחושת הלם, התקפי בכי ומחשבות חוזרות ונשנות על יקריהם שהתאבדו. כמו כן, עלו קשיים במסוגלותם לבצע משימות בצורה מהירה ואיכותית, בהשוואה לתקופה שקדמה לאובדן.
- 3) אירוע האובדן חולל שינויים במסלול הקריירה של שארי ההתאבדות – חלקם הגדירו אחרת את הציפיות והשאיפות המקצועיות שלהם, וערכו שינויים בהתאם; אצל אחרים, האובדן הציף תחושות של פספוס ותקיעות בקריירה.

4) שארי התאבדות נכונים לתקשר לסביבת העבודה את אירוע האובדן שחווי, אך לא פעם תהליך זה מלווה בלבטים וחששות, כמו חוסר הרצון להכביד על הצד השני.

5) במקומות עבודה לא קיימים פרוטוקולים ותכניות התערבות סדורות לטיפול בשארי התאבדות, ואין פונקציה ייעודית אחת בארגון המהווה "כתובת" לנושא.

על בסיס ממצאי המחקר ומסקנותיו, יצרנו מדריך יישומי המיועד לארגונים וחברות, בעיקר למחלקת משאבי אנוש ולהנהלה בכירה. זהו המדריך הראשון המציע מדיניות המפורטת לפעולות קונקרטיות, שארגונים יכולים לנקוט בהן, כדי שיוכלו להכיר במצבם המורכב והייחודי של שארי ההתאבדות, ובהתאמה לגבש מענה טוב יותר לצרכיהם הייחודיים, באופן שיסייע לתהליכי השיקום והצמיחה שלהם בסביבת עבודתם, ובכלל.