

המפגש הבין-תרבותי של מטפלים פיליפינים עם הזקנים הישראלים שבטיפולם ועם בני משפחותיהם אורנה אשכנזי וליאת איילון

מחקר זה בדק את חוויית הטיפול והשהות של המטפל הפיליפיני בישראל לאור תפיסת ערכי התרבות שלו מבית, הנובעת מתרבותו, מדרך חינוכו ומן הניסיון שצבר בטיפול בזקני משפחתו. שיטת המחקר היא ראיונות עומק מובנים למחצה של 15 מרואיינים. שיטת הדגימה הייתה תכליתית (purposeful sampling) וחזרתית (Iterative), כלומר נבנתה בהדרגה בעקבות הממצאים. מן הממצאים עולה כי מטפלים פיליפינים רואים חשיבות רבה ביצירת מערכת יחסים משפחתית עם מעסיקהם. הם בוחנים ומעריכים את יחסיהם עם המעסיקים על-פי קיומם או חסרונם של הערכים, הנהוגים במשפחתם בפיליפינים, במערכת יחסיהם עם המעסיקים. ההתמודדות עם קשיים בעבודתם תוארה כתלויה בשלושה מדדים עיקריים: היכרות עם הקושי מטיפול קודם בזקני המשפחה או מדרך החינוך במשפחת המקור בפיליפינים, יחסיו של המטפל עם מעסיקו בישראל וניסיונו המעשי הקודם בטיפול בזקני משפחתו. כאשר הקושי נתפס כמוכר מן החינוך ומן הערכים המשפחתיים שניתנו במשפחת המקור בפיליפינים, המרואיינים סיפרו כיצד הם מגייסים טכניקות התמודדות המוכרות להם מבית. כאשר הקושי נתפס כבלתי מוכר, ניתן היה להסיק מדברי המרואיינים כי תחושת השייכות למשפחת המעסיקים סייעה בהתמודדות עם

* פרופ' ליאת איילון, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בראילן, רמת גן.

דואר אלקטרוני: liat.ayalon@biu.ac.il

אורנה אשכנזי, עובדת סוציאלית (M.A.).

דואר אלקטרוני: ornale61@walla.com

מחקר זה נערך כחלק מעבודת המוסמך של אורנה אשכנזי בהנחיית פרופ' ליאת איילון.

הקושי, והיא לוותה בכנות ובפתיחות כלפי המעסיקים. עוד נמצא שהניסיון הטיפולי מבית קשור ליכולת המטפלים ליוזם דרכי טיפול לפי אמונתם, אף בניגוד לדעת מעסיקהם. המטפלים ה"מנוסים" הסתכנו בעימות עם המעסיקים, שלא על-פי ערכי תרבותם המעודדים צייתנות והימנעות מעימות. התרבות הפיליפינית אינה מעודדת הבעת רגשות שליליים או קשיים, ולכן המחקר פותח צוהר אל הקשיים שחווים מטפלים פיליפיניים בעבודתם עם משפחות המשתייכות לתרבות המערבית, השונה משלהם. נוסף על כך, המחקר שופך אור על התמודדותם הרגשית והפרקטית עם קשיים אלו, המשקפת את תרבותם, את ניסיונם הטיפולי מבית ואת ערכי המשפחה שרכשו במולדתם.

מילות מפתח: מהגרי עבודה, עובדים זרים, סיעוד, רבות-תרבותיות.

מבוא

12

שינויים דמוגרפיים בעולם, כמו הפחתת הילודה, התפרקותה של המערכת המשפחתית המורחבת וכניסת נשים לשוק העבודה, הביאו לכך שמשפחות רבות אינן יכולות לתת מענה מספק לטיפול בזקן הסיעודי בעולם המערבי בכלל ובישראל בפרט (Ayalon, 2009a). עובדים זרים הם אפוא פתרון מקובל ומועדף לטיפול בזקן הסיעודי בעולם המערבי, ובכלל זה בישראל. מדובר באפשרות זולה יחסית לעומת סידור מוסדי, המתאימה לעקרון הרווח של השארת הזקן בסביבתו הטבעית והמוכרת ככל האפשר (Carlos, 2010; Ayalon, Kaniel, & Rosenberg, 2008). רבים מן העובדים הזרים בישראל מגיעים מן הפיליפינים. זו אוכלוסיית העובדים הזרים השנייה בגודלה בישראל לאחר העובדים ממדינות ברית המועצות לשעבר (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2013). מדינת הפיליפינים נחשבת ליצואנית הגדולה בעולם של מטפלים לחו"ל, ועובדים אלו נחשבים בעולם כולו ל"מטפלים מלידה" (Ayalon, 2009b; Braun, Brawne, & Arnsberger, 2007).

משפחות הזקוקות בישראל לשירותי עובד זר בבית, מקבלות היתר העסקה על סמך הצורך בטיפול בזקן ובהשגחה עליו ל-24 שעות ביממה (כהונאי, 2003). מדובר במפגש לאורך כל היממה, לעתים אף במשך שבעה ימים בשבוע, בין מטפל לבין מטופל השונים מבחינת מוצאם ותרבותם (Martin-Matthews, Sims-Gould, & Naslund, 2010). ההישענות על מטפלות פיליפיניות כמקור המרכזי לעזרה ולתמיכה בזקן הסיעודי אינו ייחודי לישראל. למעשה, נמצא כי גורם היצוא המכניס ביותר של הפיליפינים הוא היצוא של נשים במקצועות טיפוליים למיניהם לעולם (Tung, 2000). מחקרים רבים בחנו את המפגש בין מטפלי הסיעוד הזרים לבין הזקן הסיעודי ובני משפחתו בפרספקטיבה של יחסי כוחות ומגדר. לעומת זאת, ניתנה תשומת לב פחותה למפגש בין הגורמים השונים לאור ערכי התרבות וניסיון העבר השונה שלהם (Ayalon et al, 2008).

Doyle & Timonen, 2009; Liebelt, 2008; Martin-Matthews et al., 2010; Timonen & Doyle, 2009; Tung, 2000.

ידוע שקיים שוני רב בין תרבות המזרח לבין תרבות המערב, הנובע מן המבנה החברתי שלהן ומן הערכים הנובעים ממבנה זה (Greif, 1994). מחקר זה בדק כיצד שוני זה בא לידי ביטוי בישראל בעבודת המטפלים הפיליפינים. המחקר התמקד בחוויית הטיפול והשהות של המטפלים בישראל לאור תפיסת ערכי המשפחה שלהם, הנובעת מתרבותם, מדרך חינוכם ומן הניסיון שצברו בטיפול בזקני משפחתם.

ערכי המשפחה בחברה הפיליפינית

12

לחברה הפיליפינית מאפיינים שיתופיים בולטים (Bultjens & Noorderhaven, 1996), הבאים לידי ביטוי בעיקר ביחסים בתוך המשפחה. מבנה המשפחה הפיליפינית מושתת על שיתוף פעולה ותמיכה הדדית במשפחה המורחבת, היוצרים בחברים תלות ותחושה של שייכות (Agbayani, 1994). בפועל, מדובר בציפייה משפחתית לעזרה הדדית בעת הצורך, ולכן הסיוע לזקנים המוגבלים במשפחה הוא מובן מאליה (Agbayani, 1994; Scharlach, Kellan, Ong, Baskin, Goldstein, & Fox, 2006).

בניגוד למקובל בחברות מערביות רבות, יחסי הגומלין בתוך המשפחה אינם מצטמצמים לדיירי של משק בית אחד או לקשר של בני זוג וצאצאיהם, אלא הם מתאפיינים ביחסי "חליפין מוכללים" (Peterson, 1993). המושג חליפין מוכללים (Generalized Exchange) מנוגד לחליפין מוגבלים (Restricted Exchange) האופייניים למשק בית או ליחסים זוגיים, כאשר א גותן ל־ב ולהפך. בחליפין מורחבים א גותן ל־ב, שנותן ל־ג וכן הלאה, ללא צורך בבדיקה מתמדת של "מי נתן למי" ו"כמה", שכן התמורה לנתינה עשויה להתקבל גם בדור הבא. נוהל חליפין כזה נועד להשקעה בעתיד ובקולקטיב, ומטבעו יוצר תלות הדדית וסולידריות בתוך המשפחה (Peterson, 1993).

על מנת להבטיח שהיחסים הבין־אישיים בתוך המשפחה המורחבת יהיו שקטים ומחוסרי עימותים, ונוסף על כך תהיה התגייסות משפחתית מהירה לכל צורך שמתעורר, יש צורך בחינוך המכוון לכך. ערכים תרבותיים המוטמעים בדרך של חברות ותומכים בקרבה משפחתית ובהתנהגות רצויה, מבטיחים זאת (Agbayani, 1994). ערך תרבותי מרכזי הוא להסתדר עם אחרים (Getting Along, Pakikisama), המגדיר את נושא העזרה ההדדית בתוך המשפחה המורחבת (Agbayani, 1994). לפי ערך זה, לנאמנות ולסולידריות המשפחתית יש יתרון על צורכי הפרט, ולכן קושי אינו סיבה לגיטימית שלא לסייע לבן משפחה (Agbayani, 1994). ערך נוסף הוא הדדיות (Reciprocal Obligation, Utang ng loob), שהיא ציפייה משפחתית, המחייבת בן משפחה להחזיר תמיכה ואהבה לבן משפחה אחר שהעניק לו תמיכה ואהבה קודם לכן. מאחר שלא ניתן לכמת אהבה, מדובר בחוב פתוח לכל החיים (Agbayani, 1994; Braun & Browne, 1998; Braun et al., 2007; Scharlach et al., 2006). לפיכך, ברור שילדים אמורים

לטפל בהוריהם עד יום מותם, לאחר שאלו העניקו להם טיפול ואהבה במשך כל החיים (Braun & Browne, 1998). קוד התנהגות נוסף מתייחס להרמוניה ביחסים הבין־אישיים (Pakiradam). משמעותה של הרמוניה זו היא שיש לדאוג לכך שמערכות היחסים יהיו שקטות, ללא עימותים וללא אי־נעימות כלשהי. זאת ועוד, הפרט אמור להיות רגיש ולהבין את צורכי האחרים אף בלי שהם יביעו אותם, מתוך שפת הגוף וטון הדיבור. התנהגות פסיבית ומשתפת פעולה נחשבת להתנהגות נאותה (Agbayani, 1994). אם אדם אינו ממלא את מחויבויותיו כלפי משפחתו או שהתנהגותו אינה הולמת הוא יחוה בושה (Hiya-Shame). הבושה מעודדת התנהגות קונפורמית, מסדירה את אופי היחסים הבין־אישיים ואת העדפת צורכי המשפחה על צורכי הפרט (Agbayani, 1994; Braun & Browne, 1998; Braun et al., 2007).

התרבות הפיליפינית מתוארת כבעלת יחס חיובי לזקנה יותר מאשר התרבויות המערביות (Harwood et al., 1996). מחקרים שבדקו עמדות כלפי זקנה ויחסים בין־דוריים בפיליפינים, מצביעים על ערכים של כבוד ומחויבות להורים המזדקנים. גם כאשר יש קושי בטיפול בכך המשפחה המוגבל, לא נשקלת אפשרות של העדפת הצרכים האישיים או העברת המחויבות לגורם אחר (Agbayani, 1994; Braun & Browne, 1998; Braun et al., 2007; Scharlach et al., 2006). האחריות לטיפול אינה של מטפל יחיד, אלא של המשפחה המורחבת, כל אדם לפי יכולתו. עובדה זו תורמת להקלת תחושת הנטל של כל המעורבים בטיפול (Peterson, 1993).

מתוך ערכי המשפחה נובעת גם ההתייחסות למטפלים בזקנים. המשמעות הסמלית של טיפול בחולים ובנכים במשפחה היא החזר "חוב של אהבה". זו מחויבות המחזקת את הקשר והמסורת במשפחה, ולכן הטיפול אינו נתפס כבחירה של הפרט, אלא כדבר היחיד שהוא יכול לעשות. יתרה מזאת, הוא נתפס כמקור להגשמה עצמית וכדרך לבידול התרבות הפיליפינית מתרבויות אחרות, מערביות בדרך כלל, שאין להן מחויבות כזאת לזקניהן והן אף מוכנות להעביר את הטיפול בהם למוסדות מחוץ למשפחה (Scharlach et al., 2006).

מאחר שהמחויבות המשפחתית גדולה, הציפייה המשפחתית להעניק ולקבל טיפול בעת הצורך ברורה מאליה. גם מהגרים פיליפינים בארצות מפותחות ממעטים להשתמש בשירותים פורמליים, הזמינים למענם מטעם המדינה (Harwood et al., 1996; Scharlach et al., 2006). אם ייתקלו בצורך בתמיכה, הם יעדיפו לקבל אותה מן הכנסייה או מן המשפחה (Scharlach et al., 2006).

הערכים המשפחתיים של הפיליפינים מנתבים את הפרט למחויבות לטיפול בהורים וליחסי קרבה עמם. באמצעות ערך ההדדיות מושגת המחויבות, ואילו יחסי קרבה נוצרים בשל היחס החיובי המובנה לזקנה ובשל ערך ההרמוניה. התרבות הקונפוציונית טבעה את המושג "Filial Piety" (כיבוד הורים) המאפיין את היחס הרצוי של ילדים להוריהם המבוגרים. ניתן להבחין בשני סוגים של כיבוד הורים: כיבוד הורים הדדי נובע מרגשות

תודה להורים, וכיבוד הורים סמכותי מאופיין במילוי רצון ההורים אף על חשבון רצונו של הילד (Yeh & Bedford, 2003). מחקר בנושא העלה כי לכיבוד ההורים ההדדי יש יתרון בשמירה על יחסי משפחה טובים, והוא עולה בקנה אחד עם ערכים דמוקרטיים מודרניים. כיבוד הורים סמכותי חסר יתרונות אלו, אך לעתים יש בידו לייצר סדר במערכות היחסים (Yeh & Bedford, 2003). נראה שבעזרת ערכיה המשפחה הפיליפינית מגלמת בתוכה את שני הסוגים של כיבוד ההורים. מצד אחד, היא תובעת מן הילדים כבוד ומחויבות להורים ללא קשר לקושי הנגרם להם בשל כך. מן הצד האחר, היא משמרת יחסים בין-אישיים קרובים ודואגת שנטל הטיפול בהורים ייפול שווה בשווה על כתפיהם של כל ילדיהם.

מסקירת הספרות עולה שהמטפלים הפיליפינים התחנכו בתרבות המדגישה ערכים של אחריות ומחויבות בין-דורית. לפיכך, בקרב מטפלים פורמליים (מטפלים בשכר) מן הפיליפינים נמצא קשר בין היכולת המקצועית לבין המוצא התרבותי והחינוך המשפחתי. מאחר שטיפול בזקנים הוא חלק מן המחויבות המשפחתית והתרבותית, מטפלים פיליפינים רואים את עצמם כבעלי ערכים, כישורים וניסיון התואמים את מקצועם (Braun et al., 2007; Tung, 2000). זאת ועוד, הם רואים את ייחודם, לעומת מטפלים בלתי פורמליים אחרים, ביכולתם להעניק התייחסות רגשית נוסף על הטיפול הפיזי בזקן. תכונה זו מתקשרת לרצונם של מטפלים פיליפינים לראות בזקן שבטיפולם בן משפחה, בניגוד למטפלים פורמליים אחרים המנסים להימנע מכך (Tung, 2000). יש לשער שמטפלים פיליפינים בישראל מגיעים מרקע תרבותי דומה. עם זאת, לא כל המטפלים התנסו בטיפול פיזי בבני משפחה זקנים. המאמר מתמקד אפוא הן במשמעות המיוחסת לערכי תרבות והן לניסיון הטיפולי במשפחת המקור ורואה בהם גורמים בעלי משמעות בעת הטיפול בזקן הסיעודי בישראל.

המסגרת התאורטית

13

המחקר מתבסס על שתי מסגרות תאורטיות: המודל האקולוגי ותאוריית האינטראקציה הסמבולית. על-פי המודל האקולוגי (Ecological Model) של ברונפנברנר (Bronfenbrenner, 1994), כדי להבין התפתחות אנושית יש להתבונן בסביבה האקולוגית שהיא מתקיימת בה. המודל מציג חמש רמות, המייצגות את מערכות ההשתייכות של האדם, והן משפיעות ומכוונות את התפתחותו ואת יכולת הסתגלותו למצבים משתנים בחייו:

1. המיקרוסיסטם (Micro-system) מתמקדת ביחסיו של היחיד עם סביבתו הקרובה (המשפחה, החברים, מקום העבודה וכד').
2. המזוסיסטם (Meso-system) עוסקת בקשרים וביחסי גומלין בין המערכות שהפרט משתייך אליהן, למשל משפחתו ומקום עבודתו.

3. האקסוסיסטם (Exo-system) מתייחסת לקשרים ולתהליכים המתרחשים שלא בסביבתו הקרובה של הפרט, אך משפיעים עליו. למשל, שינוי בחוקי העבודה במדינתו או במדינה שהוא עובד בה.
4. המקרוסיסטם (Macro-system) כוללת את התרבות ותת-התרבות וכן את האמונות והידע הנובעים מהן.
5. הכרונוסיסטם (Chrono-system) מייצגת את הזמן ואת השינוי, אם קיים שינוי, בפרט ובמערכת. לדוגמה, שינויים במבנה המשפחה, במצב החברתי-כלכלי, ביכולת התפקוד היום-יומי וכד' (Bronfenbrenner, 1994).

מחקר זה התמקד בשלוש מתוך חמש הרמות האלה. הרמה הראשונה מתייחסת להקשר המשפחתי והסביבתי הקרוב של העובד הפיליפיני. הרמה השנייה, המייצגת יחסי גומלין בין מערכות ההשתייכות של הפרט, בודקת את יחסי הגומלין בין המשפחה בפיליפינים וערכיה לבין העבודה הנוכחית בישראל. הרמה הרביעית מתייחסת לתרבות הפיליפינית בכללותה ולחינוך במשפחת העובד הפיליפיני, המהווה לו תת-תרבות. תאוריית האינטראקציה הסמבולית (Symbolic Interaction) מספקת זווית ראייה נוספת לזו המוצגת במודל האקולוגי, ולפיה האינטראקציה בתוך המשפחה יוצרת מערכת סמלית של תפקידים ומערכות יחסים. הפרט מייחס משמעויות לתפקידים הסמליים השונים שהוא ואחרים מעצבים ולומד על משמעות הסמלים מדמויות משמעותיות, ואלו הופכים לבסיס להתנהגותו (La Rossa & Reitzes, 1993). הסמלים הללו גם מגדירים לפרטי פרטים את מחויבותם ואת ציפיות התפקיד שלהם ושל אחרים במערכת המשפחתית (Stryker & Sepre, 1982). מסקירת הספרות עולה כי מנקודת המבט של המודל האקולוגי, התרבות הפיליפינית יוצרת בשביל הפרט סביבה אקולוגית, המדגישה ערכים של אחריות ומחויבות בין-דורית. מנקודת המבט של תאוריית האינטראקציה הסמבולית, הסביבה המשפחתית והחברתית מגדירה תפקידים ומקנה להם משמעות חברתית רחבה.

13 המחקר

החברות והציפיות החברתיות הקשורות לטיפול בהורים זקנים אינם זהים בתרבות המזרח ובתרבות המערב. אף שתפיסות מסורתיות השתנו בדורות האחרונים הן במערב והן במזרח (Malhorta & Kabeer, 2002), עדיין קיים הבדל ניכר בין התרבויות בגלל המבנה החברתי שלהן ובגלל הערכים הנובעים ממבנה זה (Greif, 1994). נוסף על המפגש הבין-אישי, המפגש בין המטפל הפיליפיני לבין מעסיקיו הישראלים הוא מפגש בין תרבות מזרחית לבין תרבות מערבית. המחקר אינו גורס כי חוויית הטיפול קשורה אך ורק למוצא התרבותי, אלא שמוצא זה משמש בסיס לפרשנות הניתנת לאינטראקציות חברתיות (Triandis, 2000) ולכן קשור לחוויה המופקת מהן.

מסקירת הספרות עולה שבשל הערכים התרבותיים שהפיליפינים חונכו להם, הם אינם נוטים להביע את רגשותיהם בכלל, ואף פחות מכך את הרגשות השליליים (Agbayani, 1994; Braun & Browne, 1998). לפיכך, עשויה להתקבל תמונה מוטית באשר למערכת היחסים המתהווה בין המטפל הפיליפיני לבין מעסיקיו ובאשר לתחושותיו במערכת יחסים זו. תחושות אלו עשויות להשפיע על היחסים הנוצרים עם הזקן ובני משפחתו וכן על הטיפול הניתן לזקן. מחקר זה בדק אפוא את חוויית הטיפול והשהות של העובד הפיליפיני בישראל מתוך התייחסות לתפיסת הערכים שלו בארצו. ככל שמאפייני המפגש של מטפלים פיליפינים עם התרבות המערבית בעבודתם יהיו מוכנים יותר, כך ניתן יהיה למנוע חלק מן התסכולים ואי-ההבנות לטובת הזקנים, המטפלים, המשפחות ואף סוכנויות ההשמה, שיוכלו לתת מענה מדויק יותר לצרכים הייחודיים של אוכלוסיית העובדים הפיליפינים.

המחקר המוצג כאן הוא חלק ממחקר רחב יותר. התמות, כפי שהן מובאות, נבחרו מתוך כלל התמות שעלו במחקר הרחב על מנת להדגיש ולהבהיר את הממצאים הנוגעים לערכי התרבות ובנוגע לניסיון הטיפולי של המטפל הסייעודי הפיליפיני (Miles & Huberman, 1994).

שיטת המחקר

12

המחקר קיבל את אישור ועדת האתיקה של אוניברסיטת בר-אילן, והוא מחקר איכותני המתבסס על ראיונות עומק מובנים למחצה. לצורך הראיונות נדגמו 15 מטפלים פיליפינים העובדים בישראל כחוק. משתתפי המחקר נבחרו משלושה מקורות. היו שנדגמו מתוך רשימות של פיליפינים העובדים בסוכנות לעובדים זרים בפריסה ארצית, היו שהופנו על-ידי משתתפי מחקר אחרים או מכרים ישראלים והיו שהסכימו להתראיין לאחר פנייה ישירה אליהם במפגשים אקראיים. שיטת הדגימה היא תכליתית (Purposeful Sampling) וחזרתית (Iterative). זה תהליך המשכי, שבו נבחרים, על בסיס ניתוח ראשוני של הממצאים שנאספו, משתתפים נוספים האמורים למלא את המידע החסר ולהעשירו (Bloom & Crabtree, 2006; Polkinghorne, 2005). לפיכך, לאחר קידודם של כמה שאלונים, כל שאלון נוסף שתומלל וקודד נבחן לעומת כלל הנתונים הקיימים.

התבחינים שנבחרו כבעלי משמעות מבחינה תאורטית, ולפיכך נהחו את המשך הדגימה, היו מין, גיל ומצב חברתי-כלכלי. במשך כל התהליך נעשה ניסיון ליצור שונות גדולה ככל האפשר של מאפייני המרואיינים על-פי משתנים אלו. עם זאת, אין זהות מספרית בנושא של מין המרואיינים, מאחר שזהות כזו אינה קיימת בפועל. הניסיון למצוא מרואיינים שהגדירו את מצבם החברתי-כלכלי באופן שונה, לא צלח. כולם הגדירו את עצמם כשייכים למעמד חברתי-כלכלי בינוני או נמוך. נוסף על כך, ובלי קשר לדרך שבה הגדירו עצמם, התיאור שהם סיפקו באשר למקום המגורים, לתנאי

המגורים, לשכר וכיוצא בזה היה דומה. המרואיינים תלו זאת בכך שעשירי הפיליפינים אינם עובדים בחו"ל ורובם מתגוררים בערים הגדולות, בעיקר במנילה. מי שיוצאים לעבודה בחו"ל, באים ממשפחות ממעמד חברתי-כלכלי בינוני ונמוך ומתגוררים בפרובינציות. בשני המקרים מעמדם זה אינו מספק פרנסה הולמת להם ולבני משפחתם. לדברי המרואיינים, זו הסיבה שהפיליפינים שפוגשים בישראל הם תושבי הפרובינציות, המגיעים ממעמד כלכלי וחברתי דומה. טבלה 1 מציגה את חלוקת המרואיינים על-פי מאפייניהם לפי התבחינים שנקבעו כבעלי משמעות למחקר.

טבלה 1: מאפייני המרואיינים

מין	נשים	12 מרואיינים
	גברים	3 מרואיינים
גיל	30-25	2 מרואיינים
	35-31	7 מרואיינים
	40-36	3 מרואיינים
	מעל 40	3 מרואיינים
מקורות גיוס המרואיינים	רשימות של חברת השמה	6 מרואיינים
	הפניית מרואיינים על-ידי משתתפי המחקר	3 מרואיינים
	הפניית מרואיינים על-ידי מכריהם הישראלים	2 מרואיינים
	פנייה ישירה	4 מרואיינים
ניסיון טיפולי בבני משפחה זקנים	לא נחשפו לטיפול בזקנים במשפחה מעולם	5 מרואיינים
	נחשפו לטיפול בזקנים בבית, אך לא טיפלו בעצמם	4 מרואיינים
	טיפלו פיזית בבני משפחה זקנים	6 מרואיינים

הליך המחקר

12

מסקירת הספרות ומעבודת השטח עלה כי פיליפינים אינם נוטים לבטא את רגשותיהם בקלות (Agbayani, 1994; Braun & Browne, 1998). לפיכך, הודגשה בראיונות האווירה הפתוחה והמקבלת (Bloom & Crabtree, 2006), והם התבצעו במועד ובמקום שהיה נוח למרואיין. הראיונות נערכו בדרך כלל באנגלית, למעט מרואיין אחד הדובר עברית טובה ולכן רואיין לבקשתו בעברית. משום ששפת הריאיון אינה שפת האם של המרואיינים ושל החוקרות, כוונת הדברים שנאמרו והשימוש בדוגמאות נבדקו שוב ושוב. יתרה מכך, רעיונות זהים שהעלו מרואיינים שונים, נבדקו בראיונות הבאים כדי להגדיר את החוויה המשותפת (Patton, 2002) של עובדי סיעוד פיליפינים בישראל. שאלון ההדרכה לריאיון כלל שאלות פתוחות והוביל משאלות כלליות למפורטות יותר. כדי להבין את היחסים הנוצרים בין המטפל הפיליפיני לבין הזקן הישראלי בדק המחקר את מסגרת הערכים המשפחתית של המטפל הפיליפיני. שאלת הריאיון הראשונה הייתה

אפוא "ספר לי על משפחתך בפיליפינים". שאלה זו משקפת את אופי המחקר ואינה אמורה להיות מאיימת (Bloom & Crabtree, 2006). בתשובה לשאלה זו המרואיין רשאי לספר מה שיבחר בנוגע למשפחתו. נוסף על כך, המרואיינים נשאלו שאלות באשר לכמה נושאים עיקריים: תיאור המשפחה בפיליפינים והנהוג המקובל בה בנוגע לטיפול בזקנים, תיאור המשפחות הישראליות שהמטפל נפגש עמן בארץ, ציפיותיהן ממנו, קשיים והתמודדות עמם, תפיסת הקשר בין ערכי הטיפול בפיליפינים לבין יכולת המטפל בעבודתו ותפיסת המטפל בנוגע לערכי המשפחה בתרבות הישראלית (מדרין הריאיון מפורט בנספח 1).

כל מרואיין חתם על מסמך הסכמה מרצון להשתתף במחקר. המרואיינים ביקשו בדרך כלל לקרוא את המסמך בעצמם לפני החתימה וחתמו עליו ללא שאלות. עם זאת, הודגשו בשיחה שני סעיפים מתוכו: הסודיות והאפשרות לעזוב את הריאיון בכל שלב. המטרה הייתה ליצור כבר בהתחלה סביבה בטוחה ומכבדת כלפי המרואיין ולומר לו כי באפשרותו לשלוט במצב.

ניתוח הנתונים

12

כל ריאיון הוקלט ולאחר מכן תומלל קרוב ככל האפשר למועד קיומו. משום שהתמלול נעשה בידי גורם חיצוני, הוא נבדק בהשוואה להקלטה (Creswell, 1998). מתוך התייחסות לאינטונציה שבה נאמרו הדברים נרשמו על גבי הדוחות הערות באשר לדרך הביטוי של המרואיינים ולתכנים העיקריים בדבריהם (Creswell, 1998). עם התקדמותו של ניתוח הנתונים ניתן היה לקבל תמונה על נתונים שנאספו ועל הנתונים החסרים. בהתאם לכך הוחלט אילו תכונות חשובות שיהיו למרואיינים הבאים ועל אילו שאלות נוספות יש לבקש תשובות בראיונות הבאים (Bloom & Crabtree, 2006; Polkinghorne, 2005) על-פי מידע זה נוספו משתתפים חדשים למחקר ושאלות נוספות לשאלון. למשל, חשיבותה של תחושת האמון בעבודה שבה ועלתה בכמה ראיונות בגרסאות שונות. בעקבות כך נשאלו בראיונות הבאים שאלות ממוקדות, הבודקות את המשמעות הניתנת לתחושת האמון, והמרואיינים התבקשו להדגים כיצד היא באה לידי ביטוי במסגרת המשפחתית ובעבודה.

ניתוח הראיונות נעשה בידי הכותבת הראשונה של המחקר. הכותבת השנייה קראה ובדקה כמה ראיונות וניתחה אותם במקביל. ניתוח הנתונים החל בקריאה חוזרת ונשנית של תמלולי הראיונות, שמטרתה ליצור תמונה שלמה ומאוזנת של הנתונים שהתקבלו, מעבר להתרשמות הראשונית שהתקבלה במהלך הראיון (Hsieh & Shannon, 2005). בקריאה הבאה של הפרוטוקולים ניתנה תשומת לב לכל משפט ומילה מן הנאמר כדי לקדם את התכנים במילותיהם של המרואיינים (Creswell, 1998; Hsieh & Shannon, 2005). הקודים נרשמו על גבי הפרוטוקולים, ובדף נפרד נרשמו הערות באשר למשמעויות ולתפיסות האפשריות של המרואיינים (Creswell, 1998; Hsieh & Shannon, 2005).

קידוד הקטגוריות השונות נעשה באופן תהליכי. על-פי הקידוד הראשוני על גבי הפרוטוקולים, נערכה תחילה רשימת קטגוריות. עם התקדמות התהליך חולקו הראיונות לקטגוריות ולתת-קטגוריות. ככל שנותחו פרוטוקולים נוספים, ניתן היה לראות היררכיה וסדר, כך שמספר הנושאים העיקריים צומצם, אך כל נושא הורכב מתת-נושאים (Hsieh & Shannon, 2005). בשלב האחרון נבדקה שוב רשימת המשמעויות והתפיסות האפשריות של המרואיינים כדי לאפשר חשיבה נוספת בנוגע לממצאים ובדיקה נוספת של נושאים שייתכן שלא באו לידי ביטוי עד אותו שלב. בתום המחקר אומתו הממצאים בטכניקת "בדיקת חברים", כלומר אימות הממצאים על-ידי משתתפי המחקר כדי לאשר או לשלול את מסקנות החוקרים (Baxter & Eyles, 1997).

ממצאים

13

מאמר זה מתמקד בארבע תמות עיקריות שעלו בראיונות. התמה הראשונה עסקה בערכי המשפחה הפיליפינית. התמה השנייה עסקה בקשר עם המטופל הישראלי ועם בני משפחתו. התמה השלישית עסקה בקשיים בעבודה, ואילו התמה הרביעית והאחרונה התמקדה בטכניקות לפתרון הקשיים. התמות נדונו מנקודת מבטם הסובייקטיבית של המרואיינים, כפי שעלה בראיונות עמם. המובאות מתוך דברי המרואיינים תורגמו מאנגלית מתוך הקפדה על רוח הדברים.

ערכי המשפחה הפיליפינית

12

מן הספרות עולה כי הסביבה האקולוגית שמכתיבה התרבות הפיליפינית מעודדת מחויבות וקרבה בין בני המשפחה. מנקודת המבט של תאוריית האינטראקציה הסמבולית, מחויבות זו מוגדרת במדויק באמצעות תפקידים הניתנים לבני המשפחה, והם מגובים במשמעויות חברתיות רחבות, כמו חוב של תודה (Scharlach et al., 2006), בושה (Agbayani, 1994; Braun & Browne, 1998; Braun et al., 2007) ועוד. הראיונות הדגימו את עומק המחויבות המשפחתית והעידו כיצד היא באה לידי ביטוי בתפיסת עולמם של המרואיינים.

לתפיסתם, המחויבות המשפחתית עולה בחשיבותה על צרכיו האישיים של הפרט, עד כדי כך שהיו מרואיינים שהעידו על עצמם שאילולא הצורך לדאוג למשפחה המורחבת, לא היו עוזבים את מולדתם ואת משפחתם כדי לעבוד בישראל. א' הייתה מורה בפיליפינים והרוויחה די למחייתה, אך משכורתה לא אפשרה לה לסייע כלכלית לאחיותיה, ולכן החליטה לעבוד בישראל. לשאלה מדוע החליטה לבוא לעבודה בישראל ענתה כך:

משכורתו של מורה בפיליפינים אינה גבוהה, לא מספיקה, כן, רק בשבילי זה מספיק, בשבילי. אבל אני צריכה לעזור לאחיותיי.

המחויבות המשפחתית היא הדדית. כפי שעולה מסיפורה של א' שסייעה לאחיותיה, התמיכה הכלכלית של המשפחה לפרטים בתוכה ברורה מאליה. נוסף על כך, המשפחה מעניקה תמיכה רגשית וקרבה פיזית האופייניות ליחסים במשפחה הגרעינית. מנ', נשואה ואם לילדים, פרצה בבכי כשנזכרה בחופשתה האחרונה בפיליפינים. היא יצאה לחופשה לאחר שנתיים שבהן לא התראתה עם בעלה וילדיה. אף שאמה גרה בנפרד מבעלה וילדיה, היא בחרה לבלות את לילות החופשה בחדר אחד עם בעלה ועם אמה. לדבריה, היא אוהבת את אמה, ולכן עשתה זאת:

בפעם האחרונה שהייתי בחופשה, ב־2009, חייתי ביחד, ישנתי ביחד עם אמי. עם אמא שלי ובעלי בחדר אחד. כי אני הכי צעירה במשפחה. אני אוהבת את אמא שלי.

מדברי המרואיינים עולה כי אהבה כנה היא רכיב חשוב המגדיר את היחסים בין בני המשפחה המורחבת. על מנת לשמר את המחויבות המשפחתית והאהבה קיימים כללי התנהגות ברורים, שילדים מחונכים להם מגיל צעיר ביותר. אחד מכללי ההתנהגות החשובים והבלתי מתפשרים במשפחה הוא הטון וצורת הדיבור. מרואיינים סיפרו כיצד כל הרמת קול מצדם כילדים נענתה מיד במכה על הפה. החינוך הזה כה מוטמע, עד שחלקם אמרו שאין ביכולתם לצעוק כיום, יהיו הנסיבות אשר יהיו. ז' תיארה זאת כך:

...ובמיוחד הרמת קול, לא, מעולם לא הרמנו קול בבית כי הוריי הפעילו את שמכותם, אז זה היה בלתי אפשרי. אני מיישמת זאת גם כאן. בשום אופן אני לא ארים קול.

ז' ממחישה עד כמה החינוך שקיבלה בבית להימנע מעימות הוא עמוק ומושרש. עד כדי כך שהיא משווה עימות לרשע:

בכל פעם שאני נוטה להשיב מלחמה, זה כואב לי יותר. כי אנחנו לא רשעים. אני ומשפחתי, אנחנו לא כאלה רשעים שנשיב מלחמה. כשהורינו כועסים או עושים לנו משהו, אנחנו רק בשקט. לא אומרים שום דבר רע.

מן הראינות עולה כי טון הדיבור ודרך הפנייה לזולת קשורים לאחד המאפיינים החשובים של חיי המשפחה בפיליפינים – הכבוד. כפי שהגדירו זאת המרואיינים, הכבוד מתאים לערך ההרמוניה המוצג בספרות. משמעותו, בין השאר, טון דיבור שקט והימנעות מעימות בכל מחיר (Agbayani, 1994).

בעזרת סיפור על מקום העבודה הדגימה ג' עד כמה הכבוד הוא ערך חשוב בעיניה. לדבריה, היא מוכנה לכל עבודה קשה ומעייפת ובתנאי שינהגו בה בכבוד:

אפילו שאני מאוד עייפה, עובדת ועובדת, זה בסדר. רק כבדו אותי.

מאפיין נוסף של חיי המשפחה בפיליפינים, כפי שתיארו המרואיינים, הוא אמון מובנה בין הפרטים. מג' הדגימה עד כמה ברור מאליו האמון בין בני משפחה, כאשר מדובר למשל בבקשת סיוע כלכלי:

אנחנו נותנים כסף, אנחנו לא מצפים להחזר. במשפחה שלנו... אם אחותי צריכה כסף, אני אתן לה תמיד כשהיא תצטרך. אפילו את הכסף האחרון שנשאר לי בחשבון. ואחי יעשה את אותו דבר מהר מאוד, לא צריך לדבר הרבה.

12 הקשר עם המטופל הישראלי ובני משפחתו

המרואיינים ביטאו את מאפייני הקשר הרצויים עם הזקן ובני משפחתו, את הקשיים המתעוררים בעבודה ועשויים לחבל בקשר ואת דרכי ההתמודדות עם קשיים אלו. ממצאי המחקר מלמדים כי ערכים של אהבה, כבוד ואמון, שהמרואיינים הציגו כאופייניים למשפחתם, הם בעלי משמעות בעיניהם גם כשמדובר ביחסים עם מעסיקהם הישראלים. רוב המרואיינים חוו את הקשר עם זקנים בישראל כקשר עם בן משפחה זקן. הדבר ניכר ברגשות שהובעו כלפי המטופל ובהבעת המחויבות כלפיו. ר' דיבר על יחסיו עם המטופל, והוא ראה בהם יחסים כמו בין בן לבין אב:

אני לא עובד אצלו כאילו, כאילו פועל כזה. כאילו אני הבן שלו, כי הוא מביא לי את הכבוד שלי כאילו אני הבן שלו, ואני יכול להחזיר לו את הכבוד שהוא כאילו אבא שלי.

מא', שבעת הריאיון שהתה בארץ רק שישה חודשים, התגעגעה מאוד למשפחתה בפיליפינים, אך היא מצאה את תחושת המשפחה החסרה לה בבית המטופלת בישראל:

"המעסיקה שלי מאוד נחמדה... היא תמיד מחבקת אותי... זה כמו שמצאתי משפחה כאן.

כאשר היחסים הנרקמים עם הזקנים בארץ מדמים יחסי משפחה, גם רגש האהבה בא לידי ביטוי. נ' ציין את האהבה כרכיב חיוני ביחסי העבודה עם מטופלים:

אם אתה לא אוהב את המעסיק שלך או שהמעסיק לא אוהב אותי, זה מאוד קשה לעבוד יום אחר יום.

הטיפול בבן משפחה זקן ברור מאליו בתרבות הפיליפינית. הוא אינו אמור להיות מושפע מחומרת מחלתו או מהתנהגותו של הזקן, וכך נתפס גם הטיפול בזקן הישראלי. לדברי מ', הזקן שבטיפולה היה "שובב" לעתים, כלומר נגע בחלקים אינטימיים של גופה. למרות זאת היא עדיין מתייחסת אליו כאל אב:

אני מתייחסת אליו כמו לאבי, אפילו שלעתיים הוא קצת "שובב".

חוב התודה, שהוצג בסקירת הספרות כחוב של אהבה או כהדדיות (Agbayani, 1994; Braun & Browne, 1998; Braun et al., 2007; Scharlach et al., 2006), הוצג עליידי המרואיינים כערך מרכזי המשמר את המחויבות המשפחתית. בראיונות היו שהשליכו ערך זה גם על המטופלים הישראלים. פ' תיארה את היחסים הרצויים עם הזקן בישראל:

זה כאילו לכבד אותם כמו שאנו מכבדים את הסבא והסבתא שלנו. אנחנו מתייחסים אליהם כמו לאמא, כמו להורים שלנו שמכבדים אותם כי הם טיפלו בנו קודם לכן. אז זה כמו להחזיר תודה.

מן הראיונות עלה כי גם היחסים עם בני משפחתו של הזקן הישראלי נבחנו על-פי ערכי המשפחה המוכרים מבית, ולכן המרואיינים הביעו כמיהה להכרה ולמילה טובה מצד בני משפחתו של הזקן. סיפורים של הבעת הערכה מצד בני המשפחה של הזקן הישראלי סופרו בגאווה רבה. מא' סיפרה עד כמה המשפחה משבחת אותה על עבודתה:

הם תמיד משבחים אותי, והם תמיד מעריכים אותי בכל מה שאני עושה.

על מנת לקבל מילות תודה והערכה הביעו המטפלים נכונות למאמצים רבים. המאמצים התמקדו בניסיון להימנע מעימות, משום שהימנעות מעימות היא מאפיין של חיי משפחה בפיליפינים. בפועל, מדובר בהסכמה לבצע את כל בקשות המשפחה ולא לסרב להן. ל' סיפרה כי כדי לשמור על יחסים טובים היא מבצעת גם תפקידים שידוע לה שלא נועדו לה. לדבריה, היא והמטופלת נוסעות אחת לשבוע לבית הבת, ושם היא נדרשת לסייע בניקיון ובבישול:

לפעמים אם היא רוצה שאני אעשה את זה, אני פשוט מסכימה. אפילו עכשיו בעבודה הנוכחית שלי. אני פשוט מסכימה למה שהיא רוצה. כי יש לי יחסים טובים אתם... זה לא כל הזמן, זה רק פעם בשבוע. אנחנו הולכים לבת שלה ואני עוזרת שם בבישול ובניקיון.

לדברי ג', תחושת השייכות למשפחת המעסיקים חשובה לה ביותר. עוד היא סיפרה שמשפחת המטופל נחמדה אליה מאוד. כאשר נתבקשה להסביר את משמעות המילה "נחמדה" בעיניה, היא ענתה שמשמעותה היא התייחסות אליה כאל בת משפחה ושמירה על כבודה:

נחמדים, כי הם מתייחסים אליי כמו אל חלק ממשפחתם, וזה חשוב. הם לא מתייחסים אליי כאל זרה, והם גם מכבדים אותי.

תחושת השייכות למשפחה המעסיקה דורגה כחשובה אף יותר משכר העבודה. המרואיינים נשאלו מה הדבר החשוב ביותר בעיניהם בעבודתם. גם לאחר שאלה מפורשת בנוגע לחשיבות השכר בעבודה, רק שתיים ענו שגובה השכר הוא הרכיב החשוב ביותר. שאר המרואיינים אמרו שליחסים עם המשפחות ועם הזקנים יש משקל רב יותר. א' נשאלה מה היא עבודה טובה בעיניה, ותשובתה הייתה "יחסים טובים". התבחינים ליחסים טובים, לפי הגדרתה, תואמים את ערכי המשפחה בפיליפינים – העדר עימותים, שיתוף פעולה ואמון. לדבריה, הם חשובים יותר מכסף:

בשבילי, הייתי אומרת שיש לי עבודה טובה אם יש לי יחסים מאוד טובים עם המשפחה. אבל אם יש הרבה ויכוחים ואי־הבנות בעבודה, בעבודה שלי, זה לא טוב. אם חברי המשפחה לא משתפים אתי פעולה ולא בוטחים בי, אז זו לא עבודה טובה... אחר כך בא עניין הכסף.

קשיים בעבודה

12

בשל אופי העבודה ובשל פערי התרבות חוו המרואיינים קשיים בעבודתם. הם ציינו ארבעה סוגים עיקריים של קשיים: קשיים הנובעים מנסיבות הקשורות לאופי עבודתם, קשיים הנובעים מהפרת חוזה מצד המעסיקים, קשיים הנובעים מפער תרבותי בינם לבין מעסיקהם, וקשיים הנובעים מפער בין המטפלים לבין מעסיקהם בנוגע לדרך ההתנהגות הנאותה כלפי הזקן. בראיונות עלו הן הצדדים הפיזיים והן הצדדים הרגשיים של הקשיים בעבודה.

קשיים הנובעים מנסיבות הקשורות לאופי העבודה

11

לדברי המרואיינים, המרחק מן הבית ומן המשפחה התומכת הוא אחד האתגרים המרכזיים של המטפל הפיליפיני. א', העובדת בארץ חמש שנים, תיארה זאת כך:

זה קשה לנו המטפלים, להיות מאוד רחוקים מהמשפחות שלנו. מאוד קשה.

מלבד המרחק מן המשפחה סיפרו המרואיינים על קשיים הנובעים מן הטיפול הצמוד באדם חולה. דוגמה לאחד הקשיים היא סרבנותו של הזקן לקבל טיפול. מו' סיפרה כיצד הגבר שהיא מטפלת בו מסרב לעתים לקום מן המיטה ולהתרחץ:

האבא הזה, בבוקר (אני אומרת לו) אתה צריך ללכת לאמבטיה. (הוא אומר) למה? לא צריך, אני לא רוצה.

קשיים הנובעים מהפרת חוזה מצד המעסיקים

11

המרואיינים ציינו שני סוגים עיקריים של הפרת חוזה: מניעת תנאי מחיה בסיסיים ודרישה לתפקידים שאינם חלק מחוזה העבודה. מג' סיפרה על ניסיון העבודה הראשון

שלה בישראל. חוסר השינה היה סוג של הלם בשבילה, עד כדי כך שרצתה לשוב הביתה לאחר שבוע:

הניסיון הראשון שלי לא היה טוב. בלי שינה, בלי כלום והייתי בשוק. רציתי ללכת הביתה אחרי שבוע, לחזור לפיליפינים.

חלק מהפרות החווה מתבטאות בניצול ממשי של המטפל. כאשר סופרו סיפורים כאלה, בוטא עלבון קשה בגלל פגיעה בערכי תרבות בסיסיים, כגון כבוד ואמון. ר' התבקש לשמור לזמן-מה על נכדתו של זקן שהיה בטיפולו. בזמן שהותה של הילדה בבית הזקן, ובעודו מטפל בו, היא שברה אגרטל יקר. לדבריו, בתו של הזקן ביקשה שר' ישלם את מחיר האגרטל. לתפיסתו, הוא נתן כבוד לבת כאשר הסכים לטפל בילדה, והיא לא החזירה לו באותה מטבע:

אני אמרתי לה [לאשת המטופל], הבת שלך, היא ביקשה ממני שאני אטפל עם הילדה ונתתי לכם את הכבוד. ועכשיו אני הבן-אדם הרע? משהו קרה, משהו נשבר ואני צריך לשלם את זה? לא אני שברתי את זה, לא אני עשיתי את זה.

11 קשיים הנובעים מפער תרבותי בין המטפלים לבין מעסיקיהם

לא כל המרואיינים דיברו מפורשות על פערים תרבותיים. היו שהביעו קשיים הנובעים מן הפער התרבותי, אך לא קראו לכך בשם זה. לדוגמה, תחושת אמון בין בני משפחה תוארה על-ידי המרואיינים כברורה מאליה בפיליפינים. כשנתבקשו לספר על אי-הבנות בינם לבין מעסיקיהם, הם תיארו פעמים רבות אי-הבנות, שבבסיסן עומדת תחושת חוסר אמון מצד המעסיקים. א' דיברה בלשון רבים, כשהסבירה שהשאלה החוזרת של המטופל "איפה היית" פוגעת בה, אף על פי שהיא מבינה את המניעים לשאלה:

אני לא יצאתי כל יום, כי ידעתי שהוא לא רוצה להיות לבד. אבל כשהגיע הערב, לפני שהלכנו לישון, הוא לא התכוון למה שהוא אמר, הוא אמר שזה כלום. אבל לפעמים זה פוגע. בשבילנו זה עלבון כששואלים אותנו למה הגענו מאוחר.

פער תרבותי נוסף, לדברי המרואיינים, נובע מאופיים של הזקנים הישראלים. חלק מן המרואיינים ציינו כי בניגוד לזקנים הפיליפינים, הישראלים מנסים להישאר עצמאיים ופועלים רק על-פי דרכם. ל' סיפר על תחושותיו:

אם אתה אומר שצריך לאכול או לעשות משהו, הוא (הזקן הישראלי) לא מבצע. כי בראש שלו הוא המלך, המנהיג. הוא לא רוצה לעשות מה שאתה אומר לו. אולי בראש שלו הוא חושב שהוא מעליך.

טון הדיבור וצורת הדיבור נתפסו כהבדל מהותי ביותר בין התרבויות. החינוך הפיליפיני לצורת דיבור נאותה מוביל למניעת עימותים בין בני המשפחה. הישראלים, לעומת זאת, מדברים באופן שונה. ר' דימה את אופן הדיבור הישראלי עצמו למלחמה:

את רואה קודם כול איך לדבר. הם (ישראלים) מדברים לפעמים בקול רמקול ככה... מדברים פק פק פק מלחמה... אצלנו לא מדברים ככה...

אופן הדיבור של המעסיקים הישראלים גורם פעמים רבות לעלבון צורב, אך מאחר שהחינוך בפיליפינים מעודד הבלגה ולא עימות גלוי, חלק מן העלבוניות אינם ידועים לפוגע כלל. ר' חושב שהרגישות היא החולשה של הפיליפינים. לדבריו, הכאב הנגרם בשל מילותיו של המעסיק אינו חולף במהרה:

אנחנו פיליפינים, יש לנו מתרגש מהר. אם המנהל שלנו פה אמר לנו משהו לא טוב, אנחנו מהר מתרגש, כואב לנו, זה ה־weakness שלנו, אמרו לנו עכשיו, אפילו שבועיים עבר, לא שוכח, היה בלב.

קשיים הנובעים מתפיסה תרבותית שונה בנוגע להתייחסות הנאותה כלפי הזקן מדברי המרואיינים עולה כי הם מגיעים לבית הזקן הישראלי כאשר יש להם תמונה ברורה, הלקוחה מבינתם ומתרבותם, בנוגע ליחס שהזקן אמור לקבל מבני משפחתו ומהם כמטפלים. במצב שנוצר כאשר תפיסתם של בני המשפחה שונה, המטפלים דיווחו כי הם נחשפים להתנהגות בלתי נאותה מצד המשפחה הישראלית כלפי הזקן. א' התנסתה בסיטואציה כזו. להבנתה, מדובר בניצול של זקנים על־ידי משפחתם. היא נתנה דוגמה של אישה חולת פרקינסון, שילדיה דרשו ממנה לשמור על הנכדים. לתפיסתה של א', מדובר בחוסר התחשבות באם:

11

אני לא יודעת, כי יש ילדים (ישראלים) שמנצלים את... זה מה שראיתי אצל המעסיקה הקודמת שלי. הם יודעים שהאמא שלהם חולה ועדיין, הם נותנים לה אחריות לעשות את זה (לשמור על נכדיה). ואני לא יודעת, אני לא מבינה למה.

טכניקות התמודדות עם קשיים בעבודה

12

רוב המרואיינים תיארו טכניקות התמודדות דומות עם קשיים בעבודתם, שנראו כלקוחות ישירות מן הקודים התרבותיים המוכרים מבית. ההתמודדות עסקה גם בפן הרגשי של הקושי, לא רק בפן הפיזי. נראה שאופי ההתמודדות תאם את החינוך המשפחתי ואת הרצון לעצב את היחסים עם המעסיקים לפי ערכי המשפחה המוכרים.

טכניקות התמודדות עם קשיים הנובעים מנסיבות העבודה

שני הקשיים העיקריים שעלו בראיונות והיו קשורים לנסיבות העבודה, הם המרחק מן המשפחה והקושי הכרוך בטיפול הפיזי בזקנים חולים. כדי להתמודד עם הקושי, הנובע מן המרחק מן הבית ומן המשפחה, ניסה המטפל להפוך לבן משפחה במשפחה הישראלית. ר' סיפר על הדרך שבחר כדי להתמודד עם הגעגועים למשפחתו:

אם אנחנו מבסוט בעבודה ואנחנו צריכים להגיד, הנה אנחנו מבסוט מהעבודה שלי. אתה יכול לעזור למשפחה שלי בשקט, ואני לא מתגעגע למשפחה שלי הרבה הרבה, למה אני מרגיש כאילו יש לי משפחה פה בארץ.

ההתמודדות עם הטיפול בזקנים חולים מוכרת למטפלים מן הפיליפינים. סיטואציות משפחתיות דרשו זאת מהם או לפחות חשפו אותם לטכניקות של טיפול במצבי חולי של זקנים במשפחתם. ההתמודדות עם מצבים אלו היא כפולה. מצד אחד, יש לבצע את העבודה הנדרשת, ומן הצד האחר עבודה של 24 שעות ביממה דורשת גם התמודדות רגשית של המטפל. הצורך לדחוק את רצונותיו ואת צרכיו לטובת אלו של הזקן מעורר לעתים לא מעט קשיים ואף כעסים. כדי להתמודד עם רגשות אלו סיפרו המראיינים על שימוש במניפולציות מחשבתיות, הלקוחות מתרבותם ומהלך הרוח הרצוי, לתפיסתם, בטיפול בבן משפחה פיליפיני. כאשר נ' נתקל בקושי לקבל את דרישות מעסיקתו, הוא משכנע את עצמו שהמעסיקה, כמו אמו, רוצה רק בטובתו:

אם אמא שלי, (או) המעסיקה שלי, היא אומרת זה לא טוב, אתה שם בראש שלך, למה זה לא טוב? המעסיקה, היא אומרת את זה כי (היא רוצה) יותר טוב בשבילי.

בהתמודדות עם מצבי טיפול קשים נבדלו מטפלים בעלי ניסיון טיפולי בבני משפחה זקנים מחבריהם הלא מנוסים. ז' חסרת ניסיון בטיפול בזקני משפחתה. הזקנה שבטיפולה משנה את דעתה תדיר באשר לסדר היום, ולכן ז' לא תמיד מספיקה לבצע את כל עבודות הבית הנדרשות. כדי שלא להתעמת עם הזקנה, היא קמה בבוקר כמה שעות לפניה. כך היא מסיימת את עבודות הבית עד שהזקנה מתעוררת, והיא פנויה אחר כך לכל שינוי בסדר היום שתקבע הזקנה:

כשהיא מתעוררת, הכול מסודר. כי היא מתעוררת ב־8.00 או 9.00 או 10.00 ואני, אני מתעוררת ב־5.00 או 6.00 בבוקר. אני רגילה לזה. אז כשהיא מתעוררת, הכול מסודר. כי מדי פעם היא משנה את דעתה. היא פתאום רוצה ללכת לסופרמרקט ואני לא רוצה שהעבודה תיפגע, אז אני עושה הכול לפני שהיא מתעוררת.

לר', לעומתה, ניסיון רב־שנים בטיפול בסבתו הסיעודית. בישראל הוא טיפל באדם שסירב להתרחץ, גם כאשר שכב במיטה רטובה משתן. מן ההיכרות ביניהם ידע ר' שהעישון חשוב לו מאוד, ולכן הבטיח לו סיגריה מיד לאחר הרחצה, ולא לפני:

המטפלים, זה לא רק עניין של, אם הוא לא רוצה, זהו. לא, אתה צריך לחשוב זה, מה עם האופציה. מה הוא אוהב, מה הוא לא אוהב, למה אתה יכול לעשות כאילו Reverse Psychology כזה... אם אתה יודע את העניין של הבן־אדם, דיברתי ככה וככה, אחרי חמש דקות גמרנו. צריך הרבה סבלנות, לעשות לו מקלחת, אחרי מקלחת שמים לו בגדים. "איפה סיגריה שלי?" אה, קודם כול לאכול. "אבל אתה אמרת לי אחרי מקלחת." לא, אתה יודע, הכי טעים לעשן אחרי אוכל. "נכון, נכון, הכי טעים, באמת הכי טעים" ככה הוא אמר לי ואוכל, הוא אוכל.

בניגוד להתמודדותה של ז' עם הקושי שמציבה בפניה הזקנה שהיא מטפלת בה, התמודדותו של ר' חושפת אותו לעימות ישיר עם מטופליו. הוא אינו מנסה לרצות את הזקן ולספק לו את רצונותיו. להפך, הוא מתנה זאת בכך שהזקן יבצע תחילה את מה שר' דורש ממנו.

11

טכניקות התמודדות עם קשיים הנובעים מהפרת חוזה מצד המעסיקים הישראלים לדברי המרואיינים, הפרת החוזה מצד המעסיקים הישראלים באה לידי ביטוי בעיקר במניעת תנאי מחיה בסיסיים ובניצול העובד לתפקידים שאינם חלק מחוזה העבודה. הנטייה הראשונית שעלתה מדברי המרואיינים היא הימנעות מתגובה כאשר הם נתקלים בקושי זה, משום שתגובה עשויה לגרום לעימות שאינו מקובל בתרבותם. כאשר הרגשת הניצול נמשכת, יש שחשים שעליהם להגיב. נראה כי התגובה תלויה בעוצמתה של תחושת הניצול מצד אחד, ומן הצד האחר בתחושת הקרבה למעסיקים. לר' יש יחסים פתוחים מאוד עם המטופל ומשפחתו. כשנשאל על דרך פעולתו במצבים של אי־הבנות, אמר שהוא פונה תחילה למטופל ואחר כך למשפחתו, בדרך המקובלת עליהם. בדרך זו נשמר הכבוד ההדדי ביניהם:

אני אדבר אתו ואחרי זה לילדים... הם שלוש ארבע וחמש. חמש אנשים. אנחנו יושבים כאן, אנחנו שותים ערק, אני מסדר ערק ולסגור את העניין... אף אחד לא הולך הביתה אם זה לא מסודר. זה מסודר, מחבק אחד־אחד ונשיקה וזהו סגור. עוד נשאר ככה כבוד.

כאשר תחושת הניצול כה גדולה והניכור מצד משפחת הזקן כה מודגש, כל האמצעים כשרים. בעבודתו הקודמת של ר', כאשר בני משפחת הזקן ביקשו ממנו לשמור על ילדת המשפחה ולאחר מכן ביקשו ממנו לשלם תמורת האגרטל ששברה, הוא פנה ל"קן לעובד" (עמותה המסייעת למהגרי עבודה למצות את זכויותיהם כעובדים):

הלכתי ל"קו לעובד" אחר כך, הלכתי ל"קו לעובד", אמרתי להם את העניין ככה וככה.

מהתנהגותו השונה של ר' בשני המקרים ניתן להבין עד כמה תגובת המטפל במקרים של חילוקי דעות קשורה ליחסיו עם הזקן ומשפחתו בישראל. כאשר המטפל מרגיש חלק מן המשפחה, חשוב לו לפתור את חילוקי הדעות בדרך שתשמר את הכבוד ההדדי. ואולם, כאשר תחושת העוול דומיננטית והמטפל מרגיש שהוא נושגל ממעמדו כבן המשפחה, הוא עשוי להתלונן בפני ערכה גבוהה מן המשפחה, כמו סוכנות ההשמה או "קו לעובד".

11

טכניקות התמודדות עם קשיים הנובעים מפערים תרבותיים

קשיים אלו לא עלו תמיד מפורשות כקשיים הנובעים מפערים תרבותיים. פעמים רבות הם התפרשו כחוסר אמון מצד המעסיקים. ככלל, המרואיינים היו מודעים להבדלים התרבותיים בינם לבין הישראלים. מבחינתם, כפי שעליהם להפגין כבוד כלפי הזקן, הם אמורים להפגין כבוד לתרבותו השונה. ואולם, כאשר ההבדל התרבותי מתפרש כחוסר אמון במטפל ובאופן תפקודו, הניסיון לראות בזקן ובמשפחתו בישראל בני משפחה נפגע. החינוך הפיליפיני אינו מעודד הבעת רגשות, ובוודאי לא רגשות קשים. לדברי המרואיינים, עם תחושות של עלבון וכעס על האדם להתמודד לבדו ולא לבטאן במילים ולגרום לעימותים. א', שהזקן שבטיפולה שאל אותה בחזרה מחופשה של כמה שעות היכן הייתה, רואה בכך חוסר אמון כלפיה. בתגובה לכך היא תיארה עלבון קשה, בין השאר משום שהייתה רוצה לראות בזקן בן משפחה. עם זאת, תגובתה הייתה "אני פשוט שותקת":

אז אני פשוט בשקט ולפעמים זה כואב ובה לבכות... אני מבינה, אבל לפעמים זו הרגשה סנטימנטלית שמרגישים בלב. שאת מתגעגעת למשפחה שלך ומישהו אומר לך... אני מחשיבה אותו כמשפחה שלי כאן והוא עושה לי ככה... אני רק שותקת ועושה את כל העבודה שלי. פשוט שותקת.

ההתעקשות של הזקן הישראלי לשמור על עצמאותו מציבה בפני המרואיינים קושי תרבותי נוסף, הנובע מן השוני הנתפס בינו לבין הזקן הפיליפיני. עם זאת, קושי זה הוא אחד הקשיים המאפיינים טיפול בזקן, ולכן ההתמודדות עמו דומה. לדברי המרואיינים, יש לנהל את ענייניו של הזקן בכבוד, אך בלי לוותר על מילוי צרכיו, גם כשהוא מתנגד. מג' טענה שהזקנה היא בעלת הבית, אך למעשה המטפלת, שמנהלת הכול, היא בעלת הבית:

היא בעלת הבית, המעסיקה שלי. והמטפלת, מנהלת הכול כאילו היא בעלת הבית.

טכניקות התמודדות עם קשיים הנובעים מתפיסה תרבותית שונה בנוגע להתייחסות הנאותה כלפי הזקן

התרבות הפיליפינית מדריכה את הצעירים לנהוג בכבוד במבוגרים, ובוודאי בזקנים, ולכן נטייתם הטבעית של הפיליפינים היא להציב בראש סדר העדיפויות את צרכיו ואת רצונותיו של הזקן. כאשר נדמה שמשפחתו של הזקן בישראל אינה נוהגת כך, נטייתם הראשונית של העובדים הפיליפינים היא לעמוד לצדו. ואולם, בבואם לבחור בדרך ההתמודדות הנאותה מול המשפחה, ניצבת בפניהם דילמה: האם מתפקדים להעיר לבני משפחתו של הזקן, או שמתוקף היותם מועסקים עליידם עליהם לקבל את התנהגותם בשתיקה ולהימנע מעימות עמו. נראה שהדרך שבה בחרו המרוויינים תלויה בין השאר בניסיונם הטיפולי מבית ובתפיסת מקומם במשפחה הישראלית. א' היא בעלת ניסיון עשיר בטיפול בזקני משפחתה, והיא מרגישה כאחת מבני משפחתו של הזקן שבטיפולה. כאשר היא חשה שבני משפחת הזקנה שבטיפולה נותנים לאמם תפקיד הגורם לה לחץ רב מדי, היא העירה להם על כך:

אמרתי להם, אתם לא יכולים לתת לאמא שלכם אחריות כזאת. כשאתם נותנים לה אחריות כזאת, היא נעשית עצבנית, היא נסערת. אבל עדיין, הם לא מבינים.

פנייתה של א' לילדיה של הזקנה סיכנה אותה בעימות ישיר עמו. היא הביעה חוסר הסכמה למעשיהם, אף שלא נגעו ישירות לעבודתה או לחוזה עמה והעירה להם על כך. מ', לעומתה, חסרת ניסיון בטיפול בזקנים מבית. אף על פי שלבתו של הזקן שבטיפולה אין טענות כלפי עבודתה, היא קוראת למי "נסיכה" ומעירה לה לעתים על חוסר דיוק בעבודתה. לתחושתה, הבת מנהלת את אביה בלא להתייחס לרגשותיו, ולכן מ' רואה, כחלק מתפקידה, את החובה למתן התייחסות זו ולאפשר לו לפעמים לנהוג כרצונו, גם בניגוד לדעת בתו ורופאיו, שציוו עליו לטייל בכל יום. בניגוד לדרכה הישירה של א', היא מסתירה מן הבת את העובדה שלפעמים הוא אינו רוצה לצאת לטייל, והיא מסכימה לכך:

לפעמים, מה שהוא רוצה, אני נותנת לו מה שהוא רוצה. אם הוא לא רוצה לצאת, הבת שלו ממש מתעצבנת. כי הבת שלו מאוד רוצה שהוא יצא לטייל. אני לא אומרת לה, לבת. כי אני רוצה שהוא יעשה מה שהוא רוצה.

הסתרת האמת של מ' עשויה לנבוע מחוסר הניסיון הטיפולי או מן המסרים הביקורתיים שהיא מקבלת ממעסיקתה. ייתכן שבשל חוסר הניסיון היא אינה בטוחה בנכונות שיקוליה המקצועיים. לחלופין, ייתכן שמסריה של הבת מציינים בעיניה את חוסר שייכותה למשפחה, ולכן היא אינה מרגישה ביטחון לספר על רגשותיה באופן ישיר. מן הממצאים עולה כי הנטייה הראשונית ביחסי מטפלים פיליפינים עם מעסיקיהם היא הימנעות מעימות גלוי. כדי שלא להגיע לעימות, נעשה שימוש במניפולציות

מחשבתיות שונות, שמטרתן שינוי הלך הרוח הפנימי. כאשר טכניקה זו אינה יעילה, יש כעס ובכי, אך בדרך כלל לא בגלוי. רק כאשר אין יחסי כבוד ואמון, דיווחו המטפלים על פנייה לגורמים חיצוניים או על עזיבה.

13 דיון

מחקר זה בדק את חוויית הטיפול והשהות של העובד הפיליפיני בישראל דרך תפיסת ערכיו בארצו. מטפלים פיליפינים בוקנים מוגדרים לעתים כבלתי נראים. הם מובאים ממדינתם על מנת לטפל באוכלוסייה של זקנים, שהיא עצמה נתפסת כבלתי נראית. יתרה מכך, עבודתם היא בעלת מעמד נמוך בעולם המערבי, והיא נעשית באופן בלתי נראה, ביחידות ובתוך בתים (Ayalon et al., 2008; Tung, 2000). מחקר זה פותח צוהר לעולמם של אנשים אלו ודן בעבודתם בהקשר של מקורותיהם התרבותיים, המשפחתיים והחינוכיים. ממצאיו יכולים לשפוך אור על הסיבות לסוגיות העולות בשדה בין המעסיקים לבין העובדים הפיליפינים ולשמש מקור לפתרונות אפשריים.

בגלל תרבותם המופנמת, שאינה מעודדת הבעת רגשות ובעיקר רגשות או מחשבות היכולים לעורר אי-נעימות (Agbayani, 1994; Braun & Browne, 1998; Braun et al., 2007), עלה בתחילת המחקר חשש כי מרואיינים פיליפינים ימנעו ממתן מידע רב באשר לתחושותיהם בעבודתם. בדיעבד התברר שהשאלות שהתייחסו למשפחה ולערכי התרבות בפיליפינים, נתפסו כהתעניינות אמיתית בתרבותם, ולכן הם נענו ברצון ובהתלהבות.

מן הראוינות ומסקירת הספרות עולה כי המערכת האקולוגית המשפחתית של הפיליפינים (המיקרוסיסטם) קרובה מאוד לפרט ומעניקה לו תמיכה כלכלית ורגשית בכל שלב בחייו. ניתן להסיק מכך שכאשר מטפל פיליפיני מגיע לעבודה בחו"ל, הוא עשוי לחוות בדידות וניכור בגלל המחסור בסביבה התומכת, שהורגל לה במולדתו. כפי הנראה, זו הסיבה לכך שהמצב הטוב ביותר בשבילו הוא יצירת מערכת משפחתית דומה לזו שהוא מכיר מביתו גם בבית הזקן שבטיפולו. ולראיה, מרואיינים שהביעו שביעות רצון בעבודתם הם מי שתיארו מערכת יחסים המאפיינת את העבודה במושגים הלקוחים מחיי המשפחה בפיליפינים, כגון כבוד, אהבה ואמון. חלקם אף הביעו בפירוש את שאיפתם להתקבל כחלק מן המשפחה הישראלית. תופעה זו, של ניסיון של מטפלים פיליפינים להרגיש שייכות משפחתית אל הזקן שבטיפולם, ידועה כאופיינית למטפלים פיליפינים (Ayalon, 2009b; Braun et al., 2007; Tung, 2000). המחקר מציע הסבר לתופעה זו, הטמון בצורך הקיומי של המטפלים בתמיכה וביחסי אמון משמעותיים וקרובים לאורך כל חייהם. ניתן לראות שצרכים אלו נובעים ממערכת הסמלים המשפחתית, הבאה לידי ביטוי בחינוך הילדים במשפחה הפיליפינית ובדרך החיים המקובלת במשפחה, כפי שתיארו המרואיינים.

הקשר בין שתי המערכות של המטפל הפיליפיני, משפחת המוצא והמשפחה הישראלית, מיוצג ברמה השנייה במודל האקולוגי – המזוסיסטם (Meso-system). רמה זו עוסקת בקשרים וביחסי הגומלין בין המערכות שהפרט משתייך אליהן (Bronfenbrenner, 1994). הביטוי לכך במחקר זה הוא בפרשנות שנתנו המרואיינים לאירועים בעבודתם ותגובותיהם לאירועים אלו, הלקוחות מקשרי המשפחה המוכרים להם מתרבות המקור. מדברי המרואיינים עולה שמטפלים הפגינו סובלנות וסבלנות כלפי קשיים הכרוכים בטיפול בזקן הישראלי, כפי שמקובל במשפחתם. נראה שהם העתיקו את היחס המקובל כלפי זקנים במשפחתם ליחס שנתנו לזקן הישראלי. יש שמצאו במערכת יחסים זו תחליף למערכת יחסים עם הורה שנפטרה או הקלת הגעגוע להורה רחוק. המשמעות המעשית היא קבלת התנהגותו של הזקן בסבלנות ובאהבה, גם אם היא אינה נעימה וקשה לטיפול. לקבלה זו יש אמנם גבולות ובמקרים מסוימים מטפלים מחליטים לעזוב את עבודתם ולא להמשיך ולהתמודד עם הקשיים, אך הממצאים מראים כי בכוחם של יחסים טובים עם הזקן ובני משפחתו להרחיב גבולות אלו ולהעצים את מוכנותם של המטפלים לספוג התנהגות קשה לזמן רב.

כאשר מדובר בבני משפחתו של הזקן, ציפיות נוספות מן הקשר עלו לדיון. מבחינת המרואיינים, גם מערכת יחסים זו אמורה לדמות יחסי משפחה, וגם היא נמדדת בהימצאותם או בחסרונם של ערכי משפחה מוכרים. עם זאת, הם הביעו ציפייה להכרה במאמץ המושקע בטיפול בזקן ולהכרת תודה על כך מצד בני משפחתו. לשם כך הסכימו המטפלים למלא תפקידים שאינם במסגרת החווה, כאשר זכו להכרה על עבודתם או לפחות נמנעו מעימות עם מעסיקים שהם מעריכים. ממצאים אלו מסבירים כיצד הקשר בין המטפלים לבין מעסיקהם נתפס ברוב הבתים כטוב למרות השונות הרבה בין התרבויות. לפיליפינים כישורים וגישה מבית לטיפול בזקנים, ומתוך חינוכם הם שואפים להימנע מעימות. גורמים אלו מבטיחים ברוב המקרים שקט ביחסים עם הזקנים ובני משפחותיהם. מעסיקים, המעריכים תכונות אלו של מטפליהם הפיליפינים ומביעים זאת בפניהם, יוצרים אף בלי ידיעתם מערכת יחסים סמלית המוכרת למטפל מבית, והם עשויים לזכות במטפל מסור, המוכן להתאמץ למענם במידה רבה.

החוקרים ייחסו את הצורך של עובדי סיעוד מחו"ל ליצור יחסים קרובים עם המטופל ובני משפחתו לניסיון לשמר את מקום העבודה ולתלות במעסיקים (Doyle & Timonen, 2009; Martin-Matthews et al., 2010; Timonen & Doyle, 2009). ממצאי מחקר זה עולה כי כשמדובר בפיליפינים, יש בכך גם ביטוי לצורך הכמעט הקיומי ליצור יחסים דמויי משפחה עם המטופל ומשפחתו בישראל. צורך זה נובע מתמיכה משפחתית רחבה ומשמעותית, המקיפה את כל תחומי החיים שהם מכירים במשפחת המוצא. תכונה זו באה לידי ביטוי גם בהיבט רחב יותר. מהגרי עבודה פיליפינים נוטים ליצור לעצמם קהילות ורשתות חברתיות מקומיות ואף כלל-עולמיות, שמטרתן שימור קשרים בין-אישיים, תמיכה ועזרה הדדית נרחבות (Liebelt, 2008).

אף על פי כן, קושי הוא חלק בלתי נפרד מיחסי תלות קרובים כל כך, כמו היחסים הקיימים בין זקנים לבין מטפליהם (Lyons, Zarit, Sayer, & Whitlatch, 2002). בזיקה לתאוריית האינטראקציה הסמבולית, דברי המרואיינים מצביעים על הדרך שבה מתורגמים התפקידים הסמליים ומערכות היחסים שנלמדו במשפחת המקור למפגש עם המשפחה הישראלית. מן הראיונות עולה עוד כי ההתמודדות עם קשיים תלויה בשלושה מדדים עיקריים: מידת ההיכרות הקודמת של המטפל עם קושי דומה ממשפחתו או מדרך חינוכו, יחסיו של המטפל עם מעסיקיו וניסיונו המעשי הקודם בטיפול בזקני משפחתו. מדברי המרואיינים ניתן להבין כי כאשר הקושי מוכר, טבעי להתמודד אתו בטכניקה ובהלך הרוח המוכרים מן הטיפול בזקנים במשפחת המקור. למשל, סרבנות של זקן היא דילמה מוכרת למטפלים, והטכניקות להתמודדות עמה ידועות לפיליפינים מניסיון אישי או משפחתי. לפיכך, ניתן להעתיק טכניקות אלו לטיפול בזקן, ולכל היותר לשנותן מעט כדי להתאימן לסיטואציה. לעתים הקושי אינו מוכר, אך הוא נתפס כחלק מן העבודה הטיפולית המוכרת. דוגמה לכך היא הניסיון של הזקן הישראלי לתפקד באופן עצמאי למרות חוסר יכולתו הפיזית. התנהגות זו אינה אופיינית לזקנים בפיליפינים, אך מדובר בקושי הנתפס בעיני המרואיינים כנובע מהתנהגות הזקן. אף אם קושי מסוים אינו מוכר, התמודדות עם התנהגות קשה של זקנים היא חלק מן הטיפול בהם. גם במקרה זה ניתן אפוא להעתיק את הטכניקות המוכרות מן המסגרת המשפחתית בפיליפינים ולהתאימן לזקן הישראלי. לעומת זאת, כאשר עלו בראיונות קשיים שאינם מוכרים למטפלים, כמו מניעת תנאים או חוסר אמון, דרך ההתמודדות תוארה בדרך כלל כמותנית ביחסים עם המעסיקים. התגובה הראשונה היא לרוב הסתרת רגשות קשים, כמקובל בתרבות הפיליפינית (Agbayani, 1994). מרואיינים רבים ציינו שהם בוכים בסתר מתוך עלבון, תסכול וקושי. על-פי הממצאים, כאשר המצב הקשה מתמשך, יחסים טובים בין המטפל לבין המעסיק גרמו בדרך כלל לכך שהמטפל הביע את רגשותיו בפני המעסיקים. כאשר היחסים לא היו כאלה, היו שראו את עצמם רשאים לפנות לגופים חיצוניים או לעזוב את עבודתם. עם זאת, ייתכן כי לא תמיד כשהיחסים עם המעסיקים מעורערים, הבחירה המיידית היא עזיבתם וניתוק היחסים עמם, וקיימים שיקולים נוספים לנקיטת צעד כזה או אחר.

הסבר אפשרי לדפוס התנהגות זה הוא שמבחינת המטפל הפיליפיני, המשפחה הישראלית היא קבוצת השייכות שלו בישראל. כמקובל בחברות שיתופיות, כאשר הקבוצה מתפקדת כקבוצת שייכות, פנייה לקבוצה אחרת היא פסולה (Greif, 1994). כאשר הקבוצה אינה פועלת על-פי הקודים המוסכמים של קבוצת שייכות, היא מפסיקה להיתפס כך משלב מסוים. במקרה כזה ניתן כנראה לראות בה קבוצה חיצונית ולהפיר את הנאמנות אליה. אף על פי שהממצאים מראים שאין מדובר בשכפול מושלם של היחסים ממשפחת המקור למשפחת המעסיק בישראל, הם מצביעים על כך ששכפול מסוים קיים, וטיב היחסים עם המעסיקים מוגדר ונמדד במושגים של משפחת המקור. אחת הטעויות של מעסיקים עשויה להיות פירוש השקט של העובד הפיליפיני כהוכחה לשביעות רצון.

המעסיקים אינם יכולים להיות מודעים תמיד למתרחש אצל העובד הפיליפיני, ואכן מדברי המרואיינים נובע כי בגלל חינוכם הם נוטים להימנע מלבטא רגשות לא נעימים. בפועל, ניתן לראות משפחות ישראליות הנתקלות בתדהמה בצד האחר של המטפל השקט והמנומס, מטפל המפגין חוסר נאמנות, חוסר נימוס או נעלם מעבודתו בלי שאיש יבין מה אירע פתאום.

מן הראיונות עולה כי גם לניסיון הטיפולי מבית יש קשר לאופן ההתמודדות עם קשיים בעבודה. מטפלים שצברו ניסיון מעשי בטיפול בזקנים במשפחתם, העזו לקבל עליהם יוזמות בטיפול בזקן, שלא היו אופייניות למטפלים חסרי ניסיון. למשל, בניגוד למקובל בתרבותם הם הסתכנו בעימות עם המטופל או בני משפחתו משיקולים מקצועיים. ניסיון טיפולי מבית ויחסים טובים עם המעסיקים אפשרו למטפלים אלו לפעול למען הזקן שבטיפולם מתוך שיקול מקצועי ולא אישי.

למרות חשיבותו יש למחקר מגבלות אחדות. ראשית, המדגם שנבחר למחקר קטן, וממצאיו יכולים לשמש רק בסיס למחקרי המשך. שנית, כלי המחקר היה ראיונות עומק. הראיונות התנהלו באנגלית, שאינה שפת אמם של המרואיינים או המראיינת. בריאיון כזה קיים חשש לאי־הבנה הדדית, מאחר שהמילים המתארות תחושות שונות משפה לשפה ומתרבות לתרבות (Polkinghorne, 2005).

מחקר זה הוא מחקר איכותני. הוא מתבסס על מדגם קטן, ולכן דרוש מחקר רחב יותר כדי לאשש את ממצאיו, בעיקר אלו הנוגעים להתמודדותם של מטפלי סיעוד פיליפינים עם קשיים העולים בעת הטיפול בזקן בישראל. ייתכן שהמחקר הבא צריך להיות בעל אופי כמותי על מנת לבדוק את קיומם של קשרים בין המשתנים השונים, כפי שעלו במחקר זה. עם זאת, חשוב לציין כי ההתמודדות עם קשיים בעבודת המטפל תוארה גם במחקרים אחרים (Doyle & Timonen, 2009; Martin-Matthews et al., 2010). מחקר זה מסביר את בחירתן של דרכי ההתמודדות של מטפלים פיליפינים ומעגן אותן בערכים של תרבות וחינוך. המחקר ממחיש כיצד ערכי תרבות מבית קשורים לתפיסת תפקידו של המטפל ולפרשנות הניתנת לאינטראקציות עם המעסיקים. לפיכך, יש חשיבות למחקרים המרחיבים את הבנת תרבותם של מהגרי עבודה ממוצאים שונים, נוסף על מחקרים העוסקים במהגרי עבודה ככלל.

חיכוכים ואי־הבנות עשויים לפגוע ביעילות הטיפול בזקנים (Lyons et al., 2002), ולכן מניעתם חשובה לזקנים ולבני משפחותיהם, וגם למטפלים עצמם. חשיפת התרבות הפיליפינית בפני המעסיקים עשויה למנוע חלק מאי־ההבנות. על־פי ממצאי המחקר, כדי להעלות את שביעות הרצון של המטפל, ובעקבות כך את שביעות הרצון של הזקן שבטיפולו, נדרשת השקעה מעטה. לא תמיד מדובר בכסף, ולעתים די להשתמש בקודים החברתיים המוכרים למטפל ממשפחתו, כגון הבעת אמון וכבוד כלפי המטפל, כדי לעצב מערכת יחסים פתוחה וליצור מחויבות גדולה יותר מצד המטפל.

סוכנויות ההשמה בישראל הן הגוף המחבר בין המטפלים לבין מעסיקהם. לא תמיד יש לעובדים בהן היכרות עם התרבויות של המטפלים הזרים, המגיעים מארצות שונות.

נוסף על כך, מוטל עליהן לחץ רב לבצע השמות במהירות, לפני שסוכנות אחרת תעשה זאת במקומם, ולבצע החלפות מעטות ככל האפשר (Ayalon et al., 2008). היכרות עם התרבות הפיליפינית יכולה לתרום לעובדים בפתרון בעיות הנובעות מהבדלי התרבות ולמנוע החלפות מיותרות של עובדים. זאת ועוד, מטפלים פיליפינים זקוקים לתמיכה רגשית רבה מצד אנשי מקצוע בגלל אופי עבודתם ובגלל אופיים המופנם. מידע על התרבות הפיליפינית ועל ציפיותיהם של עובדים פיליפינים מעבודתם יוכלו לסייע לעובדים המקצועיים להיענות באופן מדויק יותר לצורכיהם הרגשיים.

מקורות 13

כהונאי, ס' (2003). מסמך רקע כלכלי בנושא ההכרה בעבודה בתחום הסייעוד כעבודה מועדפת: הצעת חוק לתיקון חוק הביטוח הלאומי (עבודה מועדפת), התשס"ג – 2003. אוהור ב'28 באוקטובר, 2010 מתוך <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/docs/m00724.docs>
הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2013). עובדים זרים שנכנסו לישראל, 2012, הודעה לעיתונות מ'30 ביולי, 2013. אוהור מתוך www.cbs.gov.il

- Agbayani, S. P. (1994). Filipino American culture and family: Guidelines for practitioners. *Families in Society*, 75, 429-437.
- Ayalon, L. (2009a). Fears come true: The experience of older care recipients and their family members of leave-in foreign workers. *International Psychogeriatrics*, 21, 779-786.
- Ayalon, L. (2009b). Family and family-like interaction in households with round-the-clock paid foreign carers in Israel. *Ageing & Society*, 29, 1-16.
- Ayalon, L., Kaniel, M., & Rosenberg, L. (2008). Social workers' perspectives on care arrangements between vulnerable elders and foreign home care workers: Lessons from Israeli/Filipino caregiving arrangements. *Home Health Care Services Quarterly*, 27, 121-141.
- Baxter, J., & Eyels, J. (1997). Evaluating qualitative research in social geography: Establishing 'rigour' in interview analysis. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 22, 505-525.
- Bloom, B. D., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40, 314-321.
- Braun, K. L., & Browne, C. V. (1998). Perception of dementia, care giving and help seeking among Asian and Pacific islander Americans. *Health and Social Work*, 23, 262-274.

- Braun, K. L., Browne, C. V., & Arnsberger, P. (2007). Filipinas as residential long-term care providers: Influence of cultural values, structural inequity and immigrant status on choosing this work. *Journal of Gerontological Social Work, 48*, 439-455.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. *Readings on the Development of Children, 2*, 37-43.
- Builtjens, R. P., & Noorderhaven, N. G. (1996). The influence of national culture on strategic decision making: A case study of the Philippines. Tilburg, Holland: Faculty of Economics & Business Administration Tilburg University.
- Carlos, M. R. D. (2010). *Filipino careworkers in ageing Japan: Trends, trajectory and policies*. Kyoto and Seta, Japan: Ryukoku University Press.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. London, England, & New Delhi, India: Sage.
- Doyle, M., & Timonen, V. (2009). The different faces of care work: Understanding the experiences of the multi-cultural care workforce. *Ageing & Society, 29*, 337-350.
- Greif, A. (1994). Cultural beliefs and the organization of society: A historical and theoretical reflection on collectivist and individualist societies. *Journal of Political Economy, 102*, 912-950.
- Harwood, J., Giles, H., Ota, H., Pierson, H. D., Gallois, C., Ng, S. H., ... & Somera, L. (1996). College students' trait rating of three age groups around the Pacific Rim. *Journal of Cross-Cultural Gerontology, 11*, 307-317.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research, 15*, 1277-1288.
- La Rossa, R., & Reitzes, D. C. (1993). *Symbolic interaction and family studies*. In P. G. Boss, W. J. Doherty, R. La Rossa, W.R. Schumm, & S. K. Steinmetz (Eds.), *Sourcebook of family theories and methods: A contextual approach* (pp. 135-163). New York, NY: Springer.
- Liebelt, C. (2008). "We are the Jews of today": Filipino domestic workers in Israel and the language diaspora. *HAGAR, Studies in Culture, Polity and Identities, 8*, 105-128.
- Lyons, S. L., Zarit, S. H., Sayer, A. G., & Whitlatch, C. J. (2002). Caregiving as a dyadic process: Perspectives from caregiver and receiver. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 57b*, 195-204.
- Malhorta, R., & Kabeer, N. (2002). *Demographic transition' inter-generation contracts and old age security: An emerging challenge for social policy in*

- developing countries*. Brighton, England: Institute of Development Studies.
- Martin-Matthews, A., Sims-Gould, J., & Naslund, J. (2010). Ethno-cultural diversity in home care work in Canada: Issues confronted, strategies employed. *International Journal of Ageing and Later Life*, 5(2), 77-101.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Peterson, J. T. (1993). General extended family exchange: A case from the Philippines. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 570-584.
- Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 137-145.
- Scharlach, A. E., Kellan, R., Ong, N., Baskin, A., Goldstein, C., & Fox, P. J. (2006). Cultural attitudes and caregiver service use: Lessons from focus groups with racially and ethnically diverse family caregivers. *Journal of Gerontological Social Work*, 47, 133-156.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982). Commitment, identity salience and role behavior. In W. Ickes & E. Knowles (Eds.), *Personlity roles and social behavior* (pp. 199-218). New York, NY: Springer Varlag.
- Timonen, V., & Doyle, M. (2009). Caring and collaborating across cultures? Migrant care workers' relationships with care recipients, colleagues and employers. *European Journal of Women's Studies*, 17, 25-41.
- Triandis, H. C. (2000). Culture and conflict. *International Journal of Psychology*, 35, 145-152.
- Tung, C. (2000). The cost of caring: The social reproductive labor of Filipina live-in home health care givers. *New Frontiers*, 21, 61-82.
- Yeh, K. H., & Bedford, O. (2003). A test of the dual filial piety model. *Asian Journal of Social Psychology*, 6(3), 215-228.

נספח

שאלון עזר לריאיון

השאלון משמש מסגרת לריאיון. ייתכן שלא כל השאלות יישאלו וייתכן שיישאלו שאלות נוספות כדי להבהיר את נושאו.

ספר/י לי על משפחתך

האם יש זקנים במשפחתך?

מה הקשר שלך אתם?

אם יש זקנים שזקוקים לטיפול במשפחה? מי מטפל בהם?

מה תפקידי המשפחה הנהוגים בפיליפינים בנושא הטיפול בזקנים?

האם תפקידים אלו מולאו גם במשפחתך?

האם היה לך ניסיון בטיפול בזקנים לפני שהגעת לישראל?

למה החלטת לבוא לעבוד בישראל?

למה החלטת לעבוד דווקא בטיפול זקנים?

ספר על עבודתך

מה מצפים ממך הזקן ובני משפחתו בעבודה?

אילו מן הציפיות אתה ממלא בפועל?

עם אילו ציפיות ממך אינך מסכים?

ספר לי אם יש אי-הבנות המתעוררות בינך לבין הזקן ומשפחתו

ספר על רעיונות שלך שיישמת בעבודתך

מה את/ה עושה כאשר הזקן מתנגד לקבל טיפול שהוא צריך לקבל?

האם אתה חושב שאתה מטפל טוב לזקן? למה?

האם יש לכך קשר לניסיון שרכשת במשפחתך? אם כן, מה הקשר?

האם, לדעתך, המשפחה בישראל מטפלת בזקנים כראוי?

אילו הבדלים קיימים בין הטיפול בזקן בפיליפינים לבין הטיפול בו בישראל?

מה הכי חשוב לך בעבודה או מה נחשבת בעיניך עבודה טובה?

איזו עבודה היית רוצה לילדיך?