

לפניך שני מאמרים.
קרא אותם וענה על השאלות בשאלון המחברת המצורף.

מאמר 1

בדרך אל האושר

מאת יעל אלנתן

רוב האנשים צריכים לעבוד כדי להתפרנס, והם רוצים גם להיות מאושרים. איך שני הדברים הללו עולים בקנה אחד? האם בעולם המתבסס על עבודה, עולם שבו האדם נחשב למשאב, אפשר בכלל למצוא את הדרך הנכספת לאושר? אף על פי שמדובר בשאלה סובייקטיבית, פרופסור יורם יובל¹, שחוקר את נושא האושר, מציע נוסחה חדשה שעובדים ומנהלים יכולים להיעזר בה.

בחברה שלנו, כששואלים אנשים אם הם מאושרים והתשובה חייבת להיות "כן" או "לא", התשובה של 85% מהנשאלים תהיה "כן", אומר פרופסור יובל. אבל לפי מה האדם קובע אם הוא מאושר או לא? "כשאנחנו מדברים על אושר אנחנו מתארים פעמים רבות חוויה או רגש. אני סבור שכדי להיות מאושרים יותר, עלינו להבין שאושר בא לידי ביטוי בפעולה. השאלה אם אנחנו חווים אושר או יוצרים אותו היא שאלה מהותית."

יש כיום שתי שיטות למדידת אושר: האחת בודקת את ההרגשה בהווה, והאחרת את המבט לעבר. לפי השיטה האחת, "הכאן והעכשיו" של האדם הם שמלמדים על רמת האושר שלו – ההסתכלות שלו על ההווה. לפי השיטה האחרת, האושר נמדד על פי ההתייחסות של האדם לדברים שקרו לו בעבר. חוויה טובה מן העבר מעלה את רמת האושר שלו בהווה.

יובל מציג משוואה שמשתמשים בה כיום להגדרת אושר, ולפיה אושר הוא שילוב בין הנאה ובין עשייה שיש בה משמעות. הוא מוסיף כי במשוואה זו החלק של ההנאה קטן יותר מן החלק של המשמעות. ותרבות הצריכה המערבית משווקת לנו תפיסה ולפיה רק הנאה גורמת לאושר, ולפי יובל זוהי תפיסה שאינה נכונה.

כיצד כל זה קשור לאושר שלנו במקום העבודה? בעולם שלנו יש מיתוס שקרי ולפיו עדיף שלא לעבוד מלעבוד. שקר נוסף הוא שעבודה קלה טובה יותר מעבודה קשה. אם אתם רוצים לדעת אם העבודה שלכם תורמת לאושרכם, שאלו את עצמכם אם הייתם עובדים בה גם ללא תמורה כספית. אם הייתם עושים זאת, סימן שעבודתכם מעניקה לכם אושר.

שביעות רצון ממקום עבודה מושפעת מכמה גורמים. החשוב שבהם הוא מידת החשיבות וההשפעה של עבודה זו. כדי שאדם יהיה מאושר במקום עבודתו צריכים להתקיים שלושה תנאים: העבודה צריכה להיות מאתגרת, אפשרית לביצוע וכזו שנראית לעובד חשובה ומשמעותית. לכן אין זה חשוב כל כך מה האדם עושה, אלא המשמעות שהוא מוצא במה שהוא עושה.

* מעובד על פי אלנתן, י, "בדרך אל האושר", דבר ראשון, 16/11/2018, אוחזר מ-davar1.co.il.
1 פרופסור יורם יובל הוא פסיכיאטר וחוקר מוח. הוא מרצה בפקולטה לרפואה ובמחלקה לפסיכולוגיה של האוניברסיטה העברית בירושלים.

30 עולם העבודה הולך ומשתנה ואיתו גם הדור. בני דור ה-Z, צעירים עד גיל עשרים וחמש שגולדו לתוך עולם הטכנולוגיה, נכנסים לשוק העבודה ומביאים עימם תפיסות חדשות בנוגע לציפיות של העובד מן העבודה – הקשר בין העבודה ובין החיים מחוץ לעבודה עולה לדיון ביתר שאת. פעם סברו שכדי שעובד יעבוד היטב, המנהל צריך לפקח עליו מקרוב, אולם היום מבינים שאין זו הדרך. אם מדובר במטלות קלות ולא מורכבות ייתכן שזו הדרך, אך בנוגע לעבודות מורכבות הוכח שדמת הביצוע של העובד יורדת ככל שמפעילים עליו לחץ.

לבני דור ה-Z קשה יותר לעבוד תחת לחץ בהשוואה למבוגרים מהם. לטענת יובל, הסיבה לקושי זה היא שצעירים אלה חוו בילדותם "הורות הליקופטר" – קשר בין הורים לילדיהם שבו ההורים "מסתובבים" מעל ילדיהם כל הזמן כדי להיות מוכנים לחלצם מכל צרה. צעיר שחווה "הורות הליקופטר" נוטה לדאוג במנהל שלו דמות סמכותית כמו הוריו, וכך המנהל בעבודה נהפך למטפל. "בעבור העובד הצעיר אתה לא רק מנהל, אלא גם סוג של הורה", אומר יובל.

אך עוזרים לבני הדור הצעיר להצליח ולהיות מאושרים במקום העבודה? כדי לעזור להם להצליח בעולם העבודה היחס כלפיהם חייב להיות אישי. בעיני יובל, "משאבי אנוש"² הוא מושג נורא, משום שהוא גורם לעובד להרגיש שהוא משאב, ואילו העובד צריך להרגיש שהוא התכלית ולא רק האמצעי.

מחקרים שנעשו על אנשים מצליחים ומשפיעים בחברה מראים שהם חונכו לאחריות ולעצמאות כבר מגיל צעיר, וכישורי הניהול שרכשו בחינוכם הם שתורמו להצלחתם. המסקנה היא ש"הורות הליקופטר" פוגעת בהצלחה של הצעירים שחוו אותה. מה שמפתיע בבני דור ה-Z הוא שאם יש להם מטרה נעלה הם מתגייסים לה. "ברגע שיש מטרה ראויה, אנשים מאושרים יותר", אומר יובל ומוסיף שהתגייסות למטרה נעלה אינה מתבטאת בהכרח באירועים גדולים: "אפילו פעולה קטנה של נתינת תורמת להרגשה הטובה".

"לקשרים בעבודה, בייחוד בקרב הדור הצעיר, יש חשיבות רבה. אין תחליף לקשר. הצורך בקשר הוא מולד וטבעי", אומר יובל ומציין שקשרים בין אנשים הם בסיס להצלחה. בשורה התחתונה – תנו לעובדים הצעירים להיות קשורים אליכם, והם ילכו איתכם לאורך כל הדרך.

פסיכולוגים מרבים לציין שהמאפיין המובהק ביותר של אנשים מאושרים הוא החזק של חברויות, של הקשרים המשפחתיים ושל מערכות היחסים האינטימיות שלהם. לאור זאת, תוכלו לדמיין את הפתעתי הרבה כשגיליתי דבר שונה למדי במחקר נרחב שערכתי בנושא רווחה. גיליתי שיש גורם אחד שהקשר שלו לאושר חזק יותר מזה של החיים החברתיים, והגורם הזה הוא עבודה.

5

מובן שלא כל עבודה גורמת אושר לאנשים, אך משרה מספקת, חיי עבודה יעילים ומשטורת נוחה תורמים לאושרו של העובד בדרכים רבות. מחקרים מעידים כי אנשים שיש להם עצמאות, משמעות וגיוון בעבודה מאושרים יותר מאחרים באופן ניכר. נמצא גם שמנהלים הזוכים לציונים גבוהים מלקוחותיהם ובעלי תפקידים בכירים מאושרים בעבודתם יותר מעובדים במעמד נמוך מהם.

10

גם הכנסה מעבודה קשורה לאושר, אך פחות ממה שהיינו מצפים. אומנם לכסף יש השפעה רבה משום שהוא מגן עלינו מעוני, אך מובן שעבודה אינה מספקת לנו רק הכנסה והבטחה לשגשוג. היא מעניקה לנו גם תחושת זהות, מסגרת ומטרות שיש להן משמעות. כמו כן, מקום העבודה מספק לנו עמיתים, חברים קרובים ואפילו זוגיות.

אולם הקשר הסיבתי בין אושר לעבודה הוא דו-כיווני: יעילות ויצירתיות בעבודה מסיבות אושר לאדם – עובד מאושר נוטה להיות יעיל ויצירתי, מחויב למקום העבודה והסיכוי שלו לטבול משחיקה הוא נמוך.

15

דו-כיווניות כזו תקפה גם בנוגע להכנסה: עושר מסב לאנשים אושר, ונראה שאנשים מאושרים צוברים עושר רב יותר מאחרים. מחקרים מראים שכל שאנשים מאושרים יותר בשלב כלשהו בחייהם, כך הכנסתם תהיה גבוהה יותר אחר כך. באחד המחקרים נמצא כי תלמידי קולג' שהיו מאושרים בשנתם הראשונה בלימודים השתכרו שר גבוה בעבודתם, לאחר שש עשרה שנים, בשנות השלושים לחייהם.

20

חשבו מה המחקרים הללו אומרים לנו בנוגע לקשר בין אושר לעבודה: ככל שנצליח יותר בעבודתנו וככל שסביבת העבודה שלנו תהיה טובה יותר – נהיה מאושרים יותר, האושר יוביל להצלחה ולסביבת עבודה משופרת, ומידת האושר שלנו תגדל.

25

רבים מאמינים שהיו מאושרים יותר אילו יכלו שלא לעבוד, אך זוהי טעות. אין זה משנה באיזו עבודה אתם עובדים, דעו שהיא יכולה להעניק לכם אושר וסיפוק רב אם תחליטו שכך יהיה. ההחלטה שלכם בנוגע לאופן שבו אתם רואים את עבודתכם – משרה סתמית, קריירה חשובה או ייעוד אמיתי – תלויה רק בכם, וגם הבחירה בכמה התלהבות, יצירתיות ויעילות תעסקו בה. מחקרים מלמדים שלאנשים שאינם מאושרים בעבודתם הנוכחית יש סיכוי גבוה יותר שלא להיות מאושרים גם בעבודה הבאה שלהם.

30

* מעובד על פי לייבומירסקי, ס', "העבודה משמחת". אלפסטון, 14/1/2015, alaxan.co.il.
1 סוניה לייבומירסקי היא מנחה לפסיכולוגיה באוניברסיטת קליפורניה.

קרא את המאמרים 1-2 שבנספח המצורף, וענה על השאלות בפרקים שלפניך.
הקפד על כתב ברור, על כתיב נכון, על כללי הדקדוק ועל פיסוק הגיוני.

פרק ראשון – הבנת הנקרא (70 נקודות)

בפרק זה ענה על כל השאלות 1-9.

1. א. שני המאמרים מציינים כמה גורמים המשפיעים על האושר שלנו במקום העבודה.
הבא גורם אחד משותף הנזכר בשני המאמרים. (7 נקודות)

- ב. הבא ממאמר 2 גורם נוסף (שאינו נזכר במאמר 1) המשפיע על האושר שלנו במקום העבודה, והסבר מהי תרומתו לאדם העובד. (8 נקודות)

2. שני המאמרים מזכירים טענה הרווחת בציבור בנוגע לקשר בין עבודה לאושר בחיינו.
א. נסח את הטענה. (5 נקודות)

- ב. העתק מכל אחד מן המאמרים משפט שיציג את הטענה שהבאת בסעיף א. (6 נקודות)
מאמר 1: _____

מאמר 2: _____

- ג. מהו התפקיד הרטורי של טענה זו, ולשם מה הכותבים מביאים אותה? (6 נקודות)

3. במאמר 1 מובאת המסקנה של הכותבת ולפיה "הורות הליקופטר" פוגעת בהצלחה של הצעירים שחוו אותה.

א. כיצד המחקרים שהכותבת מביאה על אנשים מצליחים (שורות 47-48) יכולים להסביר את המסקנה? (5 נקודות)

ב. על סמך מאמר 1 ומתוך החוויה האישית שלך, האם אתה חושב ש"הורות הליקופטר" עלולה לפגוע בך או דווקא לקדם אותך? נמק את דברך. (6 נקודות)

4. לפניך קטע. קרא אותו, וענה על הסעיפים א-ב שאחריו.
"מחקר שבדק את תפיסות העבודה של מזכירות בפנסילבניה הבחין בין שלוש תפיסות עבודה: עבודה לצורך פרנסה, עבודה שהיא קריירה ועבודה שהיא ייעוד. המסקנות היו שהמזכירות שראו בעבודתן ייעוד היו מאושרות יותר ובריאות יותר מאלה שראו בעבודתן קריירה. המאושרות עוד פחות היו אלה שראו בעבודתן מקור פרנסה בלבד."
(מעובד על פי "בדרך אל האושר", יעל אלטן, דבר ראשון, 16/11/2018)

א. לו נתבקשת לשבץ קטע זה במאמר 2, היכן היית משבץ אותו? ציין בין אילו מספרי שורות. (4 נקודות)

ב. מדוע בחרת לשבץ קטע זה דווקא בין שורות אלה? נמק את דברך. (5 נקודות)

5. לפניך משפט ממאמר 1: "הקשר בין העבודה ובין החיים מחוץ לעבודה עולה לדיון ביתר שאת".

(שורות 32-33)

כתוב את המשפט מחדש ובו המור את הצירוף "ביתר שאת" במילה או בצירוף אחר בלי לשנות

את משמעות המשפט. (3 נקודות)

6. לפניך משפט ממאמר 1: "האם בעולם המתבסס על עבודה, עולם שבו האדם נחשב למשאב,

אפשר בכלל למצוא את הדרך הנכספת לאושר?" (שורות 2-3)

לפניך ארבע מילים, הקף את המילה שאיננה יכולה להחליף את המילה "נכספת" במשפט.

(3 נקודות)

— מבוקשת

— גלויה

— נחשקת

— רצויה

7. לפניך משפט ממאמר 2: "יעילות ויצירתיות בעבודה מסיבות אושר לאדם". (שורות 15-16)

לפניך רשימת מילים. הקף רק את המילים שאפשר להוסיף לפנייהן את הפועל "להסב".

(6 נקודות)

נחת, קשב, רגש, נזק, עונג

8. לפניך משפט ממאמר 1: "מה שמפתיע בבני דור ה-Z הוא שאם יש להם מטרה נעלה הם

מתגייסים לה". (שורה 50)

מבין האפשרויות שלפניך, הקף את המילה שיכולה להחליף את המילה "נעלה" במשפט בלי

לשנות את משמעותו. (3 נקודות)

— מעולה

— עליונה

— כללית

— עלומה

9. לפניך משפט ממאמר 2: "פסיכולוגים מרבים לציין שהמאפיין המובהק ביותר של אנשים

מאושרים הוא החוזק של החברויות". (שורות 1-2)

מבין האפשרויות שלפניך, הקף את המילה שמשמעותה מנוגדת למילה "מובהק". (3 נקודות)

— מדויק

— בהיר

— ברור

— עמום