

**נספחים: נספח 1 — טקסטים ונספח 2 — דף עזר לנבחן
לשאלון עברית: הבנה, הבעה ולשון
קיץ תשפ"א, 11281, מועד ב' / נבצרים**

נספח 1 — טקסטים

לפניך שלושה טקסטים.

קרא אותם, וענה על השאלות בשאלון המחברת המצורף.

טקסט 1

בדרך אל האושר

מאת יעל אלנתן

פסקה א 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 שזהו עניין סובייקטיבי, פרופסור יורם יובל⁽¹⁾, שחוקר את נושא האושר, מציע נוסחה שעובדים ומנהלים יכולים להיעזר בה.

פסקה ב לדבריו, כאשר שואלים אנשים בחברה שלנו אם הם מאושרים, והתשובה צריכה להיות רק "כן" או "לא", 85 אחוזים מהם יענו "כן". אבל לפי מה האדם קובע אם הוא מאושר או לא? "כשאנשים מדברים על אושר הם מתארים פעמים רבות חוויה או רגש. השאלה אם אנשים חווים אושר או יוצרים אושר היא שאלה מהותית. אני סבור שכדי להיות מאושרים יותר, צריך להבין שאושר מתבטא בפעולה שהאדם עושה".

פסקה ג יש כיום שתי שיטות למדידת אושר: שיטה אחת בודקת את ההרגשה בהווה, והאחרת — את המבט לעבר. לפי השיטה האחת, ה"כאן ועכשיו" של האדם מלמדים על רמת האושר שלו — ההסתכלות שלו על ההווה. לפי השיטה האחרת, האושר נמדד על פי היחס של האדם כלפי דברים שקרו לו בעבר. חוויה טובה מן העבר מעלה את רמת האושר שלו בהווה.

פסקה ד פסיכולוגים משתמשים במשוואה להגדרת אושר, ולפיה אושר הוא שילוב בין הנאה ובין עשייה שיש בה משמעות. לפי יובל, במשוואה זו החלק של הנאה קטן מן החלק של המשמעות. תרבות הצריכה המערבית משווקת את התפיסה שרק הנאה גורמת אושר, אולם לפי יובל, תפיסה זו אינה נכונה. וכיצד כל זה קשור לאושרו של אדם במקום העבודה? התפיסה הרווחת בעולם היא כי עדיף שלא לעבוד מלעבוד, ושעבודה קלה עדיפה מעבודה קשה. גם אלה הן תפיסות שגויות. אם אדם רוצה לדעת אם העבודה שלו גורמת לו אושר, הוא צריך לשאול את עצמו אם הוא היה עובד בה גם בלי תמורה כספית. אם תשובתו על שאלה זו חיובית, סימן שעבודתו מעניקה לו אושר.

פסקה ה שביעות רצון ממקום עבודה מושפעת מכמה גורמים, והעיקרי שבהם הוא מידת החשיבות של עבודה זו. כדי שאדם יהיה מאושר במקום עבודתו צריכים להתקיים שלושה תנאים: העבודה צריכה להיות מאתגרת, אפשרית לביצוע ומשמעותית בעיני העובד. לכן העיקר הוא לא מה האדם עושה, אלא מהי החשיבות של מעשיו בעיני עצמו.

* מעובד על פי אלנתן, י' (2018). בדרך אל האושר. דבר ראשון. אוחזר מאתר davar1.co.il.

(1) פרופסור יורם יובל הוא פסיכיאטר וחוקר מוח. הוא מרצה בפקולטה לרפואה ובמחלקה לפסיכולוגיה של האוניברסיטה העברית בירושלים.

- פסקה ו עולם העבודה הולך ומשתנה ואיתו גם הדור. בני דור ה-Z, צעירים בני עשרים וחמש ופחות, שנולדו לתוך עולם הטכנולוגיה, נכנסים לשוק העבודה ומביאים עימם תפיסות חדשות בנוגע לציפיות של העובד מן העבודה. לבני דור ה-Z קשה יותר לעבוד תחת לחץ לעומת המבוגרים מהם. לטענת יובל, הסיבה לקושי זה היא שבילדותם הוריהם היו מוכנים לחלץ אותם מכל צרה. בעיני צעיר שיש לו הורים כאלה, המנהל בעבודה הוא גם מטפל. "בעבור העובד הצעיר אתה לא רק מנהל, אלא גם סוג של הורה", אומר יובל, "וזה פוגע בהצלחה שלו".
- פסקה ז מה שמפתיע בבני דור ה-Z הוא שאם יש להם מטרה נעלה הם מתגייסים למענה. "ברגע שיש מטרה ראויה, אנשים מאושרים יותר", אומר יובל ומוסיף שהתגייסות למטרה נעלה אינה מתבטאת בהכרח באירועים גדולים: "אפילו פעולה קטנה של נתינה תורמת להרגשה הטובה".
- פסקה ח כדי לעזור לבני הדור הצעיר להצליח במקום העבודה ולהיות מאושרים בה, היחס כלפיהם חייב להיות אישי. "לקשרים בעבודה, בייחוד בקרב הדור הצעיר, יש חשיבות רבה, ואין תחליף לקשר אישי. הצורך בקשר הוא מולד וטבעי", אומר יובל ומציין שקשרים בין-אישיים הם בסיס להצלחה; ובמילים אחרות, אם המנהל ייתן לעובדים הצעירים להיות קשורים אליו, הם ילכו איתו לאורך כל הדרך.

טקסט 2

על התשוקה לאושר בעבודה

מאת אורנה אבני⁽¹⁾

- פסקה א בשנים האחרונות יש תאוריות רבות העוסקות באושר, ומטרתן לסייע לאנשים למצוא אושר בחייהם בכלל ואושר בעבודתם בפרט. העיסוק בסוגיית האושר בעבודה מעלה שאלות מורכבות על מהות האושר ועל תפקידו של מקום העבודה בהקשר זה. בעת האחרונה נראה כי אנשים מתחילים להכיר בחשיבות של אושר בעבודה, ויש נכונות ופתיחות ליצור אושר במקום העבודה, לא רק כדי להשיג פריון ויעילות גבוהים יותר, אלא אושר שהוא עצמו המטרה. תוצאות של מחקרים רבים בנושא זה יכולות לסייע למנהלים להבין כיצד להגביר את רמת האושר של עובדיהם.
- פסקה ב המחקר והדיון בסוגיית האושר מנסים להשיב על כמה שאלות: האם האושר הוא מהות קיומית או תחושה רגעית חולפת? מה הן הסיבות השכיחות הגורמות תחושה המוגדרת אושר, ועד כמה אפשר להשפיע על רמת האושר של אנשים?
- פסקה ג על פי סוציולוגים, למושג אושר יש שתי הגדרות עיקריות. האחת היא שאושר אינו אלא רושם או חוויה רגעית, תחושת שמחה קצרת מועד, הנובעת בעיקר מסיפוק צרכים אישיים ומשאלות לב; האחרת היא שאושר הוא מצב מתמשך, הנובע מחיים בעלי משמעות.
- פסקה ד במחקרים על מהות האושר ועל הגורמים לאושר ביקשו מאנשים בגילים שונים, מרקע חברתי שונה ומתחומי עיסוק שונים לספר על האושר בחייהם, והתוצאות היו דומות. המשתתפים תיארו תקופה שבה חשו שלוה, סיפוק גדול ושלמות עצמית. ברוב המקרים תחושות אלה היו קשורות בחוויה בחברת אדם אהוב, בנתינה ובגרימת אושר לאדם אחר או באירוע חשוב כמו לידת בן או נכד.
- פסקה ה עניין בולט שאליו המשתתפים במחקרים לא התייחסו כלל הוא כסף. המחקרים הראו שנדרשת לאנשים רמה מסוימת של הכנסה כדי שהם ירגישו ביטחון, אולם אנשים ששכרם גבוה מן השכר הממוצע במשק, לא דיווחו על קשר בין רמת האושר שלהם ובין גובה השכר. יתרה מכך, נראה כי תנאים מסוימים במקום העבודה יכולים לתרום לתחושת האושר של העובד. העבודה צריכה לחשוף כישרונות וכישרונות מגוונים שיש לעובד, והוא צריך להרגיש כי יש לעבודתו השפעה על אנשים אחרים. שביעות רצון של אדם בחיים תלויה באופן שבו הוא תופס את העבודה שלו, ולא דווקא ביוקרה המקצועית ובהכנסה שהיא מקנה לו.
- פסקה ו פרופסור יורם יובל טוען כי הנוסחה לאושר היא "מעט הנאה והרבה משמעות". כך אפשר להסביר מדוע רבים טוענים שגידול ילדים הוא הגורם העיקרי לאושר בחייהם, אף על פי שזהו תהליך שמסב להם גם לא מעט טרדות ודאגות. הנוסחה "מעט הנאה והרבה משמעות" נראית רלוונטית גם בעניין האושר בעבודה. בלי נוסחה זו לא נוכל להסביר מדוע בסקרים העוסקים באושר, המקצועות המובילים הם דווקא הוראה וסיעוד, אף על פי שהם מאופיינים בשכר נמוך יחסית, במעמד ציבורי טוען שיפור ובעבודה קשה ושוחקת.
- פסקה ז משמעות בעבודה קשורה בתחושת שליחות, בנתינה לאחר ולחברה ובהשפעה שהפרט מייחס לתוצאות עבודתו הן ברמה האישית הן ברמה החברתית. פרופסור מרטין סליגמן טוען בספרו "אושר אמיתי" כי האנשים המאושרים ביותר בעולם חותרים ליצור קשרים חברתיים חזקים ולהשיג צמיחה אישית. רמת הסיפוק בחיים עולה ככל שאנשים שקועים יותר בפעילויות המעניינות אותם ומוציאות אותם מן ההתרכזות בעצמם.

* מעובד על פי אבני, א'. על התשוקה לאושר בעבודה. **משאבי ידע MYEDA**. אוחדר מאתר myeda.co.il.

(1) ד"ר אורנה אבני היא יועצת ארגונית, מנחת קבוצות ומומחית ביעוץ לפיתוח ארגוני, הובלת שינויים והעצמת מנהלים.

טקסט 3

השמחה שבעבודה

מאת סוניה ליובומירסקי⁽¹⁾

- פסיכולוגים מרבים לציין שהמאפיין המובהק ביותר של אנשים מאושרים הוא החוזק של החברויות, של קשרי המשפחה ושל מערכות היחסים האינטימיות שלהם. על כן תוכלו לדמיין את הפתעתי הרבה כשגיליתי דבר שונה מכך במחקר נרחב שערכתי בנושא רווחה. גיליתי שיש גורם אחד שהקשר שלו לאושר הדוק יותר מן הקשר של חיי החברה, והוא עבודה.
- פסקה א
- מובן שלא כל עבודה גורמת אושר לאנשים, אך מְשָׁרָה מְסַפֶּקת, חיי עבודה פוריים ומשכורת נוחה תורמים לאושרו של העובד בדרכים רבות. מחקרים מעידים כי אנשים שעבודתם מגוונת, מתאפיינת בעצמאות ויש בה משמעות, מאושרים הרבה יותר מאחרים. נמצא גם שמנהלים ובעלי תפקידים בכירים מאושרים בעבודתם יותר מעובדים במעמד נמוך מהם.
- פסקה ב
- גם הכנסה מעבודה קשורה לאושר, אך פחות מן הצפוי. אומנם לכסף יש השפעה רבה משום שהוא מגן על אנשים מעוני, אך עבודה אינה מספקת רק הכנסה והבטחה לשגשוג. היא מעניקה לאדם גם תחושת זהות, מסגרת ומטרות שיש להן משמעות. כמו כן מקום העבודה מספק לעובד עמיתים, חברים קרובים ולעיתים אפילו זוגיות.
- פסקה ג
- הקשר הסיבתי בין אושר ובין עבודה הוא דו־כיווני: פוריות ויצירתיות בעבודה מסיבות אושר לאדם. עובד מאושר נוטה להיות פורה ויצירתי, מחויב למקום העבודה, והסיכוי שלו לסבול משחיקה הוא נמוך. דו־כיווניות כזאת תקפה גם בנוגע להכנסה: עושר מסב לאנשים אושר, ונראה שאנשים מאושרים צוברים עושר רב יותר מאחרים. מחקרים מראים שככל שאנשים מאושרים בשלב כלשהו בחייהם, כך הכנסתם תהיה גבוהה יותר לאחר מכן. אחד המחקרים הראה כי תלמידי מכללות שהיו מאושרים בשנתם הראשונה בלימודים, השתכרו שכר גבוה בעבודתם לאחר שש עשרה שנים, בשנות השלושים לחייהם.
- פסקה ד
- חשבו מה המחקרים האלה מלמדים על הקשר בין אושר לעבודה: ככל שאדם מצליח יותר בעבודתו וככל שסביבת העבודה שלו טובה יותר, כך הוא יהיה מאושר יותר. האושר מוביל להצלחה ולסביבת עבודה משופרת, והן מגבירות את תחושת האושר של האדם.
- פסקה ה
- רבים סבורים שהם היו מאושרים יותר, אילו יכלו שלא לעבוד. אולם סברה זו – בטעות יסודה. לא משנה באיזו עבודה אנשים עובדים, חשוב שידעו שהיא יכולה להעניק להם אושר וסיפוק רב אם הם יחליטו שכך יהיה. הדרך שבה הם רואים את העבודה שלהם – משרה סתמית, קריירה חשובה או ייעוד אמיתי – תלויה רק בהם, וכך גם הבחירה בכמה התלהבות, יצירתיות ויעילות הם יעבדו. מחקרים מלמדים שלאנשים שאינם מאושרים בעבודתם הנוכחית יש סיכוי גבוה יותר שלא להיות מאושרים גם בעבודה הבאה שלהם.

* מעובד על פי ליובומירסקי, ס' (2015). העבודה משמחת. אלכסון. אוחרז מאתר alaxon.co.il.

(1) סוניה ליובומירסקי היא מרצה לפסיכולוגיה באוניברסיטת קליפורניה.

טבלת התנועות

	התנועות הקטנות	התנועות הגדולות	התנועות החטופות
a	פֶּתַח	קֶמֶץ	חֹטֵף פֶּתַח
e	סֶגוֹל	צִירֵי חֶסֶר יֶצִירֵי מֶלֶא	חֹטֵף סֶגוֹל
i	חִירִיק חֶסֶר	יֶחִירִיק מֶלֶא	
o	קֶמֶץ קָטָן	חֹלֶם חֶסֶר חֹלֶם מֶלֶא	חֹטֵף קֶמֶץ
u	קוֹבוץ	חֹשׁוֹר	

טבלת הגופים

גוף ראשון	גוף שני	גוף שלישי	
מדבר	נוכח	נסתר	יחיד
מדברת	נוכחת	נסתרת	יחידה
מדברים	נוכחים	נסתרים	רבים
מדברות	נוכחות	נסתרות	רבות

חלקי הדיבור: שם עצם, שם תואר, פועל (שם פועל), תואר הפועל, מילת יחס, מילת קישור

תחביר

דרכי ההבעה במשפט: משפט חיווי, משפט ציווי, משפט שאלה

סוגי המשפטים: משפט פשוט, משפט מורכב, משפט איחוי (מאוחד/מחובר)

סוגי הנשואים: נשוא פועלי (לרבות נשוא מורחב), נשוא שמני, נשוא קיומי (דמוי פועל: יש, אין)

התפקידים התחביריים במשפט: נושא, נשוא, אוגד, מושא, תיאור, לוואי, תמורה

סוגי התיאורים ופסוקיות התיאור: מקום, זמן, סיבה, תכלית, אופן, מצב, תנאי, ויתור

החלקים הבלתי תלויים במשפט: הסגר, פנייה, קריאה

משפטים בעלי מבנה מיוחד: נושא סתמי, חלק ייחוד, חלק כולל

קשרים לוגיים: ריבוי והוספה, צמצום, השוואה, ברירה, הדגמה, זמן, סיבה ותוצאה, תכלית, ניגוד, ויתור, תנאי

תורת הצורות

בנייני הפועל: קל-פֻעַל (פעל), נפעל (נפעל), הפעיל (הפעיל), הפעל (הופעל), פֻעַל (פיעל), פֻעַל (פועל), התפעל (התפעל)

גזרות הפועל והשם:

גזרת השלמים, גזרת המרובעים

גזרות החסרים (העלולים): חסרי פ"נ (חפ"ן), חסרי פי"צ (חפי"ץ), חסרי פ"י (חפ"י)

גזרות הנחים: נחי פ"א (נפ"א), נחי פ"י/ו (נפ"י/ו), נחי ל"י/ה (נל"י/ה), נחי ל"א (נל"א), נחי ע"ו/י (נע"ו/י)

גזרת הכפולים (ע"ע)

דרכי תצורת המילים:

גזירה מסורגת: שורש ומשקל

גזירה קווית: בסיס וצורן, הלחם בסיסים, ראשי תיבות (נוטריקון)

סוגי צורנים: צורן גזירה, צורן נטייה