



---

# סיכום ממצאי סקר מחוברות עובדים בשירות המדינה 2024

סקר  
**מחוברות  
עובדים**  
אתם עונים, אנחנו משתפרים

  
הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה  
Central Bureau of Statistics  
دائرة الإحصاء المركزية

  
נציבות  
שירות  
המדינה  
מניבים אותך גבוה

כלל מערכות משרדי  
הממשלה, הביטחון והחוץ  
דצמבר 2024

# מטרות הסקר



שיפור וטיוב  
 תהליכים ותפוקות  
 הארגון בנושאי:

- פרט
- עבודה
- שירות
- ניהול
- וכדומה

## תוכנית עבודה



ביסוס תרבות של דיאלוג  
 בין ההנהלה לעובדים



מתן הזדמנות לעובדים  
 להשמיע את דעתם על הארגון ועל  
 תחומים שונים בעבודתם



זיהוי ומיקוד  
 נושאים לשיפור



מיפוי  
 רמת המחברות לארגון

# מודל המחברות בסקר - AON HEWITT

מקורות המחברות

עמדות והתנהגויות

תוצאות

איכות התוצרים  
והביצועים



איכות  
בשירות



שימור המצוינים  
וצמצום עזיבה



יעילות  
תפקודית



SAY

העובדים אומרים דברים  
חיוביים על הארגון ומרגישים  
רגש חזק לארגון



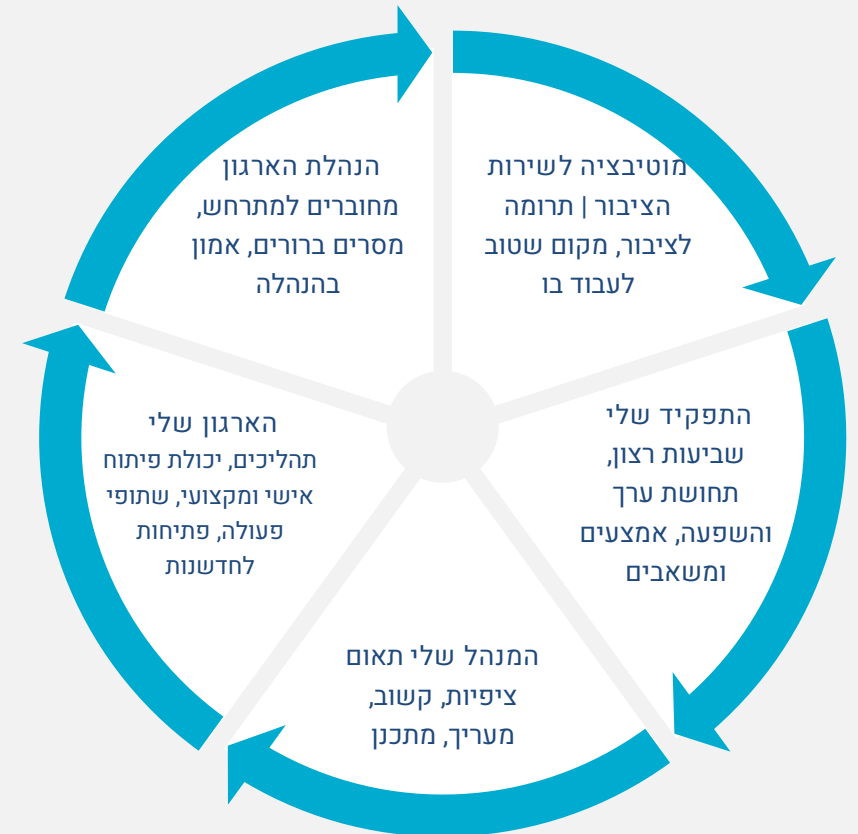
STAY

העובדים רואים את עתידם  
בארגון ומרגישים חלק ממנו



STRIVE

העובדים מוכנים להתאמץ  
ולהשקיע מעבר לשוטף למען  
הצלחת הארגון



# אחוזי המשיבים

מערכת הביטחון והחוץ  
6,790 | 3,136  
46%

מספר המשיבים  
כללי

53%

44,958 | 23,938

מערכת משרדי ממשלה  
ויחידות הסמך  
38,168 | 20,802  
55%



---

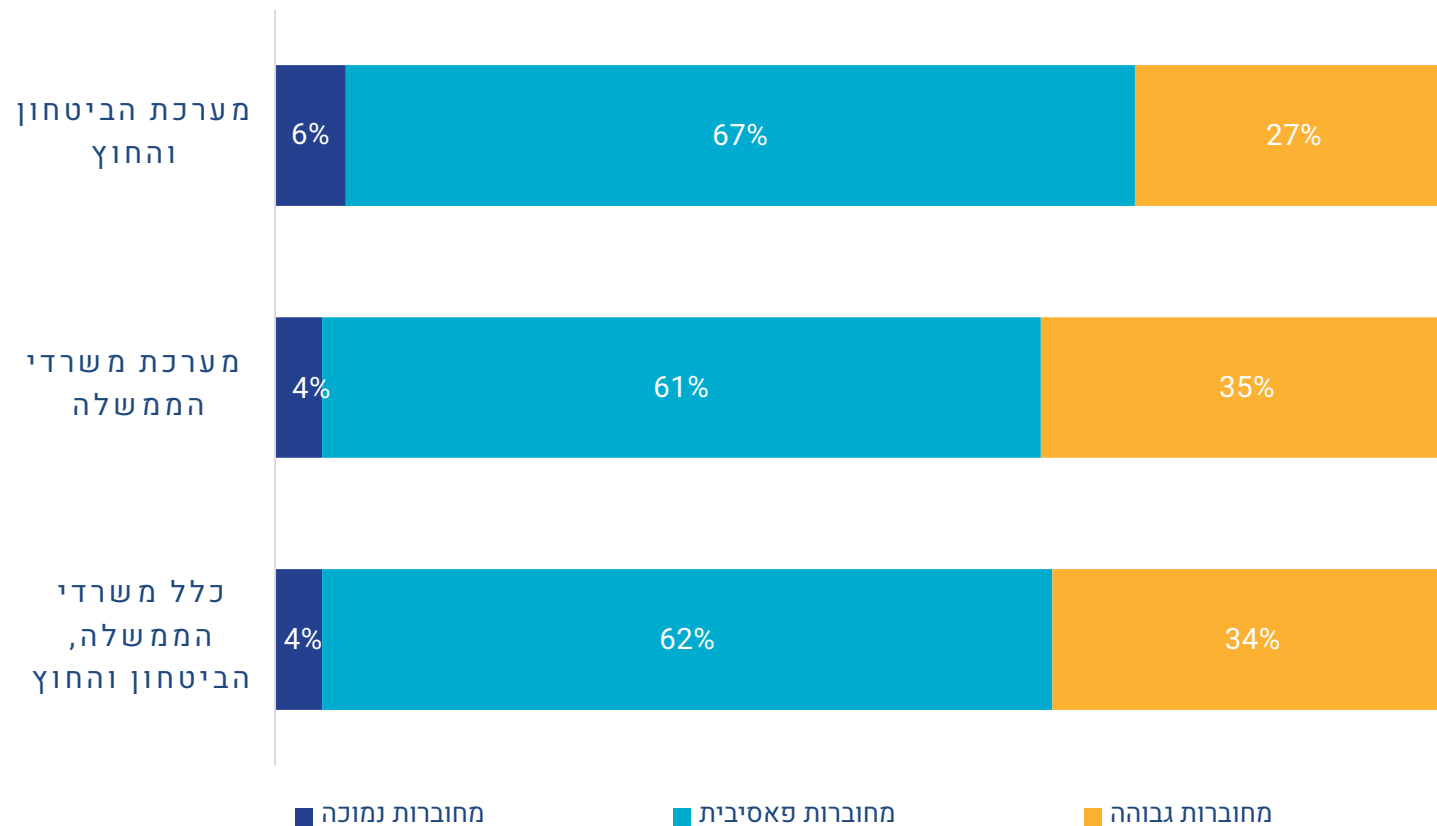
# מדד המחברות

# מדד מחוברות 2024 | ראשי

## תובנות



- רמת מחוברות גבוהה יחסית במערכת משרדי הממשלה לעומת מערכת הביטחון והחוץ
- בשתי המערכות בולטת רמת מחוברות פאסיבית בקרב העובדים

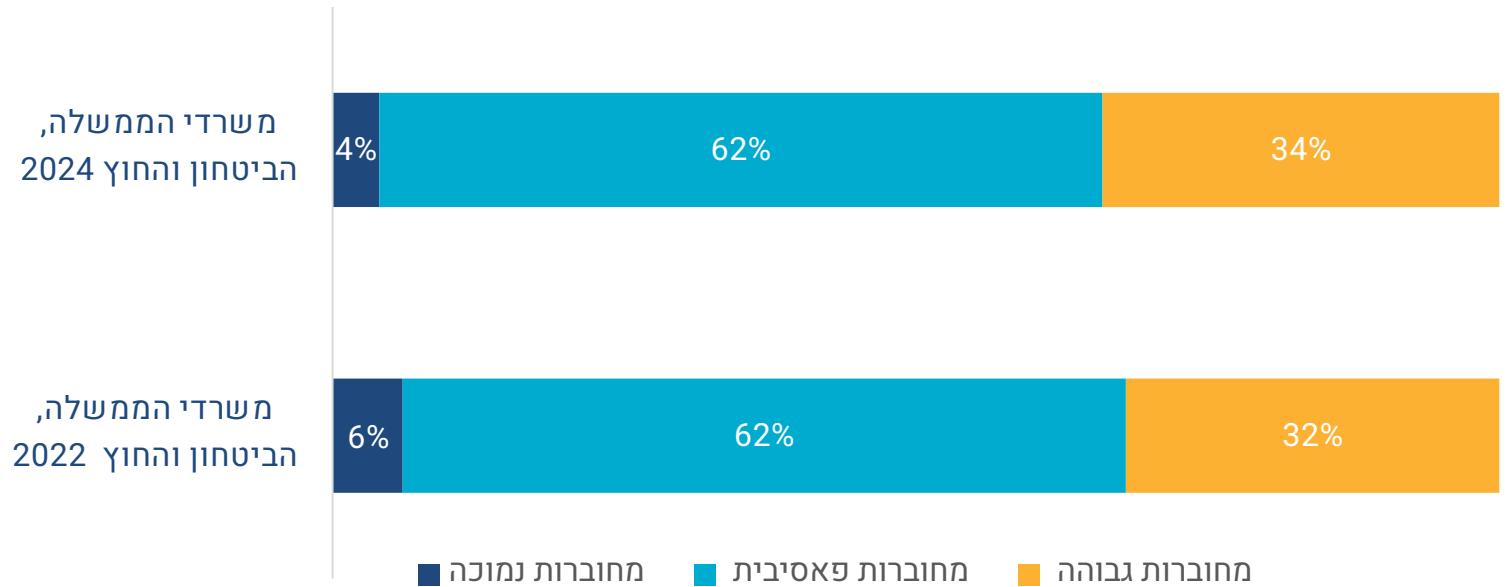




## תובנות

- בכלל מערכות משרדי הממשלה, הביטחון והחוץ – רמת מחוברות גבוהה עם שיפור קל ביחס לשנת 2022
- מרבית העובדים ברמת מחוברות פאסיבית (62%) – המוקד העיקרי לפעולה
- רמת המחוברות בישראל הינה גבוהה יחסית בהשוואה בינ"ל

# מדד מחוברות 2024 | ראשי - מגמה



## אחוז העובדים ברמת מחוברות גבוהה – השוואה בינ"ל\*

ישראל 

34%

ארה"ב\* 

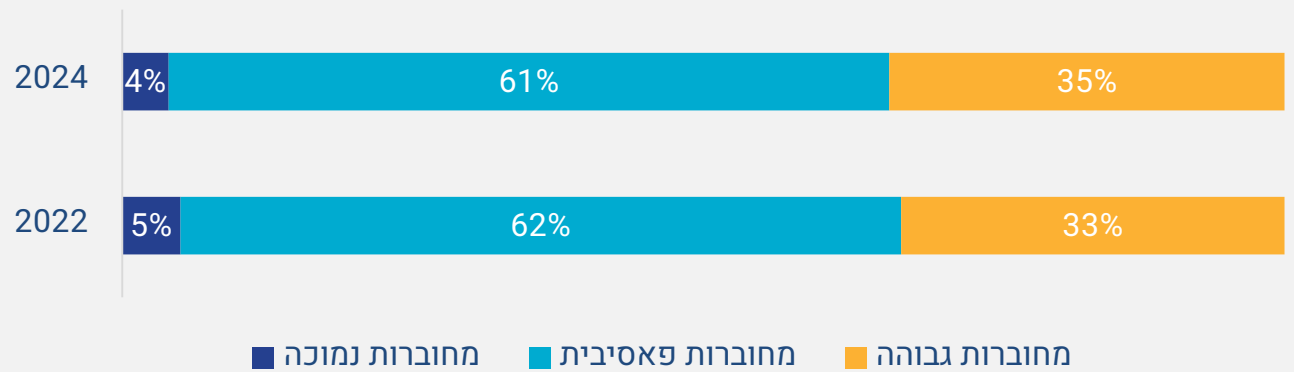
33%

גלובאלי\* 

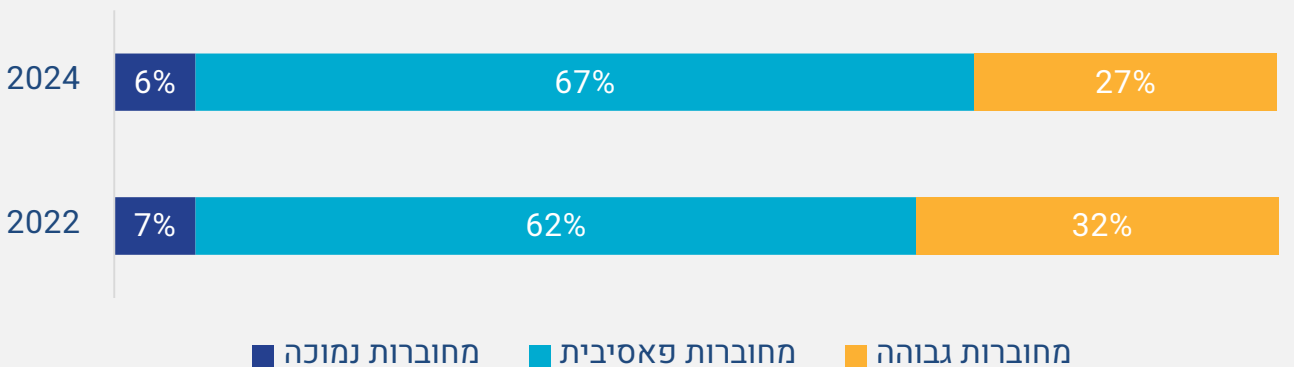
23%

# מדד המחברות לפי מערכות

## מערכת משרדי הממשלה



## מערכת הביטחון והחוץ



## מערכת משרדי הממשלה

רמת מחברות גבוהה עם שיפור קל ביחס  
לשנת 2022

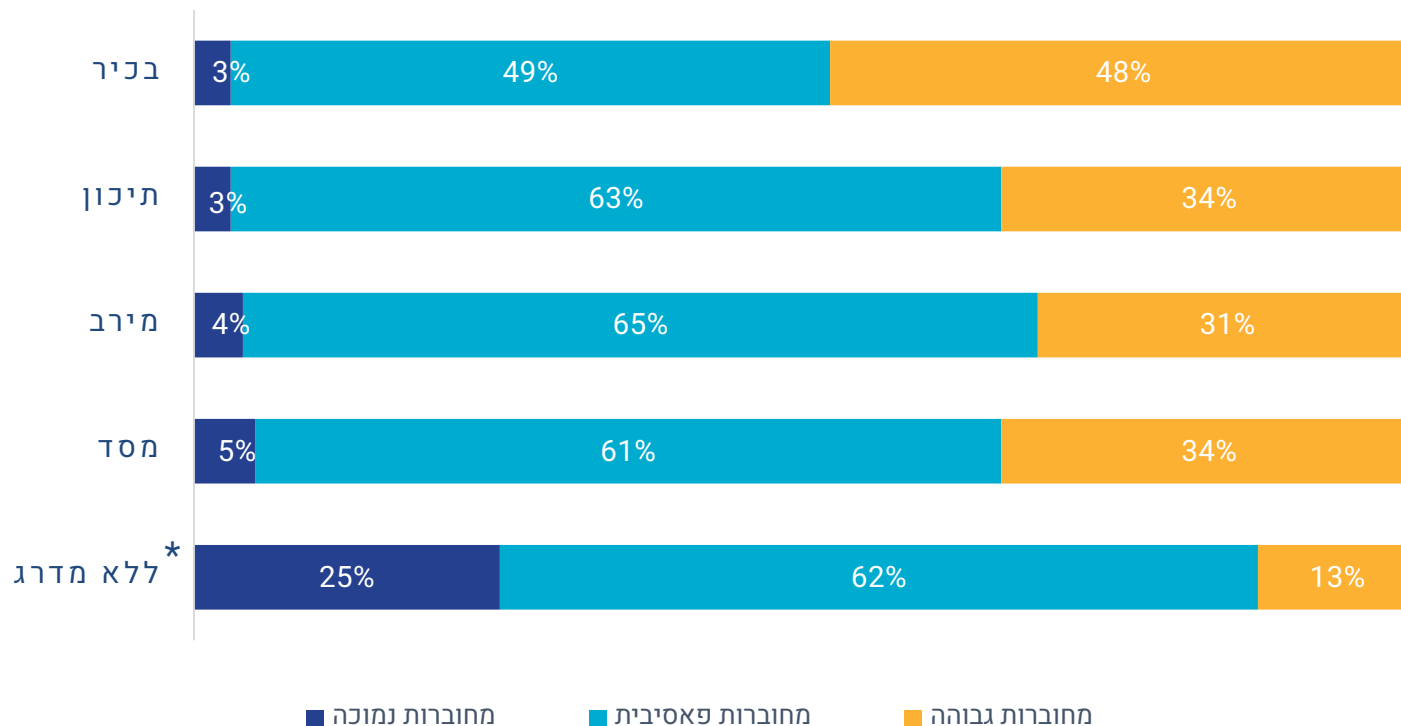
## מערכת הביטחון והחוץ

ירידה מסוימת באחוז העובדים המחברים  
ברמה גבוהה



רמת המחבורות עולה ככל  
שרמת הבכירות עולה

## מדד המחבורות 2024 | לפי מדרג



\* קבוצת "ללא מדרג" כוללת פחות מ-20 עובדים

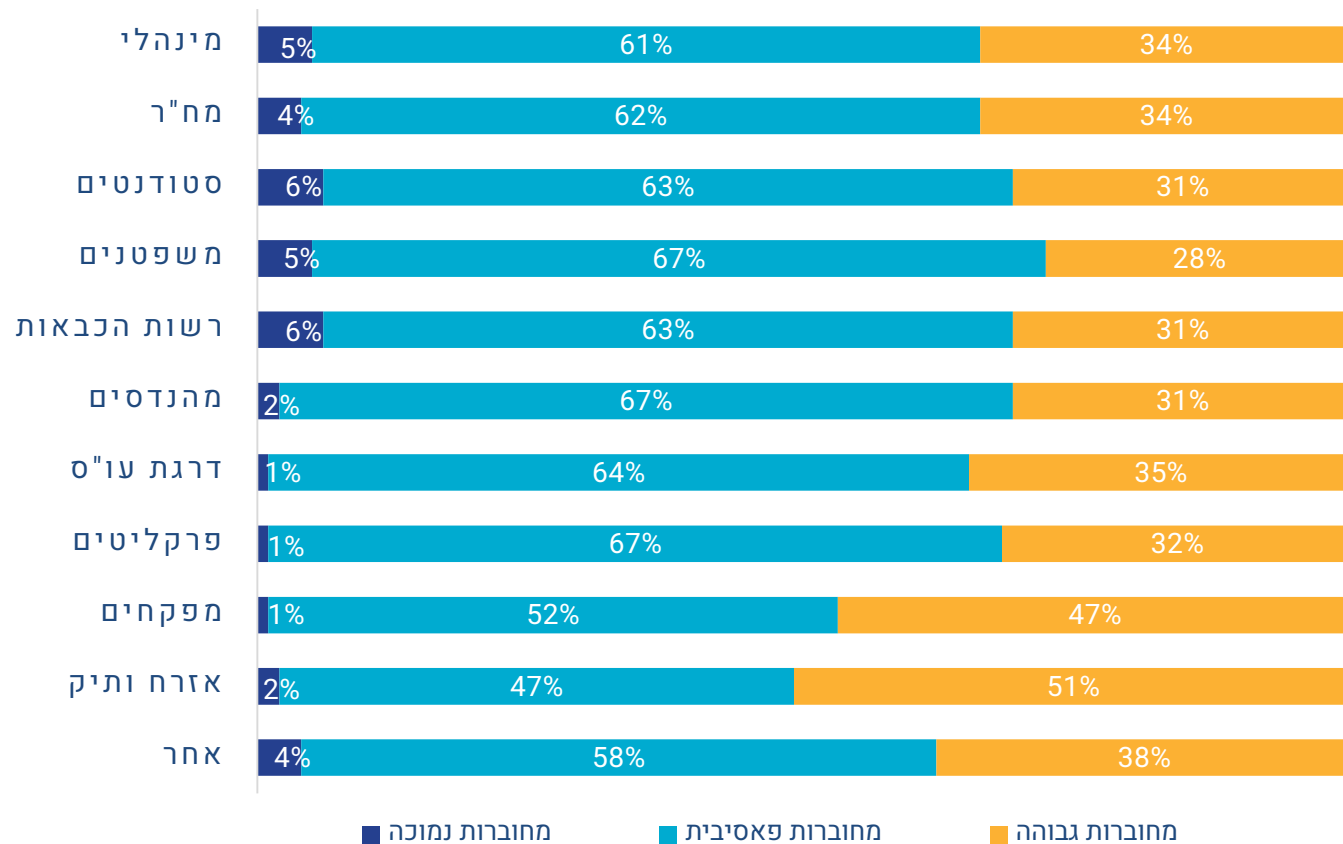


תובנות

■ רמת מחוברות גבוהה בדירוג אזרח ותיק ומפקחים

■ רמות מחוברות מעט נמוכות מהממוצע בדירוגים: רשות הכבאות, משפטנים וסטודנטים

## מדד המחוברות 2024 | לפי דירוגים

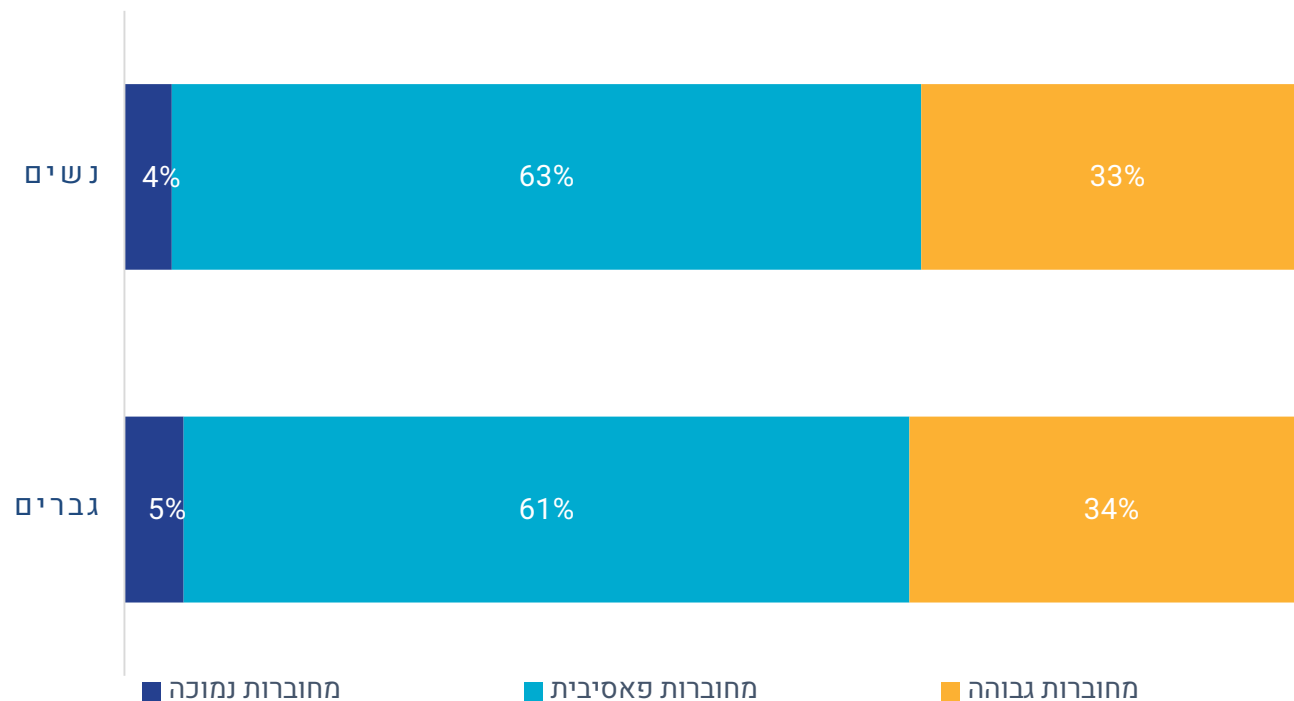


תובנות



• ללא שונות משמעותית בין גברים לנשים

## מדד המחוברות 2024 | לפי מגדר



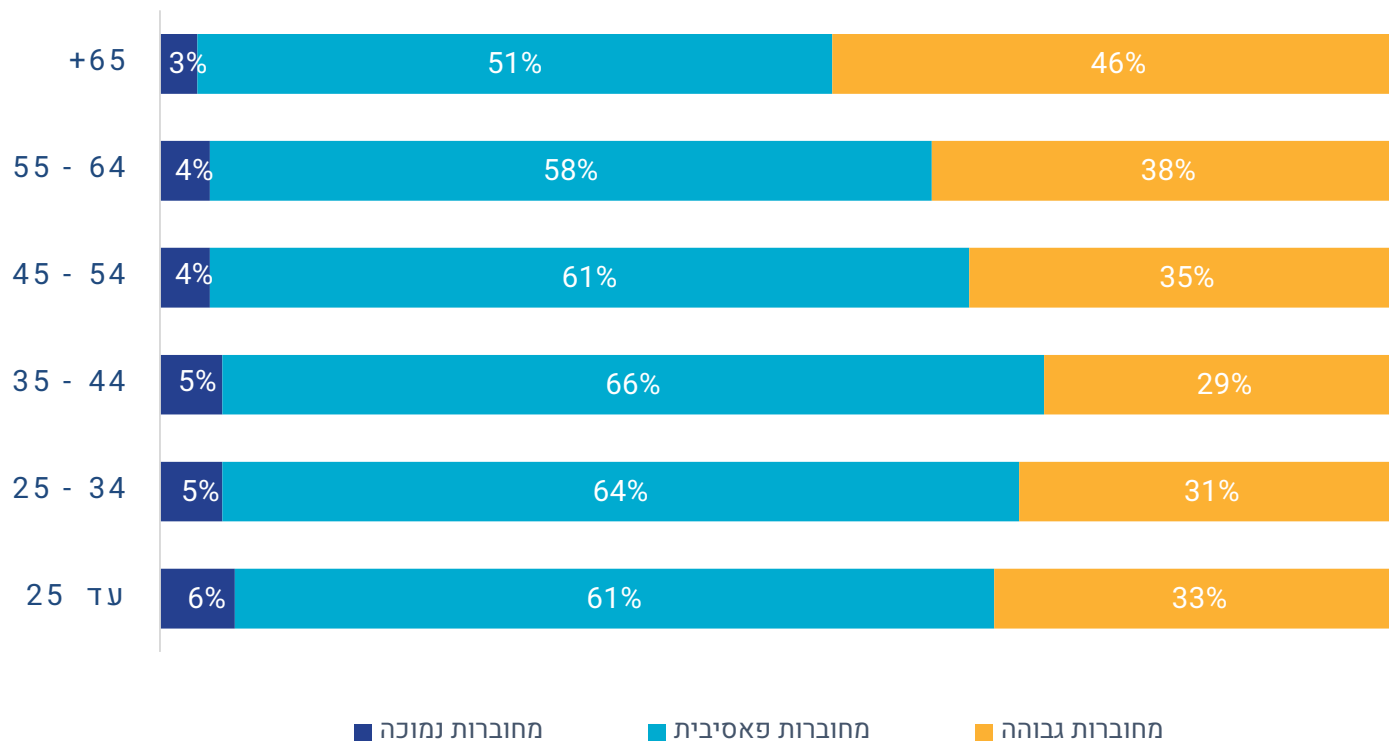
## תובנות



- מחוברות גבוהה יחסית של הקבוצות הבוגרות - מעל 55

- מחוברות מעט נמוכה יותר בגילאי הביניים (25-44) – אוכלוסייה בעלת מסוגלות גבוהה יחסית שאינה חוששת לשנות מקום עבודה

# מדד המחוברות 2024 | לפי גיל

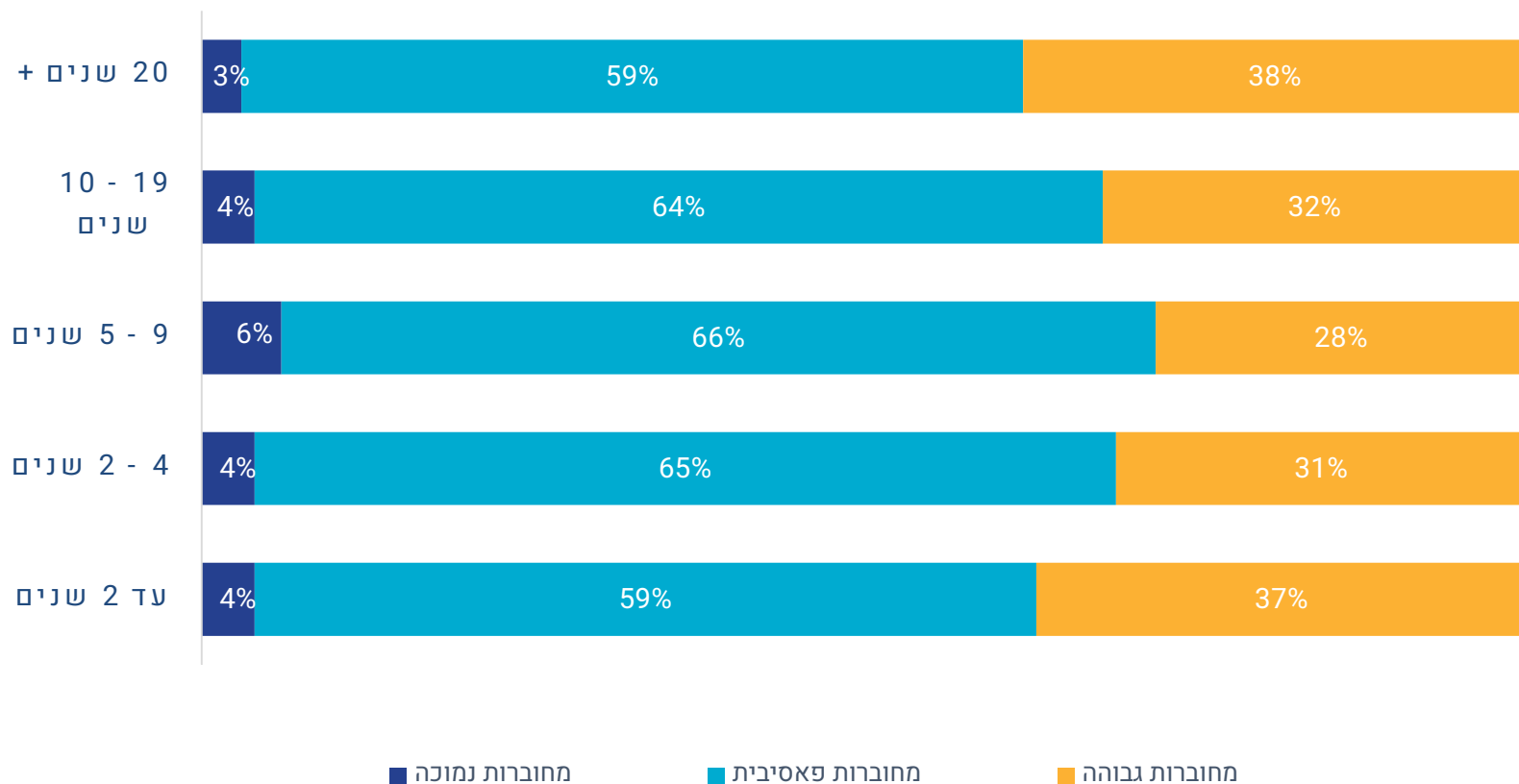


## תובנות



- רמת מחוברות גבוהה בקצוות הוותק (עד 2 שנים, ו-20 שנים ומעלה)
- רמת מחוברות נמוכה יחסית בקרב קבוצת הוותק 5-9 שנים

# מדד המחוברות 2024 | לפי ותק במשרד

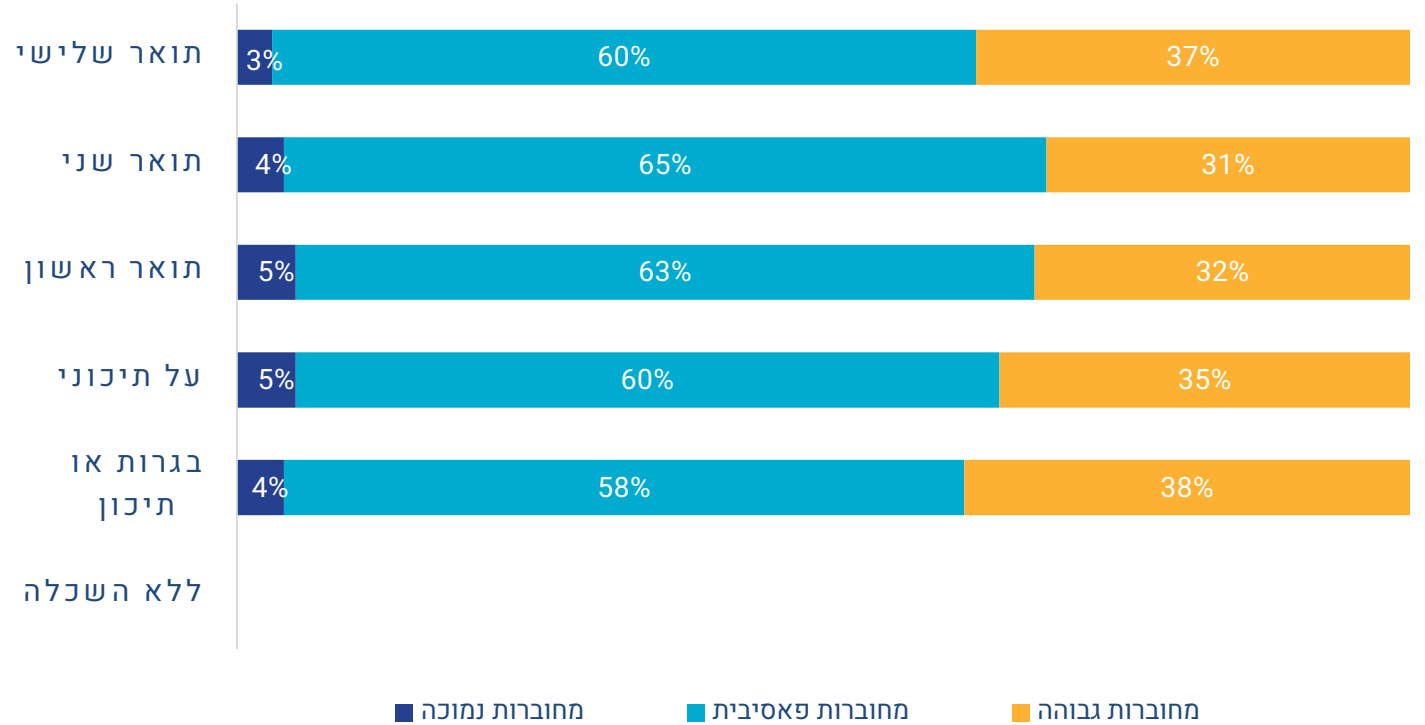




תובנות

רמת מחוברות גבוהה בקצוות  
ההשכלה (בגרות או תיכון  
ותואר שלישי)

## מדד המחוברות 2024 | לפי השכלה



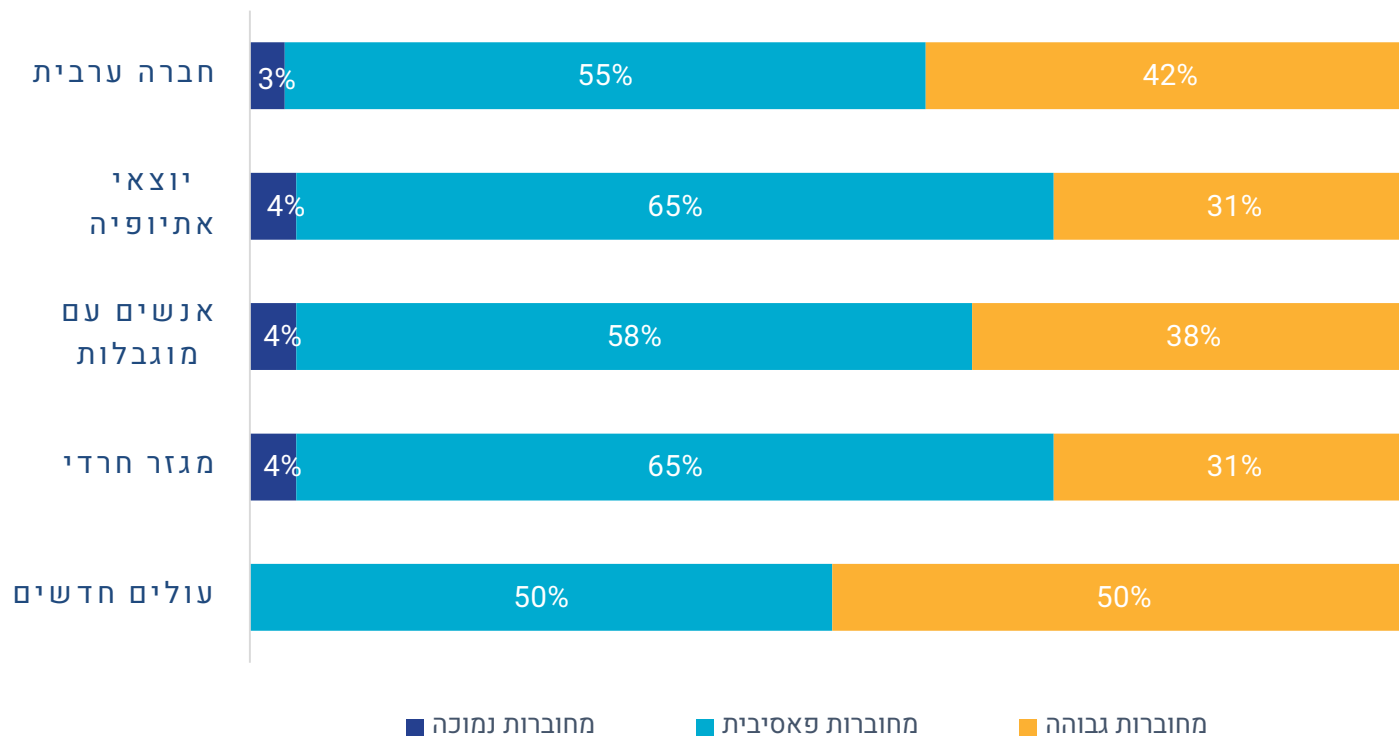
\* נתון שמבוסס על פחות מ-7 משיבים  
לא יפורסם מטעמי סודיות

## תובנות



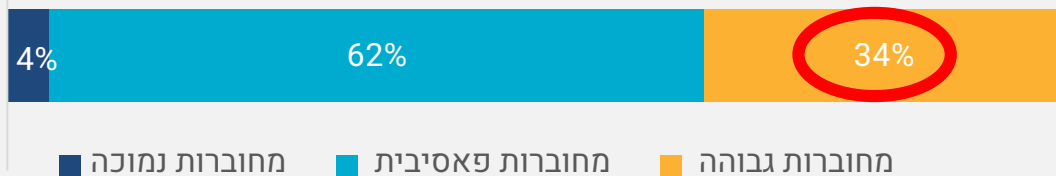
- רמת מחוברות גבוהה מאוד של עולים חדשים (ללא מחוברות נמוכה כלל)
- רמת מחוברות גבוהה מאוד בחברה הערבית
- רמת מחוברות נמוכה יחסית של מגזר חרדי ויוצאי אתיופיה

# מדד המחוברות 2024 | לפי אוכלוסיות מרקע מגוון

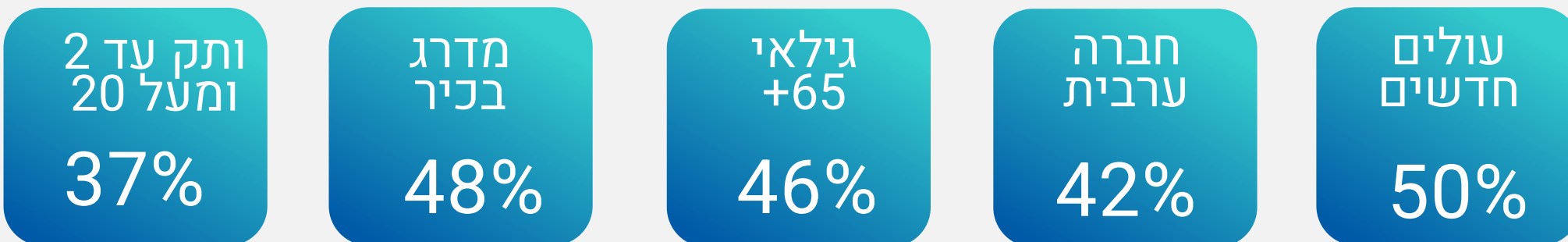


# תמונת מצב מחוברות גבוהה בחתכים נבחרים

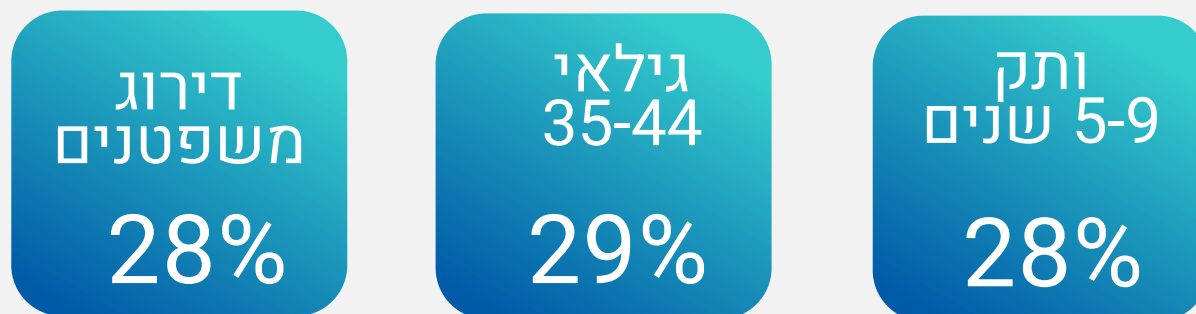
כלל משרדי  
הממשלה,  
הביטחון והחוץ  
2024



## מחוברות גבוהה מאד



## מחוברות גבוהה ברמה בינונית





---

# גורמים משפיעים

## תובנות



המוטיבציה הפנימית גבוהה

תחושת שליחות (מוטיבציה לשירות הציבורי)  
רמת מחוברות (מחויבות, הזדהות)

התפקיד שלי והמנהל שלי – גורמים מחזקים  
מחברות

רלוונטיות, השפעה ויצירת ערך – מרכיב  
מהותי במחברות

המנהל שלי (קשוב ומעריך) – גורם חיובי  
בהשפעתו

הערכת הארגון והנהלתו – גורמים מחלישים  
מחברות

אפשרויות קידום ופיתוח

בהירות התהליכים

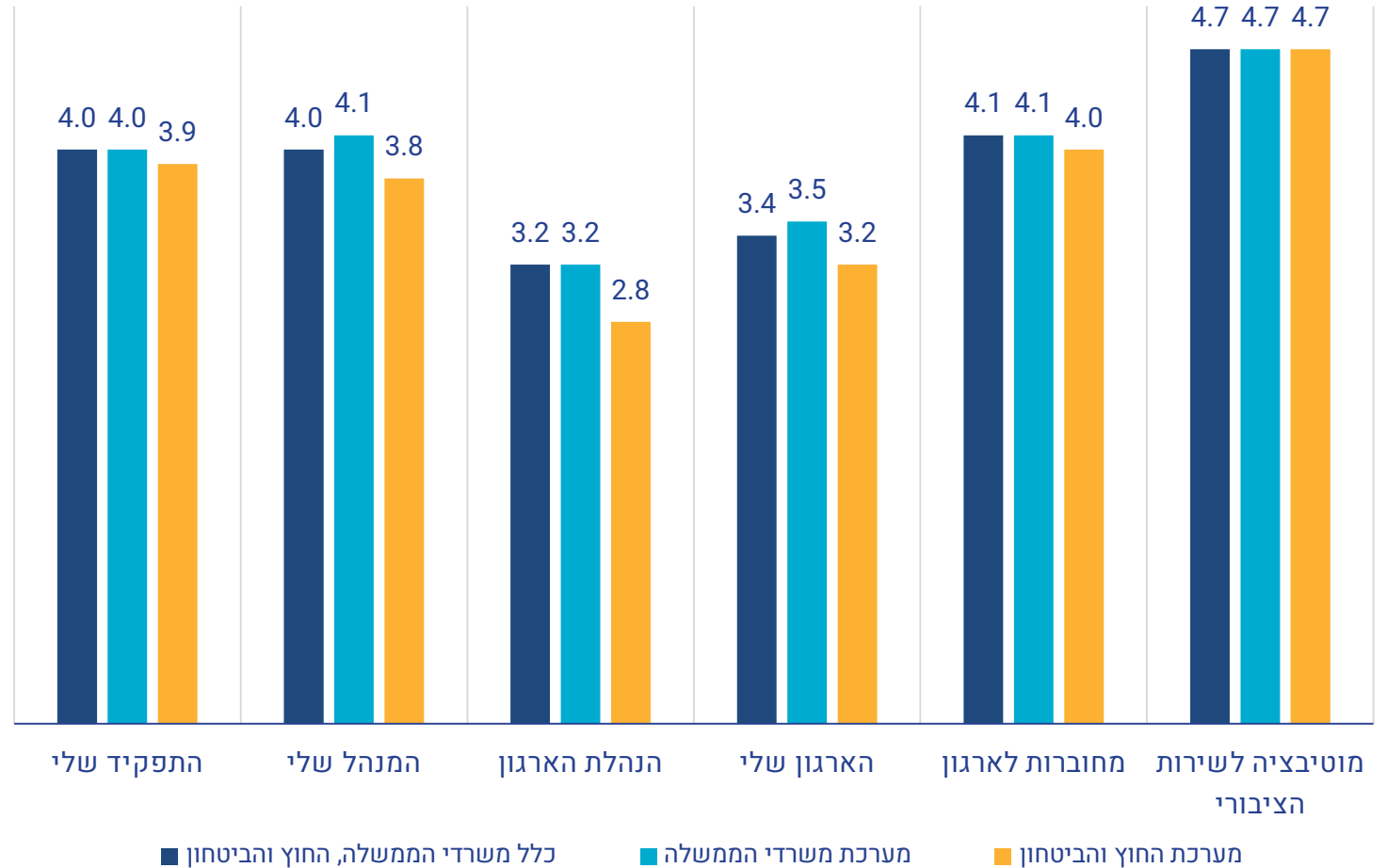
פתיחות לחדשנות

חיבור ההנהלות לשטח

שקיפות

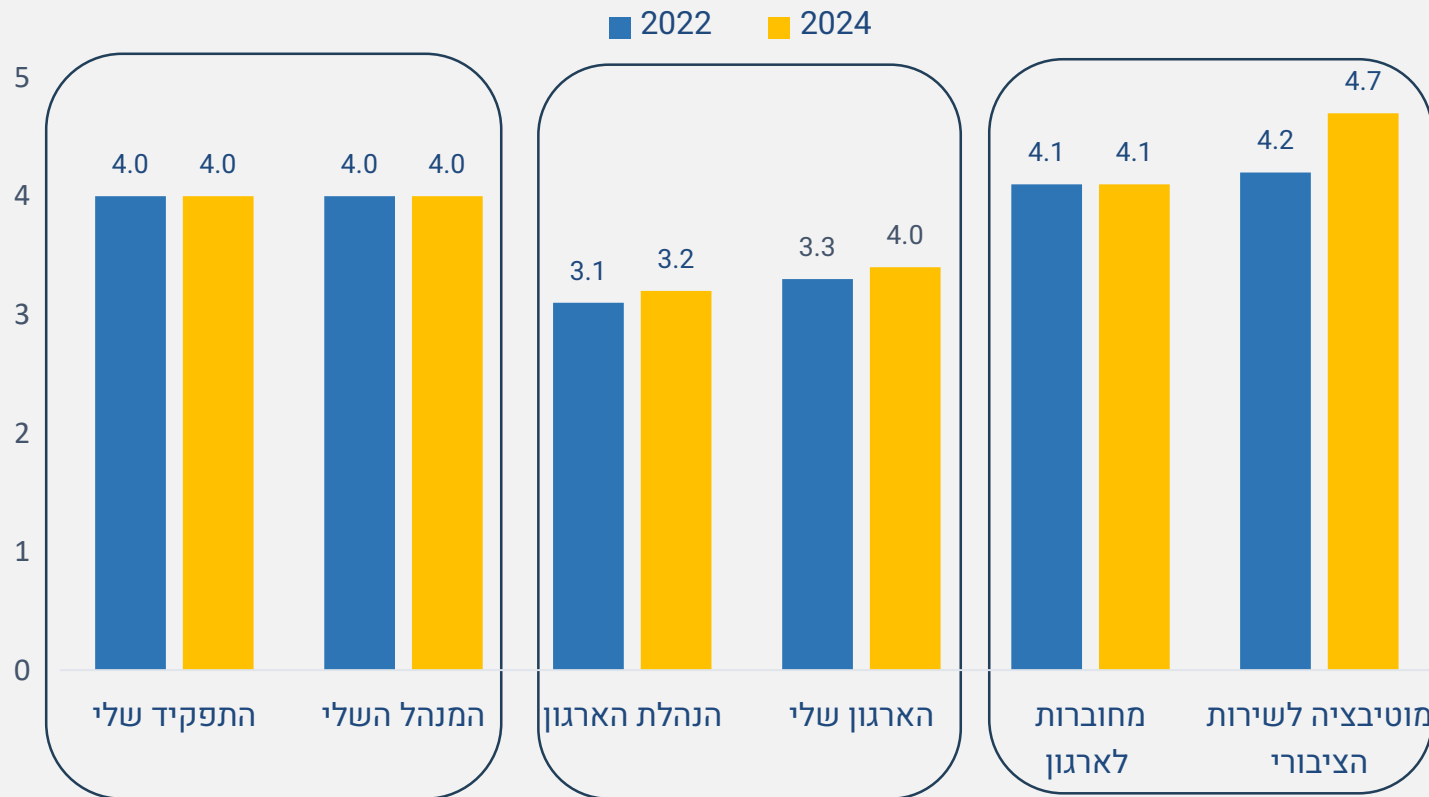
אמון בהנהלה

# גורמים משפיעים - עולמות תוכן



# גורמים משפיעים על מחוברות

ממוצע ציונים בעולמות תוכן – 2022, 2024



סביבת העבודה שלי

הארגון שלי

מניע פנימי

המניע הפנימי וסביבת העבודה - מנוע מרכזי למחוברות עובדים

המשתנה הארגוני - מחליש מחוברות ומהווה מוקד מרכזי להתערבות

# איך ממשיכים מכאן והלאה!?

דו"ח נתונים משרד | (מנכ"ל משרד, סמנכ"ל הון אנושי)

1

עיבוד הממצאים | ניתוח הנתונים, מיקוד נושאים לשיפור וגיבוש תכנית ראשונית

2

תקשור לעובדים | עיקרי הממצאים ונושאים לטיפול

3

גיבוש תכנית עבודה שנתית | שילוב נושאים בתוכנית העבודה השנתית

4

הצגה לנציב שירות המדינה | במסגרת אישור ת.ע שנתית

5

מדידה דו שנתית | היזון חוזר

6