

كتيّب تجاري · إصدار 2026

SIGMUND

SIGMUND · القياس النفسي

PANORAMA®

اقرأوا الالتزام قبل أن يظهر في الاستقالات.

الحل من أجل الاحتفاظ بالمواهب قبل أن تفكّر بالمغادرة.

الرافعات التي تحدّد اندماج الفريق وأداءه: الاستقلالية ومعرفة الأهداف Panorama® يقيس اختبار والتطور والتقدير والتواصل والانتماء والتوازن والإنصاف. تكشفون الإشارات الضعيفة لفقدان الالتزام قبل أن تصبح استقالات، وتحوّلون النتائج إلى خطة عمل ملموسة تعيد إشراك الموظفين وتحسّن المناخ الاجتماعي.

لأي استخدامات؟ قياس الالتزام والكشف المبكر عن التراجع والاحتفاظ بالموظفين وتحسين المناخ وتوجيه الحوافز ومتابعة أثر إجراءات الموارد البشرية.



01 **مديرو الموارد البشرية**
قياس الالتزام دوريًا

02 **المديرون المباشرون**
معالجة أسباب التراجع

03 **مسؤولو الاحتفاظ**
استباق المغادرة

04 **إدارة المناخ**
خطة عمل بعد القياس

ما يغيّره هذا الاختبار بالنسبة لكم.

رافعات الالتزام تُقرأ معًا لتكشف ما يهدّد الفريق.

01

الكشف المبكر

إشارات التراجع قبل الاستقالة.

02

الاستقلالية والأهداف

هامش القرار ووضوح المهام.

03

التقدير والانتماء

الاعتراف بالمساهمات والتماهي مع الشركة.

04

التوازن والإنصاف

الحياة الخاصة وعدالة المكافآت.

05

خطة عمل

توصيات ملموسة بعد كل تقييم.

06

متابعة زمنية

تتبّع المؤشرات لقياس أثر التدخل.

سؤال · 30 دقيقة ~270

الأبعاد والمعايير

معيارًا موزّعة على 3 أبعاد 12.

أبعاد الأداء 01

معيارًا 4

- الاستقلالية في المنصب : يقيس هامش القرار الممنوح. غياب الاستقلالية يولّد الإحباط وعدم الاندماج فورًا.
- معرفة الأهداف : يقيّم وضوح المهام وارتباطها بالاستراتيجية. بدون أهداف واضحة، تتنقل فرقك دون بوصلة.
- تحقيق الذات في المنصب : يحلل الانسجام بين الشخص وأنشطته. نتيجة منخفضة = فقدان حتمي للدافعية.
- إمكانية التطور : يقيس آفاق التقدم. أفق مسدود = هروب مضمون للمواهب.

الأبعاد العلائقية 02

معيارًا 4

- التواصل : يقيس جودة التبادلات الرأسية والأفقية. تواصل سيئ = عزلة وشائعات.
- العلاقة مع الآخرين : يقيّم الأجواء والتعاون بين الزملاء. "كلٌّ لنفسه" يقتل الأداء الجماعي.
- التقدير : يحلل إبراز المساهمات والجهود. غياب التقدير = فقدان فوري للدافعية.
- الشعور بالانتماء : يقيس التماهي مع الشركة وثقافتها. بدون فخر بالانتماء، ستذهب مواهبك إلى مكان آخر.

الأبعاد التنظيمية 03

معيارًا 4

- الثقة في المستقبل : يقيّم التفاؤل بشأن صحة الشركة. التشاؤم = رغبة في البحث عن فرص أخرى.
- التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية : يقيس احترام الحياة الخاصة. عبء مزمن = احتراق وظيفي مبرمج.
- الشعور بالإنصاف : يحلل عدالة نظام المكافآت. تفاوتات مُدركة = خمول جماعي.
- المخاطر الإجمالية : إشارة إنذار - المتوسط الإجمالي للمخاطر على جميع المعايير للتدخل العاجل.

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 04

نتائج قابلة للاستخدام المباشر من قبل الموارد البشرية.

الإجابات إلى مراجع ملموسة للاختيار والمقارنة والتحضير للمقابلة. SIGMUND بعد الاختبار، تحوّل كما يساعدكم مساعد قائم على الذكاء الاصطناعي، في شكل روبوت محادثة، على تفسير النتائج والانتقال إلى العمل.



01

الدرجات والملف المرجعي

خلاصة للكفاءات مع درجات مفصّلة وتقييم ذاتي ومقارنة بالملف المتوقع.

02

تقرير مكيّف حسب الحاجة

من التقرير المفصّل إلى الخلاصة القصيرة، وفق مستوى التفصيل الذي يحتاجه المسؤول عن التوظيف أو المدير.

03

تصورات واضحة

رادار ومدرّجات بيانية ومقارنات لتحديد نقاط القوة ومجالات التطوير بسرعة.

04

أدلة العمل

أسئلة للمقابلة وإرشادات مخصّصة لتعميق النتائج وتحضير الخطوات التالية.

المصداقية العلمية

اختبار مصمّم لدعم قرارات الاختيار والتقييم والتطوير.

270	3	دقيقة 30
سؤال	أبعاد	مدة الإنجاز

التحقق

- **تحقق خارجي مزدوج**
  تحقق داخلي واتساق
- **الموثوقية والاستقرار**
  اتساق الإجابات والمقاييس
- **المعرفة المهنية**
  أكثر من 500 استبيان للمعرفة المهنية

متوفر بـ

أكثر من 10 لغات

الفرنسية · الإنجليزية · الألمانية · الإسبانية وغيرها

اتصلوا بفريقنا للحصول على عرض توضيحي: service@sigmund.net

SIGMUNDTEST.COM →