PSYCHOMETRIA · SIGMUND

STRESS®

Zbadaj odporność na presję, sygnały przeciążenia i czynniki ryzyka w zespołach.



© 2026

ROZWIĄZANIE DLA PROFILAKTYKI STRESU W ZESPOŁACH.

Stress® analizuje czynniki organizacyjne, relacyjne i indywidualne, które obciążają zespoły, oraz wczesne sygnały przeciążenia. Dla HR profilaktyka staje się konkretna: wskazane strefy napięcia, udokumentowane ryzyka i działania kierowane tam, gdzie są potrzebne, zanim wpłyną na pracę zespołu.

Do czego służy? Wczesne rozpoznanie przeciążenia, ograniczanie absencji, dostosowanie praktyk menedżerskich i uporządkowanie działań na rzecz dobrostanu w pracy.



01 **Specjaliści HR**
Uporządkować obraz czynników napięcia

02 **Menedżerowie QVT**
Kierować działania profilaktyczne

03 **Przełożeni zespołów**
Rozpoznać sytuacje wymagające wsparcia

04 **Specjaliści BHP**
Udokumentować działania zapobiegawcze

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 02

CO TEN TEST ZMIENIA DLA PAŃSTWA.

Co pokazują mocne strony: obraz obciążeń, zasobów i sygnałów, które warto obserwować.

01

Czynniki w miejscu pracy

Obciążenie, jasność zadań i autonomia oceniane osobno.

02

Relacje zawodowe

Wsparcie przełożonych, współpraca i zarządzanie konfliktami.

03

Zasoby osobiste

Poczucie wartości, wiara w kompetencje i umiejętność proszenia o pomoc.

04

Sygnały wczesne

Przeciążenie, izolacja i poczucie niesprawiedliwości.

05

Zaangażowanie

Satysfakcja z pracy i spojrzenie na przyszłość.

06

Raport z działaniami

Wskaźniki i obszary rozwoju czytelne bez wiedzy psychometrycznej.

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 03

~140 PYTAŃ · ~25 MINUTES

OCENIANE WYMIARY I KRYTERIA

22 kryteriów w 7 wymiarach.

01 CZYNNIKI ORGANIZACYJNE

3 KRYTERIÓW

Postrzegane obciążenie pracą jako źródło presji lub przeciążenia psychicznego

Jasność zadań i celów , aby uniknąć niepewności będącej źródłem stresu

Autonomia i swoboda działania postrzegane jako czynnik kontroli i bezpieczeństwa psychologicznego

02 RELACJE ZAWODOWE

3 KRYTERIÓW

Jakość relacji z przełożonymi w kontekście radzenia sobie z napięciem i odczuwanego wsparcia

Relacje ze współpracownikami jako zasób lub źródło stresu relacyjnego

Zarządzanie konfliktami i wsparcie społeczne , aby zapobiegać przewlekłym napięciom

03 CZYNNIKI INDYWIDUALNE

3 KRYTERIÓW

Zarządzanie emocjami w obliczu ograniczeń i nieprzewidzianych sytuacji

Odporność na presję i stabilność emocjonalna w sytuacjach napięcia

Umiejętność zachowania dystansu , aby ograniczać nieproporcjonalne reakcje na stres

04 ZASOBY OSOBISTE

3 KRYTERIÓW

Poczucie własnej wartości jako czynnik odporności w obliczu oceniania i porażek

Wiara we własne kompetencje , aby sprostać wymaganiom bez nadmiernego lęku

Umiejętność proszenia o pomoc , aby unikać izolacji i cichego wypalenia

05 ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE

3 KRYTERIÓW

Ryzyko wypalenia zawodowego (burnout) związanego z kumulacją przewlekłego stresu

Poczucie izolacji postrzegane jako czynnik nasilający stres

Poczucie niesprawiedliwości lub braku bezpieczeństwa , które potęguje napięcie i nieufność wobec organizacji

06 MOTYWACJA I ZAANGAŻOWANIE

3 KRYTERIÓW

Zaangażowanie w pracę w zrównoważony sposób, aby uniknąć przeciążenia emocjonalnego

Satysfakcja z pracy postrzegana jako czynnik chroniący psychikę

Wizja przyszłości pozwalająca na pozytywne i mniej lękowe postrzeganie pracy

07 UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNE

4 KRYTERIÓW

Opanowanie wiedzy i umiejętności zawodowych , aby zmniejszyć napięcie wynikające z niepewności

Zdolność do stosowania wiedzy bez przeciążenia poznawczego

Dopasowanie do specyfiki stanowiska , aby lepiej radzić sobie z ograniczeniami i unikać frustracji

+ 1 inne kryterium

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM

WYNIKI BEZPOŚREDNIO UŻYTECZNE DLA HR.

Po badaniu SIGMUND zamienia odpowiedzi w konkretne punkty odniesienia, aby rekrutować, porównywać i przygotować rozmowę. Asystent oparty na sztucznej inteligencji, w formie chatbota, pomaga również interpretować wyniki i przejść do działania.



01

Wyniki i profil odniesienia

Bilans kompetencji ze szczegółowymi wynikami, samoocenę i porównaniem z oczekiwanym profilem.

02

Raport dopasowany do potrzeby

Od raportu szczegółowego po krótką syntezę, zależnie od poziomu szczegółowości potrzebnego rekruterowi lub menedżerowi.

03

Czytelne wizualizacje

Radar, histogramy i porównania, aby szybko dostrzec mocne strony i obszary rozwoju.

04

Przewodniki działania

Pytania na rozmowę i indywidualne wskazówki, aby pogłębić wyniki i przygotować kolejne kroki.

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 05

WIARYGODNOŚĆ NAUKOWA

Test stworzony, aby wspierać decyzje rekrutacyjne, oceniające i rozwojowe.

~140

PYTAŃ

7

WYMIARY

~25 minutes

CZAS WYPEŁNIANIA

WALIDACJA

- **Podwójna walidacja zewnętrzna**
  Walidacja wewnętrzna i spójność
- **Rzetelność i stabilność**
  Spójność odpowiedzi i skal
- **Wiedza zawodowa**
  Ponad 500 kwestionariuszy wiedzy zawodowej

DOSTĘPNY W

Ponad 10 języków

Francuski · Angielski · Niemiecki · Język hiszpański i więcej

Prosimy o kontakt z naszym zespołem w sprawie demonstracji: service@sigmund.net

SIGMUNDTEST.COM →

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 06