

# 风险性心理因素测验™

## 全面版报告

XXX 先生

测试账号：XN5767209

测试时间：2023年07月26日

测试项目：报告样例测试

测验版本：PRFT-C V2.0



## 报告说明

风险性心理因素测验（Psychological Risk Factors Test, PRFT2.0）基于心理测量学、临床心理学、人格心理学的科学理论，结合组织实践的需要，通过风险性人格、压力承受性、情绪稳定性以及人格适应性四个方面，对候选人的心理健康风险进行全面测查。

1、请在招聘选拔场合使用本测验。本测验专门针对组织招聘选拔场合开发，解释分数对照群体也为选拔性的候选人群，因此请不要用于组织内部心理健康方面的筛查、评估和诊断。组织内部心理健康方面的摸底调查请使用其他针对性的工具。

2、本测验结果是针对候选人风险性心理因素方面的预警，从而避免组织与个人双方的损失。本测验用于评估个体未来在面临高压、剧烈变化或者复杂人际关系的工作环境时，出现心理健康问题的风险。通过避免工作压力与个人性格的不匹配，既可以降低组织在选人用人上的损失，也可以避免候选人职业生涯和身心健康方面的损失。

3、测验的目的是避免未来工作中可能出现的心理风险，但不能替代专业的临床医学诊断，更非精神病学诊断结果。通过测验结果，您可以预测候选人存在风险性心理因素的可能性，但您不能轻易给任何在本测验中显示出风险的人员贴任何心理健康问题的标签。人是不断发展变化的，当前的结果不等于未来的情况。同时，请在组织内严格控制报告的使用人群，尤其要避免让候选人本人看到报告，以避免不必要的风险。

4、本测验主要用于在招聘中筛查风险性心理因素，而非考察积极心理状态的高低。本测验主要针对候选人未来可能存在的风险性心理因素，从而帮助组织降低可能的用人风险；也就是说，用它来评估候选人在目前或者未来可能的心理健康风险，但您不能用它来确定哪些人更积极阳光、更加正能量、更加可以胜任高压力的工作。

5、考虑到心理健康问题的敏感性与重要性，本测验采取了两个方面的措施：（1）全面检测。从四个方面对候选人的心理健康状态进行全面检测；（2）互相印证。本测验综合多个方面的测验结果来互相印证，从而作出更准确的判断。同样道理，除了使用本测验外，我们也推荐您综合其他多方面证据和甄选手段，例如以往同事朋友评价、面试评价、测验作答状态等信息，更加慎重地做出人事决策。



报告内容

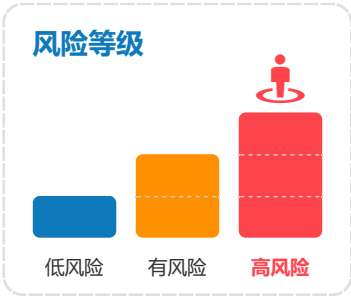
整体风险性心理因素情况 ( Psychological Risk Factor )	1
风险性人格 ( Personality Disorder )	2
自恋型人格 ( Narcissistic Personality Disorder )	2
攻击型人格 ( Passive Aggressive Personality Disorder )	2
反社会人格 ( Antisocial Personality Disorder )	3
偏执型人格 ( Paranoid Personality Disorder )	3
边缘型人格 ( Borderline Personality Disorder )	4
压力承受性 ( Stress Management )	6
乐观 ( Optimism )	6
灵活 ( Flexibility )	6
自尊 ( Self-esteem )	7
A型人格 ( A-type Personality )	7
坚韧 ( Tenacity )	8
情绪稳定性 ( Emotional Adaptability )	9
焦虑 ( Anxiety )	9
抑郁 ( Depression )	10
冲动 ( Impulsiveness )	10
敏感 ( Susceptibility )	11
人格适应性 ( Personality Adaptability )	12
稳定性 ( Emotional Stability )	12
活跃性 ( Liveliness )	12
忧虑性 ( Apprehension )	13
紧张性 ( Tension )	13
测试结果概览 ( PRFT Data Table )	14
答题过程数据 ( Answer Process Data )	15

整体风险性心理因素情况

Psychological Risk Factor

本测验包括四个分测验，分别对XXX的风险性人格、压力承受性、情绪稳定性及人格适应性进行测查，从而对其风险性心理因素作出全面的判断。

XXX的风险性心理因素等级为**高风险**。综合来看，XXX在未来工作过程中可能存在比较高的心理健康风险，难以胜任一些压力大、强度高或责任重大的工作，不建议进行招聘录用。

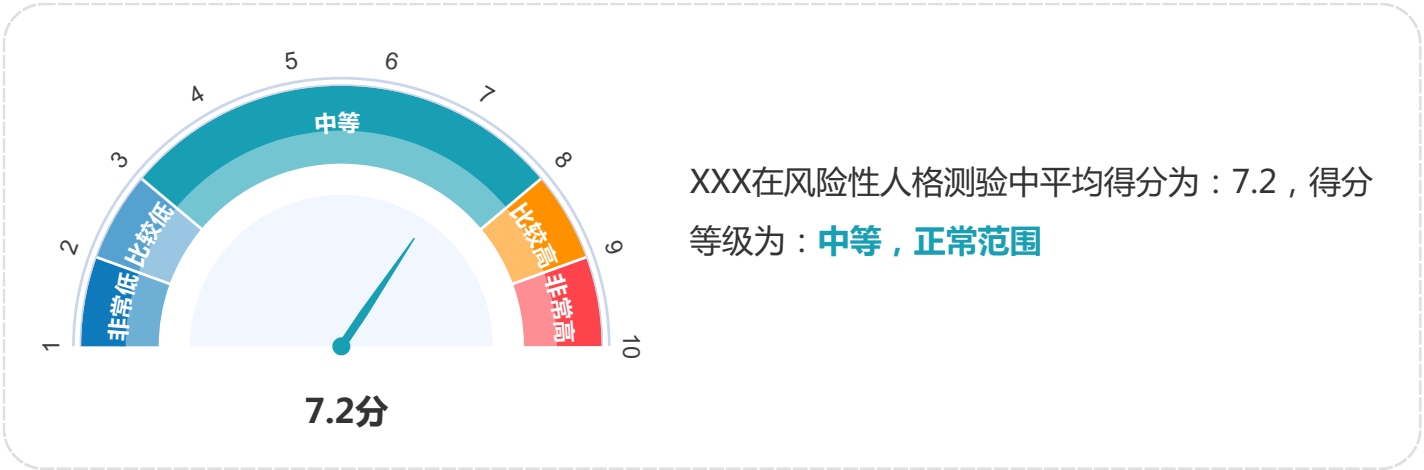


风险点

维度与得分	风险点
边缘型人格（10）	<ul style="list-style-type: none"><li>工作中与他人过分亲密或疏远，造成工作中的障碍；</li><li>情绪不稳定、反复无常，容易产生较多的人际冲突；</li><li>将他人无意的言行视作对自己的贬低，进而会担心自己被抛弃；</li><li>行事冲动，为了维持人际关系可能会采取不合理的极端行为。</li></ul>
偏执型人格（10）	<ul style="list-style-type: none"><li>固执己见，排斥他人的意见和建议，甚至拒绝与他人合作；</li><li>工作中处处防备别人，甚至以防备为理由主动侵害别人；</li><li>拒绝分享工作中的经验、方法、教训等，不愿共享信息；</li><li>向组织举报他人对自己不利，或受挫后认为是别人背后捣鬼。</li></ul>
A型人格（8）	<ul style="list-style-type: none"><li>在工作中表现出较多的敌意和攻击性，从而引发人际矛盾；</li><li>缺乏与人沟通的耐心，拒绝听取别人的意见或建议；</li><li>争强好胜，有时太过注重追求成就而忽略了与人保持良好关系的重要性，显得不近人情。</li></ul>
焦虑（8）	<ul style="list-style-type: none"><li>工作时心不在焉，不能集中精力，导致工作效率和质量大大降低；</li><li>持续性地向周围人散播焦虑情绪，导致周边气氛紧张。</li></ul>
冲动（8）	<ul style="list-style-type: none"><li>追求享乐和刺激，抵抗诱惑的能力差，可能因过度享乐而耽误工作进度；</li><li>缺乏幽默感，口无遮拦，与同事发生较多的口头争执；</li><li>做事缺乏耐心，常常是热情来得快去得也快。</li></ul>

## 风险性人格 Personality Disorder

工作中的风险性人格，是指在工作场景下，可能导致个体出现负面行为（管理心理学领域称为“反生产行为”，CWB）的一类人格特征，这类行为不仅会损害个体的工作绩效，同时对工作环境、人际关系、组织氛围等都有一定的影响，这类人格特征极端严重的可能会发展为“人格障碍”，会带来进一步的心理健康问题。通过实证调研，我们选取了五项在工作场所中最常见、对组织损害最严重的人格倾向，分别是：自恋型人格、攻击型人格、反社会人格、偏执型人格、边缘型人格。



本测验从以下五个小维度来测量参测者的风险性人格：

### 自恋型人格（Narcissistic Personality Disorder）

**维度定义：**对自我有着高于客观评价的倾向，需要别人赞扬，同时又否定情感的积极作用。



**特征描述：**能够从事实出发对自己进行合理客观的评价，不会夸大自己的成就和表现；工作中对于权力地位等有着合理的追求，对待他人温馨体贴，不会觉得自己高人一等，也不会随意支配他人，乐于和他人分享自己的经验和想法；对于他人提出的赞扬和批评能够合理看待、虚心接受。

### 攻击型人格（Passive Aggressive Personality Disorder）

**维度定义：**以自主性动机为主的人格倾向，经常通过被动消极的方式表达自己的诉求，以此回避他人对自己的要求、期望以及自己应该承担的责任等。



**特征描述：**在日常的工作中愿意承担一定的压力，能够理解工作要求的合理性，对于不合理的部分，也愿意主动沟通；遇到问题想办法去解决，而不是作为自己失败的理由；对于已经承诺的事项，会尽力去完成，不能完成的部分也愿意主动协商并承担相应的责任。

反社会人格 ( Antisocial Personality Disorder )

**维度定义：**突破规则约束，不愿遵守社会规范，对他人的权利产生漠视与冒犯的倾向。



**特征描述：**认可工作中规则的意义，并能够按照规章制度的要求行事，不会逾越界限，有较强的自我控制与约束能力；能够察觉并感受到他人的情绪，并愿意给予恰当的支持；行为上会考虑自己行动的后果，即使失败了也愿意承担相应的责任，想办法及时弥补与纠正；但部分人可能会因为严格遵守规则而出现创新性不足的情况。

偏执型人格 ( Paranoid Personality Disorder )

**维度定义：**对他人不信任或容易猜疑的倾向，往往将别人行为的动机解释为带有恶意。



**特征描述：**容易与他人产生争执，原因是对他抱有及其不信任的态度，这种态度往往是普遍



的，即使对家人朋友也是如此；常常将他人动机理解为带有恶意，认为别人在贬低或威胁自己，受到评价时会认为自己的品格或名誉受到打击；不能原谅他人的侮辱、伤害或怠慢（这些很可能并非事实），持久地记恨别人。

风险场景：

- ①当关系到团队或组织内部的利益分配时，担心自己的利益被侵占，认为他人有所企图，会将自己的劳动成果据为己有；很可能采取告状、举报等方式控诉别人对自己不利；
- ②当受到来自同事或领导的评价和建议时，对他人的评价和建议十分敏感，可能会产生不信任感，猜疑别人的行为动机是恶意的，影响同事之间的合作性；
- ③在工作中遇到挫折或不顺利时，会认为是他人影响了自己，会对周围人有所防备。

风险检核：

- 在面试或试用期时，可重点观察参测者是否出现以下行为，帮助进一步参考决策：
- ①过度重视自己的“利益”，担心“吃亏”；
  - ②对于事情的反应中，有“夸大”自己消极体验的倾向；
  - ③对于他人的行为过度解读，对他人行为动机进行消极归因；
  - ④习惯将注意力放在他人的行为细节上，忽略行为的背景；
  - ⑤倾向于通过指责或攻击他人来维持自己的安全感；
  - ⑥在面对面沟通中，总是揣摩对方的意图，显得多疑。

边缘型人格（Borderline Personality Disorder）

**维度定义：**在人际关系中对于自我评价、关系和情感的认识有不稳定、两极化、易冲动的倾向。



**特征描述：**对自我评价极端负面，认为自己难以建立良好的人际关系；经常怀疑朋友或同事会抛弃自己，会想尽一切办法避免；对人际关系的认识是不稳定的，经常会在极端理想化和极端贬低化之间切换；情绪不稳定，易产生焦虑、抑郁、愤怒等负面情绪，并伴随冲动行为。

风险场景：

- ①当同事或领导对其态度发生了一些微小的变化，或对其提出建议时，会让其内心产生强烈的怀疑和不安，认为自己可能被嫌弃或抛弃，容易陷入情绪爆发和失控；
- ②在职场人际关系方面，对合作对象会采用极端化的行为来表达自身的感受，认为只有这样才能让他人知晓自己的诉求。在处理同事关系、上下级关系或客户关系等方面很容易冲动而走向极端，甚至会引发组织内外部的不良影响事件。

#### 风险检核：

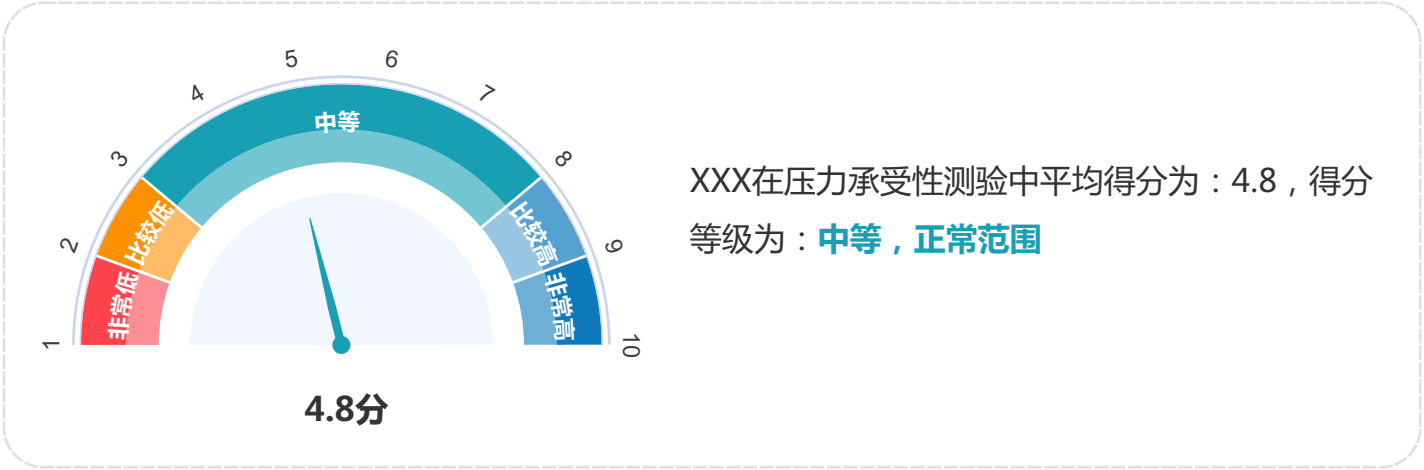
在面试或试用期时，可重点观察参测者是否出现以下行为，帮助进一步参考决策：

- ①面对面交流时身体姿态较为拘谨，不自信；
- ②过于担心不被权威（领导、老师等）和伙伴欣赏和接纳；
- ③刻意地讨好他人，压抑自我感受，不会拒绝他人；
- ④在有较大压力时，容易情绪化，例如表现出过高焦虑水平；
- ⑤倾向于通过努力取得成绩来获得自信和安全感；
- ⑥对批评的反应较为激烈，过于在意自己在他人眼里的形象。



# 压力承受性 Stress Management

压力承受性是指个体在面对压力情境或突发事件时，情绪依然保持稳定，能够有效控制自身的情绪、行为，保持理性思考，依据所处环境采用多种有效方法来应对的一种心理特性。压力承受性包括乐观、灵活、自尊、A型人格和坚韧性五个方面。



本测验从以下五个小维度来测量参测者的压力承受性：

## 乐观 ( Optimism )

**维度定义：**期望所有事情都能达成最好结果的一种基本倾向，是一种即使在困难情境下，也相信能够达到好的结果和目标的稳定心理倾向



**特征描述：**相信多数情况下事情的最终结果都会是好的。遇到困难时，能够保持一定的信心，但也会对结果有所担忧；困难较大时可能会表现出退避、拖延或是放弃；在高压情境下，会表现出一定程度的负面情绪，但能够进行自我调适。总体来说，对自己的工作和生活状况表现出相对较高的满意水平，能够较好地应对一般的工作和生活压力。

## 灵活 ( Flexibility )

**维度定义：**一种通过对情境进行客观、准确的评估，从而确定应对方式，调整自身行为的心理倾向。



**特征描述：**对自身所处情境能够做出大致的判断，并根据自身当前的条件做出调整以达成最终目标。不会被各种规则和程序所束缚，而是根据实际需要采取措施。在处理工作事务时，能够以客观的态度看待不同的观点和意见，也会尝试使用一些新方法。在人际交往过程中，可能表现出一定的应变能力。在面临困境或高压情境时，能够不仅仅拘泥于一种方法或手段，具备一定的适应能力。

自尊 ( Self-esteem )

**维度定义：**个体在与外界环境的交互过程中知觉自我价值的倾向。自尊反映了个体如何看待自己在环境中的位置，如何定位自己与环境的关系，以及如何评价自己的能力。



**特征描述：**倾向于认为自己对周围环境是较为重要的，有较高的自我价值感和安全感，能够很好地悦纳自己，倾向于认为自身的行为方式对推动事物发展有一定价值，并对自身的能力水平较为满意。

A型人格 ( A-type Personality )

**维度定义：**一种以急躁、高成就导向和高敌意感为主要表现的行动—情绪倾向。其特征包括极端的挑战性、急躁、高竞争性、追求完美、投入大量时间工作、侵略性强、易敌对、设立不切实际的目标等，常常认为别人不能比他们好，因此会主动承担过多的工作。



**特征描述：**竞争意识极强，倾向于与他人进行比较，无法忍受失败；具有高度的时间紧迫感，保持快节奏的生活和工作，偏好多件事同时进行，往往为自己制定过高的工作标准，过分追求工作效率；常常未经过深思熟虑就迅速做出决定并立刻执行，过分强调工作任务的完成，对阻碍任务进展的人或事容易产生敌意感和攻击性；在休息时会产生挫败感和罪恶感，难以处于放松状态。

坚韧（Tenacity）

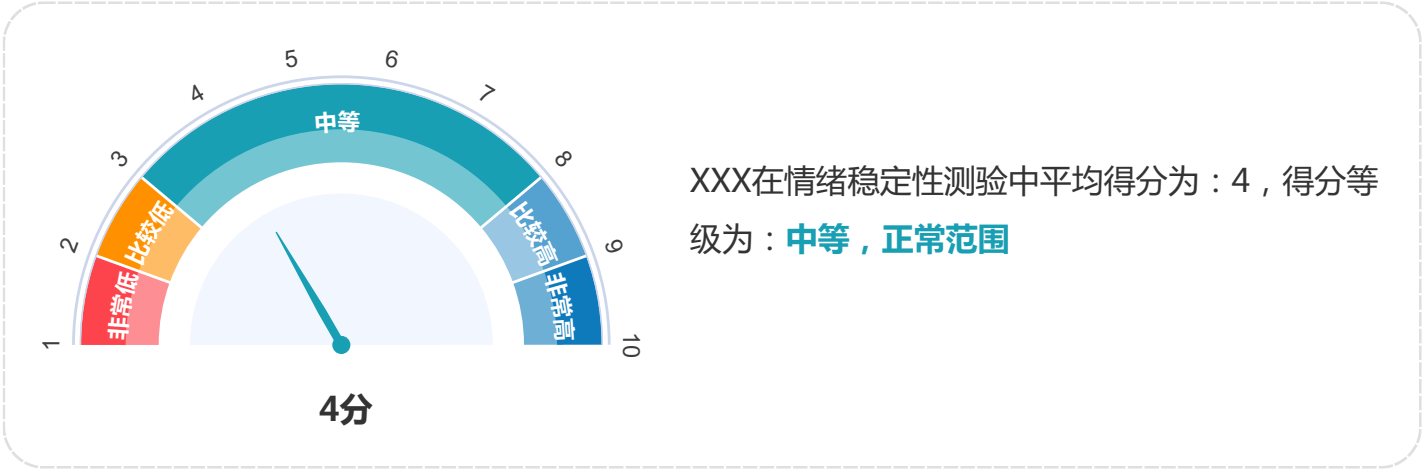
**维度定义：**一种坚持致力于一项工作直到完成为止的态度和倾向，体现在投入性、控制性和挑战性三个方面。投入性：个体如何看待自己所处的环境，判断该环境是否值得投入；控制性：个体看待自己如何影响事情的结果，以及该结果是否在其掌控范围内；挑战性：对于环境变化所带来的挑战，个体能否积极接受的倾向性。



**特征描述：**对自己所从事工作和所处的环境都非常感兴趣，能发现其中的价值；认为自身努力和事情结果是相关的，在各种事情上都能够积极投入，追求有价值的目标；在面对高压情境时，能够积极采取应对措施；喜欢从事富有挑战性的工作，对于工作中的各种变化能够应对自如，并总能将这些变化和挑战视为一种自我发展的机会，希望通过学习来进一步提高自己。

情绪稳定性 Emotional Adaptability

情绪稳定性是指人的情绪状态随外界影响或自身变化而产生波动的情况。情绪稳定性可预测个体在未来工作压力下的负性情绪表现，长期处于负性情绪的个体更容易出现极端的心理健康问题。情绪稳定性包括焦虑、抑郁、冲动和敏感多疑四个方面。



本测验从以下四个小维度来测量参测者的情绪稳定性：

焦虑 (Anxiety)

**维度定义：**是指个体对即将来临的、可能会造成危险或威胁的事情所产生的紧张、不安、忧虑、烦恼等不愉快的复杂情绪状态，通常是一种泛化的、不集中的、对某种情况的过度反应。



**特征描述：**在面对困难的工作任务时，常常会感到手足无措、无法克服，并对可能出现的后果产生过度担忧；当工作未能按照预定计划进行或是在面对挫折和压力时，容易过分紧张不安，不能保持镇定；压力巨大或失败风险较高的事情会对其造成长时间的困扰。

**常见诱因：**

在以下情况下，该情绪问题更容易被诱发：

- ①达不到工作/生活的预期，如工作质量不达标，不能在期限前提交工作；
- ②一心追求控制，但事态不受自己掌控；

③社会文化因素引发的群体心态，如社会性的普遍焦虑等。

管理建议：

- ①协助个体制定可行的目标计划，放慢速度，逐步掌控工作和生活节奏，获得控制感；
- ②布置任务时保持目标清晰，步骤明确，提供支撑资源，过程中充分关注，及时发现问题并给予支持。

抑郁 ( Depression )

**维度定义：**是指一种持续性心境低落、闷闷不乐的情绪状态，在此状态下伴有无助感，对生活失去希望，精力丧失等一系列负性情绪体验。



**特征描述：**在压力下的心态总体上是比较积极的，但有时也会产生一定的无助感和自我怀疑；当遭遇失败或出现问题时，会产生一定程度的自责，并且降低对自身价值和能力的评价；对于事情的后果和未来大体上持乐观态度；在工作中能够保证精力较为充沛，但在遇到困难时会有一些退缩表现。

冲动 ( Impulsiveness )

**维度定义：**是指个体缺乏行为的自我控制和延迟满足的内在心理倾向。



**特征描述：**在工作中经常缺乏耐性，容易激动；遇到麻烦时，不能心平气和地解决；在压力下常常不能有效地控制自己的情绪，遇到障碍和不顺时，容易产生攻击性行为；当自身行为受阻或受到批评时，易与他人发生冲突和争吵；有突发的愤怒和暴力倾向，不能控制自己的冲动行为，心

境不稳定并且反复无常。

#### 常见诱因：

在以下情况下，该情绪问题更容易被诱发：

- ①在受到强烈的外界刺激下容易出现；
- ②有某种情绪长期郁积于心无法排解，出现导火索时也可发生；
- ③遇到挫折或抵触情境时容易发生。

#### 管理建议：

- ①加强规则管理，明确职责意识，明确表达意见的途径和资源；
- ②及时关注和发现管理对象的不满情绪，提前沟通，妥善处理；
- ③工作过程中的授权、任务分配等方面注重透明、公开，避免导致情绪的积累、极端化发展。

## 敏感 ( Susceptibility )

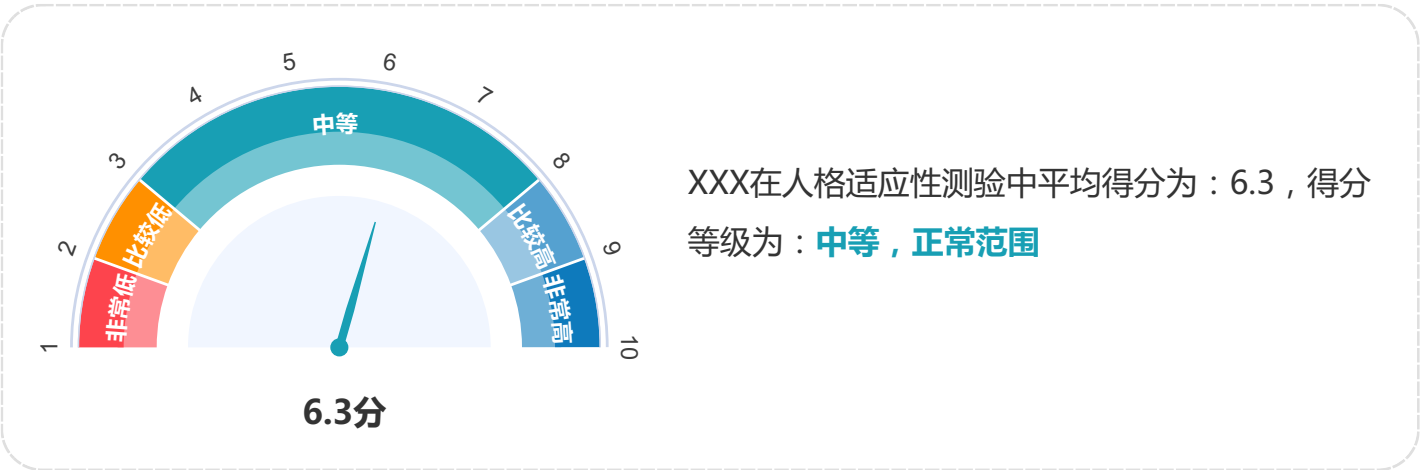
**维度定义：**是指个体对周围环境中的人或事持否定和不信任态度，在缺乏线索以及无足够根据时，对他人产生无端猜忌与不信任，并采取过度防御的心理倾向。



**特征描述：**在工作中有时对他人抱有一定的戒心，但总体上对他人较为信任；在一些非正常情况（如情绪波动较大）下可能会误解他人、怀疑他人行为背后的意图；为避免自身遭受利用和伤害，会表现出一定的警惕心理；在压力情境下会对他人表现出一定的防卫心理，但很少因此引起人际冲突等方面的问题。

人格适应性 Personality Adaptability

人格适应性是一种主观的自我体验或状态，反映了一种主观和谐感，包括稳定性、活跃性、忧虑性和紧张性四个方面。本部分测验通过行为自我评价，测量个体在人格特点上的情况，从主观适应性的角度预测个体心理健康水平。本部分测验分数在合理范围内，则表明参测者能够正确地认识和看待自身的问题以及周围环境中的问题，适应外在环境的要求，有助于其胜任各种社会责任和工作要求。



本测验从以下四个小维度来测量参测者的人格适应性：

稳定性 ( Emotional Stability )

**维度定义：**人的情绪状态随外界（或内部）条件变化而产生波动的心理—行为模式。

低分特点

情绪起伏不定，对刺激过度反应  
喜怒无常，易激动

非常低

比较低

中等

比较高

非常高

高分特点

情绪稳定，稳重温和不易焦虑，  
情绪控制能力强

**特征描述：**面对各种刺激（如挫折、压力等）会有相应的情绪反应，但能在适当时间内恢复平静；拥有一定的情绪控制能力，在大部分场景下都能够保持冷静；当面临较严重的挫折或压力时，可能会表现出情绪激动或是不稳定的状态。

活跃性 ( Liveliness )

**维度定义：**指愿意在人群中表现，喜爱用机智的话语讲述有趣的故事、笑话或个人经历，并引起



他人对自己的重视和赞美，进而成为人群注意中心的心理—行为模式。

低分特点

节制自律，严肃审慎，沉默寡言

非常低

比较低

中等

比较高

非常高

高分特点

外向主动，轻松兴奋，逍遥放纵

**特征描述**：通常表现为热情奔放，积极主动，逍遥放纵；在工作中喜爱与人打交道，社会联系广泛，表现欲强，喜爱通过各种方式向别人展示自己的魅力，因此较容易成为众人注意的中心；但可能在某些方面自我约束力较差，容易做出冲动行为。

忧虑性 ( Apprehension )

**维度定义**：指容易因事物而忧虑和多愁善感的心理—行为模式。

低分特点

安静沉着，坦然宁静充满自信，  
淡定从容

非常低

比较低

中等

比较高

非常高

高分特点

忧虑抑郁，沮丧悲观缺乏自信，  
内疚自责

**特征描述**：通常情况下情绪表现得相对稳定平和，具有正常的自尊水平，对自我有一定的认识，清楚了解自己的长处或缺陷，不过分贬低自己，也不会高估自己，能够在遭遇挫折后对自身进行反思，并且调适好自身的负面情绪去应对困难。

紧张性 ( Tension )

**维度定义**：指个体精神活动的强度因外界事物的刺激而加强的心理—行为模式。

低分特点

心平气和，镇静自若，知足常乐

非常低

比较低

中等

比较高

非常高

高分特点

紧张困扰，心神不定，缺乏耐心

**特征描述**：通常体验到的紧张水平和大多数人相差无几，对外界刺激能够做出适当的反应并保持情绪稳定；遇事大多表现得较为冷静，不会因为一些小事而变得紧张不安，做事情不会畏首畏尾；中等程度的动机水平有利于提升其工作效率。

测试结果概览

PRFT Data Table

测验	平均得分	得分高低	维度	得分	得分高低
风险性人格	7.2	中等	边缘型人格	10	非常高
			自恋型人格	6	中等
			反社会人格	5	中等
			偏执型人格	10	非常高
			攻击型人格	5	中等
压力承受性	4.8	中等	乐观	4	中等
			坚韧	9	比较高
			A型人格	8	比较高
			自尊	4	中等
			灵活	4	中等
情绪稳定性	4	中等	冲动	8	比较高
			敏感	5	中等
			抑郁	7	中等
			焦虑	8	比较高
人格适应性	6.3	中等	稳定性	4	中等
			活跃性	8	比较高
			忧虑性	5	中等
			紧张性	4	中等

答题过程数据

正常异常

分测验	作答指标	参考标准	作答数据		判定结果
风险性人格	作答时间	不低于10分钟	无测试时间		正常
	有效作答率	各维度有效作答率不低于80%	边缘型人格	100%	正常
			反社会人格	90%	
			攻击型人格	90%	
			偏执型人格	100%	
			自恋型人格	90%	
压力承受性	作答时间	不低于5分钟	无测试时间		正常
	有效作答率	各维度有效作答率不低于80%	灵活	100%	正常
			乐观	100%	
			A型人格	100%	
			自尊	100%	
情绪稳定性	作答时间	不低于5分钟	无测试时间		正常
	有效作答率	各维度有效作答率不低于80%	坚韧	100%	正常
			冲动	100%	
			敏感	100%	
			抑郁	100%	
			焦虑	100%	
人格适应性	作答时间	不低于1分钟	无测试时间		正常
	有效作答率	各维度有效作答率不低于80%	稳定性	100%	正常
			活跃性	100%	
			忧虑性	100%	
			紧张性	100%	

结论：从参测者的作答情况来看，各项作答数据都在正常范围，测试结果正常。



**风险性心理因素测验™** 由 **北师大人事与组织心理实验室** 提供专业人才测验技术支持。



请在具有心理学学历背景或者受过心理测验相关培训认证的专业人士指导下使用。



未经授权许可，其他任何个人或机构不得以任何形式使用本测验报告，包括但不限于：剽窃题目或报告、擅自复印题目或报告、非法使用、擅自许可他人使用或擅自转让。以上行为都违反《中华人民共和国著作权法》，一经发现，我们将保留追求法律责任的权利。