

风险性心理因素测验™

标准版报告

XXX 先生

测试账号：JM4074390

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，通过压力承受性、情绪稳定性以及人格适应性三个方面，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，当前的结果不等同于未来的情况。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。从三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
压力承受性 (Stress Management)	2
乐观 (Optimism)	2
灵活 (Flexibility)	3
自尊 (Self-esteem)	3
A型人格 (A-type Personality)	4
坚韧 (Tenacity)	4
情绪稳定性 (Emotional Adaptability)	5
焦虑 (Anxiety)	5
抑郁 (Depression)	5
冲动 (Impulsiveness)	6
敏感 (Susceptibility)	7
人格适应性 (Personality Adaptability)	8
稳定性 (Emotional Stability)	8
活跃性 (Liveliness)	8
忧虑性 (Apprehension)	9
紧张性 (Tension)	9
测试结果概览 (PRFT Data Table)	10
答题过程数据 (Answer Process Data)	11

整体风险性心理因素情况

Psychological Risk Factor

本测验包括三个分测验，分别对XXX的压力承受性、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**有风险**。综合来看，XXX在未来工作过程中可能存在一定的心理健康风险，建议在招聘录用时谨慎考虑，对于一些压力大、强度高或责任重大的工作要谨慎安排。



风险点

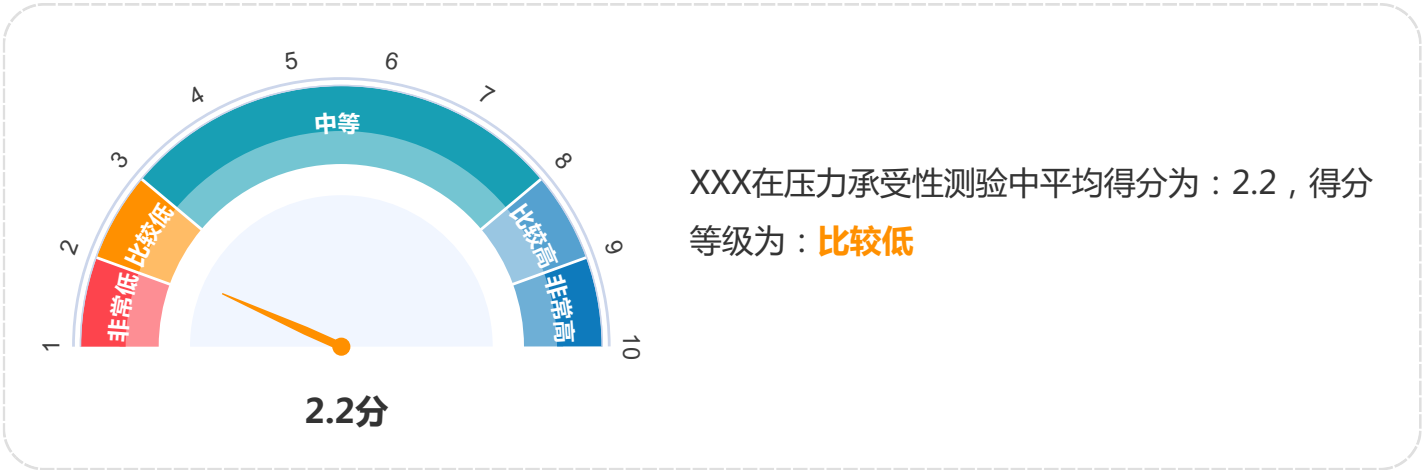
维度与得分	风险点
A型人格（10）	<ul style="list-style-type: none">过度追求完成工作的速度和数量，而在工作质量上潦草随意；处于领导岗位时，不能够向下顺利分配任务；行事冲动，容易激惹，可能受情绪支配而产生一些过激行为，引发人际冲突；面临压力时可能由于紧张而过度压榨自己，身心俱疲，导致病理性症状产生。
灵活（1）	<ul style="list-style-type: none">拒绝根据实际情况对工作方法进行调整，导致工作无法顺利开展；拒绝承认错误，容易因他人的不同观点产生过激反应；多采用命令等方式进行沟通，产生较多人际冲突；不能采取恰当方式应对压力，容易产生较多负性情绪。
冲动（9）	<ul style="list-style-type: none">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；缺乏幽默感，口无遮拦，与同事发生较多的口头争执；做事缺乏耐心，常常是热情来得快去得也快。
乐观（2）	<ul style="list-style-type: none">对未来持悲观态度，采取被动等待或无故拖延等方式消极应对工作任务；不能恰当表达自己的情绪，与人交流合作时被动消极；在遭遇失败和挫折后不能正确归因，表现出过度自责、内疚；容易采取不恰当的方式来处理情绪问题。
忧虑性（8）	<ul style="list-style-type: none">有自卑心理，缺乏与人接近的勇气，影响工作中的人际关系；缺乏安全感，对他人的批评和拒绝较为敏感，不容易接受他人反馈。
紧张性（8）	<ul style="list-style-type: none">因长期紧张不安感到疲惫乏力，消耗自身精力，影响工作投入度；做事缺乏耐心，经常对他人表现出不耐烦的态度，不能很好地控制自己。

维度与得分	风险点
坚韧 (3)	<div><div>• 贪图享受，更多采取回避等消极策略应付工作；</div><div>• 意志薄弱，难以适应压力情境下的工作；</div><div>• 对周围人和事物兴趣不足，与人交流存在一定困难。</div></div>
稳定性 (3)	<div><div>• 受刺激后情绪反应激烈，很难恢复平静，可能造成工作效率的起伏；</div><div>• 情绪控制能力较差，容易引发冲动性的行为。</div></div>

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

低分特点

精神颓丧，缺乏信心，消极失望

非常低

比较低

中等

比较高

非常高

高分特点

精神愉快，充满信心，积极向上

特征描述：对于未来将要发生的事情很少抱有积极预期。在面对较困难的工作任务时，往往会采取被动等待或无故拖延等方式来应对，不会主动促成任务目标的实现；在面临失败或高压情境时，容易表现出过度的负性情绪，不愿意寻求社会支持。总体来说，容易对自己的工作和生活状况表现出不满意，难以用积极的态度和方式处理压力。

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：较为固执，缺乏变通。总是局限在固有的想法和观点里，难以对自身所处的情境做出迅速、准确的判断。一旦自己对某事形成判断或决定后，即使随后事态发生了变化也往往选择视而不见，不能根据实际情况做出相应调整。难以接纳不同或对立的观点，过度遵守各种规章制度，不能随机应变。人际交往过程中，多以命令等强硬手段来达成目的。在面临困境或高压情境时，适应能力较差，不能够有效地应对压力。

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)

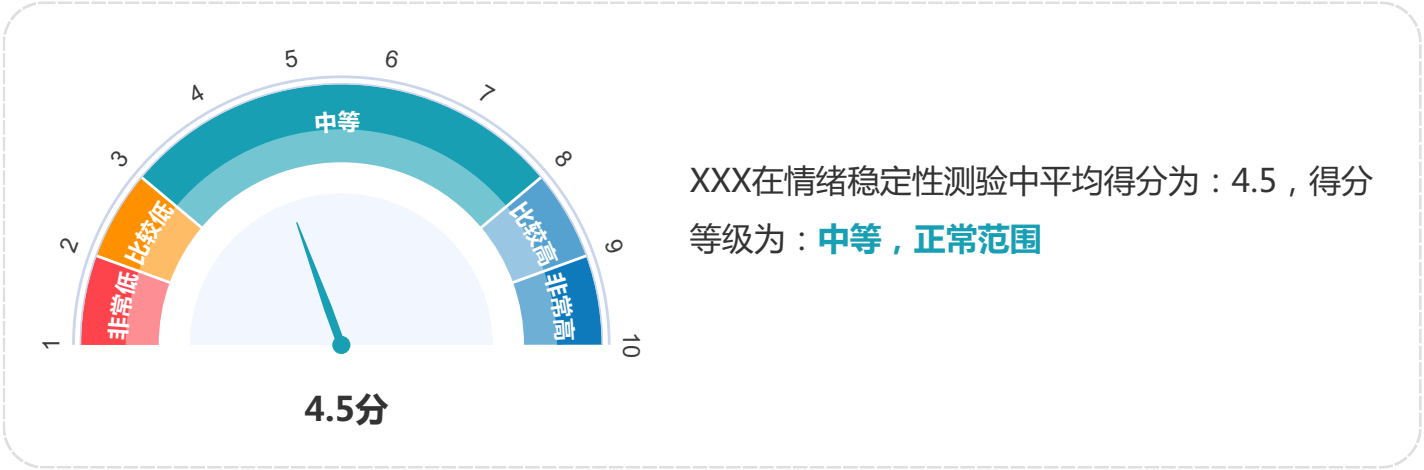
维度定义：一种坚持致力于一项工作直到完成为止的态度和倾向，体现在投入性、控制性和挑战性三个方面。投入性：个体如何看待自己所处的环境，判断该环境是否值得投入；控制性：个体看待自己如何影响事情的结果，以及该结果是否在其掌控范围内；挑战性：对于环境变化所带来的挑战，个体能否积极接受的倾向性。



特征描述：总是难以发现自己所从事的工作是否有价值，对自己所承担的工作任务兴趣不足；缺乏清晰的目标，当工作较为枯燥或繁重时可能不能积极投入。总是对自身努力持否定态度，经常感到无助，因此在工作和生活中往往表现出消极态度。在面对高压情境时，只是任由事态发展；不会主动迎接挑战，而将其看作是一种困扰，无法应对困难。

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。

低分特点

镇定自若，放松闲适，沉着冷静

非常低

比较低

中等

比较高

非常高

高分特点

紧张不安，忧虑烦恼，焦急害怕

特征描述：在面对困难的工作任务时，总体上来说比较冷静，但当压力过大时可能会感受到一定程度的忧虑；当工作未能按照预定计划进行或在面对挫折和高压力情境时，会产生一定程度的紧张不安，但经过自身的调适尚能保持镇定；引起失败或压力的人和事会对其造成一定的困扰。

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。

低分特点

积极乐观，自信愉快，精力充沛

非常低

比较低

中等

比较高

非常高

高分特点

情感低落，悲观绝望，思维迟缓

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。

低分特点

性情温和，情绪稳定耐性十足，自制力强

非常低

比较低

中等

比较高

非常高

高分特点

做事鲁莽，追求刺激缺乏耐性，自制力弱

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)

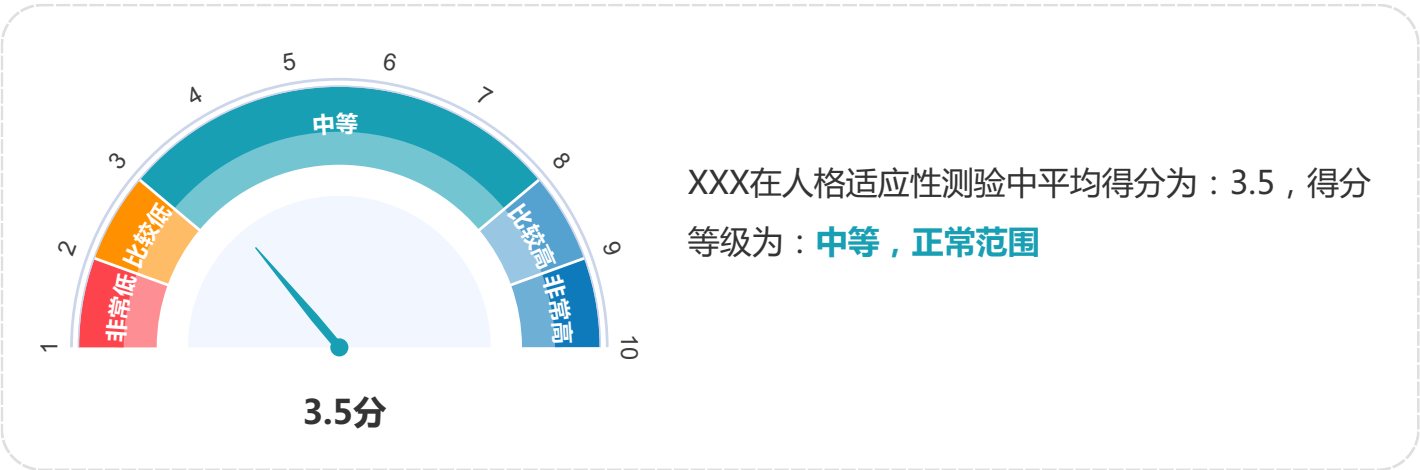
维度定义：是指个体对周围环境中的人或事持否定和不信任态度，在缺乏线索以及无足够根据时，对他人产生无端猜忌与不信任，并采取过度防御的心理倾向。



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。



特征描述：通常对各种刺激（如挫折、压力等）的情绪反应快速且激烈，并且难以恢复平静，进而影响其对事物的客观判断；情绪控制能力较弱，生活中的琐碎小事也会导致较大的情绪变化，并且可能伴有一些冲动性的行为，影响人际关系和工作事务的完成。

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：通常表现为开朗活泼，轻松愉快，静若处子，动若脱兔；在工作中能够与同事建立良好的互动，平易近人，幽默风趣，能够给他人一种轻松自在氛围，有时在团队中会充当活跃气氛的角色。

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：通常表现为抑郁自责，焦虑内疚，大多数时候情绪都很低落，认为世道艰辛，并且对未来持悲观态度，总觉得自己不会成功，做事缺乏信心；缺乏安全感，对他人的批评和拒绝较为敏感，总会认为自己有不足；有自卑心理，觉得自己和他人相差较大，缺乏和人接近的勇气。

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：通常会体验到较高的紧张水平，表现得心神不定，会因长时间的过度兴奋或紧张不安而感到疲惫乏力，消耗自身的大量精力；在集体中，对他人经常会表现出不耐烦，做事情缺乏耐心，终日在战战兢兢中生活，不能很好地控制自己。

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
压力承受性	2.2	比较低	乐观	2	比较低
			坚韧	3	比较低
			A型人格	10	非常高
			自尊	4	中等
			灵活	1	非常低
情绪稳定性	4.5	中等	冲动	9	比较高
			敏感	7	中等
			抑郁	4	中等
			焦虑	6	中等
人格适应性	3.5	中等	稳定性	3	比较低
			活跃性	5	中等
			忧虑性	8	比较高
			紧张性	8	比较高

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
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。