

心理健康风险筛查™

详细版报告

XXX

测试账号：JO6160518

测试时间：2024年07月16日

测试项目：北京赛目科技在线测试试测

测验版本：MHS-L V2.0

风险等级：**低风险**

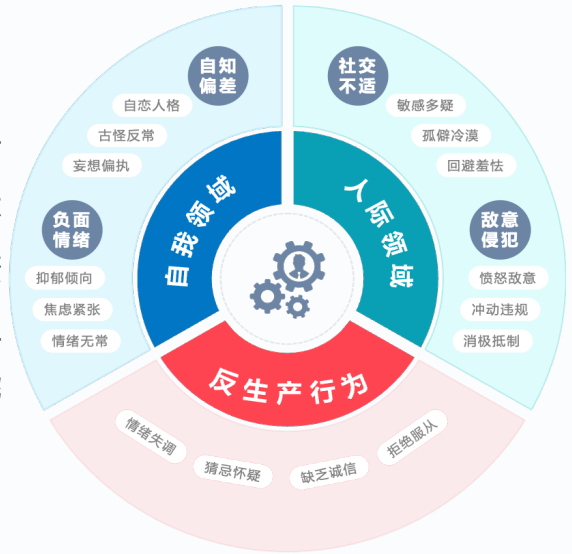


报告说明

数字时代的到来，信息的爆炸式增长、人际关系的复杂多变，生活节奏的快速变化、以及日益激烈的学业与职场竞争，都使得职场心理健康问题日益突出，越来越受到组织的高度关注。

对于组织来说，心理健康问题不但直接影响员工本人的工作满意度，也会对其工作绩效，甚至整个团队士气和组织氛围产生非常不良的影响。一项国外心理学家做的研究表明：由于心理健康问题，给企业造成的直接与间接损失每年至少高达数万亿美元。

心理健康风险筛查™（WorkPlace Mental-Health-Risks Screening V2.0™，MHS-2.0）在原有测试基础上进行了新的迭代，新的测试进一步拓展了测试的全面性与针对性，新版测试从选取了对工作绩效与组织氛围产生不利影响的两大领域、四个方面、共十二项关键的心理健康风险指标。本测验主要应用于组织的招聘选拔环节，防止有潜在心理健康风险的候选人进入组织中，从而避免可能的损失。为了正确使用测验结果，在阅读报告前请务必知晓：



- **适用于职场招聘选拔场合。**任何测试都有针对性的使用场合，本测验专门针对招聘选拔场合开发，解释分数对照群体也为选拔性的候选人群，更适合于组织在招聘场合进行心理健康风险的快速筛查，请不要用于组织内部心理健康方面的筛查、评估和诊断。组织内心理健康方面的摸底调查请使用其他针对性的工具。
- **并非精神病学诊断，而是针对后期岗位胜任与匹配方面的风险预警。**在招聘环节，我们的主要目的在于评估候选人的岗位胜任能力与匹配度，而非进行心理诊断。因此，本测验结果更类似于一个“风险预警”，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，影响工作绩效或者周边绩效的风险。
- **不要向任何候选人透露本测试的结果。**基于测试的专业性要求与测试结果的敏感性，请务必避免让候选人本人在没有专业人士指导下直接接触本报告，也不要告知候选人由于此环节而未能进入下一轮。
- **请结合应聘岗位的特点做出最终的招聘人事决策。**由于工作环境千差万别，对于测试报告的结果，请结合岗位情况做出最终的招聘决策。例如，如果工作压力程度越高、与他人亲密互动的频率越高，心理健康对工作绩效的影响就越大。如果您对于测试结果存在疑问，请咨询专业人士。

报告内容

整体测试结果与心理风险等级	1
自我领域	2
自知偏差	2
负面情绪	4
人际领域	8
社交不适	8
敌意侵犯	11
反生产行为	14
总体得分	14
行为构面	14
行为表现	15
附录：测验结果概览表	16
答题过程数据	17

整体测试结果与心理风险等级

根据XXX在十二个测试维度的得分情况，我们可以对其在招聘录用后可能存在的心理健康风险作出全面的判断。

XXX的心理健康风险等级为**低风险**。综合来看，XXX在未来工作过程中出现心理健康风险的可能性较低。



XXX在所有维度的得分情况如下所示：

领域	方面	维度	维度解释	维度得分
自我领域	自知偏差	自恋人格	对自我价值过分夸大、内心的脆弱、自我中心、缺乏共情	<div><div></div></div> 6.2
		古怪反常	奇特古怪的想法思想或者举止、不切实际的想法、难以预料	<div><div></div></div> 5
		妄想偏执	过度敏感、明显的被害妄想，从个人角度看待问题，总把他人的行为理解为是针对自己	<div><div></div></div> 4.4
	负面情绪	抑郁倾向	自我评价偏低、持续情绪低落、兴趣减退、精力不济、自罪自责	<div><div></div></div> 5.7
		焦虑紧张	神经紧张、过度焦虑、睡眠障碍与不佳、注意力和精力不集中	<div><div></div></div> 6
		情绪无常	情绪的不稳定、自我认知的不清晰与多变、行事冲动、人际关系的多变与不稳定	<div><div></div></div> 5.6
人际领域	社交不适	敏感多疑	过分警觉敏感、疑心重、心胸狭隘、好嫉妒他人、固执己见	<div><div></div></div> 4.4
		孤僻冷漠	性格孤独、不合群、不愿意与人主动交往、回避亲密关系、缺乏情感	<div><div></div></div> 5.6
		回避羞怯	全面的社交回避、对负面评价极其敏感、对能力的不足感、自卑	<div><div></div></div> 6.8
	敌意侵犯	愤怒敌意	对他人不信任，把外界世界视为充满危险的原始丛林，脾气急躁易怒、缺乏耐心、更容易出现外显侵犯行为	<div><div></div></div> 4
		冲动违规	漠视规则、行事冲动、不负责任、侵犯他人利益而毫无悔意	<div><div></div></div> 5.6
		消极抵制	内心充满负面消极情绪、对权威的内心不认可、以隐蔽的方式发泄不满	<div><div></div></div> 4.2

比较低 中等 比较高 非常高

自我领域

按照心理健康主要影响的领域，可以大致将其分成自我领域与人际领域。其中，自我领域的心理健康主要涉及自我认知、情绪管理等主要与参测者本人相关的方面。这个领域的心理健康会影响个人是否有清晰的自我认知、是否以积极客观的视角看待自己、是否有积极的情绪状态、是否有良好的压力管理能力、是否有良好的情绪管理能力等。

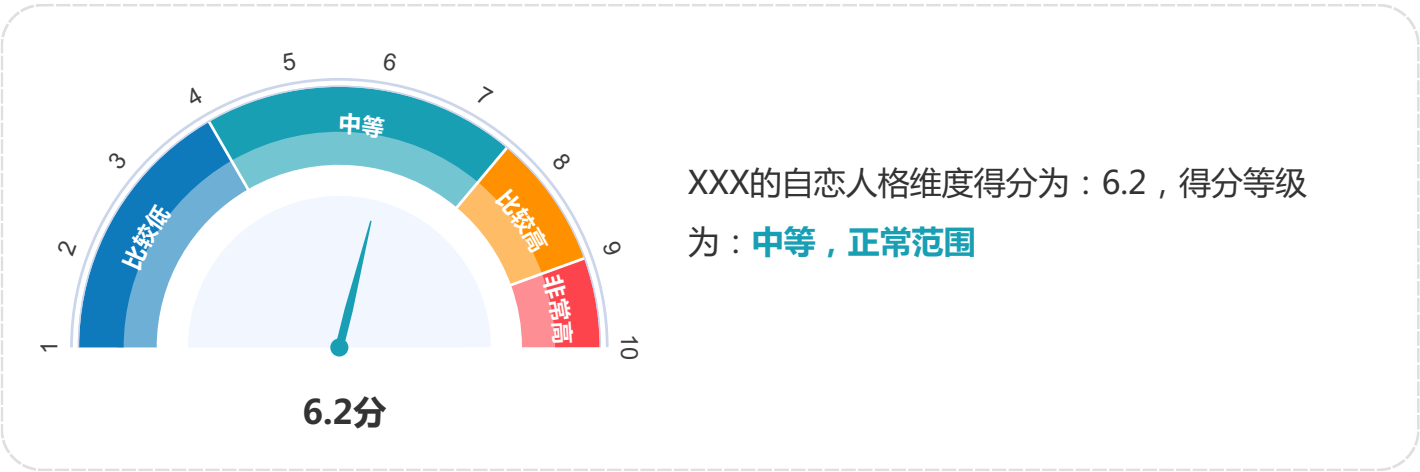
自我领域的心理健康包括两个方面：自知偏差、负面情绪。

自知偏差

自知偏差方面测量的与自我认知偏差相关的心理健康维度，主要涉及以与事实严重不符合的自我认知为核心的异常心理问题，包括三个维度：自恋人格、古怪反常、妄想偏执。

维度一：自恋人格

“自恋人格”维度测量的是一种对自我价值过分夸大、内心的脆弱、自我中心、缺乏共情等为核心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分

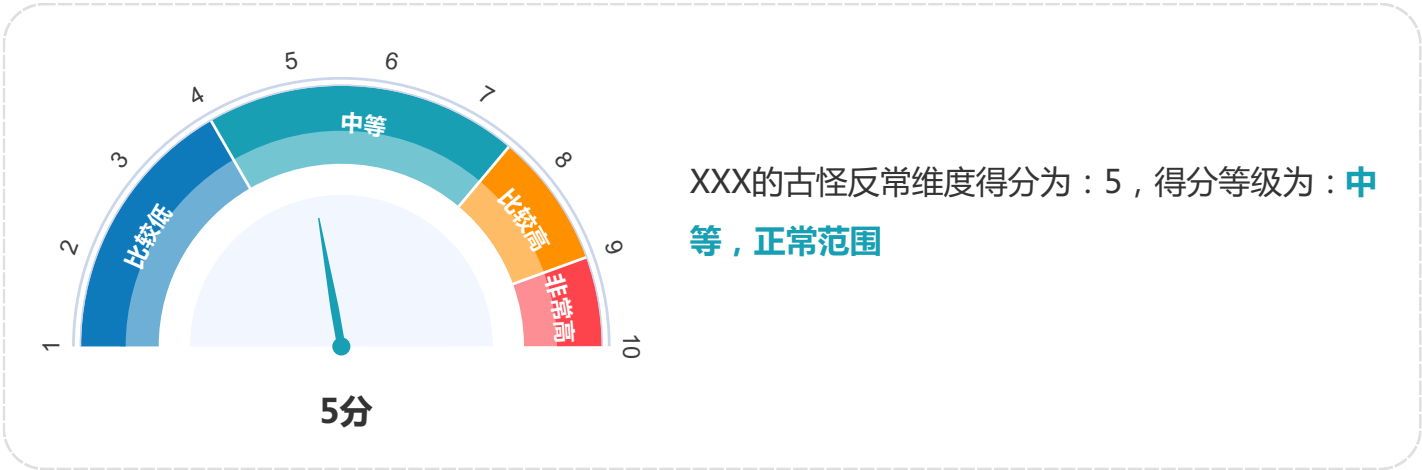
		比较低	中等	比较高	非常高
过度自信	过高地估计自己的能力和价值，相信自己做的每件事都能成功。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
自命不凡	相信自己拥有过人的天赋，相信自己会有不俗的成就，但态度傲慢、争强好胜。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

- **对自己有比较现实的认知。**为人自信，但对自己的天赋与能力有更现实的认知，不会过于夸大。
- **能够兼顾考虑自己和他人的需求。**在团队中可以同时考虑自己和他人的立场，能够换位思考，可以接受别人的不同想法或批评意见，愿意听取他人的意见。

维度二：古怪反常

“古怪反常”维度测量的是一种以奇特古怪的想法思想或者举止、不切实际、难以预料等为核心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分

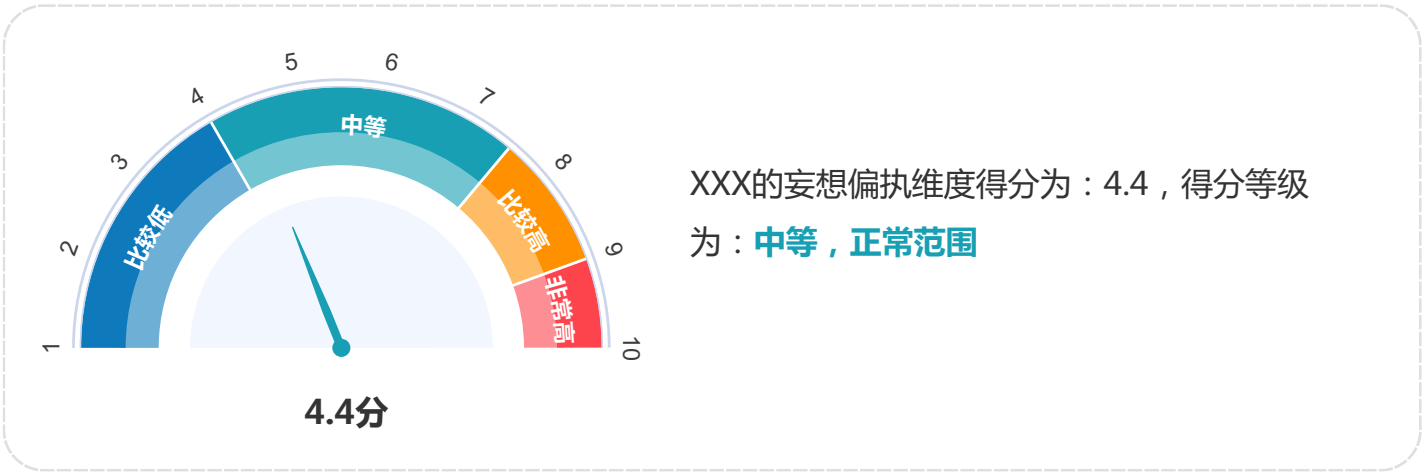
		比较低	中等	比较高	非常高
不循常规	古怪，不遵循常规，与多数人的生活方式有较大差异，可能是有创意的。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
特立独行	不太愿意融入团队，认为别人无法理解自己，也不企图别人可以理解，保持一种独来独往的态度。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

- **基本遵循规矩，想法与他人较为一致。**想法较为常规、现实、不会太显得与众不同，可能没有或缺乏新意。
- **不会太特立独行，希望得到他人认可。**希望在合作中得到他人的理解与接纳，在提出自己看法的同时，也乐于接纳他人的意见或建议。

维度三：妄想偏执

“妄想偏执”维度测量的是一种以过度敏感、明显的被害妄想，从个人角度看待问题，总把他人的行为理解为是针对自己等为核心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分

		比较低	中等	比较高	非常高
被害妄想	多疑，认为外部世界充满危险，不信任他人，常因自己的问题责怪他人。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
神经过敏	人际中过分敏感，感觉被人针对、轻视，从而感到自怨自艾，被不公平对待。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

- 面对外部世界，具有基本的安全感。对外界与他人保持必要的警惕，但不会过分甚至无端感到周围环境存在潜在威胁，也不会对他人的无心行为产生过分的联想，不会将自己的问题轻易归罪他人。
- 具有基本的信任感。不会过分敏感，基本能够感受到被理解和接受，不会产生过重的负疚感。

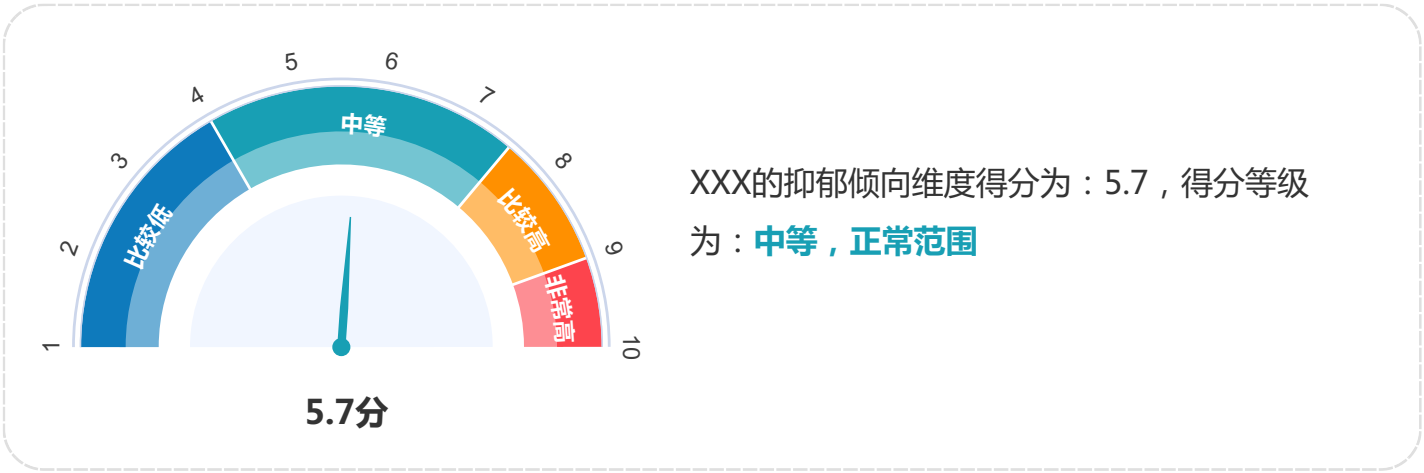
负面情绪

负面情绪测量与消极与负面情绪有关方面的心理健康维度，主要涉及以不佳的情绪状态为核心的异常心理问题，包括三个维度：抑郁倾向、焦虑紧张、情绪无常。

维度一：抑郁倾向

“抑郁倾向”维度测量的是一种以持续情绪低落、兴趣减退、精力精力、自罪自责等为核心特点

的心理健康障碍倾向。



子维度得分

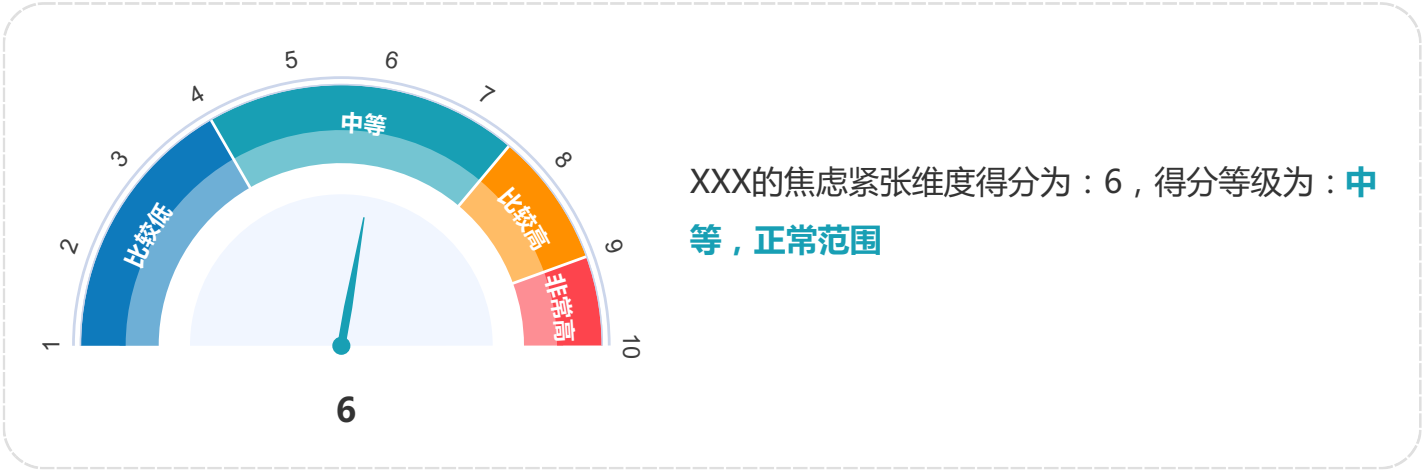
		比较低	中等	比较高	非常高
脆弱自卑	在压力下常会有无助感，缺乏自信心，认为自己无法驾驭周围的环境。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
身体不适	由于长期低落情绪造成的身体不适，包括精力不济、睡眠障碍、胃部不适等症状。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
负面消极	在工作中常常无法保持积极正向的情绪，一旦出现问题容易自责，产生沮丧与消极心理。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

- **具有一定的心理承受力。**有一定的自尊心，对自己有基本的接纳，在压力下不会轻易放弃，有基本的自我价值感。
- **身体状态基本良好。**没有情绪引发的一些躯体症状，例如虚弱、胃部不适、睡眠障碍、头疼、精力不济等。
- **情绪状态能基本保持正向平和。**在工作中基本能够保持积极正向的情绪，在出现问题时不太会陷入自责和沮丧心理中。

维度二：焦虑紧张

“焦虑紧张” 维度测量的是一种以神经紧张、过度焦虑、睡眠不佳、注意力和精力不集中等为核 心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分

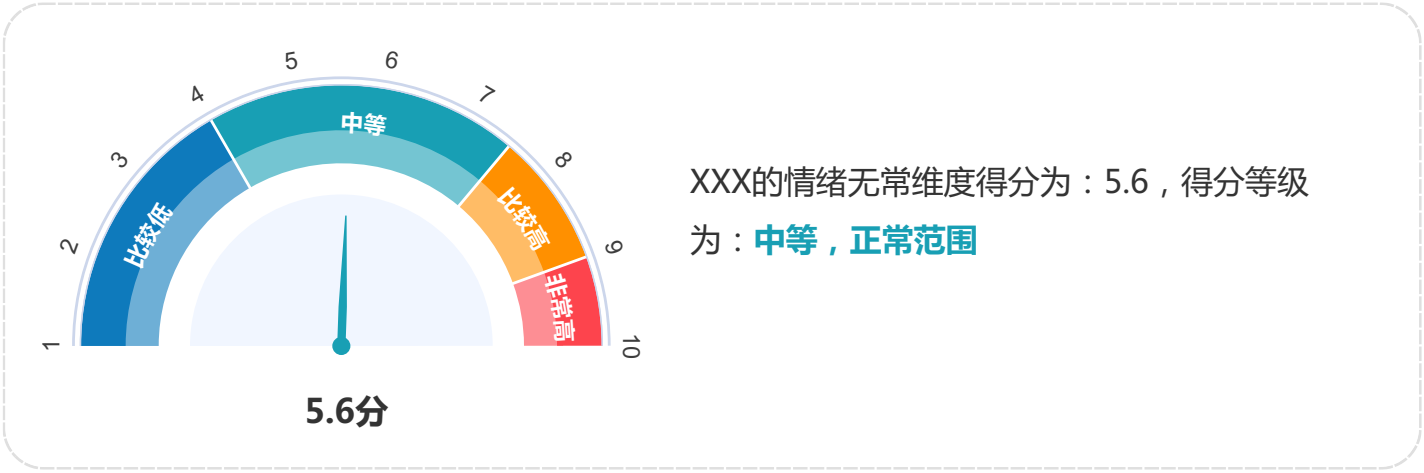
	比较低	中等	比较高	非常高
紧张担忧 紧张、烦躁不安、过分担心，感到在压力下难以放松。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
焦虑不安 过分焦虑，造成心神不宁、难以入眠、精力难以集中、恶心、肠胃不佳等身体症状。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

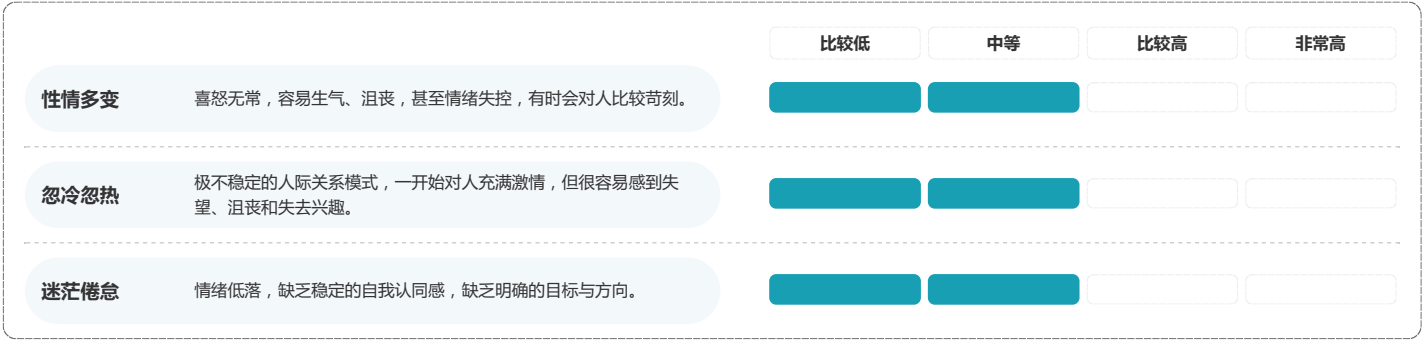
- **无过分紧张担心的情绪，较为平和放松。**与多数人一样，具有一定的抗压能力，能够较好地应对工作中的一般压力，不太容易过分担忧紧张、烦躁不安。
- **无太强烈的焦虑情绪与身体症状。**无强烈的焦虑与不安情绪，从而不会引发焦虑造成的身体症状，例如不易入眠、头疼、肠胃不适、精力分散等。

维度三：情绪无常

“情绪无常”维度测量的是一种以情绪、人际关系与自我认知的不稳定和行事冲动性等为核心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分



行为表现

- **较少情绪化，不易动怒。** 工作中情绪比较稳定，较少情绪化，在压力状况下不会太激动或情绪化。
- **能够与他人保持相对稳定的人际交往关系。** 在工作中，能够保持相对稳定的工作关系，而不会发生剧烈的变化。
- **基本能够接受、认可自我现状。** 有较为清晰的自我定位，对未来发展有一定的方向感，可以接受自己的生活、工作与人际关系现状。

人际领域

人际领域的心理健康主要涉及与参测者与他人相处过程相关的方面。这个领域的心理健康会影响个人是否不回避亲密关系、是否对他人有基本的信任感、是否可以在需要的时候与他人建立良好融洽的关系、是否在与他人相处中能够尊重他人等。

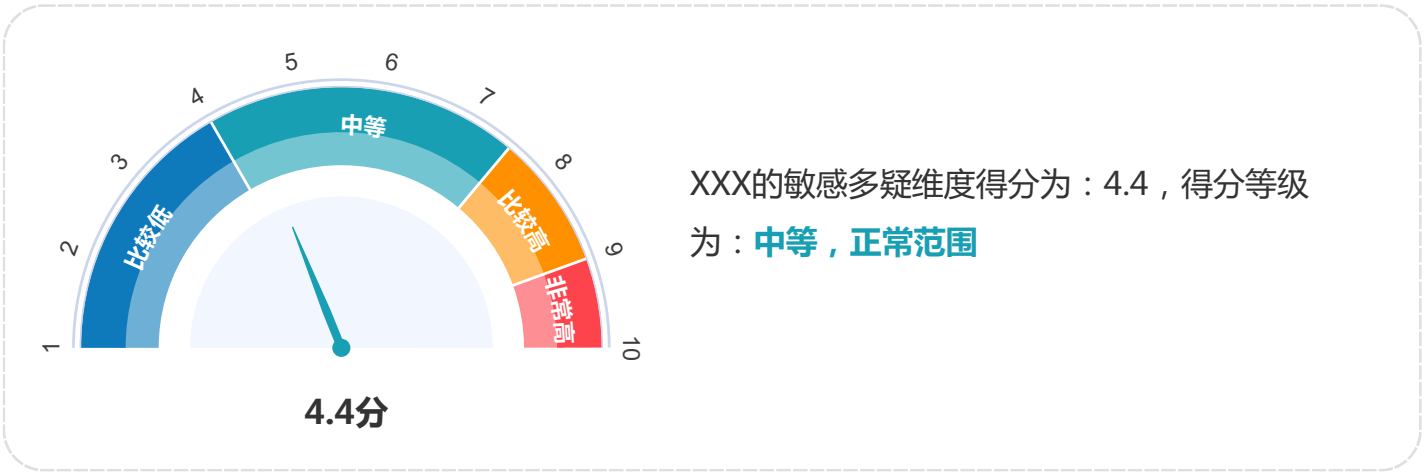
人际领域的心理健康包括两个方面：社交不适、敌意侵犯。

社交不适

社交不适测量与人际关系不协调有关方面的心理健康维度，主要涉及以社交活动功能缺失或不佳为核心的异常心理问题，包括三个维度：敏感多疑、孤僻冷漠、回避羞怯。

维度一：敏感多疑

“敏感多疑”维度测量的是一种以过分警觉、多疑、心胸狭隘、好嫉妒、固执等为核心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分

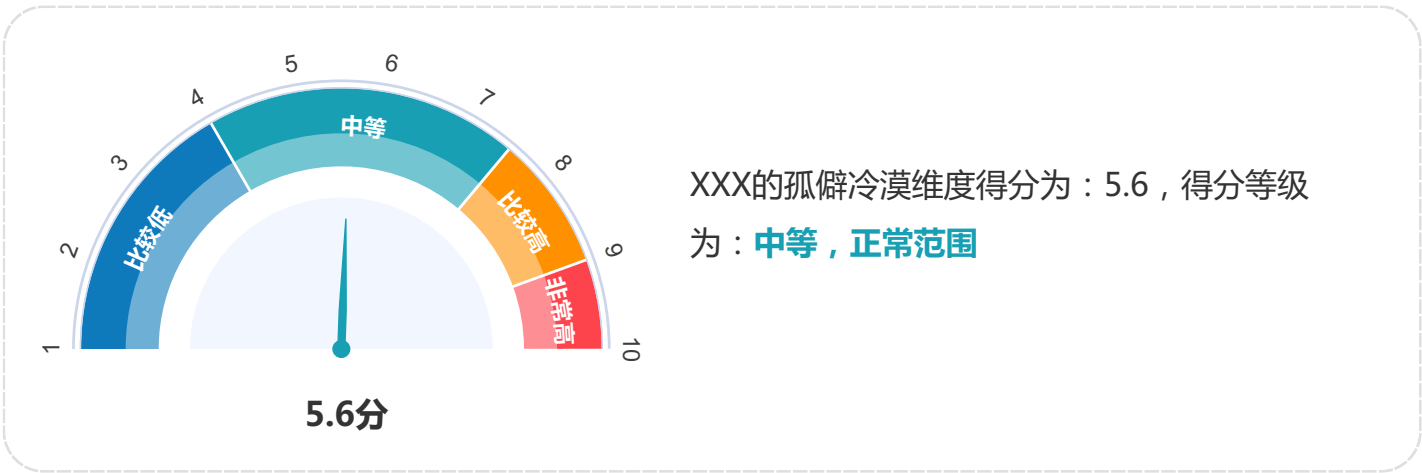
		比较低	中等	比较高	非常高
人性本恶	对他人的意图有敏锐的洞察力，认为人性本恶，容易产生消极情绪、爱争论。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
缺乏信任	对他人缺乏信任，对不公平对待的迹象相当警觉敏感，甚至显得有些过分多疑。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
容易记仇	容易记仇，不肯原谅别人的错误，显得冷漠无情、爱找茬。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

- **相信人性本善。** 在合作中能够相信别人的善意，容易听进意见。
- **愿意相信他人。** 在人际交往中，愿意相信别人，能够接受批评和建议，愿意与别人合作。
- **能够原谅别人。** 能够原谅别人的侮辱、伤害、轻视等，不太容易记仇。

维度二：孤僻冷漠

“孤僻冷漠”维度测量的是一种以孤独不合群、回避亲密关系、缺乏情感等为核心特点的心理障碍倾向。



子维度得分

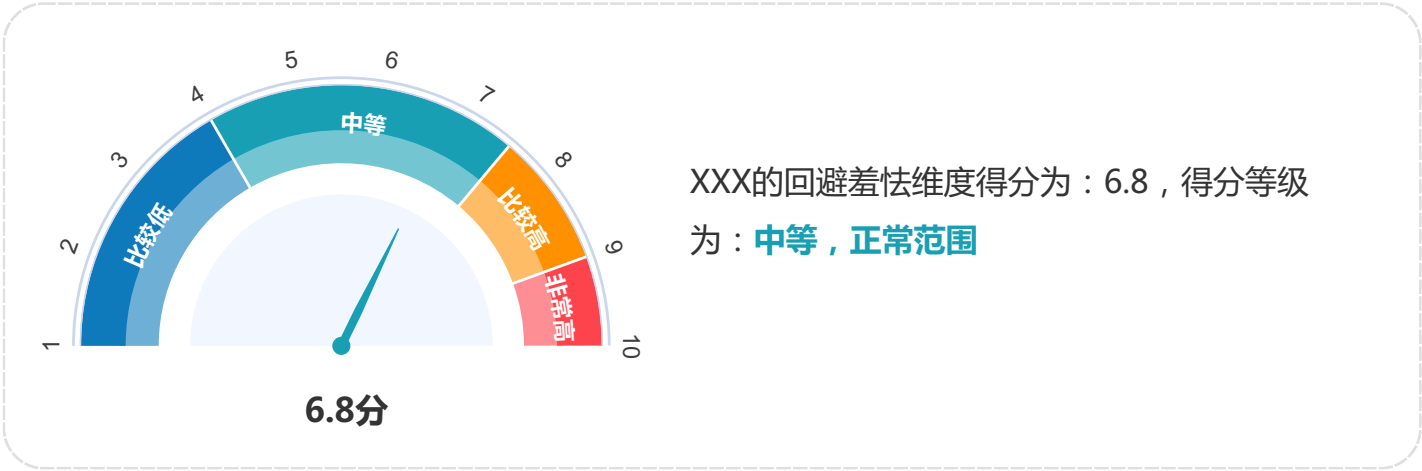
		比较低	中等	比较高	非常高
内向独处	重视私人时间，喜欢独自工作；可能看起来孤僻、难以接近，或缺乏活力。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
人际疏远	与别人保持距离，避免产生亲密关系，比较冷漠、爱争论。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
情感冷漠	似乎对别人的感受和问题漠不关心；专注于任务，而不是人，看起来有些冷酷无情。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

- **保持正常人际交流。** 不会太孤僻，可以正常与他人交往，也有一定的人际敏感度。
- **保持正常的社会交往。** 在交往中不会太被动，希望和他人保持良性的社会交往；有一定的社交敏感性，例如知道在社交场合上与人表情互动，回应微笑等。
- **人际交往中有一定同理心。** 在人际交往中，对别人的感受和问题有一定同情心，在专注任务的同时可以兼顾他人的感受。

维度三：回避羞怯

“回避羞怯”维度测量的是一种以全面的社交回避、对负面评价极其敏感、能力不足感等为核心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分

		比较低	中等	比较高	非常高
拘谨敏感	避免接触新的人和事来防止可能的尴尬，显得拘谨、不自然。				
忧虑担心	害怕犯错，夸大潜在的困难或可能的风险，因而显得总是过分忧虑。				
缺乏自信	害怕犯错被批评，不愿意独立行事或作决定，看起来可能缺乏自信。				

行为表现

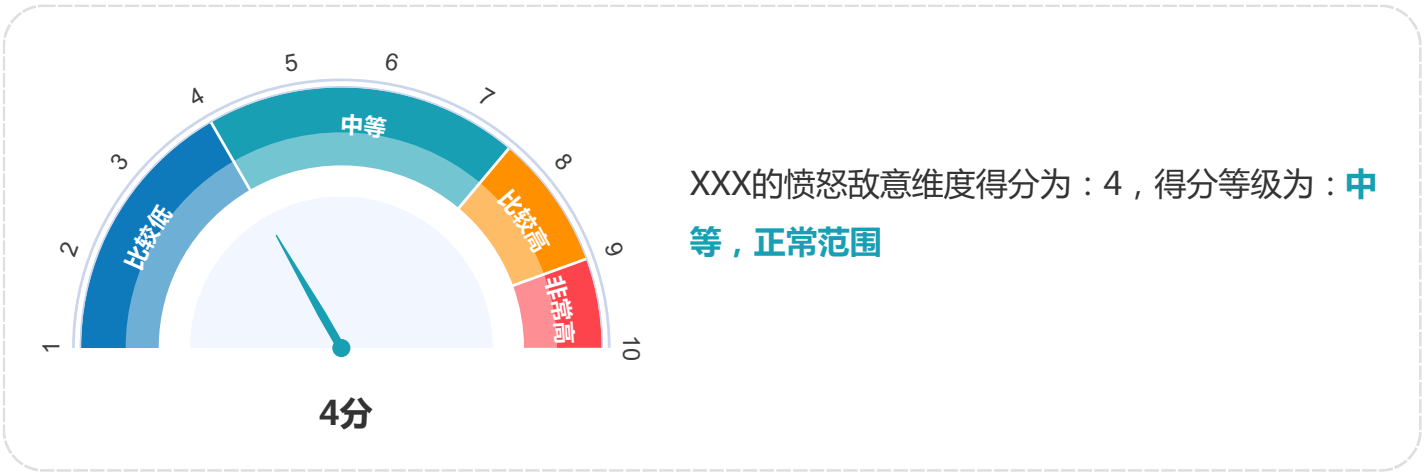
- **社交场合显得有些敏感羞涩。** 比较害怕别人嘲笑自己，在社交场合容易感到害羞紧张，与其他人呆在一起显得不自在、拘谨。
- **压力下能够保持平和放松。** 一般情况下心态较为平静放松，不会感到过于焦虑担心。
- **心理自卑。** 担心犯错误、被拒绝、别人的批评；做事情前常常会夸大潜在的困难、危险或可能的冒险；拒绝新的机会，担心自己做不好、失败、被批评。

敌意侵犯

敌意侵犯测量与敌对情绪与行为有关方面的心理健康维度，主要涉及以攻击性行为为核心的异常心理问题，包括三个维度：愤怒敌意、冲动违规、消极抵制。

维度一：愤怒敌意

“愤怒敌意”维度测量的是一种以对他人不信任，把外界世界视为充满危险的原始丛林，脾气急躁易怒、缺乏耐心、更容易出现外显侵犯行为等为核心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分

	比较低	中等	比较高	非常高
愤怒失控 容易感到满腹怒气，很容易生气，且容易失去控制，有报复心，选择将怒火发泄出来。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
愤世嫉俗 认为人的本性都是自私、不诚实、背信弃义的，因此，对他人最好保持警惕，以防被人占便宜。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

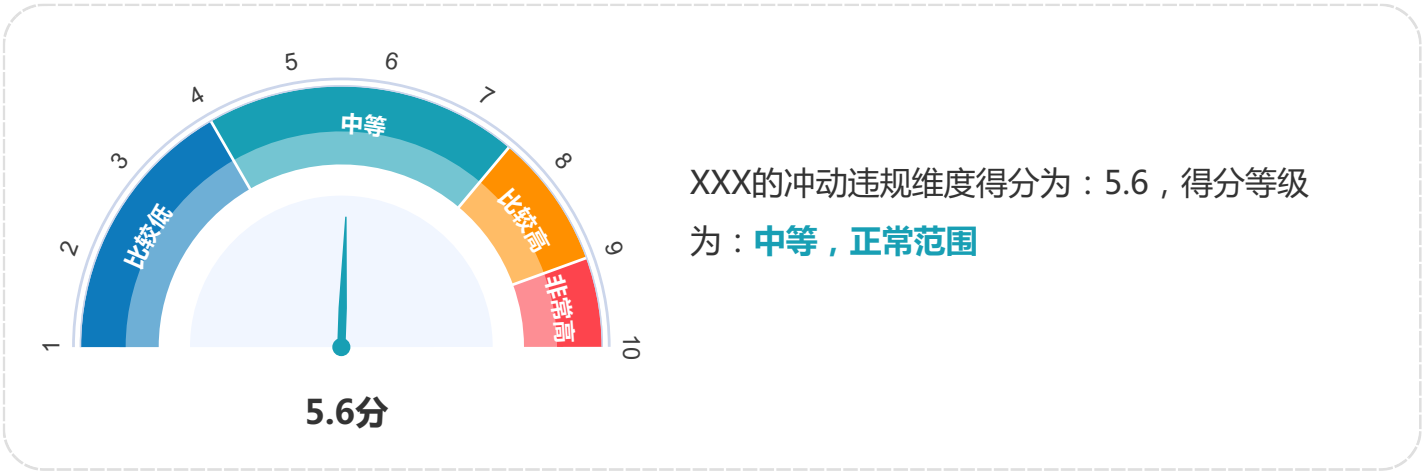
行为表现

- 不轻易情绪失控。不太会情绪化，对他人有一定耐心，不会轻易急躁，也没有太强的报复心理。
- 对周围人员有基本的信任感。不太倾向于从人性本恶的视角看待他人，对周围人员有基本的信任感。

维度二：冲动违规

“冲动违规”维度测量的是一种以漠视规则、行事冲动、不负责任、侵犯他人利益而毫无悔意等

为核心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分

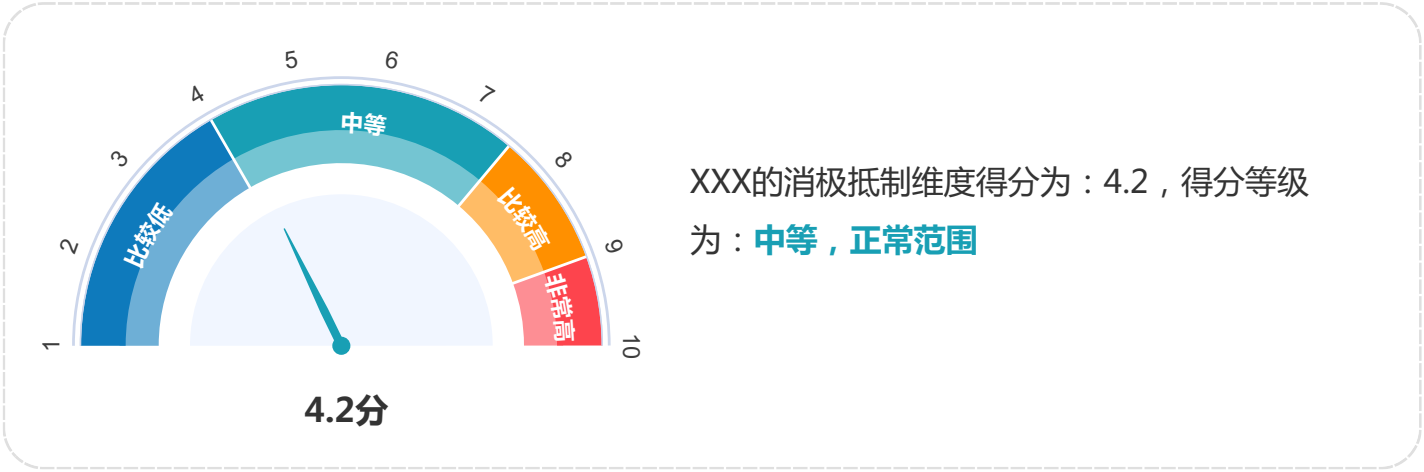
		比较低	中等	比较高	非常高
行事冲动	做事没有条理、浮躁、往往不能长远地考虑自己行为的后果。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
冒险违规	倾向于冒险和挑战极限，会故意触犯或打破繁文缛节，不关心风险。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
不择手段	善于操纵利用别人，而没有丝毫愧疚之心。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

- **行事不会太过冲动。**做事通常会三思而后行，谨慎思考。
- **有一定的规则意识。**有规范意识，能够遵守组织制度，不会轻易去挑战现有秩序和权威。
- **通常较为诚实。**与人交往中，能够基本做到诚实可信，显得可靠且自律。

维度三：消极抵制

“消极抵制”维度测量的是一种以内心充满负面消极情绪、以隐蔽的方式发泄不满等为核心特点的心理健康障碍倾向。



子维度得分

	比较低	中等	比较高	非常高
<div>感到不公</div> <div>对外在环境抱怨，常常觉得自己没有得到足够的重视和赞赏。</div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
<div>阳奉阴违</div> <div>表面上非常合作、顺从，但私下恼怒不满，有些情绪化，容易心烦意乱。</div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

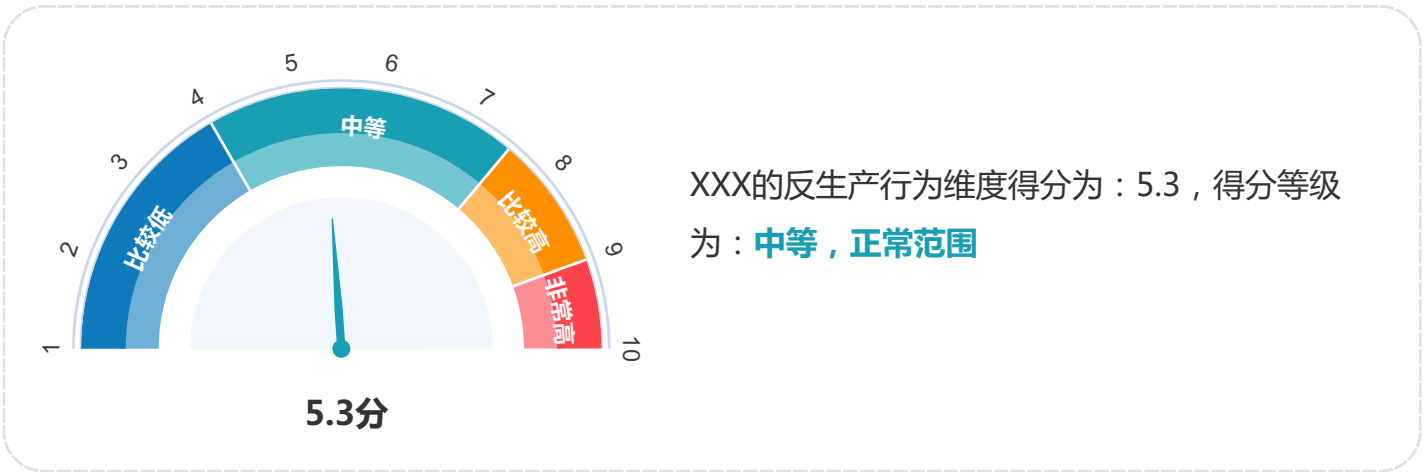
- **心态平和，感到环境公平。** 在合作中有较为积极的态度，乐观开朗。
- **具有主动合作意识。** 稳定、合作性高、宽容，会自在地表达感情和意见。

反生产行为

所谓反生产工作行为亦称反生产力行为（Counterproductive Work Behavior，CWB），是指个体表现出的任何对组织或者组织利益相关者合法利益具有或者存在潜在危害的有意行为。虽然本测试并非专门一个针对反生产行为的测试工具，但心理健康的确会极大地促使一个人更大概率做出反生产行为。基于此，本测试构建了最可能破坏工作效率、阻碍工作产出的一个反生产行为维度，包括四个行为构面。

总体得分

“反生产行为”维度测量的是一些针对工作相关的负面态度与行为。在该维度得分偏高的人员往往在工作态度上存在较大的问题，例如，他们时常情绪不佳，难以承受大的工作压力，工作中缺乏责任心，对上级与同事持消极、否定的态度，因此难以与他人合作、难以适应工作环境要求，因此会对工作产生负面影响。



行为构面

	比较低	中等	比较高	非常高
情绪失调 时常情绪不佳，缺乏情绪调节能力，不善于在工作中保持积极心态，从而影响工作状态。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
猜忌怀疑 总是从自己视角出发思考问题，在合作中对他人缺乏信任感，对同事与上级持负面态度。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
缺乏诚信 工作中缺乏责任感，不遵从诚信原则行事，甚至做出违法道德的行为。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
拒绝服从 时常采用各种手段拒绝执行上级指派的任务，缺乏配合与服从意识。	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

行为表现

- **具有一定的情绪调节能力。**情绪状态基本稳定，面对压力与挫折，能够自我调节，从而以良好积极的状态面对工作任务。
- **对他人持基本的信任态度。**对他人有基本的信任度，相信他人的合作善意，从而可以与他人建立良好的合作关系。
- **具有基本的职业道德度。**具有正确的道德观念，面对一些社会上常见的非道德行为，有正确的是非观念，在工作中也会具有必要的诚信意识，会按照诚信原则行事。
- **认可领导权威。**对领导权威不会轻易否认，因而能够在工作中执行自己分内的工作任务。

附录：测验结果概览表

领域	方面	维度	得分	得分高低	子维度	得分	得分高低
自我领域	自知偏差	自恋人格	6.2	中等	过度自信	5	中等
					自命不凡	7	中等
		古怪反常	5	中等	不循常规	4	中等
					特立独行	6	中等
		妄想偏执	4.4	中等	被害妄想	4	中等
					神经过敏	5	中等
	负面情绪	抑郁倾向	5.7	中等	脆弱自卑	6	中等
					身体不适	6	中等
					负面消极	5	中等
		焦虑紧张	6	中等	紧张担忧	6	中等
					焦虑不安	6	中等
		情绪无常	5.6	中等	性情多变	5	中等
					忽冷忽热	6	中等
					迷茫倦怠	6	中等
	社交不适	敏感多疑	4.4	中等	人性本恶	4	中等
					缺乏信任	5	中等
					容易记仇	4	中等
		孤僻冷漠	5.6	中等	内向独处	6	中等
					人际疏远	5	中等
					情感冷漠	6	中等
		回避羞怯	6.8	中等	拘谨敏感	8	比较高
					忧虑担心	4	中等
					缺乏自信	8	比较高
	敌意侵犯	愤怒敌意	4	中等	愤怒失控	4	中等
					愤世嫉俗	4	中等
		冲动违规	5.6	中等	行事冲动	6	中等
					冒险违规	6	中等
					不择手段	5	中等
		消极抵制	4.2	中等	感到不公	6	中等
					阳奉阴违	3	比较低

答题过程数据

正常

异常

作答指标	参考标准	作答数据	有效性判定
作答完整性	-	100%	正常
作答时间	不低于6分钟	24分30秒	正常
作答掩饰性	-	作答掩饰性指标得分在正常范围，基本按照实际情况回答了该问卷。	正常

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。



心理健康风险筛查™ 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。