

# 风险性心理因素测验™

## 简版报告

XXX 先生

测试账号：HR6561766

测试时间：2025年05月19日

测试项目：某公司职业测验

测验版本：PRFT S-G



报告说明

风险性心理因素测验（Psychological Risk Factors Test，PRFT）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、情绪稳定性及风险性人格三个方面，对候选人的心理健康风险进行测查。

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
风险性人格 ( Personality Disorder )	1
自恋型人格 ( Narcissistic Personality Disorder )	1
攻击型人格 ( Passive Aggressive Personality Disorder )	2
反社会人格 ( Antisocial Personality Disorder )	2
偏执型人格 ( Paranoid Personality Disorder )	3
边缘型人格 ( Borderline Personality Disorder )	3
压力承受性 ( Stress Management )	4
乐观 ( Optimism )	4
灵活 ( Flexibility )	4
自尊 ( Self-esteem )	5
坚韧 ( Tenacity )	5
情绪稳定性 ( Emotional Adaptability )	7
焦虑 ( Anxiety )	7
抑郁 ( Depression )	8
冲动 ( Impulsiveness )	8
敏感 ( Susceptibility )	9
测试结果概览 ( PRFT Data Table )	11
答题过程数据 ( Answer Process Data )	12

# 整体风险性心理因素情况 Psychological Risk Factor

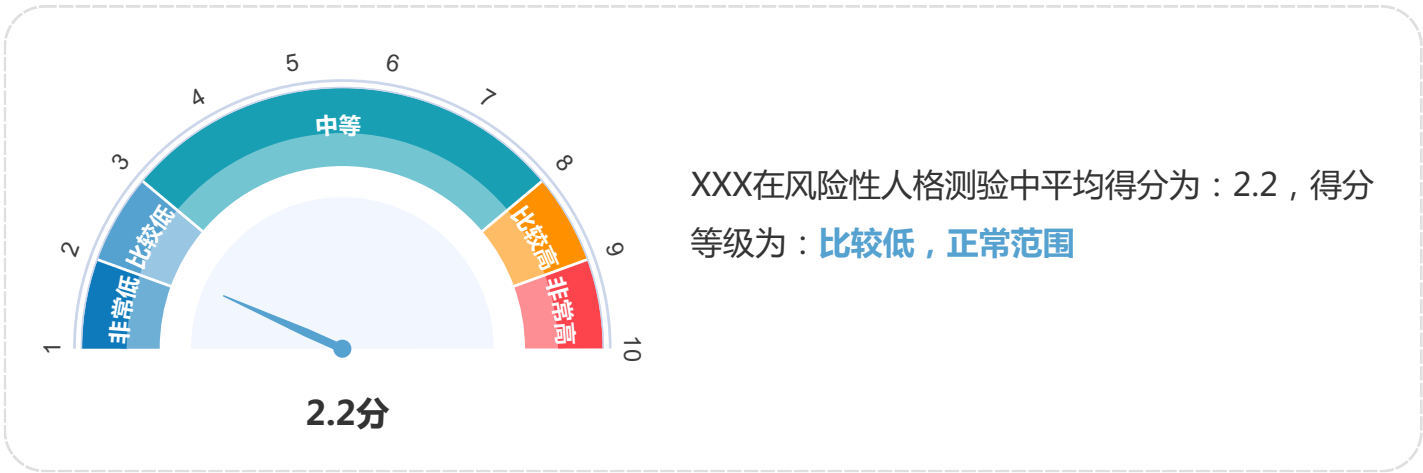
本测验包括三个分测验，分别对XXX的压力承受性、情绪稳定性及风险性人格进行测查，从而对其风险性心理因素作出全面的判断。

XXX的风险性心理因素等级为**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。



# 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**：在与他人交往时，经常处于一种相对放松的状态，对他人往往展现出信任的倾向，愿意相信别人都是善意的；对于他人合理的意见和建议，会采取虚心接纳的态度，即使不认可他人的观点，也能够开诚布公地说出自己的想法，与对方平和地交流；对于他人无意的冒犯，愿意接受他人的歉意并原谅。

边缘型人格 ( Borderline Personality Disorder )

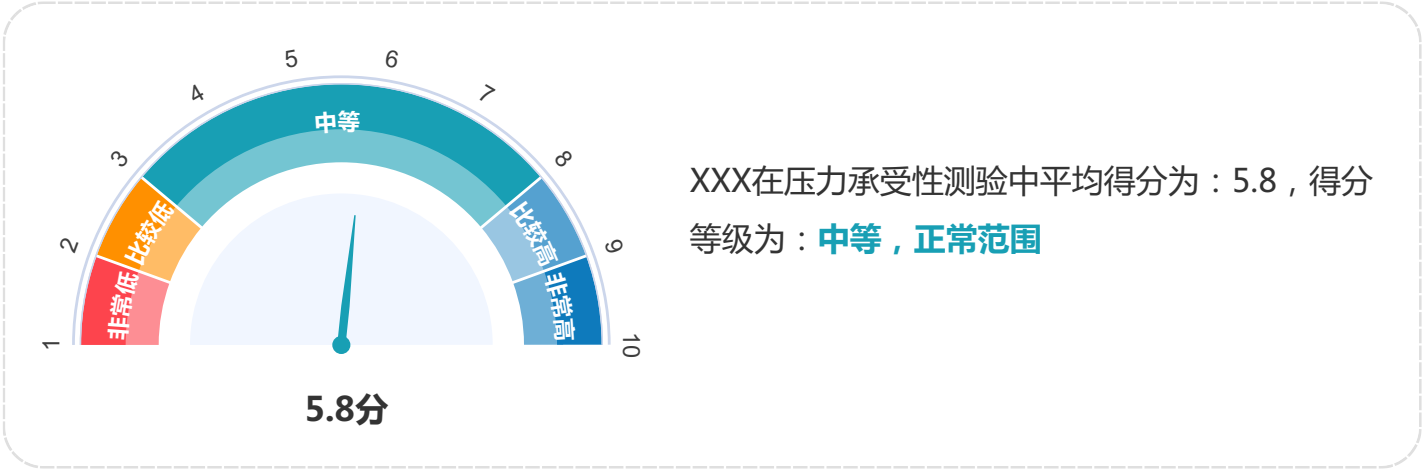
**维度定义**：在人际关系中对于自我评价、关系和情感的认识有不稳定、两极化、易冲动的倾向。



**特征描述**：对人际关系有着相对正确的认识，不会极力赞扬他人，也不会极力贬低自己；愿意信任他人，并且能够相对较好地把握不同关系的界限，对关系的好坏有“度”的认知；具备控制和调节情绪的能力，情绪情感方面表现相对稳定。

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、自尊和坚韧性四个方面。



本测验从以下四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非常重要的，有非常强烈的自我价值感和安全感，对自己充满信心，倾向于认为自身的行为方式对推动事物发展有价值，并对自身的能力水平非常满意。

## 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。

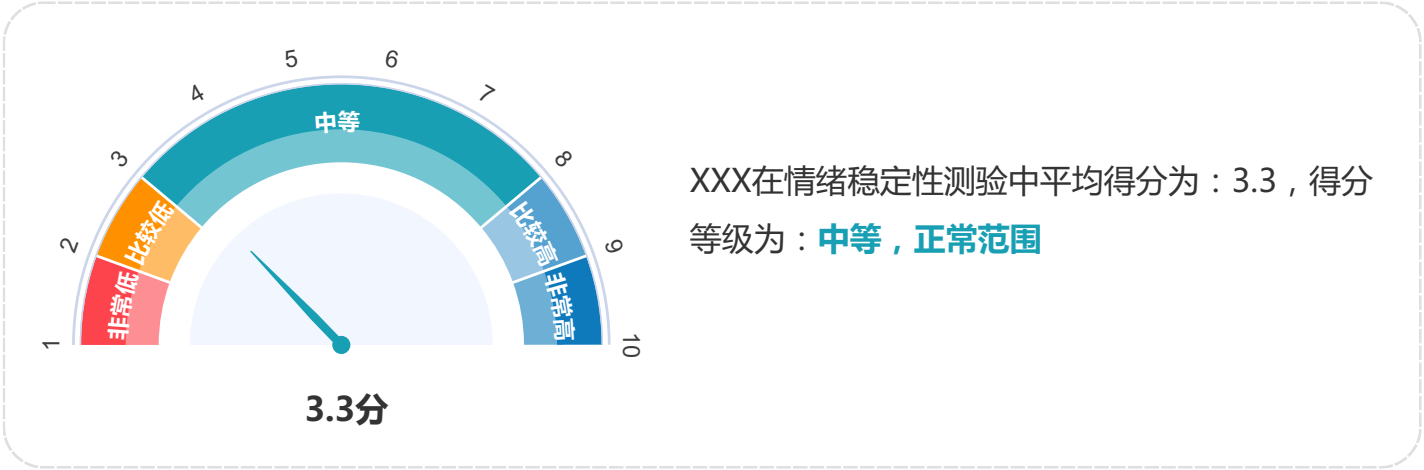




**特征描述：**总是难以发现自己所从事的工作是否有价值，对自己所承担的工作任务兴趣不足；缺乏清晰的目标，当工作较为枯燥或繁重时可能不能积极投入。总是对自身努力持否定态度，经常感到无助，因此在工作 and 生活中往往表现出消极态度。在面对高压情境时，只是任由事态发展；不会主动迎接挑战，而将其看作是一种困扰，无法应对困难。

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，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：**在压力下常会产生强烈的无助感，认为自己无法驾驭周围的环境；当遭遇失败或出现问题时，习惯性地过分自责并且过低地评价自己，认为自己没有能力和价值，并且产生大量沮丧和自卑情绪；对于事情的后果持悲观绝望的态度；在工作中常常无法保持充沛的精力，并对他人有过度依赖。

常见诱因：

在以下情况下，该情绪问题更容易被诱发：

- ①学习/工作/生活中的挫折、压力引发；
- ②由长期形成的个性特征造成，如回避交往、过度内向、减压方式单一等。

管理建议：

- ①关注其情绪状态，及时给予肯定并且主动关心、经常关注，向个体提供必要的支持；
- ②团队中营造相互支持的氛围，帮助其提高自信心。

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。

低分特点

稳重成熟，待人友好，信任他人

非常低

比较低

中等

比较高

非常高

高分特点

过分警惕，无端猜忌，嫉妒猜疑

**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

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。

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	2.2	比较低	边缘型人格	1	非常低
			自恋型人格	1	非常低
			反社会人格	5	中等
			偏执型人格	2	比较低
			攻击型人格	2	比较低
压力承受性	5.8	中等	乐观	7	中等
			坚韧	1	非常低
			自尊	8	比较高
			灵活	7	中等
情绪稳定性	3.3	中等	冲动	9	比较高
			敏感	6	中等
			抑郁	8	比较高
			焦虑	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
风险性人格	作答时间	不低于8分钟	11分48秒		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	100%	
			攻击型人格	100%	
			偏执型人格	100%	
			自恋型人格	100%	
压力承受性	作答时间	不低于3分钟	3分55秒		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%	
			自尊	100%	
情绪稳定性	作答时间	不低于2分钟	5分51秒		正常
	有效作答率	各维度有效作答率不低于80%	冲动	100%	正常
			敏感	100%	
			抑郁	100%	
			焦虑	100%	
			坚韧	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。