

职业行为风险测评报告
Occupational Mental Hazard
专属定制系列测评产品

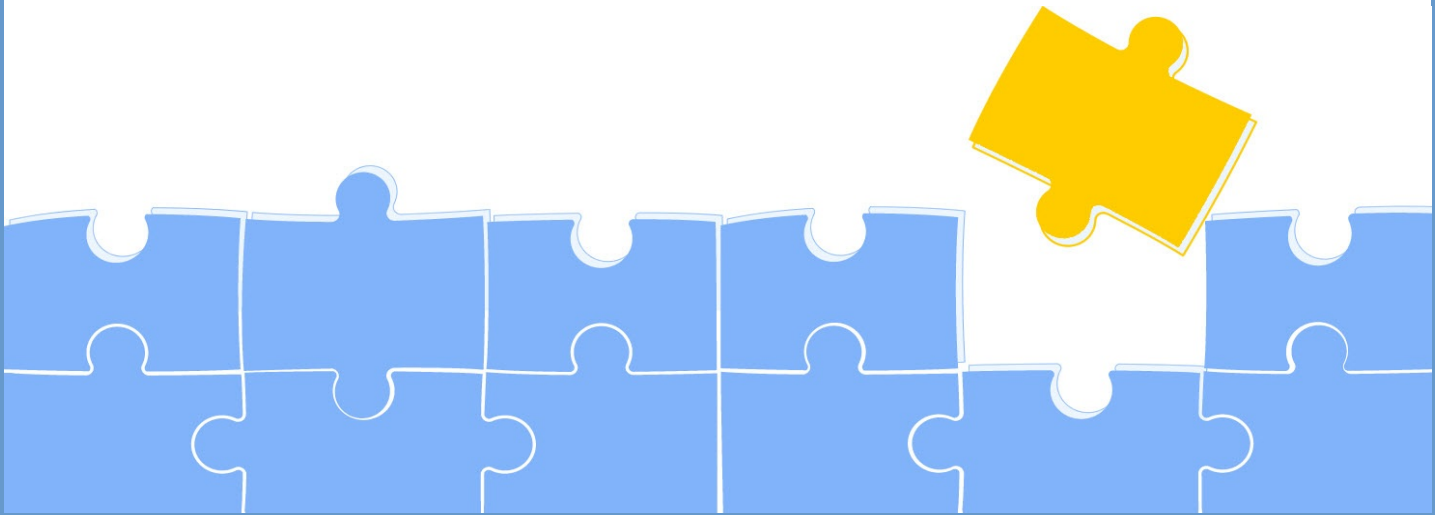
测试者：兵进黄

企业用户：公司

测评项目：软件架构师

测试日期：2018-10-23

结果可参考性：高

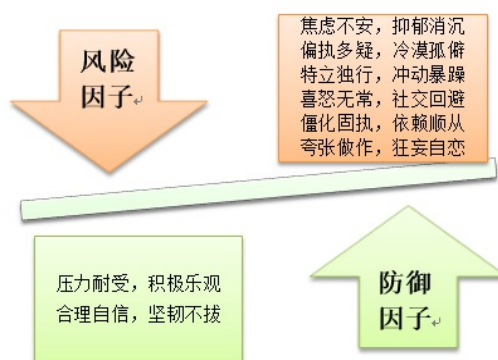


测验简介

职业行为风险测验从心理特征方面考察了受测者在工作中出现行为偏差的可能性，以及受测者面对压力时的抵御能力。

测验包含两个部分，风险因子和防御因子。风险因子以最新出版的DSM-V为理论依据，包含了12种常见的人格障碍和心境障碍，防御因子则以积极心理学为理论依据，在众多能够帮助个体抵御压力困扰的因素中，根据理论和实践研究，选取了4个主要的方面。

注：DSM由美国精神医学学会出版，是一本在美国与其他国家中最常使用来诊断精神疾病的指导手册，2013年5月出版了最新修订的第五版。

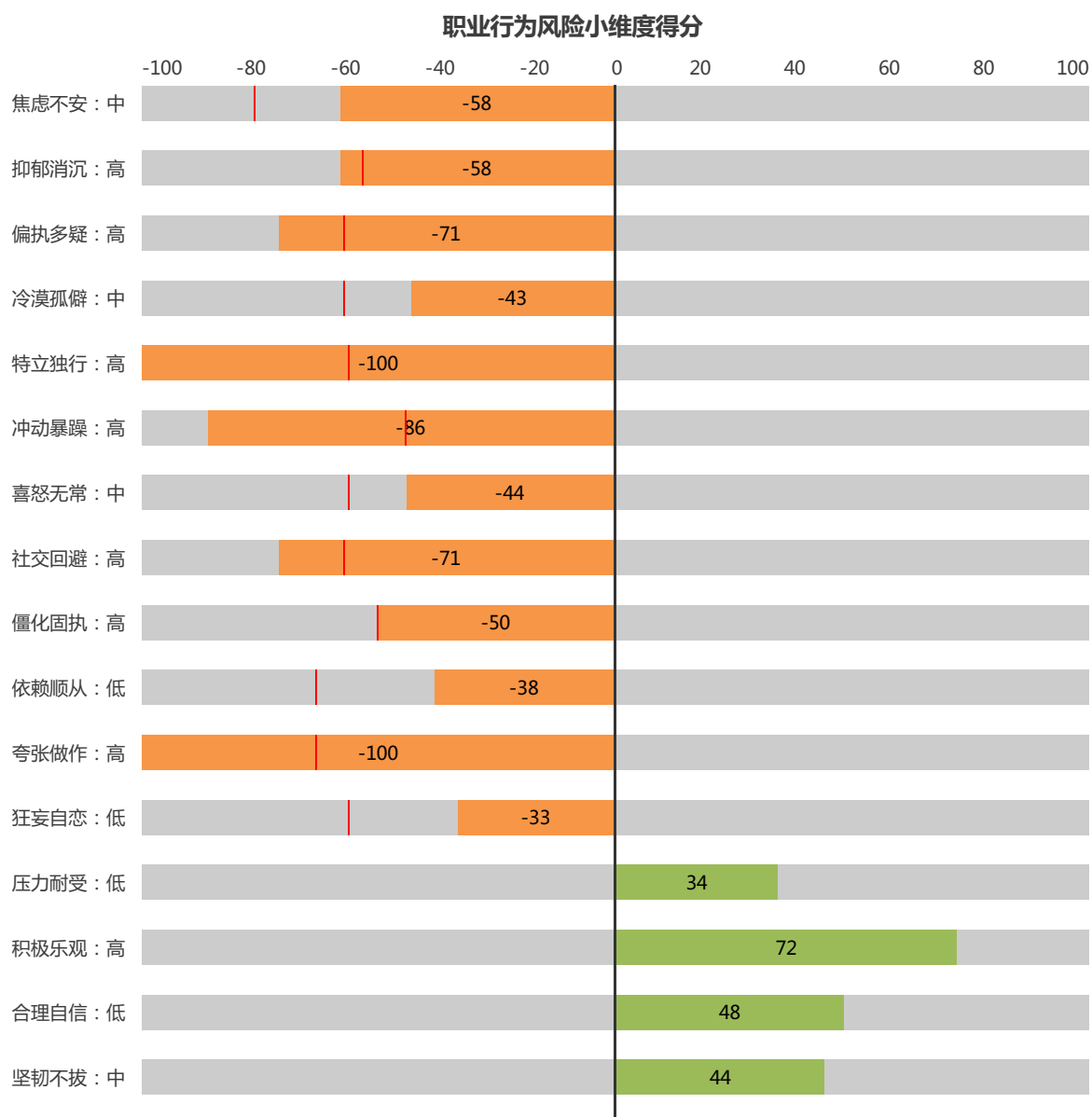


使用说明

1. 受测者整体的职业行为风险分为高风险低防御、高风险中防御、高风险高防御、中风险低防御、中风险中防御、中风险高防御、低风险低防御、低风险中防御和低风险高防御九个等级。
2. 本测验考察了受测者在工作中出现行为偏差的可能性，以及受测者面对压力时的抵御能力，风险高的受测者表明未来在工作中可能出现偏差行为的倾向越高。
3. 本测验的测评结果不能用于心理疾病症状的临床界定和诊断，仅能作为是否有行为风险的一个参考依据，对于被标记为高风险的受测者，还应该通过面试或其他方法做进一步探查。
4. 测评结果务必在经过培训的专业人员指导下使用，不建议将本报告直接发给受测者自己阅读和使用。
5. 测评结果可作为了解测试者和进行人事决策的参考，但绝不是唯一的决策依据。
6. 测评结果容易受到作答者作答时的环境因素、心理因素等影响，而与真实情况有所偏差。
7. 测评结果属于个人保密信息，请妥善保管。

1. 整体结果

兵进黄的职业行为风险等级为：**高风险低防御**，表明其在未来工作中出现偏差行为的可能性很大，无法在常规的职场环境中顺利完成工作，极有可能给团队和组织带来不良影响；遇到压力时，比较容易受到压力的困扰进而影响到工作的正常开展。



注：| 为各风险因子高风险线

2.风险因子详细分析

	-100	0	100
焦虑不安			
工作中可能表现为对诸多事情都有紧张和焦虑感，影响正常工作的开展。	-58	中风险	极少出现无特定原因的紧张和不安，不会每天都表现得忧心忡忡。
抑郁消沉			
工作中可能表现为每天都随随喜喜，缺少工作热情，对任何事情都不感兴趣。	-58	高风险	极少出现长时间的持续性情绪低落，即使心情沮丧也能较快从中恢复过来。
偏执多疑			
工作中可能很难信任周围的同事，对他人的批评过于敏感，即使是善意的批评也会认为是故意针对自己，并怀恨在心。	-71	高风险	工作中能够对同事有最基本的信任感，不会无缘无故怀疑同事，极少出现将他人的善意理解为恶意的情况。
冷漠孤僻			
倾向于独立完成工作，对与同事互动毫无动力，即使身处团队中也表现的很孤立，难以胜任需要团队合作的工作。	-43	中风险	愿意与人交往，能够与同事进行必要的工作互动，且与周围人形成常规的人际关系，在人群中不会显得非常孤立。
特立独行			
工作中经常相信一些怪异的思想，例如鬼怪、超自然现象等，言谈举止、情感表达显得较为怪异。	-100	高风险	工作中能够与人建立常规的人际关系，恰当的表达自我的情感和思想，较少出现扭曲、荒唐的行为表现。
冲动暴躁			
工作时可能不重视公司的规章制度，行事冲动、脾气暴躁，容易与同事发生冲突和争执，可能出现违反法律法规的行为。	-86	高风险	对社会规范和公司制度具备应有的认同和重视，通常情况下能够控制自己的情绪和行为，较少出现与他人发生争执和冲突的情况。
喜怒无常			
工作中极易出现剧烈的情绪起伏，会给周围的人忽冷忽热的印象，并且不明白其为什么会有这样的表现。	-44	中风险	通常能够根据所处的场合和情况合理的控制自己的情绪，并进行恰当的行为表达。
社交回避			
工作中可能会表现为过度羞怯、人际交往中极度缺乏信心，无法融入新的工作环境或工作团队。	-71	高风险	能够看到自己的优点，不会对自己全盘否定，至少能够维系必要的人际关系。
僵化固执			
工作中可能会过分注意自己的言谈举止，表现得特别死板和缺乏灵活性，经常由于过分重视细节和忽视全局。	-50	高风险	工作中不会过分纠结于细节，能够展现出常规的灵活性和全局观。
依赖顺从			
工作中可能表现为无法独立做出决定和完成任务，难以独当一面。	-38	低风险	对必要的人际分离不会过分恐惧，工作中能够展现出常规的独立性。
夸张做作			
工作中可能将过多的精力放在引起他人关注上面，而影响任务保质保量按时完成。	-100	高风险	对他人的关注有合理的期待，极少为了吸引他人注意而做出夸张的行为。
狂妄自恋			
工作中可能会对自己盲目自信，难以准确评估自己对工作的胜任情况，经常表现的极为自大和狂妄。	-33	低风险	对自己的能力有合理的评估，不会过分夸大自己的优势和特长。

3.防御因子详细分析

-100 0 100		
压力耐受		
对压力事件过于敏感，稍有压力就容易产生负性情绪和创伤体验，难以维持正常工作状态。	低 34	工作中通常表现出较强的压力承受能力，不会轻易因为某些压力事件而影响正常工作状态。
积极乐观		
心态消极，习惯于从风险和失败的角度去看问题，经常对事情抱有悲观性预期。	高 72	工作中积极向上，每天充满热情的投入工作，即使遇到困难也能用乐观的心态去面对。
合理自信		
对自己能力的优势和局限缺乏合理恰当的评价，常发生错误评估自己能力的情况。	低 48	工作中能够准确评估自身的能力和局限，不妄自菲薄，也不盲目自大。
坚韧不拔		
工作中遇到不顺心的情况时，比较容易放弃，缺少意志力。	中 44	工作中不论遇到什么情况都能够坚持不懈、持之以恒的将工作完成。

4 作答信息

作答信息有助于帮助我们了解测试者在测试过程中的详细信息，辅助我们判断作答结果的有效性。以下是兵进黄的基本作答信息：

作答时间

正常与否：正常



称许性

正常与否：正常

称许性用于考察受测者在作答过程中的装好倾向，即是否会倾向于表现出社会所期望的良好状态。

兵进黄能够如实作答、未做过多思考，多数情况下凭借本能和直觉反应完成测评，没有明显表现出倾向于社会赞许的方向作答。

选项分布

正常与否：正常



作答完整性

正常与否：正常

全部题数：140 题

作答题数：140 题

完成率：100.00%

综上所述，兵进黄所有作答信息都是正常的。因此，兵进黄在该测验上的测评结果可参考性“高”。