

在线测评系统

报告编号：2024047517



企业logo图

后台设置上传

mmpi 行为心理职业测评

Career and Personality Assessment System

姓名：赵万禧

电话：13888888888

日期：2023年09月18日

■ 测试介绍

明尼苏达多项人格测验（简称MMPI）是由明尼苏达大学教授哈瑟韦和麦金力上世纪40年代制定，是迄今应用极广、颇富权威的一种人格测验。该问卷的制定方法是分别对正常人和精神病人进行预测，如精神类疾病，抑郁、妄想、癔病、躁狂、内向、精神衰弱等。不仅仅应用于精神科临床和研究工作，也广泛用于其他医学各科以及人类行为的研究、司法审判、犯罪调查、教育和职业选择等领域。

■ 阅读建议

- 1、测评报告应该由具备心理学知识的专业人士解读分析，测评结果仅作为了解测试人的辅助材料，仍需结合实际情况再做进一步分析。不可凭借测试结果做出绝对定论。
- 2、测评结果具有一定的时效性，随着时间和、经历和心情的变化，测试结果也会存在差异，测试结果仅能代表当下。

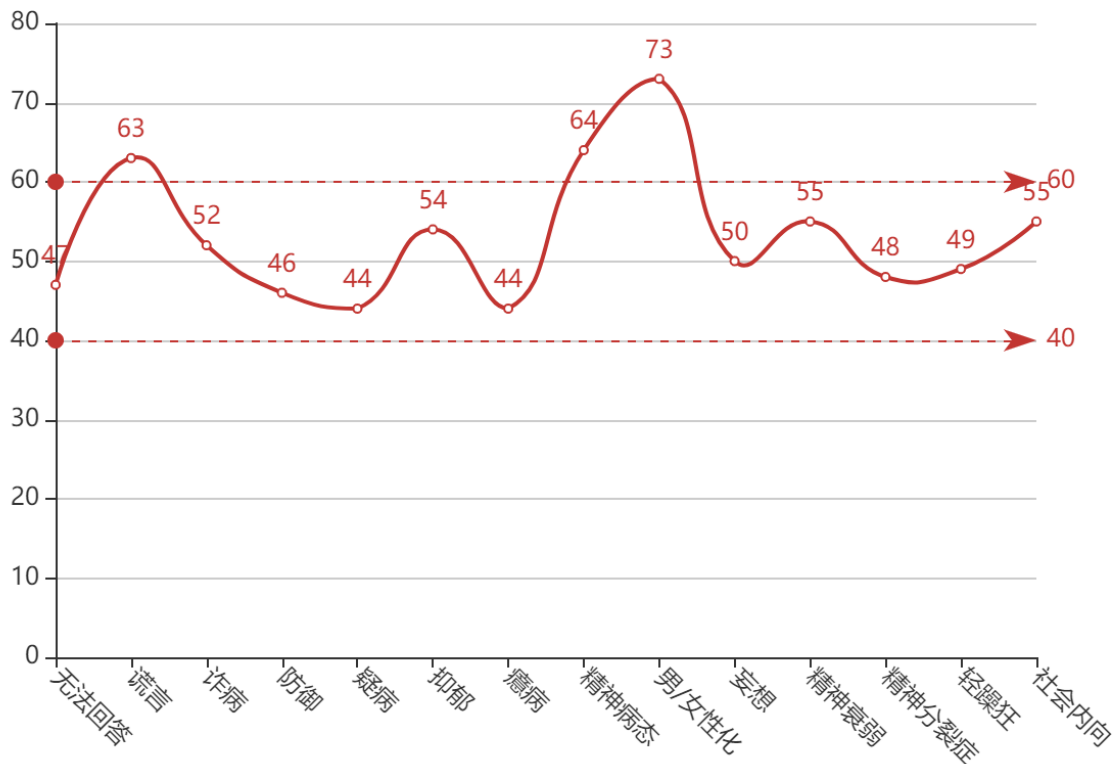
■ 保密声明

- 1、本测试报告包含有测试人的隐私信息，或测试主办方的商业机密，阅读权限仅限于测试人本人和测试主办方，未经测试人和测试主办方的书面许可，不得向第三方透露和传播。
- 2、测试主办方在未获取测试人许可前，不得将该测试报告公开展示，不得上传至互联网（包括但不限于论坛、微博、自媒体、QQ群等）。
- 3、保密声明和本测试报告正文为完整一体，当本测试报告被打印，展示、出具或以其他形式使用，即表明接触者已经审阅、并理解和同意上述所有条款规定。

整体预览

MMPI明尼苏达多项人格测验，包含有10个临床量表和4个效度量表。四个效度量表为：K防御心理、L谎言量表、F伪装量表、Q疑问量表，十个临床量表为：HS疑病、HY癔症、D抑郁、PD精神病态、PA妄想、MF性别气质、MA轻躁狂、Si内向、PT精神衰弱、SC精神分裂。

评测折线图



评测得分表

	无法回答	谎言	诈病	防御	疑病	抑郁	癔病
原始分	6	9	15	11	6	28	19
加K分					12		
T分	47	63	52	46	44	54	44
	精神病态	男/女性化	妄想	精神衰弱	精神分裂症	轻躁狂	社会内向
原始分	25	37	13	22	21	18	38
加K分	29			33	32	20	
T分	64	73	50	55	48	49	55

测评解读 ▶▶

Md 矛盾题	原始分 1 (总分 : 16分)
<p>矛盾题表示受测人对相同或相似的两道题，所给出的答案不一致，则记为矛盾题。矛盾题3分及以下视为正常范围内，3分以上，则偏离正常范围，矛盾题得分意味着：</p> <ol style="list-style-type: none">1.有可能答题不认真所导致的。2.答题不连贯、分为多次完成的、间隔时间长等也会导致矛盾分升高。3.可能是受测者本身思维不稳定、处于混乱状态。4.在严格的应用需求下，如果矛盾题超过3分，需要综合考虑原因。在企业招聘场景下，如果矛盾题超过5分，可视为本次测试无效。	

Q 无法回答	正常	T分 47 (标准线 : 60分)
<p>Q量表用于统计无法回答的计分情况，对于566题完整版，如果原始分超过30，或者是标准分（T分）超过60，则认为测试无效，后续的临床量表均不可采信。对于399题简版，如果原始分超过22分，或者是标准分（T分）超过60，则认为测试无效，后续的临床量表均不可采信。</p> <p>Q分高，也有可能是自知力下降、神经症、精神疾病的指标，但是由于缺失的问题过多，后续量表的解读是没有意义的。</p>		

L 谎言	偏高	T分 63 (标准线 : 60分)
<p>也叫谎言量表，直白的意思就是用来评估受测人是否存在撒谎的情况，但实际上往往还需要考虑到导致L量表分值变化的原因，比如一个人本身已经出现了精神性，自然对事物的判断跟常人就不同，那么高分也就解析得合理了，这种情况并非受测人主观上故意说谎。</p>		

L分数也可以理解我“自我保护”程度。每个人都有自我保护的意识，不同的是每个人的自我保护强度不同。当我想给别人留下一个好印象的时候，一定会回避一些对我不利的问题，尽量选择我认为是好的，L高分者是想让别人把自己看得比实际情况更好些，这种情况在企业选拔人才，岗位竞争类的测评中比较常见。

L高分分析

1、缺乏自信，不能理性评价自己，试图给别人留下一个好印象，希望得到别人的好评，夸大自己的优点，特意回避自己的弱点，甚至不承认自己的心理问题。这种情况多伴随有自卑、焦虑、抑郁、以及人格障碍等。

在企业招聘测评中（L量表或K量表高分）也比较常见，如果这个分数高，可以反应出求职者渴望获得这个职位，因而会刻意拔高自己的道德和行为标准，这种思想越迫切，得分就会越高。

2、职业特征，有些职业具有特殊性，比如洗脑式营销人员，他们对说谎已经成了一种惯性思维，而他们自己并不认为这是说谎。所以对于L分的解读，还应该参考受测人的职业性质。

3、如果L分大于80，应该考虑受测人的认知能力受到了损害，在企业招聘中，对于分数超过70分的情况，也一定要谨慎对待。

4、如果个人自测且出现L分数过高（大于80），那么一定要注意，因为自测自评别人是看不到这个测试结果，受测人的心理不会刻意去说谎，但是L分数还是很高，这种情况一定要考虑到自知力的问题，建议结合其他量表来分析，看其他量表是否有分数超过80的情况。另外精神疾病进入衰退期、发病期、停药减药期，都有可能出现L分数高。

L低分分析

L分数低表明受测人坦诚，能坦然面对自己的不足，自我接纳度高，也不在意别人对自己的看法，自认为没有掩饰的必要性，通常这类受测人，自信度较高。

但是当L分数低于20时，可能受测人有点玩世不恭，追求特立独行，个性飞扬，也缺乏自我保护意识。通俗的说就是吊儿郎当，放到青春期的年龄来说，就是中二病发作了。

F 诈病	正常	T分 52 (标准线：60分)
------	----	-----------------

诈病量表F，很容易被理解为装病，夸大病情，但F量表出现高分仍需要结合实际存在的原因来分析，比如：受测人的自知力在下降（或丧失），又或是受测人在认知上（如：人格障碍，精神病态等）存在较大的偏差，都会导致F分值的偏高。在看到F分值偏高时，不要急于认定是在故意装病，也不要认为本次测试无效，而应该根据后续的量表进行组合分析。

F分高的原因分析

- 1、犯罪分子希望通过这种方式来逃避惩罚，企图把自己伪装成有精神病的人。
- 2、主动求医的精神疾病者，迫切的希望别人能理解他的痛苦，渴望被关注、被重视、被安抚，通过放大自己的病情来表达强烈的求助心理。
- 3、处于精神疾病状态者，其自知力在下降（或丧失），对问题的认知和理解已偏离了正常。

注意：当F分超过60标准分，不可轻易定性为测试无效，F分数包含着很多种信息，需要进一步分析可能存在的原因，如果就此认为受测人在故意装病，那很可能会错过了疾病给出的信号。

F分的区间解读

- 1、56 - 70：属于对自己关注和认知程度的不同，越高表示更加关注自我。如果最近遇到了打击性事件，比如亲人离去，失恋等，那么F值的分数可能在65附近，这种情况建议受测人过一段时间重做一次。如果受测人的成长环境就是受溺爱的、对自己身体过度关注、以及心理承受力很低的人，他们的F分数大多集中55 - 65之间。

- 2、70 - 80：这个区间，除了有自我痛苦感外，还反映了自知力的损伤。多数人障碍患者的分数在73附近。
- 3、80 - 90：这个区间，表示自知力损伤程度严重。
- 4、90分以上：有可能存在重度的精神疾病，自知力丧失。
- 5、低于56：反应受测人并无求医的欲望和动力，或是自知力处于正常状态。

K 防御	正常	T分 46 (标准线：60分)
<p>K量表，也叫校正量表，反应出受测人的戒备心理，跟F、L两个量表的作用相同，都是用于效度控制的，以确保mmpi测试数据的可靠信度。</p>		
<p>K分高是非常多见的，因为每个人都有自我保护的心理，有些问题是自己不想暴露的，于是就会采用谨慎的态度对待，也就必然会导致K分偏高，尤其是在求职测评、征兵体检、民航招飞、军校体检中多见，在这类场景下建议受测人抱着坦诚坦率的态度去做mmpi，不要试图美化自己，允许自己存在不完美，接纳自己的不足，自然就可以降低K分。</p>		
<p>L和K都表示受测人在掩盖自己，但是又并不相同。对于L量表来说，受测人的心理是：知道自己有问题，但是不承认，受测人试图否定自己存在不好的东西。对于K量表来说，受测人的心理是：不确定自己是否存在这些问题，而且也不确定这些问题是好的还是坏的，所以统统否定掉。</p>		
<h3>K分高的意义</h3>		
<p>受测人的防御心理比较强，担心暴露自己不足，所以采取谨慎的心态来回避可能对自己不利的选项，也有可能是自己本身在认知上就有问题，比如重度精神疾病，思维混乱等等情况。</p>		
<p>1、对于企业招聘来说，应聘者如果出现K分高，建议参考下L分，如果L分也偏高，说明求职者非常的渴望得到这个职位，在做测评的时候，会否定所有对自己不利的问题，这反应了求职者的不自信。如果K分大于80，则一定要慎重，因为存在极大的风险，求职者可能思维混乱，也有可能存在精神疾病和人格障碍。</p>		

2、K分不超过65的情况下，K分越高表示受测人的自卑心越重。当然自卑心理也要区分原发性的和即发性的。原发性是儿童和青少年时期形成的自卑心，这个很难改变，对于受测人来说可能自己都意识不到。另一种可能就是近期遇到什么突发事件，导致产生了自卑心理，这个情况是可以短期得到恢复的，所以也有过一段时间，重新做一遍mmpi，会得出不同的结果。

K分低的意义

K分低表示受测人接受自己的现状，不担心暴露自己，也没有防御之心，对比K分高的人来说他们显得更加自信。当然也有可能存在玩世不恭的心理，比如我们常说的中二病。如果K分值过低，比如：低于20，也需要考虑到受测人是不是存在自知力的损伤，或思维混乱，这种情况需要组合后面的10个临床量表来分析。

Hs 疑病	正常	T分 44 (标准线：60分)
<p>Hs量表是为了鉴定疑病症而制定的，主要表现为对自己的身体健康异常的关注。担心自己有病或不健康，并为此感到恐惧。他们总有许多说不清的不适感（非慢性疾病），并为此而忧心忡忡，四处求医查证。</p> <h3>HS高分解读</h3> <p>如果一个人过于关注自己的身体状况，必然会导致心理和生理上的不适，比如长时间集中关注自己的肺部和呼吸，就会感觉到呼吸不畅，过于关注走路的姿势，可能手臂的摆动就会不自然，如果用手指头指着自己的鼻子，鼻子就会酸胀。</p> <p>Hs分数超过70以上，则表示疑病症状非常明显，最为明显的特征就是怀疑自己有病，四处求医，可医生的检查结果并没有问题，受测人会怀疑医生的医术、检查设备不行，依旧四处奔波，不停的换医院和医生做检查。</p> <p>Hs的分数在56 - 70之间，可以用于分析受测人对自我的关注程度，并由此引发的不适应。Hs的分数高，不能绝对确定是疑病症，但是疑病症一定会出现Hs分</p>		

数高。

HS低分解读

Hs低分表示受测人对自己的身体关注度低，他们很难注意到自己身体的细微变化，抗疲劳能力强，精力充沛，适合工作强度大的工作，但是他们很难回避疾病的风险，一旦出现问题，基本上就是严重的问题了。

低分者对自己身体上的不适感，反应较为迟钝，在别人看来是乐观的、敏锐的、富有洞察力、责任感强，一般在日常生活中被认为有能力的。如果分数过低也不是好事，他们通常容易忽略身体给出的信号，以至于小病酿成大病。

人力资源管理

对于体检和招聘求职类的场景下，把40 - 60分作为合适区域，在这个区间内分数越高，说明受测人越关注自己的身体状态，这样的人不适合高压力的工作岗位，难以承担关键性岗位。

Hs的分数越高，病假率越高，他们过多的关注自我，在行为上表现为以自我为中心，缺少对他人的理解、支持和关注，容易感到疲劳，抗压能力弱。

对于低分群体（Hs小于40分），他们对身体不适很少关注，或者是不重视，作为企业人力资源管理者，必须对他们进行定期体检，以防止出现突发风险。

D 抑郁

正常

T分 54 (标准线：60分)

D量表是为了评定抑郁症，比较常用的抑郁症评定量表还有：Zung氏量表SDS、PHQ-9等，mmpi的抑郁量表主要是从性格特征和心理活动的角度来分析，不仅仅可以用于评定抑郁症，还可以辅助分析其他临床量表，也可以为企业人力资源管理提供参考。

D高分解读

分值越高，表示情绪的活跃度低，受测人会更加关注负面信息，情绪消极、悲观厌世，思维缓慢。

高分者通常对自己要求苛刻，或期望过高，过于担忧负面的后果。如果分值超过70则会有明显的抑郁症状，如果Ma躁狂量表分数同样偏高，那么还需要考虑到躁郁症（双相情感障碍）的可能性。

40~60为正常区间，在这个区间内分值越高，那么关注负面因素的倾向就越严重，对待事物总是先看到不好的一面，做事喜欢深思熟虑。

D低分解读

分值越低，表示情绪活跃度高，在性格特征上表现为外向，乐于交往，个性活泼，充满自信，敢于冒险，有魄力。但是当D分低于40的时候，也必须考虑到受测人低估风险和负面因素，容易产出冲动和鲁莽行为。

如果受测人一直处于乐观积极的环境下，也许问题不大，如果是处在一个不良的环境中，而且出现D分低于40，那么在行为和健康上都会隐藏极大的风险。

人力资源管理

在人力资源管理中（参考T分40 - 60），D分值表示受测人的情绪活跃度，高于60表示受测人可能存在抑郁倾向，在40~60的区间内，分值越低表明受测人性格活泼，乐观自信，乐于人际交往，有魄力。随着分值低于40，则表明受测人过于乐观，总是低估风险和负面因素，行为易冲动，鲁莽，不计后果等。

Hy 癔病

正常

T分 **44** (标准线：60分)

癔症分为解离症和转换症，包含面比较广，在精神疾病中属于一个大类。类似于

人格分裂、双重人格和多重人格的话题，也归属于癔症的范畴，都属于应对突发性紧张状况而产生的症状。

Hy高分意义

癔症通常包含有三个方面：表演性，受暗示性，心理成熟度。对于青少年来说，HY高分可以反应出家庭溺爱居多，受测人独立能力弱，情感需求高，但是情感付出能力差，从而导致心理成熟度低，还有一种是心理委屈度高，也会导致HY的高分。

高分者在对紧张作出反应时，表现出某些身体的症状，以逃避或转移痛苦，如：头痛、胸痛、衰弱等症状，但没有任何器质障碍。在正常情况下是看不到任何症状的，但一遇到紧张（压力），这些症状就会突然出现。当紧张感消失了，这些症状又突然消失了。

常常表现为心理上的很不成熟，有时表现为孩子气、幼稚。以自我为中心、自大、自私、期待别人给予更多的注意。具有社会适应性不良，往往伴随有多种人格障碍，如：表演型人格，自恋型人格等。

Hy低分意义

低分者往往是刻板的，日常行为是顺从的，在别人看来，他们无冒险心，缺乏勤奋，兴趣范围窄小。有时给人一种冷漠、难以接近、不可亲的感觉。习惯于回避责任，交际很差，常被认为是顽固的，很难被理解的，对他人很不信任，疑心很大。

人力资源管理

重点关注T分超过60的受测人，比如大于67分的会明显的表现出：思维狭窄，行为幼稚，心怀抱怨，感叹不公，受不得一点委屈，难以与人深入交往，总是需要别人的安抚。

60分以上：心理成熟低，对于事物的理解和判断都存在偏差，独立处理问题的能

力不足，自信心缺失，这类受测人希望得到别人的指点，希望别人关注和同情，为人热情，但是缺乏深度，喜抱怨，常以自我为中心，对别人的行为敏感。

40 - 60分：正常区间，分值略偏低为最佳心理素质，但是不宜低于40。

40分以下：独立性强，但是可能存在刻板、守旧、兴趣狭窄，对别人不信任，严重者可能发展为固执、多疑、回避型人格障碍、偏执型人格障碍等。

Pd 精神病态

偏高

T分 64 (标准线：60分)

Pd量表主要为测量一个人的社会行为，也有些地方翻译为心理病态、心理变态和反社会型人格等，Pd分值反应出受测人对规则制度的遵循性、对世俗的反抗程度。在不构成病态的前提下，Pd分值也可以用来反映一个人的创造性，如果一个人过度地遵从和依赖规则，那么必然是刻板的、迂腐的，而过度的挑战规则和漠视规则就成了病态。

Pd高分解读

高分者表现反抗和破坏性，其性格和行为冲动，漠视法律法规，不遵循传统习俗，挑战道德和权威，滥用酒精或药物等。善于交际但虚伪做作、爱享受、好出风头、判断力差、好攻击、爱寻衅滋事。

小时候对抗父母，在学校时逃课逃学，挑战课堂纪律，成绩低下，工作时抱怨上司，愤愤不满，离职率高，在婚姻中常有不忠和背叛，离婚率高，家庭关系中对父母不孝，对子女漠不关心。

通常是不愿意接受传统的社会价值观，对于常规俗礼貌视，易怒冲动，鲁莽且缺乏忍耐性，做事缺乏计划性，少思考，和反社会型人格特征基本雷同，所以Pd高分者也常被认定为有反社会型人格障碍的可能性。

Pd低分解读

低分者的内驱力水平较低，竞争心理不强，兴趣范围狭窄，在解决问题上既没有

创造性，也没有主动性，但往往是坚韧不拔的。他们对自己是有批判性的，常常无缘无故地自我不满。容易接受劝告和建议，且喜欢遵循规则制度，在别人看来是刻板的、迂腐的。

人力资源管理

通常以40~60分为正常范围，在这个范围内，分数越高，表示受测人对规则遵循度越低，改变的欲望比较强烈，也可以认为其创造性更好，不过这个创造性，不表示创造力（需要自身具备这个能力），Pd分值仅仅是反映受测人有这个愿望和动机。

在40~60这个范围内，偏高分表示具有冒险性，甚至不计后果。所以高分也是一个双刃剑，需要适度考虑。允许偏高，但是不宜过高。高分者适合从事有开创性的工作岗位，如：技术攻关，市场开拓等。低于40分则有可能表现为顺从，刻板，比较传统，缺乏果断和创新精神。

Mf 男/女性化

偏高

T分 73 (标准线：60分)

Mf表示性别气质，这个量表得分越高，表示越偏离生理性别气质。MF的得分与智力、教育、社会经济的水平有一定关系，通常教育程度高、社会地位高的受测人，其得分往往会略偏高。

Mf一般不用于判断性取向，但是分数超过72的情况，也存在分析性取向的意义。Mf更多是用来分析人的气质倾向，男性高分在气质上表现为女性化，女性高分在气质上表现为男性化。

Mf高分意义

男性高分者：缺乏传统的男性所固有的兴趣，性格上多愁善感、心思细腻。通常有着审美艺术的兴趣，对别人的忍耐心很强，表现出温暖的感情。在待人方面被动、依赖和顺从。

女性高分者：拒绝传统的女性角色，竞争心理强，喜欢支配和管理他人。她们的行为是有条理有计划的，是非感情性的。

在分析精神疾病时，如果Mf分高，那么对其他的精神疾病就会起到催化和放大的作用。如女性好强，一旦受到挫折，就起到反作用，容易导致放大抑郁和焦虑的情绪，各种心理症状都普遍加重，Mf分数就像放大器，会把不良情绪和不适症状扩大化。

Mf低分意义

男性低分者：行为举止是传统的男性特征。在工作、兴趣和其他活动中，具有明确的男性嗜好，强调身体的强壮和勇敢，有攻击性，有冒险性，说话直率和行为粗犷。

女性低分者：倾向于被动的，顺从而让步的，具有传统女性的特征。在作出决定时，她们有听从男性的倾向，为人拘谨、情绪敏感的、谨慎的，性格温柔，不愿与男子相比。

人力资源管理

在人力资源管理中，参考T分为40-60，在这个区间内来做分析。

男性分高表示受测人性格敏感，多疑，细致。适合从事要求细心的职业，比如律师，医生，助理，心理咨询师等职业。男性低分体现为：传统，为人粗犷，勇敢，不拘小节，通常容易被视为大男子主义者。

女性分高表示受测人性格好强，渴望获得事业成就，好竞争，是职场中的女强人形象。女性低分则体现为：性格温顺，被动顺从，喜欢倾诉，自艾自怜，抗压能力弱等特征。

Pa量表也叫妄想量表、偏执量表。主要用于检测妄想类的症状，常见的有：被害妄想，关系妄想，钟情妄想，夸大妄想等等，这类病症的特征具有偏执性、夸大自我概念、猜疑心重、过度的敏感等。通常高分者都会伴随自知力下降，性格极度偏执者会抗拒检查和治疗。

Pa高分解读

75分以上：有明显的人格障碍、或者精神疾病类症状，如：妄想症，偏执型精神分裂症等，喜欢夸大自我概念、猜疑心重、过度敏感、意见和态度生硬，有明显偏执型特征。

60-75分：固执，多疑，有敌意的，不愿意相信别人，不听劝的，喜欢指责别人，容易跟别人起冲突，人际关系不良。

40 - 60分：这个区间属于正常范围，能虚心接受别人的建议和意见，在自己熟悉的知识范围内，会坚持己见。对于自己有把握的事情，会据理力争，保持自己的态度和观点，在认识到自己的不足和错误时，愿意接受批评和改正。

Pa低分解读

低于40分：缺乏主见，自我意识比较弱，容易相信别人，容易上当受骗，希望听从别人的命令和吩咐，同一件事，可能一会觉张三说的对，一会又觉得李四说的对，没有自己的判断能力。低于35分时，可能会具有依赖型人格障碍特征。

Pa量表和Sc量表关联较深。两量表得分高时，多为偏执型精神疾病。Pd量表与Pa量表得分同时上升时，被认为是妄想型病态。

人力资源管理

在人力资源管理中，通常理解为“自我意识强度”，表示受测人的自我意识。建议分值在40 - 60的区间来进行分析，两头超出范围的异常情况不适用。当然受测

人本身能力强，招聘的岗位属于开拓性，创造性，管理类岗位，那么Pa的范围可以适当放宽到40 - 63也是可以的。

如果以40 - 60为一个箭头线，那么越高层的岗位，Pa值建议偏高的方向考虑，同时需要结合面试，笔试，以及受测人的背景调查做参考，如果受测人的能力较强，那么Pa值高是一个正向作用，如何本人能力并不算强大，但是Pa分高，那么就是负作用。

如果是普通的基层岗位，只需要贯彻执行领导的计划，那么Pa值稍低一点也是适合的。Pa在职场上是一个非常好的参考，比如：沙僧类的岗位Pa分数低一些就很适合，如果是悟空类的岗位，Pa值偏高一些才是匹配的。

Pt 精神衰弱	正常	T分 55 (标准线：60分)
<p>Pt精神衰弱量表，也叫神经衰弱，指的是长期处于紧张和压力之下，容易出现的精神敏感性，比如易怒、烦躁、失眠等。精神内耗者、或出现焦虑症状者，通常Pt量表会出现高分。</p> <p>Pt高分解读</p> <p>大于60分：心理状态表现为烦躁不安、紧张、害怕、提心吊胆、心思不能集中、神经过敏，易兴奋也易疲劳，内省能力强、欠缺自信心。</p> <p>当Pt分高于60时，应分析存在焦虑症和心理压力的情况，Pt高分有可能来源于焦虑型人格特征，也有可能是遭受外部事件的压力所致，需要具体访谈加以区分。</p> <p>Pt量表与D量表有高相关。这两个量表T分超过70者，是神经质、抑郁的人，也可能处在很强的紧张状态。Pt量表与D量表及Hs量表同时升高，则是属于神经症。</p> <p>Pt低分解读</p>		

低分者：表现为适应能力强、没有无故的恐惧和不安、宽大而通融、有自信的，他们热心、快乐、易亲近、兴趣广泛、有责任感、有效率，重视成就、地位和名声。

人力资源管理

1、 $T < 60$ 表示受测人容易丧失热情，在工作中容易感到压力，表现为焦虑，烦躁，做事情总是不能坚持下去，即使刚开始的时候，对工作很有热情，但是很快他们就会失去兴趣，而且离职率高，请假率高。

2、 $40 < T < 60$ 正常区间，理解为心理稳定性，在这个区间内分数越低，那么心理稳定性越好，抗压能力强，对于某些岗位，对人的心理素质有强烈要求的，那么应该尽量选择低分为宜。

3、 $T < 40$ ，其心理稳定性强，表现为自信、有主见，在工作、婚姻、生活中都能坚持自己的一贯看法，可以始终专注于同一件事，但是过低的分数也有极端性格的可能。

Sc 精神分裂症	正常	T分 48 (标准线：60分)
<p>Sc精神分裂量表，用于评定精神分裂症，其中又包括阳性和阴性，比如常见的精神分裂阳性症状有：妄想、幻觉等；阴性症状则表现为：意志衰退、情绪反常等。</p> <p>精神分裂不等同于人格分裂，精神分裂指的是思维和现实的分裂，是人的思维脱离了现实（妄想），而人格分裂归属于癔症类，可以参考Hy量表分析。</p> <h3>Sc高分解读</h3> <p>高分者表现为退缩的、紧张的、混乱的、以及心情易变的。有不寻常或奇怪的思想，判断力差，及怪僻（不稳定）的情绪，可能存在幻觉、妄想、焦虑、敌对和攻击性，其想法常常与现实产生矛盾。</p>		

Sc分高于100，有可能是受测人胡乱作答、伪装坏人的意图，也有可能是精神分裂急性发作或急性症状恶化阶段。

Sc分在70 - 80之间，常为慢性精神分裂症。

Sc分在60 - 70之间，表示受测人过于理想化，常沉迷于幻想的生活中，对于现实生活感到痛苦和不满，其想法常常脱离实际。

Sc量表分在70分以上，常与F量表高分（70分以上）合并发生。如只有量表Sc高分而无F量表的得分升高，则提示为分裂型人格，通常他们朋友很少、孤独，常受人误解，遭受他人厌弃，他们常避免接触新环境或与人有情感接触的场景。

Sc低分解读

Sc低于40分，表明受测人是一个现实主义者，分析问题都是基于客观实际出发，追求实用主义。通常是容易接近的、能体贴人、情绪稳定、有责任感、可信赖。在解决问题时谨慎、保守、缺乏想象力，但思维方法实际、具体。

Sc分数低于30，则有可能意味着受测人兴趣范围狭窄，生活中没有情调，不懂浪漫，缺乏情趣，给人刻板的印象。

人力资源管理

在人力资源管理中，Sc表示思维现实性，高分者比较理想化，在40~60的区间内分值越高，表明受测人富有想象力，喜欢抽象思维，追求完美。

如果高于65则可能表现为过于理想化，其想法往往脱离于现实，成为幻想和白日梦，也容易导致心理障碍。

低于40分则表明受测人是一个现实主义者，考虑问题多从客观出发，追求实际实用，可能缺乏创造力。

Ma躁狂量表用于鉴定躁狂症，其特征为：情绪昂扬、爱说易怒、精力充沛、思维奔放等。通常躁狂症和抑郁症并列分析，如果两者出现周期性切换，则需要考虑双相情感障碍（也叫躁郁）。

Ma高分解读

如果Ma极高得分（ $T < 80$ ），可以考虑是躁郁病的躁狂周期。这种得分的受测者，有过多毫无目的性的活动，往往讲些豪言壮语，有时也有幻觉和夸大妄想。

Ma高于60分，表现为：莫名的兴奋，且明显的异于平时，情绪高涨，容易被激怒，思维奔放，言语凌乱，行为冲动，不计后果，伤人毁物，睡眠严重减少，语速特快，言语急促，脸色潮红等。兴趣广泛，往往同时制定几个计划，但白白浪费许多精力、常常完不成计划。有独创性、主意多，但不注意细节。非常喜欢外出，喜爱社交，爱成为众人的中心。

Ma低分解读

Ma低于40分，表现为有气无力、漫不经心、冷漠，无动于衷，动机水平很低，缺乏自信，解决问题的方法刻板。心境低落，缺乏自信和动力，思维活跃度低，会特意回避社交，兴趣少，能力低。在生活中表现为嗜睡、慢性疲劳，常伴有 Si 量表与 D 量表的高分。

人力资源管理

在人力资源管理中，Ma理解为思维活跃度，指的是人的思维能力，对信息的加工和处理能力，包括信息接收能力、信息处理能力、信息分析和导出能力。这种能力不论在何种领域和岗位上，其学习效率和工作效率都是显著的优越他人。

在40-60分这个区间内，Ma分数越高越好，这就好比电脑的配置，cpu和内存配置越高，电脑的性能就越好。于是很多人希望自己处于一个轻躁狂状态下去学习和考试。

在Ma分数不超过60的情况下，受测人对事物的分析判断能力强，为人开朗乐观，热情自信，人际交往广，但是往往没有深度和专注度，有时躁动不安，思维跳跃。如果分数低于40，则表明受测人倾向于回避人际交往，思维活跃度低，缺乏自信等。

Si 社会内向

正常

T分 **55** (标准线：60分)

Si社会内向量表用于评定人际交往退缩程度，Si 高分的人一般表现退缩，社会活动可能只与一两个朋友相关（甚至一个也没有），常缺乏社交的能力，倾向于逃避人际交往和社会关系。

如果一个人的成长过程中，过度的强调规则，实行的是严格的教育环境，那么Si就会出现高分。而对于受宠的环境，教育宽松，大多表现为分低，也即是对规则的认同度低。如果一个人对规则的认同度高，那么做事方式上就会顾虑多，性格比较内敛，不张扬，束手束脚的，性格表现为内向性，其思维反应速度慢（因为顾虑太多）。

Si高分解读

高分者最显著的特征是社会内向性。在社交场合表现得非常不安、不镇静、害羞、胆怯而拘谨；在解决问题时过于慎重、刻板、缺乏独创性。爱担忧、易怒、有不安感，偶尔有罪恶感和抑郁性。

通常来说Si分高，很可能抑郁D分也会偏高，这通常是由于家庭教育过于严格，过于遵守传统规则的教育方式，或有从小就需要去照顾别人的经历，如家庭困难、父母残疾、病重等等，又或者是家中排行老大，需要照顾弟妹。

Si高于70分：受测人可能存在严重的社交退缩，如：社恐、回避型人格障碍、强迫症、强迫型人格障碍、偏执型精神分裂(Sc高分)等。

Si高于60分：受测人十分认同各种公认的、成文的规则和制度，服从权威且不抱

怨，形式比较谨慎，喜欢按部就班的工作和生活模式。做事比较仔细谨慎，任劳任怨，但是为人稍显刻板，缺乏灵活和变通性，缺乏创意思维。社交能力弱，倾向于避免和他人打交道。

Si 40 - 60分：这是正常的区间，分数越高表示受测人的内向度越高，服从权威，特点是做事谨慎，认真可靠，但是不适合从事创造性、协调性的岗位工作。

Si低分解读

Si低于40分，外向型人格，希望和别人交往，容易接近、聪明、爱说、富有表情。他们爱外出活动、精力充沛；对权力、地位、名声很关心，追求竞争。希望按照自己的意愿来处理事情，不会被规则束缚，也不认可权威，具有叛逆的特征，工作学习中偶有违规行为。

Si低于30分，这类受测人的自律性比较差，自我控制能力不佳，为人洒脱不羁，为达目的而不择手段。可能表现为创新能力强，也有可能表现为不守纪律不服管束。

人力资源管理

在人力资源管理中，Si表示对规则的认同度，参考分为40-60，在这个区间内做分析。

分数高表示受测人服从权威规则、不抱怨、行事谨慎、按部就班、仔细、任劳任怨的风格，缺乏创意性思维。

分数低表示受测人希望按自己的意愿行事，不被规则束缚，也不认同权威，为人自信，精力充沛，好竞争，在工作中可能会产生违规的行为。如果低于30则需要考虑到受测人的自律性偏差，自控能力弱，容易产生冲动行为，可能会给企业造成不良后果。

测评附录

被试信息

姓名	赵万禧	电话	13888888888
日期	2024年1月10日	备注	
中断次数	0	答题用时	20分14秒

免责声明

以下说明和本测试报告正文为完整一体。

本测评报告基于测试人的作答情况而生成，测试数据基于测试人的自我认知来选择，在分析测试数据的时候，建议参考实际访谈来分析，不可作为决策的唯一凭据。

本测试报告为系统根据测试数据自动生成，为可编辑PDF格式文件，我们无法确保你所阅读的当前文件，是否为他人修改后版本。对于本测试报告引起的任何纠纷，在线测评系统不承担任何法律责任，也不充当证人、协调人或其他角色。

本测试报告涉及到测试人的私密信息，除了测评管理人员和测试人外，不得向其他无关人员传播，避免出现权益纠纷。当本测试报告被打印，展示、出具或以其他形式使用，即表明接触者已经审阅，并理解和同意上述条款规定。最终解释权归在线测评系统所有。

-----评测报告结束-----