

# 第二章 安全行为管理

安全行为科学建立在社会学、心理学、生理学、人类学、文化学、经济学、语言学、法律学等学科基础上，是分析、认识、研究影响人的安全行为因素及模式，掌握人的安全行为和不安全行为的规律，实现激励安全行为、防止行为失误和抑制不安全行为的应用性科学。

## 第一节 安全行为科学基本理论

### 一、安全行为科学的研究对象

安全行为科学是应用文化学、社会学、人类学、心理学、生理学、经济学、法律学等学科理论知识于事故预防和安全管理的过程中，以保障人类的生命安全、健康和安全生产服务的应用性学科。安全行为科学通过分析、认识、研究影响人的安全行为因素及安全行为模式，来掌握人的安全行为规律，以达到激励安全行为、防止和抑制不安全行为或行为失误的目的。安全行为科学的研究对象是个体安全行为、群体安全行为和领导安全行为等方面的理论和控制方法。

#### （一）个体安全行为

任何企业或组织都是由众多的个体组合而成的。每一个体都是有思想、有心理活动、有血有肉的有机体。由于各人先天遗传素质的差异和后天所处环境及经历的不同，也就产生了人与人之间的个体差异，从而决定了个体安全行为的差异。在一个企业或组织中，由于人们的分工不同，有决策人员、管理人员、技术人员、操作人员，以及各自所处层次和承担职责的不同，他们所从事的劳动对象、所处的劳动环境和劳动条件等方面也不一样，加之个体的差异，所以他们在安全管理过程中的表现必然是复杂多样的。因此，分析和了解人的个体安全心理活动，掌握安全心理规律，对于了解人的安全行为、控制和管理安全行为是很重要的，这是安全管理最基础的工作。

#### （二）群体安全行为

群体是指在组织机构中，由若干个人组成的相互影响、相互作用，并规定其成员行

为规范的介于组织与个人之间的为实现组织目标而存在的亚目标共同体。组织内部的不同群体共同构成了组织，或者说，组织都是由大小不同、多少不一的群体所组成。

群体内的成员具有共同的目标和利益。在劳动过程中，他们的需求具有某些方面的共同性，或劳动对象相同、或工作内容相同，或劳动方式相同、或劳动环境和劳动条件相同。他们的安全心理虽然具有不同的个性倾向，但也会有一定的共性。分析、研究和掌握群体安全心理活动和行为状况是搞好安全管理工作的重要条件。

### （三）领导安全行为

在组织或企业的安全管理和安全行为中，领导行为起着关键的影响作用。有效地领导是企业或组织进行安全生产经营的重要保障。从安全管理的角度来说，企业或组织的领导者对安全管理的认识、态度和行为等直接决定和影响了员工的安全态度和行为。

## 二、研究安全行为的基本原则

生产操作过程中人的安全行为具有的特点是：由于具有客观的危险，正常人的行为具有朴素的计划性；安全行为具有目的性，即人能通过安全生产的目的和期望，按安全的意图控制设备、环境等；人的安全行为除受人的安全知识和安全技能的影响外，还直接受安全意识水平的调节；人的安全行为具有差异性，即同一个企业或环境，不同的人员会表现出对安全不同态度和行为；人的安全行为具有可塑性，即在不同的时期，环境条件和经历会对其安全行为产生影响，这也正是进行安全教育、安全培训和安全管理的基础。因此，在认识和研究人的安全行为时，应遵循如下原则。

（1）客观性原则 即实事求是地观察、分析人的安全行为心理、安全行为表现及其产生的客观条件，避免主管偏见和个人好恶。

（2）发展性原则 人的安全行为或失误是一个发展变化的过程，应以历史的、变化的观点来分析和看待人的安全行为，有预测的分析安全行为的发展方向。

（3）联系性原则 就是应看到安全行为与主客观条件的复杂关系，注意各种因素对行为的影响。

## 三、研究安全行为的方法

作为一门综合的应用性学科，安全行为科学与许多研究人的行为的学科有联系。安全行为科学的理论基础和方法均来自于这些学科，如心理学、社会学、人类学等。由于人是有思想、有感情的，所以要研究人的安全行为，就不能像物理、化学、生物等自然科学那样，在完全和严格控制的环境中，利用望远镜、天平、显微镜、化学试剂和器械等工具来进行。安全行为科学研究人的行为常用的方法有以下四种。

（1）观察法 通过人的感官在自然的、不加控制的环境中观察人的安全行为，并把结果按时间顺序做系统记录，从而掌握安全行为特点及习惯性。

（2）谈话法 通过谈话直接了解人的安全心理和对安全行为的方法。这种方法简单

易行，是了解人的安全态度、认识、安全知识等常用的方法。

(3) 问卷法 根据事先设计好的表格、问卷、量表等，由被试者自行选择答案，从而了解其行为倾向性。这种方法要求问题明确，能使被试者理解、把握。问卷收回后，需用统计学的方法对所获资料进行处理。

(4) 测验法 采用标准化的量表和精密的测量仪器来测量被试者有关心理品质和行为的研究方法，如常用的人格测试、特种能力测试和安全动作测试等。这种方法往往需要由专业人员或受过专门培训的人员负责进行。

### 四、安全行为科学的理论基础

行为科学于 20 世纪 20 年代在以梅奥为代表的人际关系学说的基础上建立起来。行为科学主要是对工作环境中个人和团体的行为进行分析和解释的心理学和社会学学说。它强调的是试图创造出一种最优工作环境，以便每个人都能为公司目标的实现做出贡献。它是一门涉及多学科领域的应用性学科。不同于传统管理，行为科学把员工当作“社会人”，认为他们除了物质需要外，还有社会的、心理的需要；行为科学重视通过改善人与人之间的关系和实行民主管理来提高劳动生产率。

安全行为科学是行为科学的重要分支，是行为科学在安全科学领域的渗透和延伸。所以，行为科学的基本理论和方法是研究和发 展安全行为科学的基础和借鉴。安全行为科学的研究就是要从复杂纷繁的现象中揭示人的安全行为规律，以便有效地预测和控制人的不安全行为，使人们能够按照规定的生产和操作要求活动，符合社会生活的需要，更好地保护自身，促进和保障生产的发展和顺利进行，维护社会生活和生产的正常秩序。安全行为科学的基本任务是通过 对安全活动中各种与安全相关的人的行为规律地揭示，有效地、有实用性地建立科学的安全行为激励理论，并应用于提高安全管理工作的效率，从而合理地发展人类的安全活动，实现高水平的安全生产和安全生活。

### 五、安全行为科学的研究内容

安全行为科学主要包括以下内容。

(1) 人的安全行为规律 认识人的个体自然心理行为模式和社会心理行为模式；分析影响人的安全行为心理因素，如情绪、气质、性格、态度、能力等；分析影响人的安全行为的社会心理因素，如社会知觉、价值观、角色作用等；分析群体安全行为的因素，如社会舆论、风俗时尚、非正式团体行为等。

(2) 劳动过程中安全意识的规律 安全意识是良好安全行为的前提条件，是作用于人的行为要素之一。这部分内容研究劳动过程的感觉、知觉、记忆、思维、情感、情绪等对人的安全意识的作用和影响规律，从而达到强化安全意识之目的。

(3) 安全需要对安全行为的影响 需要是一切行为的来源，安全需要是人类安全活动的基础动力。因此，从安全需要入手，在认识人类安全需要的基本前提下，应用需要

的动力性来控制 and 调整人的安全行为。

(4) 导致事故的心理因素分析 人的行为与心理状态有着密切的关系。探讨事故形成和发生的过程中, 导致人失误的心理过程和影响作用规律, 对于控制和防止失误有着重要的意义。这部分主要探讨人的心理因素与事故的关系、致因的机理、作用的方式和测定技术等。

(5) 个体差异与安全行为 主要分析和认识个性差异和职务差异对安全行为的影响, 通过协调、适应、调控等方式, 控制、消除个性差异和职务差异对安全行为的不良影响, 促进其良好作用。

(6) 安全行为的激励 应用行为科学的激励理论, 主要是 X-Y 理论, 需要层次理论、双因素理论、强化理论、期望理论、公平理论等, 来激励员工个体、群体和领导的安全行为。

(7) 挫折、态度、群体与安全行为 研究挫折特殊心理条件下人的安全行为规律; 态度心理特征对安全行为的影响; 群体行为与领导行为在安全管理中的作用和应用。

(8) 注意在安全中的作用 探讨人的注意力规律, 即注意的分类、功能、表现形式、属性, 以及在生产操作、安全教育、安全监督中的作用。

## 第二节 人的安全行为模式和影响安全行为的因素

对安全行为进行管理, 必须了解和明确人的行为模式和影响人们安全行为的诸多因素, 这是对安全行为进行有效管理的基础和前提。

### 一、人的安全行为模式

由于人具有自然属性和社会属性, 人的行为模式通常也从这两个角度出发来进行研究。

#### (一) 自然属性的行为模式

从自然人的角度, 人的安全行为是对刺激的安全性反映。这种反映是经过一定的动作实现目标的过程。比如, 行车过程中, 突然出现有人横穿马路, 司机必须紧急刹车, 并保证安全停车, 才不至于发生撞人事故。在此, 有人横穿马路是刺激源, 刹车是刺激性反映, 安全停车是行为的安全目标。这中间又需要判断、分析和处理等一系列活动。由此可归纳出人的一般安全行为生理模式:

外部刺激(不安全状态)→肌体感受→安全行为反映→安全目标达成

在此过程中, 各环节相互影响、相互联系、相互作用, 构成了人的千差万别的安全行为表现。这种安全行为从因果关系上看有两个共同点: 第一, 相同的刺激会引起不同

的安全行为，如同样是获得危险信号，有人临危不惧，设法排除险情，有人惧怕伤及自身，设法逃避；第二，相同的安全行为来自不同的刺激，如领导重视安全工作，有的是因为有安全意识，有的可能是受教训于事故经历。正是由于安全行为规律的这种复杂性，才产生了多种多样的安全行为表现。

### （二）社会属性的行为模式

从人的社会属性出发，人的行为模式过程是：安全需要→安全动机→安全行为→安全目标达成→新的安全需要。因此，需要是一切行为的来源。一个渴望拥有健康和珍爱生命的人一定会做好安全生活与安全生产工作。因为安全的需要会产生安全的动机，从而在生活 and 生产的各个环节进行有效的安全活动。从人的社会属性角度，人的行为遵循以下模式规律：

需要→紧张或兴奋→动机→目标导向→目标行动→安全行为→紧张消除需要满足→新的需要

所以，需要是推动人们进行安全活动的内部原动力。动机是需要引发的冲动，它与行为具有复杂的关系，具体表现在：①同一动机可引致不同的行为，如同样为了提高经济效益，有人会从加强安全生产或提高生产效率等方面入手，而有人会采取偷工减料或其他不正当手段；②同一行为可出自不同的动机，如安全文化的建设，可能是由于迫于国家和政府的监督，可能是真正意识到了安全的重要性；③合理的动机也可能引起不合理甚至错误的行为，例如要提高工效，可能会忽视了劳逸结合，导致疲劳工作，造成事故。由此我们可以认识到，人的安全行为是从需要开始的，需要是行为的基本动力，但必须通过动机来付诸实践，形成安全行为，最终实现安全目标。

安全行为科学认为，研究人的需要与动机对人的安全行为规律有着重要意义。人的安全活动，包括制定方针、政策、法规及标准，发展安全科学技术，进行安全教育，实施安全管理，进行安全工程设计、施工等，都是为了满足发展社会经济和保护劳动者安全的需要。因此，研究人的安全行为的产生、发展及其变化规律，需要研究人的需要和动机，其基本目的就是寻求激励人、调动人的安全活动的积极性和创造性。

## 二、安全行为的影响因素

人的安全行为是有差异的、复杂的和动态的，具有计划性、目的性和可塑性。要有效地预防、抑制和消除不安全的行为，而鼓励安全行为，仅仅了解和掌握人的行为规律是不够的，还必须对影响安全行为的诸多因素进行分析。从大的方面来看，影响人安全行为的因素主要有以下类型。

### （一）个性心理因素

#### 1. 情绪对人的安全行为的影响

情绪是每个人所固有的、受客观事物影响的一种外在表现，这种表现是体验又是反应，是冲动又是行为。当情绪处于兴奋状态时，人的思维、反应比较灵敏；当情绪处于

抑制状态时，则人的思维和反应比较迟缓。当然，随着年龄的增长、生活内容和经历的丰富，人的情绪是会发生变化的。因此，从安全的角度来看，当不同的情绪出现或当情绪处于不同的状态时，人们的安全行为表现是不同的。

## 2. 气质对人的安全行为的影响

气质是人的个性的重要组成部分，是一个人所具有的典型的、稳定的心理特征。气质能使个人的行为表现为独特的个人色彩。一个人的气质是先天的，后天的环境及教育对其改变是微小和缓慢的。通常把人的气质分为下述四种类型。

(1) 多血质 活泼、好动、敏捷、乐观，情绪变化快而不持久，善于交际，待人热情，易于适应环境的变化；工作和学习精力充沛，安全意识较强，但有时不稳定。

(2) 胆汁质 易于激动，精力充沛，反应速度快，但不灵活，暴躁，情感难以抑制，安全意识较前者差。

(3) 黏液质 安静沉着，情绪反应慢但持久，不易发脾气，不易流露感情，动作缓慢而不灵活。在工作中能坚持不懈、有条不紊，但有惰性，环境变化的适应能力差。

(4) 抑郁质 敏感多疑，易动感情，情感体验丰富，行动迟缓、腼腆，在困难面前优柔寡断，工作中能表现出胜任工作的坚持精神，但胆小怕事，动作反应慢。

当然，在现实生活中，只有少数人是上述四种类型的典型代表，大多数人是混合型气质类型的人。

## 3. 性格对人的安全行为的影响

性格是每个人所具有的最主要、最显著的心理特征，是对某一事物稳定的和习惯化的方式。如有的人诚实正直，有的人阴险狡诈；有的人克己奉公，有的人自私自利等。性格表现在人的活动目的上，也表现在达到目的的行为方式上。性格不是天生的，而是在长期生活过程中形成的对现实的稳定态度和习惯化了的行为方式。理智型性格的人用理智来衡量一切，并支配行动；情绪型性格的人情绪体验深刻，安全行为受情绪影响大；意志型性格的人有明确的目标，行动主动，安全责任心强。

### (二) 社会心理因素

#### 1. 社会知觉对人的安全行为的影响

知觉是人脑对直接作用于感觉器官的当前刺激物的整体反映。刺激物可以是物，也可以是人。社会知觉是指人们在一定社会环境中对他人和团体的知觉。在社会知觉中的知觉者和被知觉者可以是个人，也可以是群体。社会知觉的最终目的是要通过别人所形成的正确印象，从而洞察被知觉者。为了形成正确的社会知觉，有赖于以下三个参数的特征及其相互之间的正确影响：知觉者、被知觉者和情景。

(1) 知觉者的特征 知觉者的个人特征直接影响到对被知觉者的正确认识。人们在观察他人时，总习惯于以自己为准则，从而对他人做出某种判断。一个自我认知较为深刻的人，在观察他人时也较为准确。

(2) 被知觉者的特征 被知觉者的某些特征，如社会地位、范畴类别以及被知觉者外显行为受知觉者喜爱的程度等，都会影响人际知觉的正确性。如，同样的安全内容宣

传给不同范畴类别的人听，如一个是经常看到和听说安全事故的运输人员，一个是提供清洁服务的内勤人员，他们听后可能会有不同的理解。

(3) 情景因素的影响 人际关系的环境会影响到人们相互之间的知觉的正确性。例如，在友好合作且无竞争的环境中，人们相互之间会变得更加融洽，而且差距小。安全问题的预防和解决强烈地依赖良好的人际环境。

### 2. 价值观对人的安全行为的影响

人的价值观是在个人的生活中，经过家庭和社会的教育影响而形成的，并强烈地受其世界观的影响，一旦形成，就会保持相对的稳定性。在现实生活中，每个人的心目中都存在一系列的价值评价标准，并依据这些标准对周围的事物进行评价。所持的价值标准不同，或者价值标准的轻重主次顺序不同，不仅对事物做出的价值判断不同，而且也影响和决定着人们的行为。如不同的人对安全价值的认识不同，其对安全的重视程度以及做出的消除安全隐患，或预防安全的努力往往是不同的。

### 3. 角色对人的安全行为的影响

在社会生活的大舞台，每个人都在扮演着不同的角色。如有的人是管理人员，有的人是被管理人员；有的人是治安人员，有的人是邮递人员等，每一角色都有一套行为规范。人们只有按照自己所扮演的角色的行为规范行事，实现人们的角色期待，社会生活才能有条不紊。在安全管理中，需要利用这种角色规范或角色期待发挥作用。

## (三) 主要的社会因素

### 1. 社会舆论对人的安全行为的影响

社会舆论又称公众意见，它是社会上大多数人对共同关心的事情，用富于情感色彩的语言所表达的态度、意见的集合。要社会或企业人人都重视安全，需要有良好的舆论环境。

### 2. 风俗与时尚对人的安全行为的影响

风俗是指一定地区内社会多数成员比较一致的行为趋向，是人们在世代代的生活形成并保持下来的。所谓时尚，是指人们一时的崇尚，它通常是一种新异刺激物，持续的时间相对较短。风俗与时尚对安全行为的影响既有有利的一面，也有不利的一面。通过安全文化的建设可以扬长避短。

## (四) 环境、物的状况对人的安全行为的影响

要保障人的安全，必须创造良好的环境，使人、物、环境得以协调。因为环境变化会刺激人的心理，影响人的情绪，甚至打乱人的正常行动；物的运行失常或布置不当，会影响人的识别和操作，造成混乱和差错，打乱人的正常活动。即会出现这样的模式：环境差→人的心理受不良刺激→扰乱人的行动→产生不安全行为；物设置不当（或运行失常）→影响人的操作→扰乱人的行动→产生不安全行为。反之，环境好、物的设置恰当或运行正常，能调节人的心理，激发人的有利情绪，有助于人的安全行为。

### 第三节 导致事故的心理因素研究

安全管理从传统的经验管理过渡发展到科学安全管理，需要对人的不安全行为进行科学的预防和控制。因此有必要对导致安全事故的心理因素进行分析和研究。

#### 一、事故原因与人的心理因素

导致安全事故发生的原因是多种多样的，有环境的因素、设备的因素，也有人的因素。人的因素包括生理因素和心理因素。从安全心理学的角度出发，人为的事故原因分为以下三类。

(1) 不具备预防和控制事故的能力 如没有经验，不能查知事故危险；生理缺陷或缓慢的生理反应；各器官缺乏协调；疲倦、身体不适；职业选择不合理或不胜任等。

(2) 无意违反安全规程，但由于某些原因，最终导致了安全事故 如安全操作能力低，工作缺乏技巧；行动草率、匆忙、或行动迟缓；超负荷工作或疲劳施工；注意力不集中，心不在焉；激情、冲动、喜冒险；训练、教育不够，无上上进心；家庭原因，心境不好；未受重用或遭受挫折，心绪不佳；放纵喧闹、开玩笑、分散他人注意力；工作单调等。

(3) 有意违反安全操作规程 如为追求经济效益或其他动机而故意采取的安全冒险行为；安全道德水平低，不顾他人；报复行为；破坏或错误地调整安全设施和设备等。

#### 二、导致事故的心理分析

心理学的“事故倾向理论”认为，有些人不管工作环境如何，也不管他们干什么工作，易于引发事故。这种理论的意义在于，通过对事故造成者进行测量，找出他们共同的个性特征，然后对其个性进行调整或进行安排性适应，如把容易出事故的人安排去做不容易发生事故的工作，而把那些在个性方面不容易出事故的人分配去做易发生事故的工作。

(1) 性格与事故 性格是一个人较稳定的对现实的态度和与之相应的习惯化的行为方式。性格分为情绪型、意志型和理智型。具有理智型性格的人，行为稳重且自控能力强，行为失误少；情绪型属外倾性格，行为反应迅速，精力充沛，适应性强，但好逞强，爱发脾气，受到外界影响时，情绪波动大，做事欠仔细考虑，因此，易于发生事故；意志型的人属内倾性格，善于思考，动作稳当，反应迟缓，但感情不易外露，对外界影响情绪波动小，由于个性较强，具有主观倾向，因此，也具有事故心理特征。性格是在生理基础上，在社会实践活动中逐步形成的，是环境和教育的结果。

(2) 情绪与事故 情绪是人心理的微观波动状态。人的行为过程往往受情绪的支配，喜、怒、哀、乐、悲、恐、惧对行为会产生影响。当情绪处于极端状态时，行为往往失常，从而容易发生事故。

(3) 气质、兴趣、态度等个性心理因素，也与事故行为具有特定的联系。

### 三、事故心理结构及控制

#### (一) 事故心理的预测

要控制事故心理，以防止事故的发生，首先要有效地预测事故心理。事故心理的预测方法主要有以下几种。

(1) 直观型预测 主要靠人们的经验、知识综合分析能力来进行预测，如征兆预测法等。

(2) 因素分析型预测 是从事物发展中找出制约该事物发展的重要因素，以作为对该事物发展进行预测的预测因子，测知各种重要的相关因素。

(3) 指数评估型预测 对引起事故的构成行为心理结构的若干重要因素，分别按一定标准评分，然后加以综合，得出某一个引起事故的可能性的量的指标。

#### (二) 事故心理的控制

事故心理的控制就是要通过消除造成事故的心理状态，以达到控制事故行为，保证安全生产的目的。人的心理包括极其广泛的内容：从感觉、知觉、记忆、想像到思维；从情绪、感情到意志；从兴趣、习惯、能力、气质到性格个性等。事故的心理因素是对由于影响和导致一个人行为而发生事故的心理状态和成分的总称。

导致事故的心里虽不如人的全部心理那样广泛，但仍然有相当复杂的内容。而且其中各种因素之间又是相互联系和依存，相互矛盾和制约的。在研究导致事故的人的心理过程中，发现影响和导致一个人发生事故行为的种种心理因素不仅内容多，而且最主要的是各种因素之间存在着复杂而有机的联系。它们常常是有层次的，互相制约、辩证地起作用。为了便于研究，人们把影响和导致一个人发生行为事故的种种心理因素假设为事故的心理结构。

事故心理结构是由众多的导致事故发生的心理要素组成的。在实际工作中，只有当一个人形成一定的引起事故的心理结构，而且具有可能引起事故的性格，并且碰到一定的引起事故的机会时，才会发生也必然发生引起事故的行为。由此，可得出基本的逻辑模型：造成事故的心理结构 + 事故机会 → 导致事故的行为出现 → 事故发生。根据这一事故模型，我们可以发现以下问题。

(1) 在研究引起事故发生的原因时，首先要考虑造成事故者的心理动态，分析事故心理结构及其对行为的影响和支配作用，从而弄清事故心理结构和其事故行为的因果关系。从这个意义上说，可以通过研究造成事故者心理结构的内容要素和形成原因，探寻其心理结构形成的客观规律，便能找出生事故行为的人的心理原因。

(2) 在研究事故的预测问题时, 首先应着重于研究造成事故的心理预测。实际上就是通过对造成事故心理的调查研究, 通过统计分析进行预测。当某一个体的心理状况与造成事故的心理结构的某些要素接近或相似时, 该个体发生事故行为的可能性便增大。因此, 造成事故心理的预测在很大程度上是根据造成事故心理结构的内容要素进行人的心理状况的预测。

### (三) 造成事故者的心理结构及其性格估量

在生产过程中, 发生安全事故的因素很多, 而造成事故者的心理状态常常是导致事故的主要的、甚至是直接的因素。造成事故的心理结构复杂多样, 我们在设计事故心理结构时, 不可能把所有事故心理全部列出。有学者归纳出十大心理要素: *A* 侥幸心理; *B* 麻痹心理; *C* 偷懒心理; *D* 逞能心理; *E* 莽撞心理; *F* 着急心理; *G* 烦躁心理; *H* 粗心心理; *I* 自满心理; *J* 好奇心理。可能造成事故的心理因素的估量可用事故心理指数  $Z$  来测定:

$$Z = (A + B + C + D + E + F + G + H + I + J)(L + M)$$

其中,  $L$  代表事业感和工作责任心;  $M$  代表遵守安全规程, 有安全技术和知识。该公式表示:

- (1) 造成事故的行为发生的可能性的的大小与  $A$ 、 $B$ 、 $C$ 、 $D$ 、 $E$ 、 $F$ 、 $G$ 、 $H$ 、 $I$ 、 $J$  诸项的代数和成正比, 而与  $L$  和  $M$  的代数和成反比;
- (2) 可能造成事故的心理指数  $Z$  的值越大, 发生事故行为的主观可能性也越大。

## 第四节 安全管理的行为激励

激励就是激发人的动机, 引发人的行为。人受到激励是一种内部的心理活动状态, 从外表上看不见、听不到、摸不着, 只能从人的行为方式加以判断。人的行为的动因是人的需要, 因此, 对人的行为的激励就是通过创造外部条件来满足人的需要, 进而实现对其行为的控制和调整。

### 一、激励理论

激励理论的研究大多是围绕着人的需要实现及其特点的识别以及如何根据需要类型和特点的不同来采取措施影响他们的行为展开的。主要的激励理论如下。

#### (一) X-Y 理论

美国的管理心理学家道格拉斯·麦格雷尔认为, 在每一个管理决策或管理措施的背后, 都必有某些关于人性本质及人性行为的假定。于是在总结了各种关于人性的假设后, 于 1957 年最早提出该理论。

X 理论对人的看法：人的本性是坏的，一般人都有好逸恶劳、尽可能逃避工作的特性；缺乏进取心，趋向保守等。因此，对大多数人来说，仅用奖赏的办法是不行的，必须进行强制、监督、指挥和惩罚。

Y 理论对人的看法：人并不懒惰，他们对工作喜欢或憎恶取决于工作对他是一种满足还是惩罚；在正常情况下，人愿意承担责任；人们热衷于发挥自己的才能和创造性。因此，应创造多方面能满足他们需要的宽松的环境，如，实施分权和授权、扩大工作自主范围等激励手段。

当然，以上理论和方法各有其片面性。在具体实践中，应区分不同的人员和不同的工作性质来不同地对待，即综合两者的特长，具体问题具体分析。

### （二）需要层次理论

马斯洛的需要层次理论把人的需要分为五个层次，由低到高依次为：生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。该理论认为，人是有需要的动物，其需要取决于他已经得到了什么，还缺少什么，只有低层次的需要得到了满足，才能产生更高一级的需要；而且，只有尚未满足的需要才具有激励作用，从而影响其行为。根据这一理论，领导者应首先弄清员工目前的需要是什么，才能有针对性的进行激励。

### （三）双因素理论

美国心理学家弗雷德里克·赫茨伯格于 1959 年提出，他把所有影响企业员工行为的因素分为两类：保健因素和激励因素。保健因素对职工行为的影响相当于卫生保健对人体的影响。当保健因素低于一定水平时，会引起职工的不满；当这类因素得到改善时，职工的不满就会消除，但起不到激励作用。保健因素主要包括工资、工作安全、工作条件、监督、企业的政策与行政管理等。而对员工行为起到激励作用的则是激励因素，如工作上的成就感、受到重视、晋升、工作本身的性质、个人发展的可能性和责任等。双因素理论有一定的道理，但在某些条件下，保健因素也有激励作用。

### （四）期望理论

弗鲁姆的期望理论认为人的固定要求决定了他的行为及行为方式，其表达公式为： $\text{激励程度} = \text{效价} \times \text{期望值}$ 。其中，效价是指个人对他所从事的工作或所要达到的目标的估价，即被激励者对目标的价值看得多大；期望值则指个人对某项目标能够实现的概率的估计。这一理论说明，应从提高目标效价和增加实现目标的可能性两个方面去激励人的行为。

### （五）强化理论

强化理论由美国心理学家斯金纳首先提出。该理论认为，人的行为是对其所获刺激的函数。如果这种刺激对他有力，则这种行为就会重复出现；若对他不利，则这种行为就会减弱直至消失。因此，管理者可采取两种方式进行激励：一是正强化，即通过提供奖金、表扬、晋升、改善工作关系等手段奖励那些符合组织目标的行为，以便这些行为得到进一步加强；二是负强化，也就是采取减少奖酬、进行罚款、批评、降级等措施惩

罚那些不符合组织目标的行为，以使这些行为削弱制止消失，从而保证组织目标的实现不受干扰。

### （六）公平理论

该理论是由美国心理学家亚当斯于 20 世纪 60 年代首先提出的，也称为社会比较理论。该理论认为人的工作动机不仅受其所得到的绝对收益的影响，而且也受到相对收益的影响。相对收益是通过横向与别人比较和纵向与自己进行比较得出的。当自己的实际收益与别人的收益、或与自己过去、或预期应该得到的收益相等时，则认为是公平的。否则，会产生不公平感，影响工作积极性。

## 二、安全行为的激励

安全行为的激励是进行安全管理的基本方法之一，在安全生产和劳动保护性工作中，这种方法总是被人们自觉或不自觉的应用。根据安全行为激励的原理，激励的方法分为以下两种。

### （一）外部激励

外部激励就是通过外部力量来激发人的安全行为的积极性和主动性，常用的激励手段包括物质奖励、提高福利和待遇、表扬、晋升以及开展各种安全竞赛等来刺激人的安全行为，发挥外部作用。

### （二）内部激励

内部激励的方式很多，如更新安全知识、培训安全技能、强化安全观念、确立安全目标等。内部激励是增强安全意识、素质、能力、信心和抱负等来发挥作用，以实现提高人们的安全生产和劳动保护自觉性的目标。

外部激励和内部激励都能激发人的安全行为，但内部激励更具有持久性和推动力。前者虽然可以激发人的安全行为，但在许多情况下不是建立在内心自愿的基础上，一旦刺激条件消失，可能会恢复到原来的水平上。而内部激励发挥作用后，可使人的安全行为建立在自觉、自愿的基础上，能对自己的安全行为进行自我指导和自我实现。尽管两种方法都重要，但相比较而言，内部激励效果更好。

## 第五节 安全行为科学的应用

安全行为科学为安全生产和安全管理提供了理论基础和方法论，具体来说，安全行为科学可应用于以下方面。

### 一、用安全行为科学分析事故原因和责任

#### (一) 事故原因的分析

安全行为科学的理论指出，人的行为受个性心理、社会心理、社会、生理和环境等因素的影响，因而生产中引起人的不安全行为，造成安全事故的原因是复杂多样的，有了这样的认识，对于人为事故原因的分析就不能停留在“人因”这一层次上，应该进行更为深入的分析。例如在分析人的不安全行为表现时，应分清是生理还是心理原因；是客观环境还是主观原因。对于心理、主观的原因，主要从人的内因入手，通过教育、监督、检查、管理等手段来控制或调整；对于生理或客观的原因，主要的是从物态和环境的方面进行研究，以适应人的生理要求，减少人的失误。安全行为科学中人的行为模式、影响人行为的因素分析、挫折行为研究、事故心理结构、人的意识过程等理论和规律都有助于研究和分析事故的原因。

#### (二) 事故责任的分析

根据心理学所揭示的规律，人的行为是由动机支配的，而动机则是由于需要引起的。动机和行为有复杂的关系，而非简单的线性关系，主要表现为：同一动机可引起不同的行为、同一行为可出自不同的动机和合理的动机也可能会引起不合理甚至错误的行为。因此，在对待事故责任者的分析判断上，安全行为科学在全面分析个人因素和环境因素对行为的“综合效应”的同时，对个人因素的分析注意从行为与动机的复杂关系入手，分析内在动机与外在行为表现之间的关系。因此，能够透过现象看本质，从人的动机入手，实事求是地进行分析、处理，使事故责任处理准确合理。

### 二、在安全管理中运用安全行为科学

#### (一) 用安全行为科学指导工作安排。

安全行为科学中对于性格、气质、兴趣等个性心理行为规律研究的结果可被应用于一些工种或岗位的工作适应性和胜任力指导。同时，可以通过对情绪、能力、爱好等特点和状态的分析，在生产安排上做出合理的调节，以减少行为失误或事故发生的可能性。

#### (二) 科学应用管理手段。

安全管理中可应用激励理论进行科学管理，以抑制“三违”行为；利用角色理论来调动各级领导和安全专职人员的积极性；应用领导理论进行有效地安全管理等。

#### (三) 进行合理的班组建设。

在考虑班组人员的构成上，为使团体行为协调、安全和高效，需考虑班组成员的价值观趋同、气质互补、和性格互补的搭配等问题。

### 三、运用安全行为科学进行安全宣传与教育

安全宣传与教育的效果与其进行的方式密切相关。从行为科学的角度，利用心理学、社会学、教育学和管理学的方法和技术，会取得较好的效果。如可利用认知技巧中的第一印象作用和优先效应强化新工人的“三级”教育；应用意识过程的感觉、知觉、记忆、思维规律等，设计安全教育的内容和程序；利用安全意识规律，通过宣教的方法来强化人们的安全意识。

### 四、用安全行为科学指导安全文化建设

安全文化建设的实践之一就是要提高全员的安全文化素质。显然，针对不同对象（决策者、管理者、技术人员、和员工）所进行的安全文化的内容和要求是不一样的，而且也应采用不同的建设方式（管理、宣传、教育等）。安全行为科学理论表明：人的行为不仅受心理、生理等内部因素的支配和作用，也受人文环境和物态环境等外部因素的影响和作用，因而人的行为表现出动态性和可塑性。这样，对于行为的控制和管理需要运用动态的、变化的方式。因此，安全文化活动需要定期与非定期相结合进行，在必要的重复基础上，从简单地监督检查变为艺术地激励和启发等。

### 五、塑造安全监管人员良好的心理素质

安全管理和监察人员工作对象和方式的多样性、复杂性与重要性，要求他们具有较高的思想品质和能力素质。一般来说，安全监管人员的个性品质、思维能力等都是在进行工作的实践中形成的，并逐渐成为其职业素质。安全监管人员的职业素质包括：①对生产过程中事故责任人进行教育、处理所必需的良好道德修养，只有具有崇高道德品质并受过良好教育的人才具备该条件，并产生良好的影响。②良好的分析问题的能力，如对事故原因的分析和责任的处理都需要具有敏捷和灵活的分析、想像和综合能力。③良好的个性品质。在安全管理和安全监察过程中，果断、主见、耐心、沉着、自制力、纪律性和认真精神等个性品质也是安全监管人员不可或缺的品质。只有在实践中不断地锻炼、学习，才能逐渐地提高自身的心理素质和能力。而在实践中的一切活动均建立在对安全行为科学知识的了解和掌握基础之上，也只有这样才能提高安全监管人员的整体素质，完成复杂多样的安全管理和监察活动。