

# 基于行为动机的煤矿职工不安全行为管控研究

卢志军

国能神东煤炭集团有限公司布尔台煤矿 内蒙古 鄂尔多斯 017200

**摘要:** 煤矿安全生产管理中, 职工的不安全行为是重要隐患。本研究基于行为动机理论, 深入探讨了煤矿职工不安全行为的成因。发现经济、心理和社会动机是影响不安全行为的关键因素。针对此, 我们提出了加强安全教育、优化激励机制、强化监督管理和改善工作环境等管控策略, 旨在从根本上减少不安全行为, 提升煤矿安全生产水平, 确保职工生命财产安全, 促进煤矿可持续发展。

**关键词:** 基于行为动机; 煤矿职工; 不安全行为; 管控

引言: 在煤矿安全管理领域, 职工的不安全行为始终是一个不容忽视的问题。传统的管理方法往往仅关注行为的直接表现, 却忽略了这些行为背后复杂的动机因素。为此, 本研究基于行为动机理论, 对煤矿职工的不安全行为进行深入剖析。我们期望通过揭示行为背后的动机, 为煤矿安全管理提供新的视角和策略, 从而更有效地预防和减少不安全行为的发生, 保障煤矿生产的顺利进行, 促进煤矿行业的健康、稳定发展。

## 1 煤矿职工不安全行为的理论分析

### 1.1 行为动机理论概述

行为动机理论是研究个体或群体为何以及如何采取特定行为的学科领域。该理论强调了行为的产生和维持背后存在着复杂的动机系统。动机可以定义为推动个体或群体朝向某一目标或方向行进的内部驱动力。在行为动机理论中, 通常包括需要、期望、价值观、情感等多个维度。(1) 行为动机的基本概念。行为动机包括内在动机和外在动机两个方面。内在动机源于个体内部的需要和欲望, 例如个体追求自我价值实现、获取知识技能等。外在动机则是由外部环境因素引起的, 如奖励、惩罚、社会期望等。在煤矿安全管理中, 职工的行为动机同样受到这两方面的影响。(2) 行为动机理论在安全管理中的应用。在煤矿安全管理中, 行为动机理论的应用主要体现在以下几个方面: 首先, 通过了解职工的行为动机, 可以更加准确地预测和识别潜在的不安全行为。例如, 当职工面临经济压力或工作压力时, 可能会采取一些违反安全规定的行为以获取短期的利益。其次, 基于行为动机理论的安全管理措施更具针对性和实效性。针对职工不同的行为动机, 可以采取相应的措施进行干预和调整。例如, 针对经济动机强的职工, 可以通过提高待遇和福利待遇、改善工作环境等方式来增强其工作满意度和安全意识。最后, 行为动机理论的应用还可以促

进煤矿安全管理体的持续改进和优化。通过不断分析职工的行为动机和行为模式, 可以发现安全管理中存在的问题和不足, 从而采取相应的措施进行改进和优化。

### 1.2 煤矿职工不安全行为的行为动机分析

在煤矿生产中, 职工的不安全行为是引发事故的重要因素之一。因此, 对煤矿职工不安全行为的行为动机进行深入分析具有重要的现实意义。(1) 煤矿职工不安全行为的类型: 煤矿职工的不安全行为可以分为多种类型, 包括但不限于违规操作、违章指挥、疲劳作业、冒险作业等。这些不安全行为可能导致严重的后果, 如设备损坏、人员伤亡等。(2) 煤矿职工不安全行为的行为动机分类: 根据行为动机理论, 可以将煤矿职工不安全行为的行为动机分为经济动机、心理动机和社会动机三个方面。1) 经济动机: 经济动机是煤矿职工不安全行为的主要动机之一。在煤矿生产中, 一些职工可能会因为追求更高的经济利益而采取一些不安全的行为。例如, 为了赶进度或降低成本, 可能会忽视安全规定和操作程序, 进行违规操作或冒险作业。此外, 一些职工可能会因为对薪酬体系或激励机制的不满而采取消极的工作态度, 导致安全意识降低和不安全行为的发生<sup>[1]</sup>。2) 心理动机: 心理动机也是影响煤矿职工不安全行为的重要因素。一些职工可能会因为心理压力过大、工作疲劳或情绪不稳定而采取一些不安全的行为。此外, 一些职工可能会因为缺乏安全意识或安全知识而产生侥幸心理或麻痹大意心理, 导致对潜在的危险视而不见或轻视其严重性。3) 社会动机: 社会动机也是影响煤矿职工不安全行为的重要因素之一。在煤矿生产中, 一些职工可能会受到群体压力或组织文化的影响而采取一些不安全的行为。例如, 在“赶进度”的氛围下, 一些职工可能会因为担心被孤立或排斥而采取与群体一致的不安全行为。此外, 一些职工可能会因为对安全管理的抵触情绪或不

满而故意违反安全规定和操作规程。

## 2 煤矿职工不安全行为的实证研究

### 2.1 数据收集与处理

(1) 数据来源。为了确保实证研究的准确性和全面性,可以从多个渠道收集了关于煤矿职工不安全行为的数据。首先,设计并发放了详细的调查问卷,覆盖了煤矿内不同层级、不同岗位的职工。问卷内容主要包括职工的基本信息、工作环境描述、日常安全操作习惯以及他们对安全管理政策的理解和反馈等。此外,还与煤矿管理层进行了深入的访谈,从他们的角度获取了关于职工不安全行为的直接观察和数据。同时,查阅了煤矿的安全记录、事故报告以及日常的监督记录,这些提供了职工不安全行为的直接证据。(2) 数据处理与分析方法。收集到的数据经过仔细整理后,使用统计软件进行了深入的分析。首先,对问卷数据进行了描述性统计分析,包括计算各项指标的均值、标准差等,以了解煤矿职工不安全行为的整体情况。其次,利用多元回归分析、因子分析等统计方法,探究了影响煤矿职工不安全行为的关键因素,并建立了相应的预测模型。最后,可以结合案例分析法,通过对具体事故案例的深入剖析,进一步验证研究结果。

### 2.2 煤矿职工不安全行为现状调查

(1) 煤矿职工不安全行为的普遍性和特点。通过调查发现,煤矿职工不安全行为具有一定的普遍性。无论是新手还是经验丰富的老职工,都可能在特定情境下表现出 unsafe 行为。这些不安全行为往往呈现出多样性、随机性和重复性的特点。多样性指的是不安全行为的种类繁多,涉及到煤矿生产的各个环节;随机性指的是不安全行为的发生往往难以预测,受多种因素影响;重复性则是指部分职工可能会反复出现同样的不安全行为<sup>[2]</sup>。

(2) 煤矿职工不安全行为的主要类型。研究发现,煤矿职工不安全行为的主要类型包括违规操作、冒险作业、忽视安全提示、疲劳作业等。违规操作是最常见的不安全行为之一,具体表现为职工在操作设备或执行工作任务时忽视安全规定和操作规程;冒险作业则是指职工在面对风险或不确定因素时,采取冒险行为以获取经济利益或完成任务;忽视安全提示则是指职工对明显的安全警示标志或提示视而不见;而疲劳作业则可能导致职工在工作中注意力不集中或反应迟钝,从而引发安全事故。

### 2.3 煤矿职工不安全行为的行为动机实证研究

(1) 经济动机分析(如薪酬体系、激励机制等)。经济动机是影响煤矿职工不安全行为的重要因素之一。一些职工为了获取更高的经济利益或避免经济惩罚,可

能会采取不安全行为。薪酬体系不合理、激励机制不完善都可能导致职工产生不满情绪,进而影响到他们的安全行为。因此,建立科学合理的薪酬体系和激励机制对于提高职工的安全意识和行为具有重要意义。(2) 心理动机分析(如安全意识、工作态度、心理压力等)。心理动机也是影响煤矿职工不安全行为的关键因素。一些职工安全意识薄弱、工作态度消极或心理压力过大时,更容易出现不安全行为。因此,加强安全教育和培训、改善职工的工作环境和心理健康状况对于减少不安全行为具有重要意义<sup>[3]</sup>。(3) 社会动机分析(如群体压力、组织文化等)。社会动机对于煤矿职工的不安全行为同样具有重要影响。在煤矿这个特殊的群体中,个体往往受到群体压力和组织文化的影响。当群体中存在不安全行为的“榜样”时,其他职工可能会模仿这种行为;而组织文化中对于安全的重视程度和价值观也会直接影响到职工的安全行为。因此,建立积极向上的组织文化和加强群体内的安全氛围建设对于减少不安全行为同样具有重要意义。

## 3 基于行为动机的煤矿职工不安全行为管控策略

### 3.1 提高安全意识策略

(1) 安全教育和培训的内容与方式。针对煤矿职工,安全教育和培训是提高安全意识的首要手段。在内容方面,应涵盖安全生产的法律法规、煤矿安全操作规程、事故案例分析及应急处理等方面,确保职工能够全面了解并掌握安全知识。在方式上,除了传统的课堂讲授外,还可以利用多媒体、模拟演练、在线学习等多种形式,增强培训的互动性和实效性。同时,定期开展安全知识竞赛、技能比武等活动,激发职工学习安全知识的兴趣和动力<sup>[4]</sup>。(2) 安全文化的建设与传播。安全文化是煤矿企业安全生产的灵魂。为了建设积极向上的安全文化,企业应树立“安全第一、预防为主”的理念,并将其贯穿于生产经营的全过程。在传播方面,可以利用企业内部宣传栏、广播、网站等渠道,定期发布安全生产信息、推广安全经验做法、展示安全文化成果等,营造浓厚的安全文化氛围。同时,开展安全文化建设活动,如安全主题征文、安全书画比赛等,鼓励职工积极参与并展示自己的安全才华。

### 3.2 优化激励机制策略

(1) 薪酬体系与激励机制的优化。合理的薪酬体系和激励机制是提升企业内在动力的基础。一个公平合理的薪酬体系不仅能保障职工的基本生活,更是对其工作努力的认可和回馈。煤矿企业应建立与安全生产紧密挂钩的薪酬考核机制,对于在安全生产中表现突出的职

工,给予相应的物质和精神奖励。这种正向激励能够激发职工的责任感和使命感,促使其更加关注安全,积极参与安全管理。同时,激励机制的多样性也至关重要。除了物质奖励外,煤矿企业还应为职工提供职业发展机会、培训资源等非物质激励。这些激励措施能够满足职工的个人发展需求,增强其对企业的归属感和忠诚度。

(2) 职业发展规划与员工满意度提升。煤矿企业应关注职工的职业发展规划,帮助职工明确自己的职业目标和发展路径。通过为职工提供职业规划咨询、技能培训、晋升机会等资源,提高职工的职业素养和综合能力,增强其职业满意度和归属感。这样不仅可以减少因职业发展不明确而产生的不安全行为,还可以提高职工的工作效率和工作质量。

### 3.3 强化监督管理策略

(1) 安全规章制度的完善与执行。煤矿企业应建立完善的安全规章制度体系,确保各项安全规定得到严格执行。规章制度应明确各级管理人员和职工的安全职责和任务,形成“横向到边、纵向到底”的安全管理网络。同时,规章制度应定期更新和完善,以适应新的安全形势和生产要求。在执行方面,企业应建立严格的监督考核机制,对于违反规章制度的行为进行严肃处理并公示曝光以儆效尤。(2) 安全管理责任体系的建立与落实。煤矿企业应建立明确的安全管理责任体系,将安全生产责任落实到每个岗位和每个人身上。企业应明确各级管理人员和职工的安全生产职责和任务,确保每个人都能够认真履行自己的安全职责。同时,企业应建立安全管理责任追究机制,对于在安全生产中失职渎职的管理人员要依法依规追究责任以确保安全管理责任体系的有效执行<sup>[5]</sup>。

### 3.4 营造良好工作环境策略

(1) 工作环境改善的措施。良好的工作环境对于提高职工的工作效率和安全性至关重要。煤矿企业应积极引进先进技术和设备,通过技术改造和创新,改善生产

流程,减少劳动强度,确保生产的安全与高效。此外,还应注意改善工作环境的整洁卫生和通风照明条件,为职工提供一个舒适、安全、健康的工作环境。整洁的工作环境可以减少事故隐患,而良好的通风和照明则有助于职工保持良好的工作状态。(2) 员工心理健康的关注与支持。心理健康问题也是影响职工行为动机的重要因素之一。在快节奏、高强度的工作环境中,职工的心理健康问题日益凸显。煤矿企业应定期开展心理健康教育和培训,帮助职工了解心理健康知识,掌握自我调节方法。同时,建立心理咨询服务体系,为职工提供心理咨询和疏导服务,缓解他们的工作压力和负面情绪。这不仅有助于减少因心理问题而产生的不安全行为,还能增强职工的凝聚力和向心力,促进企业的稳定发展。

### 结束语

经过对煤矿职工不安全行为及其行为动机的深入研究,本文揭示了不安全行为的多维度动机因素,并提出了针对性的管控策略。在煤矿安全管理中,理解并应对这些动机因素至关重要。未来,我们将持续关注职工行为动机的变化,不断优化管控措施,以期实现煤矿安全生产的长效机制。通过共同努力,我们坚信能够有效减少煤矿事故,保障职工生命安全,促进煤矿行业的持续健康发展,为社会稳定和经济繁荣贡献力量。

### 参考文献

- [1]黄辉,李维.基于风险预控的煤矿不安全行为管控研究[J].2021(09):80-82.
- [2]曹家齐.煤矿安全风险分级管控和隐患排查工作分析[J].内蒙古煤炭经济,2019(15):92-93.
- [3]王华.煤矿安全风险分级管控和隐患排查工作机制的探索[J].煤矿现代化,2019,(04):72-74.
- [4]李银文.煤矿安全风险预控管理模式的思考[J].西部探矿工程,2019,31(06):178-179.
- [5]朱艳娜,何刚,张贵生,等.煤矿人因事故不安全行为关联分析[J].工业安全与环保,2020,(04):32-35.