

安全工程师辅导：安全管理的安全行为科学(5)安全工程师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/621/2021\\_2022\\_\\_E5\\_AE\\_89\\_E5\\_85\\_A8\\_E5\\_B7\\_A5\\_E7\\_c62\\_621858.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/621/2021_2022__E5_AE_89_E5_85_A8_E5_B7_A5_E7_c62_621858.htm)

## 五、安全行为的激励理论

行为科学认为，激励就是激发人的动机，引发人的行为。企业领导和职工能在工作 and 生产操作中重视安全生产，有赖于对其进行有效的安全行为激励。激励是目的，创造条件是激励的手段。行为学家把激励分为“外予的激励”和“内滋的激励”，外予激励是通过外部推动力来引发人的行为，最常见的是用金钱作诱因，此外还提高福利待遇、职务升迁、表扬、信任等手段。内滋的激励是通过人的内部力量来激发人的行为。如学习新知识、获得自由，自我尊重发挥智力潜能，解决疑难问题，实现自己的抱负等等，这些激励不是由外部给予的，而是自己给自己的激励。“外予的激励”和“内滋的激励”虽然都能激励人的行为，但后者具有更持久的推动力，前者虽然能激发人的行为，但在很多情况下并不是建立在自觉自愿基础之上的；后者对人的行为的激发则完全建立在自觉自愿的基础上，它能使人对自己的行为进行自我指导、自我监督和自我控制。

### 1. 激励理论

激励理论首先是通过激励人的动机，从而引发人的行为。人受到激励是一种内部的心理活动状态，这种心理活动状态从外表上看不见，也听不到、摸不着，只能从人的行为方式和状态来加以判断。人的一切行为的动因是人的需要，因此，要对人的行为进行的激励，就要创造条件来满足人的需要，进而实现对其行为的控制和调整。激励就是创造这种条件的方法，行为科学目前提出了如下激励的理论。（1）XY理论 这一理论建立

在对人的基本看法基础上，提出激励人行为的方法。如果对人从“恶”的方面认识，其对行为的控制，就严厉、强制；如果从“善”的方面认识人，其行为的控制方法则采取温和、诱导的方式。“X理论”对人的看法是：天性好逸恶劳，尽可能逃避工作；以自我为中心，对组织需要漠不关心；缺乏进取心、怕负责任；超向保守，反对改革。为此，主张采取“强硬的”管理办法，包括强迫、威胁或严密的监督，或者采取“松驰的”管理办法，包括顺应职工，一团和气。事实证明这种理论有明显的不足。“Y政府”对人的看法正好相反，认为；人并非天生厌恶工作；能自我指挥和自我控制，外部惩罚和威胁不能促使人的努力；具有想象力和创造力；能接受责任和主动承担责任。因此，主张采取激励的办法是：分权和授权；扩大工作自主范围；采取参与制，鼓励自我评价。以上两种极端的理论和方法，都有一定的片面性。因此应该综合两种理论特长，具体对象，具体对待。这种综合“X理论”的方法也称为“权变理论”。目前现实中很多管理的实践中，都采用“权变理论”的方法。在管理中，采取强硬与温和相结合；分权与调控相结合；自主与控制相结合的管理方式。

(2) 双因素理论“双因素理论”也称“保健因素激励因素理论”。这种理论认为在管理中有些措施因素能消除职工的不满，但不能调动其积极的工作行为，这些因素类似卫生保健对人体的作用，有预防效果而不会导致身体健康，所以称为保健因素，如改善环境条件、标准化规范化管理、监督、检查、安全奖等；而能起激励作用，调动领导和职工自觉的安全积极性和创造性的因素的激励安全需要、变“要我安全为我要安全”、得到家人和社会支持与承认、

安全文化的手段等。双因素理论是针对满足人的需要的目标或诱因提出来的。在实用中有一定的道理，但在某种条件下也并非如此，即在一定条件下，保健因素也有激励作用。

(3) 强化理论 强化指通过对一种行为的肯定或否定（奖励或惩罚）使行为得到重复或制止的过程，强化理论的基本观点是：1) 人的行为受到正强化趋向于重复发生，受到负强化会趋向于减少发生。例如，当一个人做了好事受到表扬，会促使他再做好事；当一个做了错事受到批评，就会使他减少做类似错事。2) 欲激励人按一定要求和方式去工作，奖励（给予报酬）比惩罚更有效。3) 反馈是强化的一种重要形式。反馈就是使工作者知道结果。4) 为了使某种行为得到加强，奖赏（报酬）应在行为发生以后尽快提供，考虑强化的时效性，延缓提供奖赏会降低强化作用的效果。5) 以所希望发生的行为应该明确规定和表述。只有行为的目标明确而具体，才能对行为效果进行衡量和及时予以奖励。强化理论在安全管理中得到广泛的应用。如安全奖励、事故罚款、安全一票否决、企业升级安全指标等。

(4) 期望理论 这一理论如下公式表述： $\text{激励力} = \text{目标效价} \times \text{期望概率}$ 。激励力是指调动积极性发挥内部潜力；目标效价指个人对某一行为成果价值的主观评价；期望概率指行为导致成果的可能性大小。这一理论说明，应从提高目标效价和增强实现目标的可能性两个方面去激励人的安全行为。人对目标价值的评价受个人知识、经验、态度、信仰、价值观等因素影响，而期望概率受条件、环境等因素制约，提高人们对安全目标价值认识，创造有利的条件和环境，增强实现安全生产的可能性，是安全管理和工作人员应努力去做的。

(5) 公平理论 公平理论认为人

的工作动机不仅受到所得到的绝对收益的影响，而且受相对收益的影响，即一个人仅看到自己的实际收益，还把其与别人的收益作比较，当二者相等或合理，则认为正常和公平的，因而心情舒畅地积极工作，否则会产生不公平感，于是影响行为积极性。这一理论告诉我们，应重视“比较存在”的意义及作用，不仅要实行按劳付酬的原则，还要考虑同类活动及周围环境的状况，尽量做到公平合理，否则会挫伤人的积极性。

## 2. 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，在我国长期的安全生产和劳动保护管理工作中，这种方法得到安全管理人员自觉或不自觉的应用，特别是随着安全管理学和安全行为科学的发展，这一方法及其作用得到了进一步的发展，根据安全行为激励的原理，可把激励的方法分为以下两种：

(1) 外部激励 所谓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，如设安全奖、改善劳动卫生条件、提高待遇、安全与职务晋升和奖金挂钩、表扬、记功、开展“安全竞赛”等手段和活动，都是通过外部作用激励的安全行为。严格、科学的安全监察、监督、检查也是一种外部激励的手段。

(2) 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、强化观念和情感、理想培养、建立安全远大目标等等。内部激励是通过增强安全意识、素质、能力、信心和抱负等来起作用。内部激励是以提高职工的安全生产和劳动保护自觉性为目标的激励方式。

把安全工程师站点加入收藏夹 外部激励与内部激励，都能激发人的安全行为，但内部激励更具有推动力的持久力。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，一旦物质刺激取消

后，又会回复到原来的安全行为水平上。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，自我控制，自我实现，完全依靠自身的力量来控制行为。从安全管理的方法上讲，两种方法都是必要的，作为一个安全管理人员，应积极创造条件，形成人的内部激励的环境，在一定条件和特殊场合、特定的人员，也应有外部的鼓励和奖励，充分地调动每个领导和职工的安全行动的自觉性和主动性。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)