

建筑工人习惯性违章心理因素剖析

秦晓瑜 管鹏 王平强 周明 张敬振

华能海南昌江核电有限公司 海南 昌江黎族自治县 572700

【摘要】：建筑工人习惯性违章行为是威胁工程安全生产的关键症结，本文基于行为心理学与社会学理论，系统剖析了驱动该行为的多层心理因素。研究揭示，个体层面的侥幸心理与风险感知钝化是内在诱因，省能心理与路径依赖固化了不安全行为模式。群体层面的从众压力与非正式规范则构成了外部强化机制。在此基础上，从认知重塑、文化构建、体系优化与领导力再造四个维度，构建了旨在打破心理定式、实现行为转变的系统性干预策略框架。

【关键词】：建筑安全；习惯性违章；心理因素

DOI:10.12417/2811-0528.26.12.058

引言

在建筑业安全事故的致因链中，人的不安全行为占据主导地位，而其中大多源于那些习以为常、重复发生的习惯性违章。这一现象根植于复杂的心理机制，而非简单的规则漠视。现有管理实践多侧重外部监督与技术防护，对行为背后的认知与心理动因挖掘不足，导致治理措施常流于表面。深入剖析习惯性违章形成的心理土壤，是从源头破解安全管理难题，推动行业安全治理从被动应对向主动预防深刻转型的必然要求。

1 建筑工人的不安全行为表现

1.1 安全防护的主动规避行为

建筑施工现场安全管理属于复杂的系统工程，安全生产难度较大。在此种工作特点下诱发建筑工人不安全行为的比例要比常规产业工人高，不安全行为特性也很明显。在施工现场，工人主动规避安全防护措施的行为极为普遍。高空作业时不系挂安全带，进入施工区域不佩戴安全帽，操作旋转机械时不使用防护罩，是这类行为的典型表现。其心理根源在于工人对便捷和效率的即时追求，即强烈的省能心理。他们认为佩戴装备会阻碍动作、降低效率并带来不适感，而在多次未发生事故后，侥幸心理会急剧放大，使其认为危险是小概率事件。这种对短期舒适感的追求，完全压制了对潜在重伤乃至死亡风险的远期评估。管理上的现场监督缺失或惩罚不严，则会进一步强化这种行为模式的固化，最终使得必要的安全程序被有意识地、习惯性地忽略，将自身持续暴露于高风险环境之中。

1.2 作业程序的简化和违章操作

为图省事快捷，工人常常擅自简化和改变既定的安全作业程序。例如，不按规程搭设脚手架，随意减少关键构件的使用；在电气接线时 bypass 安全保护装置；或者未经许可进入危险隔离区域。这种行为背后是根深蒂固的惰性心理和对效率的扭曲认知。工人往往凭借过往经验，认为标准程序繁琐无用，自

己的简化方法一样能完成任务。从众心理在此也起到关键作用，当看到他人违章操作并未出事且提高了工效，个体便会效仿，使违章成为群体内的一种非正式规范。这种行为直接破坏了作业系统的安全性设计，引入了难以预料的变量，是导致技术性事故的核心人为原因。

1.3 风险状态下的疏忽与冒险行为

此类行为表现为在明知存在风险的情况下，仍然注意力分散或主动冒险。例如，在疲劳或情绪不佳时操作重型设备；在临边洞口等危险区域注意力不集中、嬉戏打闹；或者为了加快进度，在未确认安全的情况下冒险进行交叉作业。这主要与工人的风险感知钝化和情绪状态密切相关。长期处于危险环境可能导致其对风险麻木，低估后果的严重性。同时，施工中的工期压力、经济压力或家庭压力带来的负面情绪，会显著消耗其认知资源，导致判断力下降。此外，群体内的逞能心理也可能驱动个人做出冒险举动以证明自己，完全将安全准则抛诸脑后，往往引发瞬间的严重事故。

2 建筑工人习惯性违章的心理因素

2.1 侥幸心理与风险感知钝化

侥幸心理是驱动习惯性违章最核心的心理因素，工人并非不知道危险存在，而是基于多次未出事的个人经验，主观地将事故发生概率评估为极低甚至为零。每一次成功的违章，都像是一次对安全规则的赌赢，这种强化效应使工人越来越相信自己的运气和控制力，而非客观规律。与侥幸心理相伴的是风险感知的持续钝化。长期暴露在危险环境中，工人对噪音、高度、临边等日常风险刺激逐渐习惯和麻木，对潜在后果的严重性和可能性的判断力严重下降。这种心理状态导致工人将必要的防护措施视为多余负担，认为事故只会发生在别人身上，从而在意识层面为持续违章打开了绿灯。

2.2 省能心理与捷径反应

省能心理是人类追求以最小努力和最短路径达成目标的天性,在施工现场,这种心理直接表现为对便捷和效率的过度追求。工人会本能地选择体力和时间消耗最少的作业方式,而标准安全程序常因步骤繁琐、穿戴不便而被视为阻碍。搭设脚手架时少装一个扣件,高空作业时懒得往返取用安全带,都是省能心理的直接体现。这种对即时、短期省力舒适的渴望,完全压倒了对长远、不确定安全风险的考虑。当通过走捷径反复完成任务且未受惩罚时,这种行为模式便被大脑固化为高效路径,形成强烈的路径依赖,最终使违章操作取代安全规程,成为工人潜意识里的第一选择。

2.3 从众心理与群体压力

建筑工地是典型的群体作业环境,个体的安全行为深受群体氛围影响。从众心理在此表现为工人为寻求群体认同、避免被排斥,而主动或被动地模仿他人的违章行为。当班组中多数人不系挂安全带时,唯一系挂者可能被视为异类,承受无形的社会压力,最终选择同化。此外,非正式群体中的意见领袖或老师傅的违章示范作用尤为强大,其行为会被默认为可行的经验准则。群体压力有时也源于对效率的共同追求,当一种违章方法被普遍认为能更快完工时,个体若按章操作反而会被指责耽误进度。这种强大的社会规范力量,常常使得个体的安全知识和规则意识在群体面前不堪一击。

2.4 惰性心理与经验主义

惰性心理是一种思维和行为上的惯性,表现为因循守旧、拒绝改变。在作业中,工人一旦掌握某种方法,无论其是否安全,都会因思维惰性而倾向于重复使用,不愿花费认知资源去学习和适应更优但需重新熟悉的新程序。这与过分依赖个人经验的经验主义紧密结合。老师傅常凭借多年未出事的旧经验,轻视甚至抵触新的安全规定和工艺,认为那些是纸上谈兵。这种基于片面成功经验形成的过度自信,使其对系统性风险视而不见。当管理要求与个人习惯冲突时,惰性心理会驱动他们选择最不费脑、最不费力的习惯做法,即便明知其违规,也以以前都是这么干的也没出事为由进行自我辩护,从而让不安全行为在经验的外衣下不断重复。

3 系统性干预策略

3.1 重塑个体安全认知,从被动接受到主动建构

传统的安全教育多停留在知识灌输与规则宣贯层面,但针对已固化的心理与行为习惯,必须采用更深度的认知干预策略。核心目标是将工人的安全思维从“要我安全”的外在压力,扭转为“我要安全、我会安全、我能安全”的内在认知建构。

这需要系统性干预。首先,在培训内容与方法上必须革新,采用体验式、情境化的沉浸教学。例如,利用高质量的事例案例三维模拟还原系统,让工人在虚拟环境中亲身“经历”因侥幸、省能心理导致的事故全过程,感受严重后果带来的强烈心理冲击,从而打破其侥幸心理的幻想。定期开展风险辨识工作坊,让工人以小组形式,在真实的作业区域或高保真模型前,主动寻找、讨论并记录潜在危险,并由安全员引导进行后果严重性与发生可能性评估。这种方法能有效对抗风险感知钝化,提升其对动态风险的敏感性。其次,推广实施作业前安全认知启动工具,如作业安全分析卡与两分钟安全思考。在每项任务开始前,强制要求作业小组或工人本人,简要回答关键风险与应对措施,将安全从背景知识拉入工作前台。更重要的是,通过系统性的技能认证与正向反馈,大力提升工人的安全自我效能感。当工人通过严格训练,熟练掌握一项高标准的作业技能并获得认证时,其内在控制感会显著增强,将不再需要通过冒险走捷径来证明自身能力,从而在根本上削弱省能心理与经验主义的根基。

3.2 重构群体安全文化,建立积极的行为规范

必须正视并主动塑造施工现场的微观社会生态,将强大的群体影响力量引导至促进安全的方向。干预的核心是瓦解原有的违章默许性非正式规范,并建立起强有力的、支持安全的群体新规范。关键在于赋能并发挥“关键人物”的正面影响力。识别并培养一线班组中那些受人尊敬、技术过硬、行事稳重的工人担任“安全伙伴”或“安全大使”,赋予其非正式的导师角色与一定的激励,使其在日常工作中以身作则,并对同伴的轻微不安全行为进行及时、善意的提醒。这种来自同伴的、非权威性的干预,其接受度远高于管理人员的直接斥责。同时,公开表彰与奖励是塑造群体期望的强大工具。设立以班组为单位的集体安全绩效奖,将安全行为与团队荣誉、经济利益直接挂钩,使班组成员内部形成相互监督、相互提醒的利益共同体,利用群体压力来抑制个体的违章冲动。定期组织安全最佳实践分享会,让遵守规程、提出有效安全改进建议的工人讲述自己的故事,将安全行为塑造为值得尊敬和模仿的榜样。管理层需深入参与班组安全活动,通过定期的、非惩罚性的安全对话,了解工人顾虑,传达安全价值观,从而在组织与工人之间建立起基于信任的心理契约,使安全成为群体内不言自明的核心身份认同与行为准则。

3.3 优化组织管理体系,设计符合行为心理的流程与激励

组织的制度、流程与管理行为是塑造工人行为的宏观框架,必须从行为科学的角度进行重新审视与设计,减少诱发违章的系统性诱因。首要原则是让安全行为变得更容易、更自然,让违章行为变得更困难、更费劲。这需要运用“行为工程学”

思想改进作业现场。例如,通过工具和工艺的再设计,将个人防护装备集成到工作服中,或简化安全带的挂钩装置,减少合规操作的步骤与体力消耗,从物理上降低省能心理的驱动。明确划分并管理工具物料存放点,确保安全设备触手可及,消除因“懒得去拿”而产生的违章借口。其次,重构安全沟通与激励反馈机制。管理者应减少对违章结果的空洞斥责,转而增加对安全过程的即时、具体、正向的观察与反馈。当管理人员发现工人的合规行为时,应立即给予明确的肯定,这种积极的强化远比事故后的惩罚更能塑造长期行为。在惩罚机制上,需引入分级与恢复性原则,对无后果的轻微违章,重点采取教育、反思和承诺改正等措施,而对明知故犯、重复性的严重违章,则必须执行清晰、一致的纪律处分。

3.4 构建人本安全领导力,从监督者到关怀者与教练

领导者的行为是组织安全文化的最终体现,也是影响工人安全心理最直接、最强大的因素。系统性干预要求项目各层级管理者,特别是直接面对工人的班组长、工长,实现从传统的安全监督者、执法者,向安全关怀者、教练和发展者的角色根本转变。这要求领导者不仅要关注规则是否被遵守,更要深度理解并关注规则背后的人。领导力干预的核心是实施基于关怀的观察与沟通。管理者应定期进行非惩罚性的工作现场安全观察,其目的不是抓违章开罚单,而是以平等、尊重的态度,观

察工作流程,并与工人开启以安全为主题的对话,询问工作中的困难、工具是否趁手、流程有无改进建议。这种沟通能建立信任,让工人愿意暴露潜在风险而非隐瞒。其次,管理者需要展现可靠的安全承诺。这不仅体现在口头上,更体现在每一次资源调配、进度协调的决策中,是否将人员安全置于绝对优先地位。当工人观察到管理者为了安全可以果断叫停作业、投入资源整改隐患时,其对组织的安全承诺才会产生真正的信任。通过建立基本的心理支持渠道或弹性工作安排,帮助工人管理压力,能有效预防因情绪波动导致的不安全行为。最终,通过这种以人为本的领导方式,在组织与工人之间建立起牢固的心理安全纽带,使安全成为双方共同追求的价值,而非对抗的规则。

4 结语

习惯性违章是长期积淀的心理与行为顽疾,其治理非一日之功。单纯依赖惩戒与说教难以触及核心,必须将其理解为一种需要被系统干预和重新塑造的“行为生态”。未来的安全管理,应更深入地将行为科学洞察融入制度设计、现场管理与文化建设,通过理解、引导与赋能,最终将安全内化为每位工人的自觉认知与自动行为,这将是实现建筑业长治久安的根本路径。

参考文献:

- [1] 李春亚.建筑工人习惯性违章行为多主体仿真实验[J].土木工程与管理学报,2025,42(04):86-92.
- [2] 梅焜荃.全过程工程咨询模式下建筑工人违章行为仿真模拟研究[J].建筑安全,2025,40(07):69-73+77.
- [3] 张阳.基于机器学习的建筑工人不安全行为类群预测与管理研究[D].河北建筑工程学院,2025.
- [4] 汪盛,苏乾.建筑工人特征传播机制对不安全行为的影响[J].土木工程与管理学报,2024,41(06):104-110.
- [5] 丛为一.社会关系对建筑工人非正式安全沟通的影响研究[D].哈尔滨工业大学,2024.
- [6] 曹文娜.认知视角下工作倦怠对建筑工人不安全行为的影响研究[D].西安建筑科技大学,2024.
- [7] 刘岩.工作不安全感对建筑工人不安全行为的影响机理研究[D].中国矿业大学,2024.