

# 職業安全衛生教育問題的探討

王秋森

## 摘要

造成職業傷害的最主要因素是職業安全衛生教育的不足。安全衛生教育的最主要目標應在於提升作業人員的安全衛生意識。本文以提升安全衛生意識為重點，首先討論安全衛生教育的目標，進而探討提升安全衛生意識的各項困難以及導致安全衛生行為的動機衰減的原因，最後列舉各種可用於提升安全衛生意識的方法。

## 壹、前言

導致職業傷害的主要原因包括：

(1)作業環境的硬體設計不良，(2)職業安全衛生管理制度欠善，以及(3)職業安全衛生教育不足。許多研究與分析的結果指出，職業安全衛生教育不足是導致職業傷害的最主要因素（參見Cohen及Colligan, 1995）。可見職業安全衛生教育在促進作業環境的安全與衛生上所扮演的重要角色。

但並不是所有職業安全衛生教育課程都能達到同樣的效果。有些作業人員即使上過了多次的職業安全衛生

教育課程，卻仍在硬體設計優良，管理制度完善的作業環境中發生了職業傷害事故，究其原因，主要係安全衛生教育未達到預期的效果。因此職業安全衛生教育課程的開授，應將目標放在教育效果之達成，而不是僅僅在於滿足法規對於職業安全衛生教育的規定。

職業安全衛生教育的主要目標有二：一是在於提升作業人員的安全衛生意識，另一是在於傳授安全衛生的知識與技術。一般而言，知識與技術的傳授較易達成，意識的提升則較困難。本文的主要目的在於探討有關提

---

升職業安全衛生意識的問題，並提出解決這些問題的方法。

## 貳、職業安全衛生教育的目標

職業安全衛生教育的最主要目標在於提升作業人員的安全衛生意識，而不僅在於傳授安全衛生的知識與技術。因為有些作業人員即使具備充分的安全衛生的知識與技術，也不會遵守安全衛生的規定。換句話說，僅有安全衛生的資訊，並不一定能達到預防職業傷害的效果(Atkin 及 Wallach, 1990)。根據美國國家心理衛生研究院(National Institute of Mental Health, 1992)於 1991 年 10 月舉辦的一次工作坊所獲得的結論，一個人會採取某項行動的充分及必要條件是：(1)具有進行該項行動的能力，(2)具有進行該項行動的動機，以及(3)具有進行該項行動的機會。對於一個曾經接受過職業安全衛生教育課程的作業人員來說，他可能已獲得了充分的職業安全衛生知識與技術，他在作業環境中也可能有遵守安全衛生行爲的機會，但如果他缺乏安全衛生意識，沒有遵守安全衛生行爲的動機，則仍有可能發生傷害事故。

## 參、提升職業安全衛生意識的問題

本文第二節提及職業安全衛生教育的最主要目標在於提升受訓者的安全衛生意識。本節將針對提升安全衛生意識的困難進行討論。

學習的動機與學習後遵守安全衛生行爲的動機兩者之間具有密切的關聯。一般而言，一個作業人員因為先了解安全衛生的重要性，才會認真學習職業安全衛生的知識與技術。換句話說，先要有採取安全衛生行爲的動機，然後才有學習的動機。但在學習的過程中因對安全衛生的重要性增加瞭解，必能加強要遵守安全衛生行爲的動機。

學習動機的缺乏可能來自多種因素，下面針對幾個常見的因素加以討論。

### 一、枯燥無味的課程內容

許多職業安全衛生訓練課程的內容過於單調，只注重安全衛生知識與技術的陳述，而忽略提升學習興趣的方法。

### 二、類似常識的課程內容

在各項安全衛生的知識與技術中，不少是在日常生活中就應具備的。例如，良好的個人衛生習慣在職業安全衛生行爲中扮演一個相當重要的角色。一個具有良好個人衛生習慣的作業人員因會經常洗手，每天淋浴及更換衣服，定期換洗工作衣服，以及不在作業環境中進食，因此必然能

---

大幅降低其攝入毒性物質的機率。這些類似常識的課程內容，往往讓一位受訓的作業人員誤以為他已熟悉課程的大部分內容，而不必再認真學習。

### 三、對訓練目的的曲解

有些作業人員往往認為職業安全衛生訓練課程的開設主要是為了符合法規的要求。他們可能認為作業環境的安全衛生事故並不常發生，因此並不需要接受嚴格的職業安全衛生訓練，但既然法規如此要求，只好接受。

### 四、對訓練效益的質疑

還有一些作業人員對於職業安全衛生訓練課程的效益抱持懷疑的態度。他們不相信訓練對預防安全衛生事故的發生會有助益。

### 五、盲目的自信

有些作業人員錯誤的認為職業安全衛生課程是為天生不小心，容易肇事的人而開設的。他們盲目的相信自己只要小心一點，時時提高警覺心和注意力，便不會發生事故。

### 六、對正式訓練課程的厭惡

有些作業人員在性格上不喜歡在教室中連續坐幾個小時接受正式課程的訓練，而比較喜歡一邊做一邊學。

### 七、反抗規定的心理

另外有一些作業人員對於各種規定感到厭惡。法規要求作業人員一定要接受職業安全衛生訓練，這些人感

到非常厭惡，甚至於產生反抗的心態。

## 肆、導致安全衛生行為的動機衰減的原因

一個作業人員在接受職業安全衛生訓練後，可能具有充分的遵守安全衛生行為的動機。但在作業環境中工作一段時間後，他的動機可能會逐漸衰減。安全衛生行為的動機衰減可能源自許多因素。下面針對幾個常見的因素加以討論。

### 一、錯誤的安全感

因為作業環境中很少發生安全衛生事故，或是潛在的危害並不明顯，因此錯誤的認為自己工作的環境相當安全，因而漸漸失去遵守安全衛生行為的動機。

### 二、群體的心理

在同一作業環境中，大多數的作業人員都已不遵守安全衛生行為，因此覺得自己也不需要再遵守了。

### 三、僥倖的心理

即使在自己的作業環境中發生了安全衛生事故，但因為它發生在別人身上，而不是發生在自己身上，而且發生事故的員工並不比自己不小心，因而誤以為「遵守安全衛生行為」並不是預防事故發生的要素，最主要的是靠自己的應變能力。

### 四、反抗的心理

有些管理階層為維護作業環境的安全衛生而採取過度嚴格的罰則，或是不夠誠懇的獎勵制度，導致作業人員因反感而產生反抗的心理，從而漸漸失去遵守安全衛生行為的動機。

### 五、對代價的誤解

安全衛生行為往往要求一個作業人員要付出較多的時間，較大的努力，較高的注意力，或是忍受較多的不舒適。因為安全衛生事故並不常發生，因此誤以為這樣付出的代價太高，並不值得。

### 六、對責任歸屬的誤解

作業環境安全衛生的維護應該是管理階層與作業人員的共同責任，但有些作業人員誤以為管理階層應負起全部的責任，因此自己漸漸失去遵守安全衛生行為的動機，只採取被動的態度，應付管理階層的要求。

## 伍、提升職業安全衛生意識的方法

教育訓練能夠促使一個作業人員產生職業安全衛生意識，但在作業環境中仍應適時地以各種有效的方式維持作業人員的衛生安全意識，否則這些意識會隨著時間而衰減(Sulzer-Azaroff 等，1994)。本節針對教育訓練課程及職業安全衛生管理制度二方面探討提升安全衛生意識的方法。為提升學習的動機，同時提升遵守安全

衛生行為的動機，訓練課程的設計應注意下列各點。

### 一、互動的教學方式

只要求講員講解，而不要求受訓人員回應的單向教學方式不容易引起受訓人員的興趣。訓練課程應有讓受訓人員發問，回答，發表意見的機會，以提升受訓人員的注意力及學習效率。

### 二、動態的課程內容

靜態的文字和圖表不容易引起受訓人員的注意力。訓練課程內容最好納入一些錄影帶的播放或是安全衛生行為的操作演練，以提升學習的興趣，如此亦可減少課程的“正式”色彩，從而改變受訓人員的消極態度。

### 三、列舉實例的課程內容

訓練課程內容應儘量列舉實例，避免只做基本原理的陳述。如果所學的實例與受訓人員的作業環境相關，則更能引起興趣。

### 四、具有深度的課程內容

類似常識的課程內容很容易失去受訓人員的注意力。因此在設計課程內容時應注意深度及創新性，以提升受訓人員的興趣。

### 五、適當的再訓練時間

有些職業安全衛生行為，如緊急應變的行為，因為不常執行，容易遺忘，執行的動機也因而衰減。對這類安全衛生行為應在適當的時機舉行再

---

訓練，以複習其所需的知識與技術，並維持其安全衛生的意識。

在作業環境中，管理階層應採取有效的方法來維持作業人員遵守安全衛生行爲的動機。下列幾個方法會被應用而證明確有效果。

### 一、讓作業人員深刻瞭解不遵守安全衛生行爲的害處

Zohar 等(1980)對一家金屬加工廠的研究調查發現，該廠讓作業人員選擇使用耳塞及不使用耳塞，並在每日工作前及工作後測量其暫時性聽力閾值的變化，藉以突顯不使用耳塞所造成的暫時性傷害，此項做法大幅提升作業人員使用耳塞的動機。此外，若能將幾乎發生的職業傷害案例不定期地讓作業人員知道，亦能幫助其加深瞭解不遵守安全衛生行爲的害處。

### 二、讓作業人員瞭解管理階層具有提升作業環境安全衛生的誠意

管理階層應該以誠懇的態度來推動作業環境中的安全衛生規定。在制定目標以及獎勵制度時，均應從作業人員的角度來加以考量，並儘量徵求作業人員的意見，如此才能充分獲得作業人員的合作。Cohen 及 Colligan (1997)在探討作業人員的安全行爲時也特別強調作業人員對安全衛生規定的接受度的重要性。

### 三、經常檢討遵守安全衛生行爲的動機衰減的原因

要解決一個問題，一定要先了解造成問題的真正原因。作業人員遵守安全衛生行爲的動機的衰減可能來自不同因素。管理階層應深入檢討，並在了解其原因後儘速設法改進。

## 陸、結語

### 參考文獻

1. Atkin, C. and Wallach, L. (Eds.) (1990). Mass communication and public health, Sage, Newbury Park, CA, U.S.A.
2. Cohen, A. and Colligan, M.J. (1995). Assessing occupational safety and health training: A literature review. Final report. National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, OH, U.S.A.
3. Cohen, A. and Colligan, M.J. (1997). Accepting Occupational safety and health regimens, in Handbook of Health Behavior Research II: Provider Determinants, Gochman, D.S. (Ed.), Plenum Press, New York, U.S.A.
4. National Institute of Mental Health (1992). "Factors Influencing Behavior and Behavior Change", National Institute of Mental Health, Rockville, MD, U.S.A.

5. Sulzer-Azaroff, B., Harris, T.C., and McCann, K.B. (1994). Beyond training: Organizational performance management techniques. In Occupational Safety and Health Training, Colligan, M.J. (Ed.), Hanley & Befus, Philadelphia, U.S. A.
6. Zohar, D., Cohen, A., and Azar, N. (1980). Promoting increased use of ear protectors in noise through information feedback. Human Factors, 22, 69-79.
7. 王秋森(1997)。職業安全衛生管理與文化習俗上的互動關係，第五屆海峽兩岸三地職業安全衛生學術研討會論文集，台北。

## 安全衛生研討會訊息

### 一、活動名稱：半導體安全衛生國際規範研討會

活動時間：88年5月

活動地點：新竹

接洽單位及人員：行政院勞工安全衛生研究所 勞工衛生組 林彥輝

TEL:87701571 FAX:25451048~9

### 二、活動名稱：工作現場人因工程檢核技術研討會

活動時間：88年4月

活動地點：台北

接洽單位及人員：行政院勞工安全衛生研究所 勞工衛生組 李正隆

TEL:87701568 FAX:25451048~9

資料來源：<http://192.192.46.66>