

T/GRM

中关村绿色矿山产业联盟团体标准

T/GRM 109—2024

煤矿员工不安全行为判定与管理指南

Guidance on project management of unsafe behavior identification and control for
coal mine workers

2024 - 12 - 28 发布

2024 - 12 - 29 实施

目 次

前 言 II

1 范围 1

2 规范性引用文 1

3 术语和定义 1

4 不安全行为分类 2

 4.1 不安全行为分类模型 2

 4.2 一次性不安全行为分类 2

 4.3 习惯性不安全行为分类 3

5 不安全行为分析 4

 5.1 一般要求 4

 5.2 不安全动作分析 4

 5.3 安全能力分析 4

6 不安全行为解决对策 5

 6.1 一般要求 5

 6.2 安全能力提高方法 5

 6.3 管理方法 5

 6.4 人防、物防和技防管理措施 6

附 录 A （资料性） 不安全行为分析示例..... 7

附 录 B （资料性） 煤矿员工心理健康评测问卷..... 10

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由中关村绿色矿山产业联盟提出并归口。

本文件起草单位：华能煤炭技术研究有限公司、华亭煤业集团有限责任公司、扎赉诺尔煤业有限责任公司、华能煤业有限公司陕西矿业分公司、华能庆阳煤电有限责任公司、华能云南滇东能源有限责任公司矿业分公司、中国矿业大学（北京）。

本文件主要起草人：王冰山、姜琦、胡兵、刘振宇、李永元、崔义、李宣东、汪义龙、王大龙、徐元强、曹富荣、李寿君、张波、梁宁、邵晓峰、张笃学、朱自新、张宏智、刘志文、李圣江、陈存强、聂云泉、李慧、许强、闫寿庆、王增仁、张启良、张长君、靳国伟、牛得草、邓国强、高利军、韩玉强、赵天亮、张满国、潘飞立、黄延海、杨云斌、郭洁、汤瑞山、冯松全、代宗、曹睿、范志伟、邹迪、杨东、刘博、朱亚龙、吕红亮、王志刚、宜伟、苗于惠、周琨、黄思齐、多玲娟、台发强、常金鹏、张磊、胡超文、栗磊、张倍宁、伏明、谭靖、石鑫、高斌、刘辉、刘晋升、朱栋、康桥、冉伟、于东升、杨博、张勋、杨昆、康朕、牛博、王景海、马今盼、郭斌、朱圣涛、张金金、宋恩领、王亚平、王靖、高振超、宋研伟、韩攀军、侯宝林、吴静、惠鹏博、张江石、李泳瞰、袁晨辉、谢梦雨、冒香凝、潘雨、张琪、王瑶娜、侯轩。

煤矿员工不安全行为判定与管理 指南

1 范围

本文件规定了煤矿员工不安全行为判定与管理的不安全行为分类、不安全行为分析、不安全行为解决对策。

本文适用于煤矿员工不安全行为判定与管理。

2 规范性引用文

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB 6441 企业职工伤亡事故分类标准

GB 6442 企业职工伤亡事故调查分析规则

GB/T 45001职业健康安全管理体系要求及使用指南

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

不安全行为 unsafe behavior

煤矿作业人员在生产活动中可能导致安全风险的不安全行为。分为一次性不安全行为和习惯性不安全行为。一次性不安全行为以不安全动作体现，习惯性不安全行为以安全能力体现。

3.2

不安全动作 unsafe maneuver

引发煤矿安全事故或对事故发生具有重要影响的具体操作行为。

注 1：根据动作发出者的主观情况，将不安全动作划分为有意动作和无意动作。根据性质和形式，有意动作分为错误和违章，无意动作分为疏忽和过失。

注 2：不安全动作对当次事故是一次性行为，由习惯性不安全行为产生。不安全动作有多种作用路径。

3.3

安全能力 safety capability

影响煤矿作业安全的人员个体能力，包括安全知识、意识、习惯、心理、生理等要素，在事故发生前表现为长期形成的习惯性行为。

3.4

安全知识 safety knowledge

煤矿作业中保障安全的理论知识、实践经验和作业技能的统称。

3.5

安全意识 safety awareness

及时发现并解决危险源的敏感性和能力。

3.6

安全习惯 safety habit

煤矿作业人员长期形成的安全相关行为模式。

3.7
安全心理 safety psychology
影响煤矿作业人员安全行为的心理因素。

3.8
安全生理 safety physiology
影响煤矿作业人员安全行为的生理因素。

3.9
安全文化 safety culture
煤矿企业在安全管理中形成的价值观、信念、态度及行为的综合体现。

4 不安全行为分类

4.1 不安全行为分类模型

不安全行为分类基于煤矿作业环境，结合动作过程的主观性、动作性质及安全能力等因素建立分类模型。分类模型见图1。

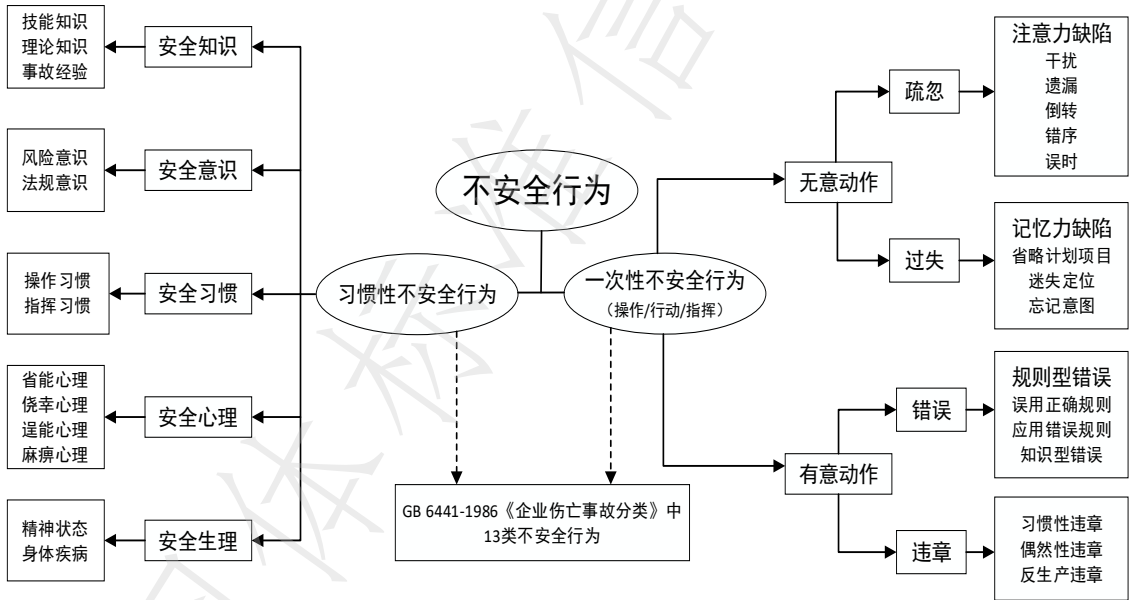


图1 不安全行为分类模型

4.2 一次性不安全行为分类

4.2.1 一般要求

煤矿作业中的不安全动作可按动作发出者类别，分为共性不安全动作与非共性不安全动作。共性不安全动作作为所有从业人员可能做出的、可能导致事故发生的或者事故损失的不安全动作，包括不安全行动和不安全指挥；非共性不安全动作作为具体工种在特定作业岗位上发出的特定不安全动作，即不安全操作。根据动作过程主观性以及动作性质，不安全动作分为有意不安全动作和无意不安全动作。一次性不安全行为分类如表1所示。

表1 一次性不安全行为分类

分类	一级指标	二级指标		
有意动作	违章	习惯性违章	偶然性违章	反生产违章
	错误	误用正确规则	应用错误规则	知识型错误

无意识动作	疏忽	注意力缺陷				
		干扰	遗漏	倒转	错序	误时
	过失	记忆力缺陷				
		省略计划项目		迷失定位	忘记意图	

4.2.2 有意不安全动作

有意不安全动作分为误用正确规则、应用错误规则、知识型错误等错误和习惯性违章、偶然性违章、反生产违章等违章，包括下列内容：

- a) 误用正确规则为在特定环境或状态下滥用、错用正确的规则；
- b) 应用错误规则为应用存在缺陷的规则；
- c) 知识型错误为由于知识缺乏、认知偏差产生的错误动作；
- d) 习惯性违章为长期保持的违反规章制度的动作，仅代表发生频率高的动作；
- e) 偶然性违章为偶然发出的违反规章制度的动作；
- f) 反生产违章为故意破坏生产安全的恶性违章动作。

4.2.3 无意不安全动作

无意不安全动作分为干扰、遗漏、倒转、错序、误时等注意力缺陷和省略计划项目、迷失定位、忘记意图等记忆力缺陷，包括下列内容：

- a) 干扰为自身习惯和经验或其他外部视听信息对注意力产生的负面影响；
- b) 遗漏为项目计划完成的不充分；
- c) 倒转为因外部监管原因导致意向转变或知觉混乱；
- d) 错序为未按项目计划顺序发出动作；
- e) 误时为未按项目计划时间发出动作；
- f) 省略计划项目为由于短期记忆能力有限，在解决问题过程中忘记和省略项目计划内容，导致遗漏必要的步骤；
- g) 迷失定位为由于短期记忆能力有限，在解决问题过程中忘记工作进度，导致重复先前执行的步骤；
- h) 忘记意图为由于短期记忆能力有限，导致解决问题过程中偏离原有期望。

4.3 习惯性不安全行为分类

习惯性不安全行为分类见表2，作用关系表现为：

- a) 知识不足引起不安全动作或激活不安全物态；
- b) 知识不足引起安全意识低，产生不安全动作或激活不安全物态；
- c) 安全知识不足引起安全习惯差，产生不安全动作或激活不安全物态；
- d) 知识在一定程度上控制意识和习惯，意识和习惯有独立性；
- e) 安全心理、生理状态差，产生不安全动作或激活不安全物态。

表2 习惯性不安全行为分类

分类	定义内容
安全知识	与动作密切相关的理论知识、经验、技能等的统称，包括技术指标、指标的原理、违反指标的后果、事故案例知识储备
安全意识	依据规章制度，及时发现并解决危险源的敏感性和能力，包括规避风险的意识、遵守法规的意识
安全习惯	日常的动作方式，例如操作或指挥的习惯

安全心理	支配动作的心理状况，例如逆反、侥幸、省能等心理状况
安全生理	支配动作的生理状况，例如精神疲惫、突发疾病等状况

5 不安全行为分析

5.1 一般要求

安全行为分析基于煤矿事故原因中的人因因素，包括行为内容的识别和判定。分析过程包括煤矿作业人员的不安全动作及其对应的安全能力因素，以提高事故预防和管理的有效性。

5.2 不安全动作分析

5.2.1 分析内容

分析不安全动作时应包括下列内容：

- a) 煤矿作业人员的不安全动作，包括一线工人、班组长、管理层等；
- b) 操作、行动、指挥等动作形式；
- c) 违章、错误的有意动作；
- d) 注意力缺陷或记忆力缺陷导致的无意动作；
- e) 作用路径的动作。

5.2.2 分析流程

不安全动作分析基于事故调查报告，整理当次事故的时间-事件序列，并逐一进行不安全动作识别和认定，包括下列内容：

- a) 显性不安全动作确定和提取。根据事故调查报告中事故直接/间接原因或企业主要问题指出的人因问题，提取显性不安全动作，进行分类；
- b) 潜在不安全动作确定和提取。结合岗位职责和作业标准，分析可能导致事故的潜在不安全行为；若规章制度存在缺陷或执行不到位，可推测管理层或相关人员在制度管理方面存在问题。
- c) 动作主体认定。根据岗位职责、组织角色、工种分类，对已识别出的显性或潜在不安全动作主体，动作的发出者进行层级认定，可划分为一线员工、班组长、专业人员、中层管理人员、高层管理人员等层级；
- d) 不安全动作性质认定。对于上述已提取的不安全动作和动作主体，按劳动安全卫生法规、标准、规章制度、操作规程对动作违章性质判定，同时按事故案例、风险评估、动作发出者有意或无意的主观性，认定不安全动作类别；
- e) 不安全动作归纳。按动作性质和责任主体归纳整理不安全动作，为事故预防和安全管理提供依据。

5.3 安全能力分析

5.3.1 分析内容

安全能力分析应包括下列内容：

- a) 煤矿作业人员的安全能力，包括一线工人、班组长、管理层等各层级人员的安全能力；
- b) 安全能力影响因素，包括安全知识、安全意识、安全习惯、安全心理、安全生理等关键要素；
- c) 心理健康评测，针对煤矿作业人员，制定并实施基础心理健康评测方案，评估其心理健康状况，结合评测结果开展针对性的心理健康干预与安全能力提升措施，以降低煤矿作业中的安全风险。

5.3.2 分析流程

安全能力分析包括以下流程：

- a) 安全知识分析。评估煤矿作业人员对岗位安全技术要求、操作规程、事故预防知识的掌握情况，包括对技术指标、作业流程、事故案例的理解和应用能力；

- b) 安全意识分析。对及时发现和解决危险源的敏感性和能力进行分析，包括对识别岗位中的作业风险和事故隐患并解决的风险意识，对遵守法律法规和操作规程等制度的法规意识等；
- c) 安全习惯分析。分析煤矿作业中已固化的不安全行为模式，包括习惯性的不安全操作等已经形成固化的、长期存在的不安全动作，或长期存在的习惯性指挥他人发出不安全动作；
- d) 安全心理分析。分析影响煤矿作业安全的心理因素，包括倾向于以最少时间换取利润收益的省能心理、对可能产生的小概率事故并不在意且通过偶然方式规避事故的侥幸心理、盲目自大的自负心理、不听取他人意见且执意违反规章的逆反心理等；
- e) 安全生理分析。对与动作密切相关的生理状态进行分析，包括身体或精神状态差导致人员产生不安全动作的生理问题，或由于作业环境恶劣引发的不适或疾病产生不安全动作。
- f) 安全能力主体分析。根据岗位职责、组织角色、工种分类，对已识别出的存在安全能力缺欠的主体，习惯性行为的发出者进行层级认定，可划分为一线员工、班组长、专业人员、中层管理人员、高层管理人员等层级；
- g) 安全能力归纳。按能力要素和安全能力主体，对涉及事故的能力要素缺欠归纳整理。
- h) 心理健康评测分析。实施煤矿作业人员心理健康评测，分析心理压力、情绪波动、注意力不集中等对安全行为的影响，制定针对性心理干预计划，并建立心理健康档案。

根据以上不安全行为分析方法，将多起特别重大瓦斯爆炸事故作为示例展示分析结果，分析示例见附录A。同时构建煤矿员工心理健康评测问卷，问卷内容见附录B。

6 不安全行为解决对策

6.1 一般要求

不安全行为解决对策应按控制一次性不安全行为和习惯性不安全行为确定。一次性不安全行为可通过外部监察、检查、警示标志等措施进行控制。习惯性行为控制可通过知识控制、习惯控制、意识控制等方式，提高作业人员的安全能力。

6.2 安全能力提高方法

6.2.1 知识控制方法

知识控制为知识训练或知识培训，提高煤矿作业人员的安全知识水平。知识提高，不安全动作可减少；知识提高，可带动安全意识提高，及时消除不安全动作等其他危险源；知识提高，也可改善安全习惯，减少长期存在的习惯性不安全动作。

6.2.2 意识控制方法

意识控制应进行知识控制，提高作业人员对安全风险的敏感性，重视和及时解决危险源的能力；加强法律法规等规章制度的普及和培训，促进形成法规意识。

6.2.3 习惯控制方法

通过标准化作业程序、作业规程，使岗位作业流程化、精细化，形成良好的安全习惯。安全习惯的养成应依托持续培训和实践操作。

6.2.4 心理与生理改善方法

建立良好的奖惩体系，激励与约束机制，加强安全心理教育，开展心理测评与干预措施，降低因心理因素导致的不安全行为；优化作业环境，调整工作负荷，定期进行生理健康检测，并对存在生理异常的作业人员采取合理干预措施。

6.3 管理方法

利用组织管理手段，可实现安全能力提高，减少不安全行为产生，也可及时识别并处理已存在的不安全行为。管理控制手段包括下列内容：

- a) 建立安全方针和安全目标，营造良好的安全文化和安全氛围，增加对安全文化认识和理解程度；

- b) 建立合理的组织结构，明确安全部门机构设置、人员职责分配，落实安全生产责任制，发挥安全部门作用；
- c) 制定管理程序和作业文件并运行，包括安全教育培训和考核制度、资质审查制度、安全检查制度、风险分级管控和隐患排查治理程序、应急准备与响应控制程序、设备设施安全管理程序、生产作业环境管理程序、事故报告与调查制度等制度或程序。

6.4 人防、物防和技防管理措施

人防、物防和技防建设结合煤矿作业特点，利用科技手段增强安全防范能力，降低不安全行为风险：

- a) 人防基于岗位职责和作业行为，提升作业人员安全能力。通过安全培训、班前会教育、心理健康评测等方式，提高风险识别、规避能力，并结合监管巡视、安全文化建设，强化安全意识，减少习惯性不安全行为。
- b) 物防：优化作业环境，减少作业过程中的安全隐患。采取优化巷道支护设计、强化瓦斯监测设备配置、设立隔离墩和防护栏、配备个体防护装备等措施，降低物理性危险，提高作业安全性。
- c) 技防：利用现代技术手段强化煤矿安全管理。依托智能监测预警系统、煤矿安全生产管控平台、人员定位及行为识别系统，实现不安全行为识别、重大危险源监测、瓦斯浓度预警及应急响应，提高安全生产管理的精准性和实时性。

附 录 A
(资料性)
不安全行为分析示例

A.1 不安全行为分析示例 1

A.1.1 事故概况

2016年10月31日，某煤业有限责任公司发生了一起特别重大瓦斯爆炸事故，共造成33人死亡、1人受伤，直接经济损失3682.22万元。经调查认定，这是一起因超层越界、违法开采而导致的责任事故，事故原因是由于违章“裸眼”爆破产生的火焰引爆了积聚的瓦斯。

A.1.2 不安全动作分析

对事故调查报告直接原因和企业主要问题中涉及人因问题内容整理分析，统计出致该次事故的不安全动作，见表A.1。

表A.1 不安全动作统计

序号	人员层级	动作性质	动作内容
1	一线员工	偶然性违章操作	放炮工采用“裸眼”爆破方式执行爆破
2	一线员工	习惯性违章操作； 知识型错误	通风工使用一台局部通风机违规同时向多个作业地点供风，导致通风不足、瓦斯积聚
3	一线员工	误时、遗漏	瓦检员未及时识别并警告通风不良、瓦斯积聚的情况
4	一线员工	习惯性违章行动； 反生产违章	采煤工故意利用假图纸、假资料逃避安全监管
5	中层管理人员	遗漏；省略计划项目	玩忽职守，未对现场安全状况进行实时监控
6	高层管理人员	习惯性违章指挥	管理者长期指挥超层、越界开采
7	高层管理人员	习惯性违章指挥	管理者指挥采用已被禁用的“巷道式采煤”工艺
8	高层管理人员	习惯性违章指挥	管理者未组织配备专职安全管理人员和技术负责人

A.1.3 安全能力分析

对已分析出的不安全动作逐条分析，整理安全能力缺欠，见表A.2。

表A.2 安全能缺欠统计

序号	人员层级	能力因素	因素内容
1	一线员工	安全知识	爆破技能知识、通风技能知识、瓦检技能知识，瓦斯爆炸事故案例知识储备
		安全意识	识别瓦斯爆炸风险的风险意识；遵守安全操作规程的法规意识
		安全习惯	操作习惯不佳，多次违章放炮和错误通风
		安全心理	逃避安全监管的逆反心理、偷工减料的省能心理、忽视安全工作的侥幸心理
2	中层管理人员	安全知识	对现场安全监管缺失可能造成后果的理论知识不足
		安全意识	没有及时发现和处理瓦斯积聚以及员工违章放炮、错误通风的风险问题，风险意识薄弱；擅自离岗、玩忽职守，法规意识薄弱

序号	人员层级	能力因素	因素内容
3	高层管理人员	安全习惯	长期存在现场安全监管工作脱岗的习惯问题
		安全心理	没有在现场进行实时的安全监督、对可能存在的事故隐患并不在意的侥幸心理
		安全知识	对违章开采可能导致后果的理论知识、对于事故后应急指挥的技能知识不足
		安全意识	多次违章指挥，违反了相关法律法规，法规意识薄弱
		安全习惯	长期习惯性指挥越界开采、采用禁用的采煤工艺等
		安全心理	忽视安全培训和应急演练的侥幸心理现；指挥越界开采、无视法律法规的麻痹心理

A.2 不安全行为分析示例 2

A.2.1 事故概况

2017年12月5日，某煤业公司发生了一起特别重大瓦斯爆炸事故，共造成105人死亡、18人受伤，直接经济损失4275万元。经调查认定，这是一起因严重超层越界、非法盗采而导致的责任事故，事故原因是由于违章放炮产生火焰引爆积聚瓦斯并引发煤尘爆炸。

A.2.2 不安全动作分析

对事故调查报告直接原因和企业主要问题中涉及人因问题内容整理分析，统计出致该次事故的不安全动作，见表A.3。

表A.3 不安全动作统计

序号	人员层级	动作性质	动作内容
1	一线员工	偶然性违章操作	爆破工进行违章放炮
2	一线员工	习惯性违章操作；知识型错误	爆破工缺乏爆破作业知识技能，培养了错误经验 瓦检工缺乏瓦斯检查的相关知识和技能，缺乏及时发现和消除瓦斯浓度超限的能力
3	一线员工	误时、遗漏	瓦检工未及时识别并警告通风不良、瓦斯积聚的情况
4	一线员工	习惯性违章行动；反生产违章	采煤工在已密闭的采空区违法作业，未考虑通风问题，
5	一线员工	习惯性违章	员工习惯性脱岗、不检查瓦斯浓度
6	中层管理人员	遗漏；省略计划项目	玩忽职守，未对现场安全状况进行实时监管
7	中层管理人员	遗漏	未设立专门的测风工，没有定期对井下各用风地点进行风速、风量等的测量
8	高层管理人员	习惯性违章指挥	指挥员工长期在超限瓦斯下危险作业
9	高层管理人员	习惯性违章指挥	管理者未制定瓦斯检查制度
10	高层管理人员	习惯性违章指挥	管理者指挥员工在封闭采空区内作业
11	高层管理人员	习惯性违章指挥	管理者未组织配备专职安全管理人员和技术负责人
12	高层管理人员	反生产违章	管理者不执行带班下井制度，指挥员工进入违法地点进行违规作业，并

			且为了逃避安全监管，制作井下布置的假图纸。
--	--	--	-----------------------

A. 2.3 安全能力分析

对已分析出的不安全动作逐条分析，整理安全能力缺欠，见表A. 4。

表A. 4 安全能缺欠统计

序号	人员层级	能力因素	因素内容
1	一线员工	安全知识	爆破技能知识、通风技能知识、瓦检技能知识，瓦斯爆炸事故案例知识储备；通风系统设计知识储备
		安全意识	遵守安全操作规程的法规意识；识别瓦斯爆炸风险的风险意识
		安全习惯	多次违章放炮和没有合理通风，操作习惯不良
		安全心理	逃避安全监管的逆反心理、偷工减料的省能心理、忽视安全工作的侥幸心理、对于爆破作业错误经验的麻痹心理
2	中层管理人员	安全知识	对现场安全监管缺失可能造成后果的理论知识不足
		安全意识	忽视处理员工违章放炮、通风不足、瓦斯浓度过高的风险问题，风险意识薄弱；不遵守岗位规范、法规意识薄弱
		安全习惯	长期存在逃避安全监管忽略风险隐患的习惯问题
		安全心理	没有在现场进行实时的安全监督、对可能存在的事故隐患并不在意的侥幸心理
3	高层管理人员	安全知识	对违章开采可能导致后果的理论知识、对于事故后应急指挥的技能知识不足
		安全意识	多次违章指挥，违反了相关法律法规，法规意识薄弱
		安全习惯	长期习惯性指挥越界开采、非法使用禁用的采煤工艺等
		安全心理	忽视安全培训和应急演练的侥幸心理现；指挥越界开采、无视法律法规的麻痹心理

附 录 B
(资料性)
煤矿员工心理健康评测问卷

问卷说明

本问卷旨在了解煤矿员工的心理健康状况，识别影响工作安全与效率的心理因素，为改善心理健康和提升安全生产提供科学依据。问卷匿名填写，所有数据仅用于研究分析，请根据实际情况作答。

请根据您的最近两周的感受，选择最符合您的情况的选项。

1. 您是否经常感到工作压力过大，影响情绪或健康？
 - A. 很频繁
 - B. 偶尔
 - C. 很少
 - D. 从不
2. 在工作中，您是否能快速察觉到潜在的安全隐患？
 - A. 总是能
 - B. 通常能
 - C. 偶尔能
 - D. 很少能
3. 对于同事的违规操作，您通常会采取什么态度？
 - A. 主动劝阻
 - B. 私下提醒
 - C. 视而不见
 - D. 无法判断
4. 您对当前工作环境（如安全设施、照明、通风等）的满意程度如何？
 - A. 非常满意
 - B. 比较满意
 - C. 一般
 - D. 不满意
5. 当您心情低落或疲惫时，是否感到操作容易失误？
 - A. 是，经常如此
 - B. 有时如此
 - C. 很少如此
 - D. 从未如此
6. 如果遇到突发事件中，您是否感到自己能冷静应对？
 - A. 完全能
 - B. 基本能
 - C. 偶尔能
 - D. 难以冷静
7. 您认为当前的安全培训是否帮助提升了心理健康和应急能力？
 - A. 非常有帮助
 - B. 有些帮助
 - C. 帮助有限
 - D. 几乎没有

8. 您是否因为工作经常感到身体或心理上的疲劳？
- A. 经常感到
 - B. 偶尔感到
 - C. 很少感到
 - D. 从未感到
9. 您是否认为煤矿工作中的风险是可以完全避免的？
- A. 是的
 - B. 部分可以
 - C. 可能很难
 - D. 完全不能
10. 您对班组内同事之间的沟通与协作感到满意吗？
- A. 非常满意
 - B. 比较满意
 - C. 一般
 - D. 不满意
11. 您是否感受到领导在工作中给予足够的支持和关心？
- A. 总是感受到
 - B. 经常感受到
 - C. 偶尔感受到
 - D. 从未感受到
12. 目前的工作频率和强度，是否会让您感到心理压力增大或健康受影响？
- A. 是的，非常明显
 - B. 有些影响
 - C. 偶尔有影响
 - D. 没有影响
13. 当工作中遇到压力时，您是否能够很好地调节自己的情绪？
- A. 总是可以
 - B. 通常可以
 - C. 偶尔可以
 - D. 难以调节
14. 若出现发生安全事故的可能性，您是否感到紧张、焦虑或恐惧？
- A. 经常感到
 - B. 偶尔感到
 - C. 很少感到
 - D. 从未感到
15. 在面对突发的工作环境变化时，您是否能保持冷静并迅速做出调整？
- A. 总是能保持冷静
 - B. 通常能保持冷静
 - C. 偶尔会感到慌乱
 - D. 难以保持冷静
16. 您认为组织是否应该提供定期的心理健康体检？
- A. 非常需要
 - B. 比较需要
 - C. 一般
 - D. 不需要

17. 作业条件（如通风、光线）变化时，您是否能快速适应？
- A. 完全可以
 - B. 大部分可以
 - C. 偶尔可以
 - D. 难以适应
18. 在工作中遇到不熟悉的操作条件时，您是否感到自己能够适应并完成任务？
- A. 非常有信心
 - B. 一般有信心
 - C. 有时感到不自信
 - D. 完全没有信心
19. 您或同事经历工伤事故后，是否感到心理状态受到影响？
- A. 影响非常大
 - B. 影响较大
 - C. 影响不明显
 - D. 无影响
20. 您是否希望组织提供定期或长期的心理健康咨询或支持服务？
- A. 非常希望
 - B. 比较希望
 - C. 一般
 - D. 不需要
21. 如果公司提供心理辅导课程，您是否愿意参与？
- A. 非常愿意
 - B. 比较愿意
 - C. 一般
 - D. 不愿意
22. 您认为当前的工作是否严重影响了个人生活和休息？
- A. 非常严重
 - B. 比较严重
 - C. 影响一般
 - D. 基本没有
23. 在团队工作中，您是否感到有足够的支持与帮助？
- A. 总是得到支持
 - B. 大部分时候得到支持
 - C. 偶尔得到支持
 - D. 很少得到支持
24. 您是否认为工作条件可能对您的健康造成长期影响？
- A. 非常认为
 - B. 有一定影响
 - C. 偶尔有这种担忧
 - D. 完全没有这种感觉
25. 在面对压力或困境时，您是否能够依靠家人或朋友提供支持？
- A. 总是能够
 - B. 通常能够
 - C. 偶尔能够
 - D. 很少能够
-