

남성근로자의 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스가 문제음주에 미치는 영향

하영미¹ · 정미라²

경상대학교 간호대학 · 건강과학연구원 노인건강연구센터¹, 한영대학 간호학과²

Factors associated with Problem Drinking in Korean Male Employees for Drinking Motivation, Job Stress, and Drinking Refusal Self-efficacy

Ha, Yeongmi¹ · Jung, Mi-Ra²

¹College of Nursing · Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University, Jinju

²Department of Nursing, Hanyeong College, Yeosu, Korea

Purpose: The purpose of this study was to examine relationships between drinking motivation, drinking refusal self-efficacy, job stress and problem drinking, and identify contributing factors on employees' problem drinking.

Methods: A total of 191 employees recruited from two worksites. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, and Pearson's correlation coefficient, and multiple regression. **Results:** A 65.5% of employees has shown as hazardous drinking. Employees' problem drinking was significantly influenced by coping motives as a sub-factors of drinking motives ($\beta=.25$) and social pressure as a sub-factors of drinking refusal self-efficacy($\beta =-.57$), explained 51.2% of the total variance. **Conclusion:** Considering the results of this study, healthy workplace culture for preventing employees' problem drinking should be builded. In addition, alcohol education program and effective employee assistance program need to be developed.

Key Words: Alcohol drinking, Motivation, Job stress, Self-efficacy

서론

1. 연구의 필요성

제5차 국민건강영양조사에 의하면, 만 19세 이상 성인 남자의 21.8%가 1회 평균 음주량이 7잔 이상이며 주 2회 이상 음주를 하는 고위험 음주자로 나타났으며, 고위험음주율은 2005년 14.96%에서 2012년 17.5%로 증가하는 양상을 나타냈다(Korea Center for Disease Control & Prevention, 2014).

이러한 고위험 음주는 문제음주로 이어질 수 있는데, 문제음주는 알코올 의존이 진행되기 전 단계로 일상생활과 사회생활에 문제를 경험하는 단계를 말하며, 알코올 의존에 비해 문제 발생 정도나 신체적 의존 현상은 경미하나 알코올 의존으로 진행되지 않도록 주의가 필요하다. 문제음주 평가도구는 세계보건기구에서 위험 음주자를 사전에 선별하여 과도한 음주로 인해 발생할 수 있는 문제에 대해 조기에 개입하여 피해를 감소하기 위한 목적으로 사용하였으며, 우리나라에서는 국내 실정에 맞게 한국어판 문제음주 측정도구(Korean version of

주요어: 음주, 동기, 직무 스트레스, 효능감

Corresponding author: Jung, Mi-Ra

Department of Nursing, Hanyeong College, 18-43 Janggunsan-gil, Yeosu 550-704, Korea.
Tel: +82-61-650-4046, Fax: +82-61-650-4020, E-mail: kcc4977@hanmail.net

Received: Jan 2, 2015 / Revised: Jan 28, 2015 / Accepted: Feb 2, 2015

Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT-K)를 개발하여 사용하였다. 2012년 국민건강영양조사 결과 문제음주율은 남자 32.4%로 성인 남자 3명중의 1명은 문제음주를 경험하는 것으로 나타나 우리나라 성인의 문제음주가 심각한 것으로 조사되었다(Korea Center for Disease Control & Prevention, 2014). 일반적으로 성인남성에 비해 근로자들의 음주율과 문제음주율이 높다고 알려졌는데(Jekarl, Kim, & Lee, 2010; Ryu, Kang, & Lee, 2011), 특히 남성 근로자들은 직장 내 스트레스나 열악한 근로환경, 남성음주를 관대하게 바라보는 사회적 영향으로 음주에 노출될 기회가 많으며 이로 인해 음주문제가 발생할 가능성이 높아서 사업장 근로자의 음주문제에 대한 관심이 필요하다.

근로자의 문제음주는 근로자 개인에게 신체적·정신적 악영향을 미칠 뿐만 아니라 사회적으로도 나쁜 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 문제음주는 신체적, 심리적, 사회적으로 가족 관계나 대인관계에 문제를 야기 할 수 있고(Yoo, Choi, & Jung, 2004), 근로자의 음주와 관련된 사고위험 증가와 이로 인한 산업재해는 계속 증가하고 있는 추세를 보이고 있다(Kim, 2009). 또한 문제음주로 인한 프리젠티즘과 결근, 생산성 감소로 부정적 영향이 조직 전체로 파급될 수 있다(Oh, Jung, & Park, 2007). 따라서 근로자의 건강증진과 사업장의 생산성 향상을 위해서 음주문제 예방을 위한 다각적인 노력이 필요하며, 문제음주에 영향을 미치는 요인을 탐색함으로써 효과적인 절주 혹은 금주대책 마련에 도움을 줄 수 있을 것이다.

음주동기는 음주행위를 설명하는 가장 직접적인 요인으로 알려져 있다(Cox & Klinger, 1988; Shin, 2010). 음주동기이론에 따르면 사람들은 어떤 특정 목적을 달성하기 위해 음주를 하는데(Cox & Klinger, 1988), 개인의 음주동기에 영향을 미치는 선행요인들이 사람마다 모두 다르기 때문에(Cooper, 1994) 음주동기와 선행요인을 이해하면 문제음주 위험성을 예측할 수 있고 더 나아가 음주문제 해결에 도움을 줄 수 있다. 음주동기는 슬픔이나 화를 풀기 위해서 혹은 스트레스를 해소하기 위해 술을 마시는 대처동기와 사람들과 어울리고 친해지기 위한 목적으로 음주를 하는 사교동기, 자신의 즐거운 감정을 유지하거나 증진시키기 위해서 술을 마시는 고양동기 등의 형태가 있다(Cooper, 1994). 그중 스트레스나 부정적 정서를 해소하기 위한 목적으로 음주를 하게 되는 대처동기는 대개 만취할 때 까지 음주를 하게 되어 폭음이나 문제음주를 일으킬 가능성이 높다고 알려졌다(Shin, 1999). 특히 근로자들은 직장생활에서 발생하는 스트레스를 해소하기 위해서 음주를 선택하는 경우가 잦고, 회식이 업무의 연장이라는 한국적 조

직문화 속에서 술을 권하는 직장분위기는 음주에 대한 사교동기를 강화시켜 음주 빈도를 높일 수 있다.

음주거절 효능감은 음주행위를 조절하고 예측하는 요인으로 잘 알려져 있으며, 이것은 개인의 음주결정과 음주량에 유의한 영향을 미친다(Oei & Morawska, 2004; Ryu et al., 2011). 문제음주를 하는 성인은 음주거절 효능감이 낮은 것으로 나타났으며, 특히, Ryu 등(2011)에 의하면 음주거절 효능감이 높을수록 문제음주를 할 가능성이 63.7% 감소한다고 하였다. 자기효능감은 개인이 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념으로, 특정업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직, 수행하는 자신의 능력에 대한 판단이다(Bandura, 1997). 음주거절 효능감은 금주행위에 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념을 의미하며, 음주거절 효능감이 높은 사람은 음주상황에서 술을 거절할 수 있으며 금주행위를 지속하기 위한 노력을 기울인다. 일반 성인에 비해 근로자는 술을 접할 기회가 많기 때문에(Ryu et al., 2011), 근로자들의 금주 혹은 절주를 위해서 음주거절 효능감은 중요한 역할을 담당할 수 있다.

고도 산업사회에 접어들면서 근로자들은 다양한 직무 스트레스 상황에 직면하고 있으며, 업무와 관련된 직무 스트레스는 음주와 유의미한 관계가 있는 것으로 확인되고 있다(Jekarl et al., 2010; Shin, 2010). Jekarl 등(2010)의 근로자와 사업장 특성에 따른 음주문제의 관계에 관한 연구에서 직무 스트레스에 대한 반응으로 음주행위를 선택하였으며, 근로자들이 스트레스 상황에서 음주를 선택하는 이유는 긴장감 해소에 근거하여 술이 긴장을 감소시키는 효과가 있기 때문이라고 하였다. 그러나 스트레스와 음주행위의 관계에 대한 지금까지의 연구에서 항상 유의미한 결과를 나타낸 것은 아니었고, 비록 유의미한 결과를 보인 연구라 할지라도 직무 스트레스가 음주행위에 대한 영향력은 매우 작은 것으로 나타나(Jekarl et al., 2010) 근로자들의 문제음주와 직무 스트레스의 관계를 살펴보는 반복연구를 통해 검증할 필요가 있다.

1990~2013년 사이 문제음주 영향요인에 대한 메타분석 연구에서 분석에 이용된 18편의 학술논문 중에서 대학생과 성인을 대상으로 한 논문이 14편, 근로자를 대상으로 한 연구는 4편으로 근로자들이 음주기회와 빈도가 더 높아서 문제음주 비율이 높음에도 불구하고 관련 학술논문의 비중은 낮았다(Kim, Lee, & Chung, 2013). 또한 금주행위를 시작하고 이를 지속하기 위해서 음주거절 효능감이 중요한 예측변인임에도 불구하고 근로자의 음주문제와 관련하여 음주거절 효능감의 영향력을 살펴본 연구는 매우 드물었다. 따라서 본 연구에서는 사

업장 근로자의 문제음주에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해서 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스가 문제음주에 미치는 영향을 파악하고, 본 연구결과를 바탕으로 근로자의 건강증진 뿐만 아니라 건강한 사업장 문화조성을 위한 기초자료로 활용하고자 시도되었다.

2. 연구목적

- 근로자의 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스, 문제음주의 정도를 파악한다.
- 근로자의 일반적 특성에 따른 문제음주의 차이를 파악한다.
- 근로자의 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스와 문제음주 간의 상관관계를 파악한다.
- 근로자의 문제음주에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 사업장 근로자의 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스와 문제음주의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 2014년 11월 한 달 동안 Y시와 S시 소재의 300인 이상 규모의 제조업 사업장 2곳의 근로자를 대상으로 하였다. 음주경험이 있는 만 20세 이상의 성인 근로자 200명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 표본의 크기는 G power 3.19 프로그램에 의거하여 본 연구의 자료분석으로 사용된 회귀분석에 적합한 표본수를 확보하기 위해, 효과의 크기 0.15 (중간 효과 크기), 유의수준 .05, 검정력 85% 예측요인 17개로 하였을 때 160명이 산출되었고, 탈락률을 고려하여 200명을 편의표집 하였다. 설문지 회수율은 100%였고, 그중에서 불성실한 응답을 보인 설문지 9부를 제외한 191부를 최종 분석에 이용하였다.

설문조사를 위하여 생명윤리심의위원회의 승인을 받은 후 사업장의 책임자에게 먼저 연구목적과 연구내용을 설명하고 협조를 구하여 설문조사에 대한 허락을 얻었고, 근로자를 대상으로 연구목적과 연구내용을 설명하고 연구는 자발적으로 참여하며 언제든지 중단할 수 있다는 것, 수집된 자료는 연구

목적으로만 사용한다는 것, 연구대상자의 비밀보장과 개인을 식별할 수 있는 어떠한 정보도 절대로 노출되지 않는다는 것을 설명한 후 설문조사에 대한 동의서를 작성한 후 설문조사를 실시하였다. 설문 작성에 소요되는 시간은 약 15분 정도였고, 설문조사를 마친 후 소정의 선물을 답례품으로 제공하였다.

3. 연구도구

본 연구의 자료는 구조화된 설문지를 이용하여 수집하였으며, 설문지의 내용은 일반적 특성, 문제음주, 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스의 문항으로 구성하였다.

1) 문제음주

문제음주는 WHO에서 알코올 의존을 포함한 알코올 사용 장애를 조기 선별하기 위해서 개발한 Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT)검사를 Lee, Lee, Lee, Choi와 Namkoong (2000)이 한국어판으로 개발하여 신뢰도와 타당도 검증을 완료한 Korean version of Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT-K)를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 세 개의 하위영역 총 10문항으로 구성되었으며, 음주 양과 빈도(3문항), 알코올 의존 증상(3문항), 음주와 관련하여 발생하는 피해(4문항)이었다. 각 문항은 0~4점으로 총 40점이며 점수가 높을수록 음주문제가 높음을 의미한다. 또한 위험 음주자 선별을 위한 AUDIT-K의 진단기준은 총점 10점 미만을 적정음주, 총점 10점 이상을 위험음주로 하였다 (Joe et al., 2009). Lee 등(2000) 연구에서 Cronbach's α 는 .92로 나타났고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .84로 나타났다.

2) 음주동기

음주동기는 Shin과 Han (1999)이 성인의 음주동기를 측정하기 위해서 개발한 음주동기 척도(Drinking Motive Scale)를 저자의 허락을 받고 사용하였다. 이 도구는 교양동기·대처동기·동조동기·사교동기의 4개 하위영역으로 이뤄졌으며, 각각의 음주동기는 4개 문항씩 총 16문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 척도 1점 '전혀 아니다'에서 5점 '매우 그렇다'로 음주동기 하위 영역별 점수가 높을수록 해당 유형의 음주동기가 강한 것을 의미한다. Shin과 Han (1999)의 연구에서 Cronbach's α 는 교양동기 .76, 대처동기 .89, 동조동기 .80, 사교동기 .85로 나타났고, 본 연구에서는 교양동기 .87, 대처동기 .87, 동조동기 .88, 사교동기 .88로 나타났다.

3) 음주거절 효능감

음주거절 효능감은 Oei, Hasking과 Young (2005)이 개발한 Drinking Refusal Self-Efficacy Questionnaire-revised (DRSEQ-R)를 Tak 등(2008)이 한국어로 번역하여 성인을 대상으로 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 저자의 허락을 받고 사용하였다. 음주거절효능감은 술을 마실 기회가 주어졌을 때, 술을 마시도록 권하는 사회적 압력이 있을 때, 그리고 정서적 해소를 찾고 자 하는 개인적 동기가 있을 때 음주상황에서 저항할 수 있는 능력에 대한 개인의 신념을 의미한다(Oei, Hasking, & Young, 2005). 이 도구의 사회적 압력 5문항, 정서적 해소 7문항, 음주기회 7문항의 총 19문항으로 구성되었다. 각 문항은 1점 '전혀 참을 수 없다'에서 6점 '확실히 참을 수 있다'의 6점 척도로 점수가 높을수록 해당 하위요인의 음주거절 효능감이 높은 것을 의미한다. Tak 등(2008)의 연구에서 신뢰도는 사회적 압력 .88, 정서적 해소 .93, 음주기회 .87로 나타났고, 본 연구에서는 사회적 압력 .91, 정서적 해소 .87, 음주기회 .91로 나타났다.

4) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Chang 등(2005)이 개발한 한국인 직무 스트레스 측정도구-단축형(Korean Occupational Stress Scale Short Form, KOSS-SF)를 사용하였다. 이 도구는 '직무요구(4문항), 직무자율성결여(4문항), 직무불안정(2문항), 관계갈등(3문항), 조직체계(4문항), 보상부적절(3문항), 조직문화(4문항)' 등의 7개의 영역 24개 항목으로 구성되었다. 각 문항은 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 4점 '매우 그렇다'로 KOSS-SF는 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것을 의미하며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .71로 나타났다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 첫째, 대상자의 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스, 문제음주의 평균과 표준편차로 분석하였다. 둘째, 일반적 특성에 따른 문제음주의 차이는 t-test 혹은 ANOVA로 검증하였다. 셋째, 대상자의 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스, 문제음주 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 마지막으로 대상자의 문제음주에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자는 총 191명으로 모두 남자 근로자들이었다(Table 1). 연령은 '40세 이하'가 44.5%로 가장 많았으며, '40~50세' 39.8%, '51세 이상'이 15.7%를 차지하였으며, 평균 연령은 40.9세였다. 주관적 경제 상태는 '중간' 83.8%로 가장 높았고, 최종학력은 '고졸'이 44.5%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 결혼 상태는 '기혼' 78.0%로 나타났고, 직위는 '사원' 67.0%로 가장 높은 비율을 보였고, 직종은 '생산직' 57.1%, 사무직이 42.9%인 것으로 나타났다. 주관적 건강상태는 '건강한 편' 51.3%, '보통' 41.4%, '건강하지 못한 편'이 7.3%로 대부분 보통 이상의 건강상태를 보였다. 근무경력은 '10년 이하' 38.2%, '10년 이상' 61.8%로 나타났다.

Table 1. General Characteristics of Participants (N=191)

Characteristics	Categories	n (%) or M \pm SD
Age (year)		40.9 \pm 8.10
	< 40	85 (44.5)
	40~50	76 (39.8)
	\geq 51	30 (15.7)
Subjective economic status	High	15 (7.9)
	Middle	160 (83.8)
	Low	16 (8.4)
Education level	High school graduation	85 (44.5)
	College graduation	33 (17.3)
	Over university	73 (38.2)
Marital status	Married	149 (78.0)
	Single	39 (20.4)
	Divorce	3 (1.6)
Job position	Staff	128 (67.0)
	Squad leader	16 (8.4)
	Assistant manager	18 (9.4)
	More than manager	29 (15.2)
Occupations	Laborer	109 (57.1)
	Officier	82 (42.9)
Subjective health status	Good	98 (51.3)
	Moderate	79 (41.4)
	Bad	14 (7.3)
Work experiences (year)	\leq 10	73 (38.2)
	> 10	118 (61.8)

2. 대상자의 문제음주, 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스의 정도

대상자의 문제음주 정도는 평균 12.3±6.35점으로 나타났다(Table 2). 위험 음주자 선별을 위한 AUDIT-K의 진단기준에 따라 걱정음주 34.5%, 위험음주 65.5%로 나타났다. 음주동기 2.4±0.68점, 직무 스트레스 2.5±0.24점, 음주거절 효능감 4.6±0.92점으로 나타났다. 음주동기 하위 영역으로 고양동기 2.1±0.81점, 대처동기 2.2±0.91점, 동조동기 2.2±0.78점, 사교동기 3.1±0.89점으로 나타났다. 음주거절 효능감의 하위 영역으로 사회적 압력 3.9±1.19점, 정서적 해소 4.4±1.23점, 음주기회 5.2±0.84점으로 나타났다.

Table 2. Degree of Drinking Motives, Job Stress, Drinking Refusal Self-efficacy, Problem Drinking (N=191)

Variables	n (%) or M±SD
Problem drinking	12.3±6.35
Proper drinking	66 (34.5)
Hazardous drinking	125 (65.5)
Drinking motives	2.4±0.68
Enhancement motives	2.1±0.81
Coping motives	2.2±0.91
Conformity motives	2.2±0.78
Social motives	3.1±0.89
Job stress	2.5±0.24
Drinking refusal self-efficacy	4.6±0.92
Social pressure	3.9±1.19
Emotional relief	4.4±1.23
Opportunity	5.2±0.84

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 문제음주의 차이

대상자의 일반적인 특성에 따른 문제음주의 차이를 살펴본 결과는 Table 3과 같다. 근무경력에 따른 문제음주는 유의미한 차이를 나타냈으며($t=-2.33, p=.021$), 연령, 주관적 경제상태, 최종 학력, 결혼상태, 직위, 직종, 주관적 건강상태는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

4. 대상자의 문제음주, 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스의 상관관계

대상자의 문제음주, 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스 간의 관계는 Table 4와 같다. 대상자의 문제음주와 음주

동기의 하위변인, 구체적으로 고양동기($r=.47, p<.001$), 대처동기($r=.46, p<.001$), 동조동기($r=.21, p=.004$), 사교동기($r=.41, p<.001$)는 유의미한 정적 상관관계를 나타냈다. 반대로 문제음주와 음주거절 효능감의 하위변인, 구체적으로 사회적 압력($r=-.68, p<.001$), 정서적 해소($r=-.47, p<.001$), 음주기회($r=-.42, p<.001$)는 유의미한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 문제음주와 직무 스트레스는 상관관계가 없는 것으로 나타났다($r=.03, p=.715$).

5. 대상자의 문제음주에 영향을 미치는 요인

대상자의 문제음주에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 먼저 회귀분석을 실시하기 전 다중공선성을 검증한 결과 분산팽창인자(VIF)가 1.090~2.894로 10보다 크지 않았고 공차한계.346~.918로 0.1값보다 커서 다중공선성은 없었다. 오차항의 독립성을 검증한 결과 Dubin-Watson 통계량은 1.815로 자기상관이 없었다.

문제음주에 유의미한 차이를 나타낸 일반적 특성 변수인 근무경력과 음주동기의 하위 변인인 고양동기, 대처동기, 동조동기, 사교동기와 음주거절 효능감의 하위 변인으로 사회적 압력, 정서적 해소, 음주기회를 회귀방정식에 투입한 결과 Table 5와 같았다. 분석결과 음주동기 중 대처동기($\beta=.25, p=.002$), 음주거절 효능감 중 사회적 압력($\beta=-.57, p<.001$) 이 문제음주에 유의미한 영향을 미치는 변인으로 나타났으며, 문제음주에 대한 연구 변인의 총 설명 변량은 51.2%였다.

논 의

본 연구는 근로자의 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스와 문제음주의 관계를 규명함으로써 근로자의 문제음주에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 하였으며, 연구결과를 바탕으로 사업장 근로자들의 절주 혹은 금주를 위한 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

위험 음주자 선별을 위한 AUDIT-K의 진단기준에 따른 남성 근로자의 위험음주(AUDIT-K 총점 10점 이상) 비율은 65.5%로 매우 높았으며, AUDIT-K 총점 평균은 12.3점으로 문제음주 수준이 높음을 알 수 있었다. 이러한 연구결과는 제5차 국민건강영양조사 결과 32.4%의 성인 남자가 위험음주를 하고 있다는 수치보다 2배정도 높은 비율로 본 연구대상자의 음주문제가 심각함을 알 수 있었다. 또한 Jekarl 등(2010)의 서울시 104개 사업장에 근무하는 근로자 3,121명을 대상으로

Table 3. Differences of Problem Drinking by the Characteristics of Participants (N=191)

Variables	Categories	M±SD	t or F	p
Age (year)	< 40	11.9±0.62	0.31	.735
	40~50	12.5±0.67		
	≥ 51	12.8±0.60		
Subjective economic status	High	10.7±0.71	0.57	.564
	Middle	12.5±0.63		
	Low	12.7±0.61		
Education level	High school graduation	12.5±0.74	0.09	.918
	College graduation	11.9±0.66		
	Over university	12.3±0.48		
Marital status	Married	12.2±0.63	0.60	.549
	Single	12.3±0.67		
	Divorce	16.3±0.20		
Job position	Staff	12.0±0.69	1.29	.278
	Squad leader	12.0±0.60		
	Assistant manager	11.6±0.48		
	More than manager	14.4±0.45		
Occupations	Laborer	12.6±0.70	0.56	.578
	Officier	12.0±0.55		
Subjective health status	Good	11.3±0.61	2.83	.061
	Moderate	13.2±0.66		
	Bad	14.5±0.64		
Work experiences (year)	≤ 10	11.0±0.58	-2.33	.021
	> 10	13.2±0.66		

AUDIT-K로 측정된 위험음주의 평균은 11.3점으로 본 연구 결과보다 조금 낮은 수치였다. 본 연구에서 위험음주의 비율이 높게 나타난 이유는 연구에 참여한 사업장이 지리적으로 기반시설이 취약한 지역에 위치하고 있어 근로자들이 가족과 함께 생활하기보다는 가족과 떨어져 혼자 지내는 경우가 많아서 퇴근 후 잦은 음주기회가 과도한 음주로 이어졌을 것으로 생각된다. Park (2013)의 선행연구에서 지방 순회 근무가 잦아 외지에서 혼자 생활하는 기혼남성근로자들이 음주 횟수와 음주량이 높아 위험음주로 갈 가능성이 크다고 알려져 있고, 가족과 떨어져 지내는 남성근로자의 위험음주는 평균 14.45점으로 높게 나타났다.

4개의 음주동기 하위 요인 중에서 본 연구대상자들이 음주를 선택하는 가장 큰 이유는 사교동기인 것으로 나타났다. 일반 성인 혹은 근로자를 대상으로 한 선행연구에서도 사교동기가 음주의 가장 큰 요인으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다(Kim, 2006; Shin, 1999; Shin & Yoo, 2007). 음주동기는 주변인의 영향으로 직장동료 및 친구와 가족이 근로자의 음주에 영향을 주는 것으로 나타났다(Kim, 2007). 그러나 음주행위를 통해 조직 내 인간관계를 형성하는 것이 항상 바람직하

다고 볼 수는 없으므로, 음주가 아닌 사내 동아리 지원과 같은 건전한 조직문화를 통해 근로자들 간에 원만한 관계 형성과 친목을 도모할 수 있도록 근로자를 지원하는 것이 필요하다. 또한 근로자의 음주행위는 조직의 비전과 가치, 동료 및 상사와의 관계 등 조직의 환경적 특성과 개인적 특성에 의해 영향을 받는 사회적 행동이다(Jekarl et al., 2010). 회식이 업무의 연장이며 회식장소에서 여러 가지 정보가 오가며 조직안의 또 다른 조직이 형성되는 시간이기도 한 한국의 회식문화는 음주에 대한 사교동기를 강화시켜 음주 빈도를 높일 수 있다(Yang, 2012). 따라서 이들에 대한 관심과 조직적 지지가 필요하다. 우리나라의 음주실태는 공동체와 밀접하게 관련되어 있고, 집단문화와 음주에 대한 관용 문화로 인해 사회구조적 요인과 문화적인 요인들이 음주문화에 영향을 주며(Joo, 2009), 이러한 허용적인 음주문화로 인해 근로자들이 쉽게 음주행위를 지속하는 것으로 사료된다. 근로자의 음주문제 해결을 위해서 사업장의 바람직한 음주문화 형성이 필요하다.

근로자의 문제음주에 유의미한 영향을 주는 요인은 음주동기 중에서 대처동기인 것으로 나타났다. 대처동기는 스트레스나 슬픔·화와 같은 부정적 정서를 해소하거나 회피하기 위해

Table 4. Correlation between Problem Drinking, Drinking Motives, Drinking Refusal Self-Efficacy, and Job Stress (N=191)

Variables		Drinking motives				Drinking refusal self-efficacy			
		Problem drinking	Enhancement motives	Coping motives	Conformity motives	Social motives	Social pressure	Emotional relief	Opportunity
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	
Problem drinking		1							
Drinking motives	Enhancement motives	.47 (<.001)	1 (<.001)						
	Coping motives	.46 (<.001)	.71 (<.001)	1 (<.001)					
	Conformity motives	.21 (.044)	.41 (<.001)	.44 (<.001)	1				
	Social motives	.41 (<.001)	.46 (<.001)	.44 (<.001)	.64 (<.001)	1			
Drinking refusal self-efficacy	Social pressure	-.68 (<.001)	-.45 (<.001)	-.36 (<.001)	-.20 (.007)	-.43 (<.001)	1		
	Emotional relief	-.47 (<.001)	-.53 (<.001)	-.56 (.005)	-.20 (<.001)	-.28 (<.001)	.64 (<.001)	1	
	Opportunity	-.42 (<.001)	-.63 (<.001)	-.46 (<.001)	-.22 (.002)	-.20 (.005)	.50 (<.001)	.63 (<.001)	1
Job stress		.03 (.715)	.14 (.062)	.14 (.059)	.24 (.009)	.20 (.006)	-.02 (.785)	-.03 (.636)	.02 (.768)

Table 5. Influencing Factors on Problem Drinking (N=191)

Variables	Categories	B	SE	β	t	p
(Constant)		18.53	3.72		4.98	<.001
Working experiences (year)		0.01	.04	.01	0.33	.744
Drinking motives	Enhancement motives	0.36	.67	.04	0.54	.591
	Coping motives	1.79	.57	.25	3.13	.002
	Conformity motives	-0.85	.56	-.10	-1.52	.130
	Social motives	0.84	.53	.11	1.57	.118
Drinking refusal self-efficacy	Social pressure	-3.10	.39	-.57	-7.89	<.001
	Emotional relief	0.61	.42	.11	1.46	.146
	Opportunity	-0.44	.57	-.05	-0.77	.442

Adjusted R²=.512, F=25.91, p<.001

서 음주행위를 선택하는데, 이런 대처동기는 다른 음주동기들에 비해서 문제음주를 가장 강력하게 예언해주는 요인으로 잘 알려졌다(Cooper, 1994; Shin, 1999). 즉, 대처동기가 높은 사람들은 스트레스나 화·분노와 같은 부정적 정서가 해소될 때까지 술을 마시게 되므로 음주빈도와 상관없이 폭음을 하는 경우가 많고(Shin & Yoo, 2007), 이런 음주행위는 문제음주를 일으킬 가능성이 높다. 음주에 대한 대처동기 역량 강화를 위해 절주 프로그램 안에 직무 스트레스 대처기술 향상과 같

은 인지적 기술을 포함해야 함을 시사한다.

본 연구에서 직무 스트레스는 근로자의 문제음주에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 연구결과와 달리 다수의 선행연구에서 직무 스트레스가 높은 집단에서 음주량이 많은 것으로 나타났으며, 과도한 음주량은 문제음주로 이어질 수 있다고 하였다(Jekarl et al., 2010; Park, Lee, & Jang, 2010). 하지만 본 연구가 선행연구와 상이한 결과를 나타낸 이유는 연구대상 표본의 특성에 기인한 것으로 생각된다. 선행연구에

참여한 근로자들은 생산직·사무직·서비스직·관리직·단순 노무직 등 다양한 직종에 종사하는 전국 혹은 서울의 사업장 근로자 1000여명 이상을 표본 추출 하여 직무 스트레스를 측정하였기에 대표성 있는 표본 값을 구할 수 있었던 반면에 (Jekarl et al., 2010; Park et al., 2010), 본 연구에 참여한 사업장 근로자들은 생산직과 일부 사무직에 종사하는 근로자를 대상으로 하였기에 직무 스트레스 측정에 있어 편향되었을 것으로 생각된다. 따라서 직무 스트레스와 문제음주의 관계를 규명하기 위해서 추후연구에서는 좀 더 대표성 있는 표본 추출법을 이용한 조사연구가 요구된다.

음주거절 효능감은 음주의 양과 횟수를 조절하고 금주를 지속하는 영향력 있는 요인으로 보고되고 있는데, 본 연구에서도 근로자의 문제음주에 가장 설명력이 높은 요인은 음주거절 효능감이었다. 음주거절 효능감의 하위 변인 중에서 사회적 압력이 가장 영향력 있는 변인으로 나타났는데, 친구나 동료의 음주 권유 혹은 회식자리와 같은 상황에서 근로자의 낮은 음주거절 효능감은 문제음주를 일으킬 가능성이 높은 것으로 나타났다. 선행연구에서 낮은 음주거절 효능감은 문제음주에 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다(Lee & Choi, 2010; Lee, 2006). 이러한 연구결과가 근로자의 음주행위에 시사하는 바는 조직에 속한 근로자의 경우 상사나 동료의 음주 권유와 같은 사회적 압력을 거절하기가 어려워 낮은 음주거절 효능감을 갖기 쉬우며, 그 결과 빈번한 음주행위는 과음과 폭음 등으로 인한 근로자의 프리젠티즘과 결근, 사고와 질병 등 다양한 음주문제를 야기할 수 있다는 점에서 사업장 보건관리자나 경영주는 근로자의 음주거절 효능감 향상에 관심을 가져야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스, 문제음주의 관계를 파악하고, 사업장 근로자의 문제음주에 영향을 주는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구로서 음주동기의 하위요인인 대처동기와 음주거절 효능감의 하위요인인 사회적 압력이 근로자의 문제음주에 유의미한 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 사업장 근로자들의 대처동기와 사회적 압력이 음주 문제에 미치는 영향을 고려할 때 근로자의 바람직한 음주행위로의 변화를 위해 근로자 개인에 대한 집중교육과 함께 사업장 조직 전체에서 근로자의 건강증진을 위한 건전한 음주문화 조성 캠페인이나 조직문화 형성이 필요하다. 특히 본 연구결과 근로자의 위험음주 비율이 65.5%로 아주 높은 것으로

나타나 근로자의 음주문제를 예방하고 감소하기 위한 정책, 근로자를 위한 지지적 환경 구축, 근로자 대상 절주 프로그램 도입이 절실히 필요함을 시사하고 있다. 또한 근로자의 음주 문제에 대한 개입은 개인차원에서의 음주거절 효능감 강화 및 대처행위의 증진과 함께 직장 구성원 모두에 대한 조직적 차원에서의 건전한 음주문화 정착(Kweon, 2005)이 필요하다.

본 연구가 가지는 몇 가지 연구 제한점으로 첫째, 연구참여자들은 2개 지역에서 편의표집되었으므로 일반적인 근로자 전체를 대표한다고 보기는 어렵다. 둘째, 본 연구는 남성근로자만을 대상으로 하였는데, 제5차 국민건강영양조사결과 여성의 문제음주율이 12.9%로 높게 나타나 여성의 사회참여가 늘어남에 따라 여성근로자의 문제음주의 영향 요인 분석이 필요할 것이다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 문제음주의 영향요인으로 사업장의 근로환경 특성과 같은 사회적·조직적 변수를 추가한 지속적인 연구를 제안한다. 사업장의 회식문화나 음주규범, 최고 경영자의 음주태도와 같은 조직특성이 근로자의 음주문제와 관계가 있다고 알려지고 있으므로(Jekarl et al., 2010) 이에 대한 후속 연구를 제안한다.

둘째, 비록 여성의 음주비율과 횟수가 남성에 비해 낮다고 하나, 여성의 사회진출 증대와 함께 여성 문제음주의 비율이 증가하고 있음을 고려할 때 향후 여성 근로자의 음주동기, 음주거절 효능감, 직무 스트레스와 문제음주의 관계를 살펴보는 연구가 필요하다.

셋째, 본연구의 문제음주율은 다른 선행연구의 문제음주율보다 높게 나타났는데 그 요인 중의 하나로 가족의 동거여부가 영향을 미쳤을 것으로 생각되므로 추후 연구에서 근로자의 가족 동거여부와 가족기능을 파악하여 문제음주에 미치는 영향을 살펴보기를 제안한다.

넷째, 제조업 사업장 근로자의 절주 혹은 금주를 위한 프로그램 개발할 것을 제안한다.

REFERENCES

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. NY: W.H. Freeman and Company.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
- Cooper, M. L. (1994). Motivations for alcohol use among adoles-

- cents: Development and validation of a four-factor model. *Psychological Assessment*, 6(2), 117-128.
<http://dx.doi.org/10.1040-3590.6.2.117>
- Cox, M., & Klinger, E. (1988). A motivational model of alcohol use. *Journal of Abnormal Psychology*, 97, 168-180.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-843X.97.2.168>
- Jekarl, J., Kim, K. K., & Lee, J. T. (2010). Structural relationship between drinker's characteristics, work environment, and alcohol problems among employee. *Korean Association of Health and Medical Sociology*, 28, 5-31.
- Joe, K., Chai, S., Park, A., Lee, H., Shin, I., & Min, S. (2009). Optimum cut-off score for screening of hazardous drinking using the Korean version of Alcohol Use Disorder Identification Test (AUDIT-K). *Journal of Korean Academy of Addiction Psychiatry*, 13(1), 34-40.
- Joo, J. (2009). Korean culture of heavy drinking and directions on policy related to Alcoholism. *Journal of Public Welfare Administration*, 19(1), 73-115.
- Kim, H. G. (2007). A study on motivation for alcohol use and drinking behavior of employees by social pressure. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 16(2), 197-204.
- Kim, S. N. (2006). A study drinking motives, self-efficacy, drinking problem in male adults. *Journal of Korean Psychiatric and Mental Health Nursing*, 15(3), 270-280.
- Kim, S. W. (2009). The problem with binge drinking and industrial accidents employees. *The Korean Public Health Association*, 67, 48-51.
- Kim, J. S., Lee, J. K., & Chung, S. K. (2013). Meta-analysis of factors related to problem drinking. *Journal of Korean Alcohol Science*, 14(2), 1-18.
- Korea Center for Disease Control and Prevention. (2012). *2012 National Health Statistics: National Health and Nutrition Examination Survey 5th Year 3*. Retrieved November 25, 2014, from
http://www.cdc.go.kr/CDC/info/CdcKrInfo1001.jsp?menuIds=HOME001-MNU_1155-MNU1083-MNU1084&fid=3081&q_type=&q_value=&pageNum=31
- Kweon, G. Y. (2005). Factors influencing drinking of employees: Focus on the white collar employees. *Korean Journal of Social Welfare*, 57(2), 93-118.
- Lee, S. Y. (2006). Study on factors having effect on drinking behavior of office workers. *Journal of Korean Alcohol Science*, 7(2), 113-136.
- Lee, B. O., Lee, C. H., Lee, P. G., Choi, M. J., & Namkoong, K. (2000). Development of Korean version of alcohol use disorders identification test (AUDIT-K) Its reliability and validity. *Journal of Korean Academy Addiction Psychiatry*, 4(2), 83-92.
- Lee, J., & Choi, H. (2010). The effects of alcohol expectancies on alcohol-related problems among college students: Drinking refusal self-efficacy and binge drinking as a mediating factor. *Studies on Korean Youth*, 21(4), 229-246.
- Oh, S. W., Jung, K. T., & Park, J. Y. (2007). The association of health risks with absenteeism and presenteeism. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 19(4), 304-314.
- Oei, T. P., Hasking, P. A., & Young, R. M. (2005). Drinking Refusal Self-Efficacy Questionnaire-revised (DRSEQ-R): A new factor structure with confirmatory factor analysis. *Drug and Alcohol Dependence*, 78(3), 297-307.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2004.11.010>
- Oei, T. P., & Morawska, A. (2004). A cognitive model of binge drinking: The influence of alcohol expectancies and drinking refusal self-efficacy. *Addictive Behaviors*, 29(1), 159-179. [http://dx.doi.org/10.1016/S0306-4603\(03\)00076-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0306-4603(03)00076-5)
- Park, H. J. (2013). *Factor influencing health-related life quality of the male worker among commuter couples*. Unpublished master's thesis, Kwangju Women's University, Gwangju.
- Park, J. H., Lee, M. K., & Jang, Y. E. (2010). A study on the effect of stress of employees to depression: Moderating effect of quantities and frequencies of drinking. *Journal of Korean Alcohol Science*, 11(1), 1-14.
- Ryu, J. S., Kang, K. H., & Lee, J. H. (2011). Factors of problem drinking among Korean adults. *Journal of Alcohol Science*, 12(1), 29-42.
- Shin, H. U. (1999). The relationship between drinking motives and drinking problems. *Korean Journal of Psychology: Social Issues*, 5(1), 93-109.
- Shin, W. W. (2010). A study on the influence of psychological vulnerability factors on alcohol problems: Focus on the mediating effect of drinking motives. *Annals of Social Science*, 21(3), 81-105.
- Shin, H. U., & Han, S. Y. (1999). A preliminary study for developing drinking motives scale. *Korean Journal of Psychology: Social Issues*, 5(1), 77-92.
- Shin, W. W., & Yoo, C. Y. (2007). The effect of drinking motives on alcohol problem: Focusing on adult population in a community. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 35, 363-387.
- Tak, Y. R., An, J. Y., & Woo, H. Y. (2008). The reliability and validity of a Drinking Refusal Self-Efficacy Questionnaire-Revised (DRSEQ-R) in Korean college students. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(2), 344-352.
- Yang, J. S. (2012). *Korean drinking culture, and family*. Gyeong-gido: Gyeonggido Family & Women's Research Institute.
- Yoo, I. Y., Choi, J. Y., & Jung, M. H. (2004). Level of problem drinking, health status and perception of need for moderate drinking by male blue-collar workers in steel factory. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 16(4), 467-474.