

직장인 음주와 직무수행과의 관계 Employee Drinking and Work Performance

김혜련*, 박수경**, 이은진***

서울여자대학교 사회복지학과*, 대진대학교 사회복지학과**, 노원구정신건강증진센터***

Hae-Ryun Kim(haeryun@swu.ac.kr)*, Soo-Kyung Park(parksk@daejin.ac.kr)**,
Eun-Jin Lee(nwmceunjin@hanmail.net)***

요약

지금까지 우리나라의 직장인 음주 연구들은 '근무시간 외 음주'에 초점을 두었기 때문에 '근무시간 중 음주'와 직무수행과의 관계는 잘 알려지지 않았다. 본 연구에서는 직장인 음주에 '근무시간 외 음주' 뿐만 아니라 '근무시간 중 음주'에도 주목하고 직무수행과의 관계를 분석하고자 하였다. 본 연구의 대상자는 서울 N구의 보건복지 관련기관 종사자 577명이다. 연구결과, 지난 한 달 동안 근무시간 중에 음주를 한 경험이 있다고 응답한 경우는 전체 대상자의 49.3%였고, 대부분(48.2%)이 음주회식을 한 것으로 나타났다. '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'와 직무수행 간의 관계를 살펴본 결과, '근무시간 중 음주'는 '결근하였다'와 '직장에서 몸을 다쳤다'는 문항을 제외한 모든 직무수행 문항과 유의미한 관계를 보인 반면 '근무시간 외 음주'는 직무수행 문항들 중에서 '일을 잘 하지 못했다'라는 문항하고만 관계를 보이는 것으로 나타났다. 한편 인구사회학적 요인, '근무시간 중 음주', '근무시간 외 음주' 모두를 함께 독립변수로 투입하여 회귀분석을 한 결과, 남성과 건강상태, 직무기간, '근무시간 중 음주'가 직무수행과 관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장인 음주에서 특히 '근무시간 중 음주'가 직무수행에 부정적인 영향을 미치고 있으며 '근무시간 중 음주'의 대부분을 차지하는 음주회식에 대한 보다 면밀한 관심이 필요함을 보여준다.

■ 중심어 : | 직장인음주 | 직무수행 |

Abstract

Previous studies related to drinking problems among Korean employees has focused on not 'drinking on the job' but 'drinking off the job'. Thus, little is known about the relationships between 'drinking on the job' and work performance among employees in Korea.

The purpose of this study is to examine the relationships between alcohol use including 'drinking on the job' and 'drinking off the job' and work performance among 577 employees working at the health or welfare related agencies in N-gu of Seoul. Analyses were conducted using univariate analyses and multiple regression to examine which alcohol use factors were associated with work performance among employees. As for alcohol use, 49.3% of participants reported 'drinking on the job' in the past 30 days and 48.2% of participants reported 'drinking in a company dinner' in the past 30 days.

Univariate analyses on the relationships between alcohol use including 'drinking on the job' and 'drinking off the job' and 'work performance' showed 'drinking on the job' was associated with all work performance items except 'being absent' and 'being hurted' were not associated with work performance. Meanwhile, 'drinking off the job' was related to only 'did not do the job well'. Multiple regression analyses demonstrated that gender, subjective health status, service period, and 'drinking on the job'. These findings suggested that there is a need to more concerns about 'drinking on the job', especially 'drinking in a company dinner' among employees in Korea.

■ keyword : | Employee Drinking | Work Performance |

* 이 논문은 2015학년도 서울여자대학교 교내학술특별연구비의 지원을 받았음.

접수일자 : 2015년 04월 23일

수정일자 : 2015년 07월 27일

심사완료일 : 2015년 07월 27일

교신저자 : 박수경, e-mail : parksk@daejin.ac.kr

I. 서론

직장인 음주(employee alcohol use)는 '근무시간 중 음주(drinking on the job)'와 '근무시간 외 음주(drinking off the job)'를 포함하는 개념이다[18]. 사실 '근무시간 중 음주'에 대해 부정적으로 생각하게 된 것은 그리 오래된 일이 아니다. 이전에는 '근무시간 중 음주'는 생산성을 높이고, 고용인의 안녕에 도움이 된다고 생각하여, 고용주가 '근무시간 중 음주'를 장려하기도 하였다[22]. 우리나라에서도 농부들은 농사일을 하는 도중에 새참으로 막걸리를 마셨으며, 그 풍습이 지금도 남아서 육체노동을 하는 근로자들은 작업의 피로를 잊기 위해서 일을 하는 중간에 술을 마시기도 한다[6]. 실제로, 제조업 직장인을 대상으로 한 연구에서 대상자의 13-15% 정도가 점심시간을 포함하여 근무시간 중에 음주를 한 경험이 있었고[3], 남성은 45.3%, 여성은 24%가 지난 1년 동안 근무시간 중에 음주를 한 경험이 있다고 답하였다. 직종별로는 서비스업이 지난 1년 동안 근무시간 중에 음주를 한 경험이 18.3%로 가장 높았고, 그 다음으로 건설업(14.5%), 금융업(7.5%)의 순서로 나타났다[1].

많은 연구자들이 직장인 음주에 주목하는 이유 중 하나는 직장인 음주가 직장의 생산성을 감소시키고 업무 능력을 저하시키는 것과 밀접한 관련이 있기 때문이다[8][11-13][23][20]. 10개 사업장 직장인들을 대상으로 한 연구에서, 대상자의 11.1%는 음주로 인하여 직장에 늦게 출근하였으며, 4.5%는 결근을 하였고, 47.3%는 숙취로 인하여 일에 대한 집중도가 떨어졌다고 보고하였다. 또한 대상자의 31.1%는 직장 일을 제시간에 마치지 못하고 일이 지체되었다고 하였으며, 9%는 기계작동과 관련하여 사고를 경험하였고, 3.3%는 직장에서 조퇴한 경험이 있는 것으로 나타났다[7]. 음주를 한 경우 그 다음날 업무에 집중하기를 힘들어 하였으며, 과음으로 직장에서 졸은 적이 있으며, 업무상 실수도 경험한 것으로 보고되었다. 이와 같이 직장인 음주는 직무수행에 부정적인 영향을 미치는 주요 요인이다.

그런데, 흥미로운 점은 직장인 음주에 관한 연구들을 보면 대체로 '근무시간 중 음주'는 포함하지 않고 '근무시간 외 음주'만을 다루는 경향이 있다[15]. 과거 '근무

시간 중 음주'를 장려한 적도 있었지만[22], 지금은 '근무시간 중 음주'를 사회 각 층에서 우려하는 사회문제로 인식하고 있다. 특히 문제가 되고 있는 대표적인 '근무시간 중 음주'의 예는 낫술과 직장회식이다[12][26-28]. 실제로 우리나라 직장인들은 가족이나 친구들과의 사적인 음주보다는 직장 상사나 동료와의 회식, 고객접대 등으로 인한 음주가 더 빈번한 것으로 나타났다[5]. 따라서 직장인 음주를 연구할 때에는 '근무시간 외 음주'뿐만 아니라 '근무시간 중 음주'도 포함시키는 것이 타당하다고 생각된다. 이에 본 연구에서는 직장인 음주를 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주' 모두를 포함하여 직장인 음주와 직무수행과의 관계를 살펴보고자 하였다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1: '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'로 이루어지는 직장인 음주 실태는 어떠한가?

연구문제 2: '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'는 직무수행과 관계가 있는가?

연구문제 3: 인구사회학적 요인들을 통제된 상태에서, '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'는 직무수행과 관계가 있는가?

II. 이론적 배경

1. 직장인 음주의 개념 정의와 이론

일반적으로 직장인 음주는 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'로 구분할 수 있다[17]. '근무시간 중 음주'는 직장에서 근무 중(drinking during work) 혹은 근무하기 바로 전(drinking before work)에 음주를 하는 것으로 정의되고 있다[13][18][20]. '근무시간 외 음주'는 전반적인 음주(overall drinking) 혹은 평상시 음주(usual drinking)라는 용어로 대체되어 사용되기도 한다[13][21]. '근무시간 중 음주'가 직장에서 그리고 근무시간 동안에 이루어진다면, '근무시간 외 음주'는 대부분이 직장 밖에서 그리고 근무 시간 외에 이루어진다[16][17]. 지금까지 대다수 직장인 음주 연구들에서는 '근무시간 중 음주'를 포함하지 않고 '근무시간 외 음주'

만을 다루는 경향이 있었다[15]. 그러나 본 연구에서는 직장인 음주를 '근무시간 외 음주'와 '근무시간 중 음주' 모두를 포함한 개념으로 보았다.

사실 우리나라 직장인 음주 연구에서 '근무시간 외 음주'뿐만 아니라 '근무시간 중 음주'를 포함시켜야 하는 이유를 살펴볼 필요가 있다. 우리나라 직장인의 음주패턴은 서구의 음주패턴과는 다를 수 있다. 따라서 서구에서 개발된 이론과 모델은 우리나라 사람들의 음주패턴을 이해하는 데에 충분하지 않다. 우리나라 직장인 음주를 생각할 때에 우리나라에서만 독특하게 나타나고 있는 직장 음주문화에 대하여 관심을 가질 필요가 있다[29]. 그 한 예가 직장회식이다. 서구와 비교하여 우리나라는 직장 상사나 동료들과 음주가 동반되는 회식을 하고, 고객 접대 차원에서 술을 많이 마신다[6][12][33]. 음주가 동반되는 직장회식은 정보의 교환이 이루어지는 중요한 자리이기도 하다[29]. 우리나라에서는 음주가 동반되는 직장회식을 근무의 연장으로 보며, 직장에서도 회식을 장려하고, 필요한 경비를 지원하기도 한다[7][34]. 실제로 직장회식과 관련된 사고는 산재로 처리되기도 한다[4]. 따라서 본 연구에서는 음주회식을 '근무시간 중 음주'에 포함시켰다.

음주회식이나 낯술을 포함하는 '근무시간 중 음주'가 일어나는 이유는 사회적 통제 모델(social control model)에 의해 설명된다. 이 이론에 따르면, 직장환경이 '근무시간 중 음주'에 대한 수퍼비전과 '근무시간 중 음주'를 통제할 수 있는 공식적인 구조가 결여되어 있을 때 직장인들이 과음할 수 있다고 주장한다[31]. 사회적 통제는 공식적 사회적 통제와 비공식적 사회적 통제로 구분하여 생각해 볼 수 있다. 공식적 사회적 통제는 직장에 술을 가지고 오는 것, 직장에서 술을 마시는 것, 직장에서 만취하는 것 등에 관한 문서화된 정책을 포함한다. 문서화된 정책에는 고용인이 규칙을 어겼을 때에 훈육하는 절차와 알코올 의존 고용인을 돕기 위한 치료 절차 등을 담고 있다.

반면에 비공식적 사회적 통제는 알코올 사용에 영향을 미치고, 구체적인 직장관련 환경에서의 음주행위에 대한 가치, 태도, 기대 등을 포함한다. 여기에서 기대는 특정한 직업하위집단이나 직업 상황 등에 제한되며, 조

직의 공식적인 알코올 정책과 일관성을 가지거나 가지지 않을 수도 있다. 예를 들면, 건설회사의 경우 '근무시간 중 음주'는 직장 알코올 정책을 위반하는 것이지만, 벽돌을 나르는 인부들 사이에서는 금요일 오후에 편안한 기분에서 취할 수 있는 행동으로 수용될 수 있다[32].

사회적 통제모델 관점에서 보면, 우리나라 사업장은 공식적인 사회적 통제가 거의 이루어지지 않는 것으로 보이며, 가치와 태도, 기대 등으로 이루어지는 비공식적 통제 또한 '근무시간 중 음주'에 허용적인 부분도 보인다. 실제로, 우리나라 대부분의 사업장에서는 작업 중에 근로자들이 음주를 하는 것에 대하여 매우 관대한 편이며[11], 우리나라 회사들 중 음주관련 규정을 가지고 있는 경우는 20% 정도에 불과하여[10] '근무시간 중 음주'에 대한 대책이 미흡한 수준이다.

'근무시간 외 음주'에만 국한시켜 이론을 논의한 연구들을 찾기는 어렵지만, 직장인 음주에 대해 직장인들이 직무 스트레스를 감소시키기 위한 목적으로 음주를 한다는 긴장감소 가설과 직장인들이 음주에 대한 긍정적인 기대와 인식으로 술을 마신다는 사회학습이론 등이 있다[35].

2. 직장인 음주와 직무수행

우리가 직장인 음주에 관심을 가지는 가장 중요한 이유는 직장인 음주가 직무수행과 밀접한 관련이 있기 때문이다. 일반적으로 알코올 관련문제(alcohol related problems)의 예로 직장인의 경우에는 직무수행과의 관계에 대한 관심이 많은 편이며, 일반 성인들의 경우에는 음주운전, 가정폭력 등과의 관련성에도 관심이 많다. 공중보건(public health) 관점에 따르면, 보통 알코올 의존자들이 알코올 관련 문제를 많이 가지고 있을 것이라고 생각하지만 많은 알코올 관련 문제들은 알코올 의존자가 아닌 문제음주자들에게서 나타난다고 한다[30]. 따라서 본 연구는 임상샘플이 아닌 지역사회 샘플을 가지고 직장인 음주와 직무수행과의 관계를 알아보고 이를 토대로 예방프로그램 개발의 실증적 근거로 삼고자 하였다.

이미 외국의 많은 연구자들은 직장인 음주와 직무수

행의 관계에 대하여 관심을 가져왔다[13][14][21]. Blum, Romam, and Martin(1993)은 '근무시간 외 음주'와 직무수행과의 관계를 살펴본 결과, 직장인의 자기보고에서는 '근무시간 외 음주'는 직무수행과 아무런 관계를 보이지 않는 반면 동료의 보고에서는 '근무시간 외 음주'가 증가할수록 직무수행에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Ames, Grube, Moor(1997)는 Frone(2003)이 설정한 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주' 모두를 다루면서, 직무수행과의 관계를 살펴보았다. Ames, Grube, Moor(1997)는 '근무시간 중 음주'를 직장관련 음주(work-related drinking)란 명칭으로, ① 지난 1년 동안에 근무시간에 적어도 술 한 잔을 마신 경험이 몇 번 있는가?, ② 직장에서 술을 마실 때에 보통 몇 잔을 마시는가?, ③ 지난 1년 동안에 직장에 가기 1시간 내에 4잔 이상의 술을 마신 적이 몇 번 있는가? 등의 3문항으로 질문하였다. 또한 Ames, Grube, Moor(1997)는 '근무시간 외 음주'를 '전반적인 음주'와 '평상시 음주'란 두 가지 명칭을 사용하면서, 지난 1년 동안에 보통 몇 번 술을 마시며, 술을 마실 때에는 몇 잔을 마시는지 조사한 결과, 직무수행 문항인 '결근은 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'와 아무런 관계를 보이지 않았다. 그리고 다른 직무수행 문항인 '과업 달성'과 동료와의 관계에서의 어려움은 '근무시간 중 음주' 중에 ③ 지난 1년 동안에 직장에 가기 1시간 내에 4잔 이상의 술을 마신 적이 몇 번 있는가?를 질문한 내용은 직장에서의 숙취상태(hangover)와 관계가 있는 것으로 나타났다. 반면에 '근무시간 외 음주'는 결근이나 과업달성이나 동료와의 관계에서의 어려움과는 아무런 관계가 없는 것으로 나타났다.

Mangione, Howland, Amick, Cote(1999) 등은 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주' 모두가 직무수행에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고하였다. Mangione, Howland, Amick, Cote(1999) 등은 '근무시간 중 음주'를 지난 한 달 동안에 6가지 직장 관련 상황(work-related situations)에서의 음주여부로 질문하였다. 여기에서 6가지 직장 관련 상황들로 ① 직장에 가기 2시간 내, ② 점심시간, ③ 직장에서 휴식시간, ④ 직장에서 일을 하는 중, ⑤ 회사가 후원하는 모임, ⑥ 회사

차를 운전하기 전 등을 제시하였다. Mangione, Howland, Amick, Cote(1999) 등은 '근무시간 외 음주'를 Blum, Romam, and Martin(1993)과 동일하게 평균 일일 알코올 소비량으로 조사하였다.

Blum, Romam, and Martin(1993)의 연구에서는 평균 일일 알코올 소비량과 직무수행은 아무런 관계가 없는 것으로 나타났으며, Mangione, Howland, Amick, Cote(1999)의 연구에서도 총 직무수행문제 값에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구들을 보면, 연구자들에 따라 '근무시간 중 음주'를 약간씩 다르게 측정하고 있으며, '근무시간 외 음주'를 동일한 방식으로 측정했을 때에도 직무수행과의 관계는 다르게 나타나고 있다. 또한 주목할 점은 '근무시간 외 음주'는 평균 일일 음주량과 같은 음주량으로 측정하는 것에 반하여 '근무시간 중 음주'는 음주 여부로 질문하는 경향이 있음을 알 수 있다.

한편 우리나라에서 직장인 음주와 직무수행과의 관계를 다룬 연구들은 많지 않다[10][24][33]. 김용석(2003)은 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'를 직장인 음주로 정의하면서, 직무수행과의 관계를 살펴보았다. 하지만 김용석(2003)은 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'를 직장동료의 시각에서 질문하여 직무수행과의 관계를 살펴보았기 때문에 직장인이 실제로 소비한 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'와 직무수행과의 관계를 알 수가 없었다. 장승욱(2006)은 '근무시간 외 음주'로 음주빈도를 보았다. 그리고 '근무시간 중 음주'에 해당되는 음주회식을 회식 10번 정도에 술을 마시는 회수로 보았으며, 이를 직장음주문화의 한 차원으로 보았다. 장승욱(2006)의 연구결과에서는 음주빈도와 음주회식이 포함된 직장음주문화는 결근, 지각, 조퇴 등의 직무수행 문제와 관계가 있는 것으로 나타났다.

제갈정 외(2010)의 연구에서는 '근무시간 중 음주'에 대한 동료의 인식과 직무수행과의 관계를 살펴보았다. 이처럼 국내 연구들은 '근무시간 중 음주'에 대한 직장동료의 인식과 직무수행과의 관계를 살펴보았으며, 음주회식과 같은 '근무시간 중 음주' 또한 직장음주문화의 한 차원으로 봄으로써, 자기보고된 '근무시간 중 음

주'와 '근무시간 외 음주'를 모두 포함하여 직무수행과의 관계를 분석한 시도는 없었다.

이상은 직장인 음주와 직무수행의 관계에 관하여 살펴보았다. 직장인 음주 이외에 직장인의 직무수행에 영향을 미치는 요인들로 인사사회학적 특성도 살펴볼 필요가 있다. Ames, Grube, Moore(1997) 등에 의하면, 여성은 남성에 비하여 직장에 결근을 할 위험이 적으며, 나이가 많은 직장인은 나이가 적은 직장인에 비하여 직장에서의 과업을 달성하거나 동료와의 관계에서 어려움을 가질 위험이 덜 한 것으로 나타났다. Mangione, Howland, Amick, Cote(1999)의 연구에서도 연령이 높아질수록 그리고 여성일수록 직무수행 문제를 덜 가지는 것으로 나타났다. 또한 신체가 건강하고, 자신의 직업에 대하여 만족하고, 직무기간이 오래될수록 직무수행문제도 덜 한 것으로 나타났다. 이상의 연구결과들을 보면 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'를 포함하는 직장인 음주 변수 이외에도 성별, 연령, 건강상태, 직업만족, 직무기간 등의 인사사회학적 특성들이 직장인의 직무수행과 관련이 있을 것으로 보인다.

III. 연구방법

1. 연구대상자

본 연구는 서울지역의 자치구인 N구에 위치한 보건·복지 관련기관 종사자들을 조사대상으로 하였다. 연구진은 N구청 자료의 구분에 따라 설문에 동의한 종합사회복지관 8개소, 자활후견기관 3개소, 장애인복지시설 11개소, 노인복지시설 2개소, 아동청소년복지시설 17개소, 구청 및 보건소, 경찰서, 교육청 각 1개소, 동주민센터 19개소, 학교 11개소, 정신보건시설 7개소, 건강관련시설 2개소, 가족 및 여성관련시설 2개소, 시민단체 5개소 등 총 91개 기관을 설문조사기관으로 선정하여 진행하였다.

연구진은 각 기관의 행정책임자에게 연구의 목적과 설문내용, 설문결과에 대한 익명성을 설명한 후 구두로 설문에 동의한 각 기관에 설문지를 배포하였다. 기관 행정책임자는 기관 실무자에게 연구목적 및 조사내용 등을 설명하였고 본 연구목적에 동참하기를 수락한 실무자 596명에게 설문지를 개별 배포하여 자기기입식

방법으로 설문지를 작성하도록 하였고, 연구진이 각 기관을 방문하여 회수하였다. 조사기간은 2010년 8월 6일부터 9월 10일까지였다. 최종적으로 590부의 설문지가 회수되었으나 불성실한 응답 등으로 13부를 제외하고 나머지 577부를 분석하였다.

2. 측정도구

2.1 직무수행

직무수행을 측정하기 위하여 Mangione 등(1999)이 사용한 직무수행 척도를 사용하였다. 직무수행은 직장에서의 문제에 관한 6가지 질문에 대한 응답을 합한 것으로 측정되었다. 직무수행 척도의 구체적인 문항 내용 들로는 '결근하였다', '일을 잘 하지 못했다', '직장에 늦게 출근하거나 일찍 퇴근하였다', '원래 계획된 일을 다 하지 못하였다', '동료와 언쟁을 하였다' 등으로, 이러한 일들이 지난 1년 동안 어느 정도 일어났는지 응답하도록 하였다. 응답범주는 '전혀 없었다', '1-2번', '3-5번', '6번 이상' 등으로 설정되었다. '전혀 없었다'는 0점, '1-2번'은 1.5점, '3-5번'은 4점, '6번 이상'은 6점으로 코딩되었다. 점수가 높을수록, 직무수행에서 문제가 많다는 것을 의미한다.

2.2 '근무시간 중 음주'

'근무시간 중 음주'를 측정하기 위하여 drinking on the job 척도(Mangione, Howland, Amick, Cote, 1999)를 사용하였다. drinking on the job 척도는 6가지 직장 과 관련된 상황(work-related situations)에서 술을 마셨는지를 질문하도록 되어 있다. 그리하여 지난 한 달 동안에 ① 직장에 가기 2시간 내에 술을 마셨다, ② 직장에서 점심식사 시간 동안에 술을 마셨다, ③ 직장에서 휴식시간에 술을 마셨다, ④ 직장에서 일을 하는 중에 술을 마셨다, ⑤ 직장 회식에서 술을 마셨다, ⑥ 회사차를 운전하기 전에 술을 마셨다 등의 6문항에 '예'와 '아니오'로 응답하도록 하였다. 지난 한 달 동안에 술을 마시지 않았으면 '아니오'에 해당한다고 명시하였다.

⑤ 직장 회식에서 술을 마셨다 문항은 원문에서는 "회사가 후원하는 모임(company sponsored even)에서 술을 마셨다"인데, 우리 직장문화에 맞게 '직장회식에서

서 술을 마셨다'로 번역하였다. 직장회식은 가족이나 친구 등과의 사적인 음주가 아니라 업무의 연장이며[7], 실제로 직장회식에서의 비용은 회사가 지원하고 있다[36]. 직장회식을 연구한 다른 연구에서도 알코올 음료가 포함되는 회사가 지원하는 리셉션(company sponsored receptions)의 빈도(Yang, Yang, Kawachi, 2001)를 음주회식 빈도로 간주하여서[8][10], "회사가 후원하는 모임(company sponsored even)에서 술을 마셨다" 문장을 '직장회식에서 술을 마셨다'로 번역한 것은 적절하다고 보았다. 따라서 '근무시간 중 음주'의 계산은 6가지 하위문항에 각기 '예'라고 응답한 경우에는 1점을 부여하고, '아니오'라고 응답한 경우에는 0점을 부여하였다. 그리하여 6가지 문항의 총점을 '근무시간 중 음주'로 보았다.

2.3 '근무시간 외 음주'

'근무시간 외 음주'는 지난 한 달 동안에 몇 잔의 술을 마셨는지를 질문하여 이를 30일로 나누어, Mangione, Howland, Amick, Cote(1999)의 경우처럼 평균 일일 알코올 소비량으로 보았다.

2.4 인구사회학적 특성

성별로 남성은 1점, 여성은 0점을 부여하였다. 결혼한 경우에는 1점, 결혼을 하지 않은 경우에는 0점을 부여하여 결혼지위를 측정하였다. 주관적인 경제적 상태는 '하'에서 '상'으로, 점수가 높을수록 주관적으로 인식하는 경제적 상태가 좋은 것으로 보았다. 건강상태는 '귀하의 건강상태는 어떠합니까?'라고 질문하여, '매우 좋지 않다'에서 '매우 좋다'로 5점 척도로, 점수가 높을수록 자신의 건강상태를 좋게 인식하고 있다고 볼 수 있다. 직무기간은 귀하의 현 직종에 종사한 기간은 어느 정도입니까?라고 질문하여 개월 수로 계산하였다. 직업만족은 '전혀 만족하지 않는다'에 1점, '매우 만족한다'에 5점으로, 점수가 높을수록 자신의 직업에 대하여 만족하는 것으로 해석할 수 있다.

3. 통계방법

연구대상자의 인구사회학적 특성은 빈도와 퍼센트, 평균과 표준편차를 알아보는 빈도분석과 기술통계 방

법을 사용하였다. 연구문제를 해결하기 위하여 빈도분석, 기술통계, 단순상관관계, 중다회귀분석 등의 통계방법을 사용하였다.

본 연구에서 관심을 가지는 대상자들은 음주를 하는 직장인이다. 직장인 음주는 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'로 구분할 수 있다[17]. '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주' 중 어느 것이 직무수행에 영향을 미칠 수 있는지도 살펴볼 필요가 있다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 특성

본 연구의 대상자는 남성이 33.6%(188명), 여성이 66.4%(372명)로, 여성이 남성의 2배 정도로 나타났다. 음주문화와 관련하여 여성의 비율이 3분의 2를 넘어서 여성중심 직장이라고 볼 수 있다. 즉, 직장문화가 음주를 부추기는 남성중심 직장문화가 형성되어 있지는 않다는 의미이다[11]. 대상자의 반 이상이 현재 결혼생활을 하고 있으며(56.6%, 317명), 나머지 반 정도는 미혼인 것으로 나타났다(42.0%, 235명). 교육수준은 연구대상자의 3분의 2정도가 대졸(68.5%, 383명)이었고, 대학원졸은 16.1%(90명)이었으며, 전문대 졸은 10.9%(61명), 고졸은 4.5%(25명)인 것으로 나타났다. 자신의 경제적 상태가 '하'라고 인식한 경우는 6.4%(36명), '중하'라고 인식한 연구대상자는 26.3%(147명), '중상'이라고 인식한 경우는 14.8%인 83명, '상'이라고 인식한 경우는 .5%(3명)로 나타나, 대부분의 연구대상자들은 자신의 경제적 상태를 '중'정도로 인식한 것으로 나타났다(51.9%, 290명).

연령은 20대가 33.5%(158명), 30대가 34.4%(162명), 40대가 20.6%(97명), 50대가 11.0%(62명), 60대가 .4%(2명)로 나타나 전체 대상자의 68%가량이 20대와 30대인 것으로 나타났다. 대상자의 평균 연령은 35.6세로 젊은 층이라고 볼 수 있다. 연구대상자의 86.3%(492명)가 술을 마시는 음주자인 것으로 나타났다. 음주자의 근거는 '지금까지 술을 마셔본 적이 있습니까?' 질문에 '예'라고 응답한 경우에 해당하는 사람이다. 나머지 78명(13.7%)은 지금까지 술을 마시지 않는 비음주자라고 보고하였

다. 그리하여 비음주자는 이후의 분석에서는 제외되었다.

대상자들의 신체건강을 묻는 척도에서는 평균 3.65, 표준편차 .74를 보여, 연구대상자들은 자신의 건강에 대하여 보통 '그저 그렇다'라고 생각하는 것으로 나타났다. 대상자들의 직무기간은 평균 3.65년이며, 표준편차는 .94를 보여 현 직종에 종사한 기간이 길지 않은 것으로 알 수 있다. 자신의 직업에 대한 만족도는 평균 3.8297, 표준편차 .94018을 보여 대상자들은 자신의 직업에 대하여 평균적으로 '약간 만족한다' 수준에 약간 모자라는 정도인 것으로 나타났다[표 1].

표 1. 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 관련변수들의 특성

		n	%	평균	표준 편차
성별	여성	372	66.4		
	남성	188	33.6		
결혼지위	기혼	317	56.6		
	미혼	235	42.0		
	기타	8	1.4		
교육수준	고졸	25	4.5		
	전문대졸	61	10.9		
	대졸	383	68.5		
	대학원졸 이상	90	16.1		
경제적상태	하	36	6.4		
	중하	147	26.3		
	중	290	51.9		
	중상	83	14.8		
	상	3	.5		
연령	20세-29세	158	33.5	35.6025	9.54575
	30세-39세	162	34.4		
	40세-49세	97	20.6		
	50세-59세	62	11.0		
	60세 이상	2	.4		
음주자 지위	음주자	492	86.3		
	비음주자	78	13.7		
건강상태 (n=477)				3.6562	.74981
직무기간 (n=474)				3.6562	.94018
직무만족				3.8297	.94018

2. 직장인 음주 실태

본 연구의 첫 번째 연구문제인 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'로 이루어지는 직장인 음주 실태를 알아보았다. 지난 한 달 동안에 근무시간 중에 음주를 한 경험이 있다고 응답한 경우는 전체 대상자의 49.3%(241명)로 나타났다. '근무시간 중 음주'를 문항별로 자세히 살펴보면, 대상자 중에 1.0%(5명)는 지난 한 달 동안에 직장에 가기 2시간 내에 술을 마셨다고 보고하였다. 대상자들 중의 2.0%(10명)은 지난 한 달 동안에 직장에서 점심식사 시간 동안에 술을 마셨다고 보고

하였다. 휴식시간 동안에 술을 마셨다고 보고한 대상자들은 전체의 .2%(1명)이었으며, 직장에서 일을 하는 중에 술을 마신 경우는 전체 대상자의 .2%(1명)로 나타났다.

여기에서 직장에서 점심식사 시간 동안에 술을 마신 경우는 직장인의 낮술에 대하여 수용적인 음주문화와 관련이 있다고 생각된다. 사업장의 경우 낮술로 인한 추락사로 사망에까지 이르는 사례가 보고되는 만큼, 낮술은 밤술에 비하여 취하는 정도가 훨씬 강하여 매우 위험하다고 전문가들은 낮술의 위험성에 대하여 경고하고 있다[6]. 그리고 대상자 중의 .4%(2명)는 회사차를 운전하기 전에 술을 마신 경험이 있다고 보고하고 있어서 이에 대한 주의가 요구된다.

더욱 더 주목할 부분은 직장회식이다. 직장회식에서 술을 마신 경우는 전체 대상자의 거의 반에 해당하는 48.2%(236명)로 '근무시간 중 음주' 경험을 거의 대표한다고 볼 수 있다. 직장회식은 과음으로 이어지기 쉽다. 실제로 회식에서의 과음으로 만취하는 바람에 사고가 발생하여 이를 업무상 재해로 인정한 사례들이 있다[4].

'근무시간 중 음주'는 각 문항에 '예'인 경우에 1점, '아니오'에는 0점을 부여하여 총 점수가 0점에서 6점의 범위를 보이는데 본 연구에서는 평균 .5194, 표준편차 .56188을 보였다. '근무시간 외 음주'의 경우에는 대상자들은 지난 한 달 동안에 일일평균 .3065잔의 술을 마셨으며 표준편차는 .7577로 나타났다[표 2].

표 2. 직장인 음주 실태

직장인 음주	n	% (빈도)	평균 (표준편차)
'근무시간 중 음주'			
직장에 가기 2시간 내에 술을 마셨다	491	1.0(5)	
직장에서 점심식사 시간 동안에 술을 마셨다.	491	2.0 (10)	
직장에서 휴식시간에 술을 마셨다.	492	.2(1)	
직장에서 일을 하는 중에 술을 마셨다.	490	.2(1)	
직장회식에서 술을 마셨다	490	48.2 (236)	
회사차를 운전하기 전에 술을 마셨다.	490	.4(2)	
total	489	49.3 (241)	
총 점수	489		.5184 (.56188)
'근무시간 외 음주'	447		.3065 (.75779)

3. 직장인 음주와 직무수행과의 관계

연구문제 2 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'는 직무수행과 관계가 있는가?를 살펴보기 위하여 직장인 음주와 직무수행을 구성하는 항목들과의 단일변인통계분석을 실시하였다. '근무시간 중 음주' 여부와 직무수행과의 관계에서 직장에서 몸을 다쳤다의 직무수행 문항의 경우를 제외한 모든 문항에서 '근무시간 중 음주'를 한 대상자들은 '근무시간 중 음주'를 하지 않은 대상자들에 비하여 평균적으로 더 많은 직무수행에서의 문제를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다. '근무시간 중 음주'와 직무수행과의 관계에서는 모든 직무수행 문항과 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. '근무시간 외 음주'와 직무수행과의 관계에서는 직무수행 문항 중 직장에서 일을 잘하지 못했다는 문항만 통계적으로 유의미한 관계를 보였다 [표 3].

표 3. 직장인 음주와 직무수행과의 관계

직무수행 문제	'근무시간 중 음주'			'근무시간 외 음주'
	예	아니오	t	
직무수행 전체	3.15	1.95	3.54***	.06
결근하였다.	.17	.08	1.96	.07
일을 잘하지 못했다.	.84	.46	3.64***	.13**
직장에 늦게 출근하거나 일찍 퇴근하였다.	.61	.37	2.36*	.00
원래 계획된 일을 다하지 못하였다.	1.02	.75	2.16*	.04
동료와 언쟁을 했다.	.38	.21	2.38*	-.02
직장에서 몸을 다쳤다.	.13	.08	1.20	-.00

'근무시간 중 음주' 여부에 따라 직무수행 문제를 최소한 1번 이상 경험한 경우와 경험하지 않은 경우에서 차이를 보이는지를 알아보았다. 그 결과, '근무시간 중 음주'는 직장에서 몸을 다치는 문항과 결근을 한 문항을 제외한 일을 잘 하지 못하고, 직장에 늦게 출근하거나 일찍 퇴근하고, 원래 계획된 일을 다 하지 못하고, 동료와 언쟁을 하는 등의 직무수행 문제와 관계가 있는 것으로 나타났다[표 4].

직무수행 문제를 1번 이상 경험한 대상자들에 한하여, '근무시간 중 음주'를 한 대상자들과 '근무시간 중 음주'를 하지 않은 대상자들 간에 직무수행 문항별 비

율을 막대그래프로 비교하여 보았다[그림 1]. 시각적으로 보았을 때에도 '직장에서 몸을 다쳤다'는 직무수행에서의 문제 외에는 '근무시간 중 음주'를 한 대상자들은 '근무시간 중 음주'를 하지 않은 대상자들에 비하여 1번 이상 직무수행 문제를 경험한 경우가 뚜렷하게 많은 것을 알 수 있다.

표 4. '근무시간 중 음주'와 직무수행문제 유무의 관계 (%)

직무수행 문제	%(n)	근무시간 중 음주		X ²
		유	무	
결근하였다	있다	7.2 (35)	10.4 (25)	7.40**
	없다	92.8 (454)	89.6 (216)	
일을 잘하지 못했다	있다	32.1 (157)	41.9 (101)	20.95***
	없다	67.9 (332)	58.1 (140)	
직장에 늦게 출근하거나 일찍 퇴근하였다	있다	21.9 (107)	27.0 (65)	7.20**
	없다	78.1 (382)	73.0 (176)	
원래 계획된 일을 다하지 못하였다	있다	40.5 (198)	49.0 (118)	14.12**
	없다	59.5 (291)	51.0 (123)	
동료와 언쟁을 했다	있다	16.2 (79)	20.3 (49)	6.12**
	없다	83.8 (410)	79.7 (192)	
직장에서 몸을 다쳤다	있다	6.1 (30)	7.5 (18)	1.47
	없다	93.9 (459)	92.5 (236)	

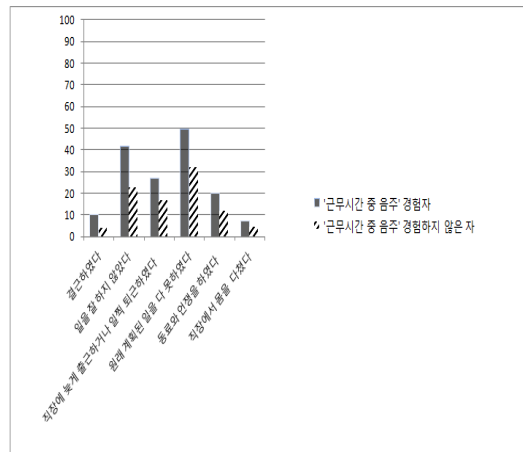


그림 1. '근무시간 중 음주' 여부와 직무수행 문항별 경험비율

한편 선행연구 결과를 통해 직무수행과의 관계를 확인한 성별, 연령, 건강상태, 직무기간, 직무만족 등의 인구사회학적 특성을 통제한 상태에서 직장인 음주가 직무수행문제와 관계가 있는지를 살펴보았다.

중다회귀분석을 위해 직무수행 문제를 종속변수로, 성별, 연령, 건강상태, 직무기간, 직무만족 등을 통제변수로 설정하고, 직장인 음주를 독립변수로 투입하여 어떤 요인이 직무수행 문제와 관련이 있는지 분석하였다. 여기에서 직장인 음주는 지난 한 달 동안 ‘근무시간 중 음주’ 즉, 근무시간 중에 음주를 경험한 빈도와 지난 한 달 동안 마신 일일 평균 술잔 수를 측정하는 ‘근무시간 외 음주’ 등을 말한다. 종속변수는 직무수행 문제로 설정된 6가지 문항의 합으로 측정하였다.

통제변수와 ‘근무시간 중 음주’를 독립변수로 직무수행 문제를 종속변수로 설정하여 분석한 결과, 여성보다는 남성인 경우, 건강상태가 좋지 않다고 인식할수록, 직무기간이 오래되지 않을수록, 그리고 ‘근무시간 중 음주’를 경험한 사람일수록 직무수행 문제와 관계가 있는 것으로 나타났다. 통제변수와 ‘근무시간 외 음주’를 독립변수로 직무수행 문제를 종속변수로 설정하여 그 관계를 알아본 결과, 여성보다는 남성인 경우, 연령이 적을수록 그리고 자신의 건강상태가 좋지 않다고 인식할수록 직무수행 문제와 관계가 있는 것으로 나타났다. 주목할 부분은 모델 2에서 통제변수 외에 독립변수로 투입한 ‘근무시간 외 음주’는 직무수행에서의 문제와는 아무런 관계를 보이지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로 통제변수와 ‘근무시간 중 음주’와 ‘근무시간 외 음주’인 직장인 음주 변수와 직무수행 문제와의 관계를 알아본 결과, 여전히 남성인 경우, 자신의 건강상태를 좋지 않게 인식할수록, 직무기간이 길지 않을수록, 그리고 ‘근무시간 중 음주’를 경험한 대상자는 직무수행 문제와 관계가 있는 것으로 나타났다. 이 경우에도 ‘근무시간 외 음주’는 직무수행에서의 문제와는 아무런 관계를 보이지 않았다[표 5]. ‘근무시간 중 음주’는 음주여부의 빈도로 측정하였으며, ‘근무시간 외 음주’는 술잔 수로 측정하였다. 측정단위에서 차이가 있지만 회귀모델에 투입은 무난하다고 볼 수 있다[21].

표 5. 직장인 음주와 직무수행 문제와의 관계에 대한 회귀분석

구분	모델 1	모델 2	모델 3
	β	β	β
성별	.111*	.142**	.121*
연령	-.117	-.135*	-.113
건강상태	-.129**	-.153**	-.145**
직무기간	-.141*	-.126	-.138*
직업만족	-.011	-.022	-.019
직장인 음주			
‘근무시간 중 음주’	.163***		.147*
‘근무시간 외 음주’		.043	.007
R ²	.117	.081	.100
F	8.648***	6.332***	6.883***

V. 결론 및 함의

서구에서 이루어진 직장인 음주 연구를 검토해 보면, 직장인 음주는 ‘근무시간 중 음주’와 ‘근무시간 외 음주’ 이 두 가지 유형을 다루고 있다[17]. 서구에서도 그렇지만 우리나라에서도 ‘근무시간 중 음주’에 관한 연구는 매우 드물다. 그런 의미에서 본 연구는 직장인 음주를 ‘근무시간 외 음주’뿐만 아니라 ‘근무시간 중 음주’를 포함시키고, 직장인의 자기보고에 의한 음주 정보를 근거로 하여 직무수행과의 관계를 살펴보고자 하였다.

본 연구는 직장인 음주와 직무수행과의 관계를 알아보기 위하여 3가지 연구문제를 상정하였다. 연구문제 1: ‘근무시간 중 음주’와 ‘근무시간 외 음주’로 이루어지는 직장인 음주 실태는 어떠한가를 살펴본 결과, 지난 한 달 동안에 근무시간 중에 한 번이라도 음주를 한 사람은, 전체 연구대상자의 반 정도인 49.3%에 해당하는 241명으로 나타났다.

‘근무시간 중 음주’ 세부문항들을 살펴보면, ‘직장에서 점심식사 시간 동안에 술을 마셨다’와 ‘회사차를 운전하기 전에 술을 마셨다’ 문항에서 각기 10명(2.0%)과 2명(4%)으로 나타나, 직장인의 낮술과 음주운전으로 인한 산재 가능성을 시사하고 있다. 무엇보다도 ‘근무시간 중 음주’에서 직장회식에서 술을 마셨다라는 문항에서 응답자의 반에 가까운 48.2%의 263명의 직장인들이 ‘그렇다’라고 답한 부분에 대해 주시할 필요가 있다. 이외에 직장에서 휴식시간에 술을 마셨다, 직장에서 일하는 중에 술을 마셨다 문항들에서는 1명(.2%)으로 매

우 미미한 것으로 나타났다. 직장에 가기 2시간 내에 술을 마셨다고 응답한 대상자들이 전체의 5명(1.0%)이어서, 음주회식과 낫술 다음의 순위를 보여 주목된다. 6문항으로 이루어진 '근무시간 중 음주' 문항의 총 평균 점수는 .5184(표준편차 .56188)로, 전체 6문항 중 1문항인 음주회식 문항에 대상자들의 반 가량인 49.3%(241명)가 '예'라고 응답한 결과를 보였다. 그리고 '근무시간 외 음주'로, 대상자들이 지난 한 달 동안에 일일 평균 마신 음주량은 평균 .3065잔(표준편차 .75779)으로 보고되었다.

연구문제 2: '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'는 직무수행과 관계가 있는가를 알아본 결과는, '근무시간 중 음주'여부는 결근하였다 문항만을 제외한 나머지 즉, 일을 잘 하지 못하고, 직장에 늦게 출근하거나 일찍 퇴근하고, 원래 계획된 일을 다하지 못하고, 동료와 언쟁을 하는 등의 직무수행에서의 문제와 직무수행 전체문항과는 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 반면에 '근무시간 외 음주'는 일을 잘하지 못했다는 직무수행 문항에서만 통계적으로 유의미한 결과를 보였다.

연구문제 3: 직무수행에 영향을 미치는 인구사회학적 특성들을 통제한 상태에서, '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'는 직무수행과 관계가 있는가를 살펴보기 위해 통제변수로 성별, 연령, 건강상태, 직무기간, 직무만족 등을 설정하고 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'와 직무수행과의 관계를 알아보았다. 통제변수와 '근무시간 중 음주'를 독립변수로 투입하여 직무수행과의 관계를 본 결과, 여성보다는 남성인 경우, 건강상태가 좋지 않을수록, 직무기간이 길지 않을수록, '근무시간 중 음주'를 할수록 직무수행에서 문제가 있는 것으로 나타났다. 통제변수들과 '근무시간 외 음주'를 투입하여 직무수행 문제와의 관계를 살펴보았을 때에는 통제변수들 중에 남성, 건강상태, 연령만이 직무수행 문제와 관계가 있는 것으로 나타났다. 통제변수들과 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'를 투입하여 직무수행 문제와 관계를 살펴보았을 때에는 남성과 건강상태, 직무기간, '근무시간 중 음주'가 직무수행과 관계가 있는 것으로 나타났다.

앞서 언급한 바와 같이 본 연구에서는 직장회식에서의 음주를 '근무시간 중 음주'의 일부로 간주하였다. 그 이유는 직장회식은 근무시간의 연장선이고, 직장회식에서 사용되는 비용은 회사가 지원하고 있는 실정이며, 더구나 직장회식에서 문제가 생길 경우에는 산재로 처리되고 있어[4], '근무시간 중 음주'로 타당하다고 보았기 때문이다.

회귀분석 결과에서 '근무시간 중 음주'가 직무수행문제에 부정적으로 작용하는 것으로 나타났는데, '근무시간 중 음주행위'는 주로 낫술과 직장회식 경험인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구의 조사대상자 보건복지 관련 종사자로 여성의 비율이 2/3를 차지하고 있다는 점을 고려할 때 충분히 이해할 만하다.

본 연구결과에서 주목해야 할 결과는 직장회식이다. 외국 문헌에서는 직장회식이라는 명칭 자체를 발견하기 어렵지만, 직장인 음주를 연구하는 우리나라 연구자들은 직장회식의 중요성을 모두 인정하고 있다[10][12]. 제갈정·김광기·이종태(2010)등은 음주회식과 직무수행과의 관계를 직접적으로 보지는 않았지만, 음주회식 비율이 높아질수록 '근무시간 외 음주'량이 높아진다고 보고하였다.

장승옥·신상현(2008)등도 직장회식 빈도를 직장 음주문화의 일부로 보고 직장회식 빈도가 빈번할수록 직장인이 알코올 남용 집단에 속할 가능성이 높아진다고 보고하였다.

서구에서도 최근에 와서야 '근무시간 중 음주'에 대하여 직장 알코올 정책 등의 수단을 통하여 통제하고 있지만, 우리나라에서는 아직까지 직장 차원에서 '근무시간 중 음주'를 통제하기 위한 음주관련 규정을 가지고 있는 경우가 드물고[10], 항공법 제 47조에서 항공종사자나 객실 승무원의 '근무시간 중 음주'를 금지하고 있는 정도이다. 음주회식과 마찬가지로 낫술을 마셨더라도 근무를 계속하다가 사망한 경우에는 업무상 재해에 해당한다는 판결도 나왔지만[9], 아직은 직장인들의 점심때 반주로 인한 사고통계는 아직 없다[6].

본 연구에서는 '근무시간 중 음주'와 '근무시간 외 음주'를 자기보고에 의한 정보에 근거하여 산정하였다. 그러나 '근무시간 중 음주'에 대하여 당사자들이 솔직

하게 보고를 할런지 그리고 그러한 정보가 자신에게 불리하게 작용할 수 있다는 생각에 축소하여 자기보고를 했을 수도 있다[25]. 그리고 '근무시간 외 음주'를 측정하는 다른 방식을 고려할 필요가 있다고 본다. 본 연구에서는 대상자들에게 지난 한 달 동안에 몇 잔의 술을 마셨는지를 질문하여, 30일로 나누어 계산하였는데, 이후의 연구에서는 월 음주횟수, 그리고 평소 마시는 평균 음주량 즉, 음주빈도와 음주량을 곱하는 QF(Quantity - Frequency)방식을 채택하여 대상자들의 일정기간 동안의 음주빈도와 음주량에 대한 정보를 얻어서 30일로 나누어 평균일일 음주량을 계산하는 것이 더 나은 방법이라고 생각된다.

참 고 문 헌

- [1] 김광기, 최승희, 방형애, 서울시 직장인 음주행동 및 사업장 절주환경 실태조사, 서울특별시, 2005.
- [2] 최승희, 김명, 김광기, "서울지역 사무직 근로자의 음주에 관한 형태 및 관련요인에 관한 조사연구", 보건교육·건강증진학회지, 제18권, 제2호, pp.27-44, 2001.
- [3] 김상대, 김용원, 김대회, 김정남, Kreikebaum, "직장인 음주실태와 산업재해 유발사례", 경제학 논집, 제8권, 제2호, pp.23-54, 2000.
- [4] 대법원, 회식으로 인한 음주사고를 인정한 사례들, 대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두9812 판결【요양불승인처분취소】, 2008.
- [5] 삼성경제연구소, 직장인 음주형태와 기업의 대책, 2004.
- [6] 사람잡는 '낮술', 서울신문 2011년 4월 11일자.
- [7] 이혜경, 이계희, "일 지역 직장인 음주실태 조사", 정신간호학회지, 제17권, 제2호, pp.182-190, 2008.
- [8] 이희종, 제갈정, 직장인 음주문제 프로그램을 개발을 위한 조사연구, 한국음주문화연구센터, 2002.
- [9] 대낮 과음 후 근무하다 숨졌더라도 업무상 재해, 연합뉴스, 2005년 4월 24일자.
- [10] 제갈정, 김광기, 이종태, "근로자 특성과 사업장의 조직 환경 특성이 음주문제에 미치는 구조적 관계", 보건과 사회과학, 제28집, pp.5-31, 2010.
- [11] 장승옥, "직장인 음주행위와 업무성취에 관한 연구", 사회과학논총, 제25권, 제1호, pp.65-85, 2006.
- [12] 장승옥, 신상현, "직장인의 알코올 사용 위험수준, 근무환경 그리고 알코올 남용요인", 한국심리학회지: 일반, 제27권, 제2호, pp.469-484, 2008.
- [13] G. M. Ames, J. W. Grube, and R. S. Moore, "The relationship of drinking and hangovers to workplace problems: An empirical study," Journal of Studies on Alcohol, Vol.58, pp.37-47, 1997.
- [14] T. C. Blum, P. M. Roman, and J. K. Martin, "Alcohol consumption and work performance," Journal of Studies on Alcohol, Vol.54, pp.61-70, 1993.
- [15] M. R. Frone, "Work stress and alcohol use," Alcohol Research and Health, Vol.23, No.4, pp.284-291, 1999.
- [16] M. R. Frone, "Predictors of overall and on-the-job substance use among young workers," J. of Occupational Health Psychology, Vol.8, No.1, pp.39-54, 2003.
- [17] M. R. Frone, Alcohol, drugs, and workplace safety outcomes: A review from a general model of employee substance use and productivity, In: Barling, J. and Frone, M. R. (Eds.), The Psychology of Workplace Safety, Washington, DC: American Psychological Association, pp.127-156, 2004.
- [18] M. R. Frone, "Prevalence and distribution of alcohol use and impairment in the workplace: A U. S. National survey," Journal of Studies on Alcohol, Vol.67, pp.147-156, 2006.
- [19] M. J. Yang, M. S. Yang, and I. Kawachi, "Work experience and drinking behavior: alienation, occupational status, workplace drinking subculture and problem drinking," Public Health, Vol.115, pp.265-271, 2001.
- [20] G. M. Ames, J. W. Grube, and R. S. Moore,

"Social control and workplace drinking norms: A comparison of two organizational cultures," *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, Vol.61, No.2, pp.203-219, 2000.

[21] T. W. Mangione, J. Howland, B. Amick, and J. Cote, "Employee drinking practices and work performance," *Journal of Studies on Alcohol*, Vol.60, No.20, pp.261-270, 1999.

[22] M. E. Lender and J. K. Martin, *Drinking in America: A History*, New York: Free Press, 1987.

[23] 김통원, "도시직장인의 음주 및 음주운전에 관한 실태조사", *한국가족복지학*, 제7호, 2001.

[24] 장승옥, "직장인 음주행위와 업무성공에 관한 연구", *사회과학논총*, 제25권, 제1호, 2006.

[25] L. D. Harrison and A. Hughes, *The validity of self-reported drug use: Improving the accuracy of survey estimates*, US Department of Health and Human Services, National Institutes of Health, National Institute on Drug Abuse, Division of Epidemiology and Prevention Research, 1997.

[26] 한국경제, 2008년 6월 17일자

[27] 매일경제 2010년 7월 30일자

[28] 한겨레 2011년 5월 19일자

[29] D. W. Lee, H. S. Park, T. S. Lee, M. K. Kim, and Y. H. Kim, "Korean working adults' and undergraduates' attitudes towards, and self-efficacy in, joining drinking parties," *Social Behavior and Personality*, Vol.34, No.5, pp.487-498, 2006.

[30] G. Edwards, "Alcohol policy and the public good," *Addiction*, Vol.92, pp.S73-S79, 1997.

[31] G. M. Ames and C. R. Janes, "Heavy and problem drinking in an American blue-collar population: Implications for prevention," *Social science & medicine*, Vol.25, No.8, pp.949-960, 1987.

[32] G. M. Ames and C. R. Janes, "A cultural approach to conceptualizing alcohol and the workplace," *Alcohol Health & Research World*,

Vol.16, No.2, pp.112-119, 1992.

[33] 김용석, 음주유형에 관한 연구, *사회복지리뷰*, 제8권, pp.103-119, 2003.

[34] 제갈정, *근로자 음주문제와 사업장 특성과의 구조적 관계*, 인제대학교, 박사학위논문, 2010.

[35] 권구영, "직장인의 음주에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 사무직 직장인을 중심으로", *한국사회복지학*, Vol.57, No.2, pp.93-118, 2005

[36] 직장 성희롱, 회사도 책임져라 첫 번째 판결 나와, *민중언론참세상*, 2002년 11월 27자

저 자 소 개

김혜련(Hae-Ryun Kim)

종신회원



- 1979년 2월 : 서울여자대학교 식품과학과(이학사)
- 1982년 8월 : 고려대학교 대학원 사회학과(문학석사)
- 1987년 12월 : 미국 Washington University in St. Louis(사회사업학석사)

- 1995년 2월 : 서울대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
 - 1998년 9월 ~ 현재 : 서울여자대학교 사회복지학과 교수
- <관심분야> : 중독, 정신건강, 정신보건, 가족복지

박수경(Soo-Kyung Park)

정회원



- 1989년 2월 : 연세대학교 사회사업학과(문학사)
- 1991년 8월 : 연세대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
- 1997년 8월 : 연세대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)

- 1999년 3월 ~ 현재 : 대진대학교 사회복지학과 교수
- <관심분야> : 장애인재활, 산업복지

이 은 진(Eun-Jin Lee)

정회원



- 1997년 2월 : 성균관대학교 사회사업학과(문학사)
- 2002년 8월 : 이화여자대학교 사회복지대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2010년 8월 : 성균관대학교 대학원 사회복지학과 박사수료

- 1998년 3월 ~ 현재 : 노원구정신건강증진센터 부센터장

<관심분야> : 정신건강, 자살예방