

## 第二章 文獻探討

本研究旨在探討影響勞工飲酒行為之個人及職場因素，本章依研究動機、研究目的，進行相關文獻探討，共有三節，分別從營造業職業災害與飲酒行為、背景因素與飲酒行為之關係、職場及個人因素與飲酒行為之關係等三部分進行探討。

### 第一節 營造業職業災害與飲酒行為

#### 一、營造業職業災害之現況及其發生原因

近年來我國營造業職業災害發生比率高居全產業前三名，而與美、英、日等國相較，我國營造業勞工傷亡比例，更是高出上述國家五倍多（陳詠詩、姚自強，2005）。此外，根據國內職業殘廢與傷病統計資料顯示，在民國九十四年核發勞保職災殘廢給付的 3,361 人次中，以製造業 2,084 人，佔 62% 最嚴重，其次即為營造業 528 人，佔 16%。而在重大職災死亡案件中，營造業職災死亡為 199 人，居全產業之首位，佔 53%（傅還然，2006），意即半數以上的重大職災死亡發生於營造業，這些數據在在顯示出營造業職業災害問題之嚴重性。

職業災害發生的原因，存在於環境、人、物等相關因素，一般的分類依據行政院勞工委員會（2003）發佈的「工作場所重大災害通報及檢查處理要點」，將其分為直接原因、間接原因和基本原因。直接原因為人體無法承受能量的負荷所產生；間接原因可分為勞工個人的

不安全行爲（動作），以及雇主提供不安全的環境（設備）；而基本原因一般爲雇主未訂定勞工安全衛生管理計畫、未設置勞工安全衛生管理人員、未實施自動檢查等管理因素。

而統計資料顯示職業災害的發生，導因於不安全行爲遠高於不安全設備及環境（林楨中、戴基福，2004）。Suraji、Duff 及 Peckitt（2001）曾針對英國發生的 500 件營造業職災進行分析，並歸納、分類出十六種營造業勞工比較重要的不安全行爲，「酒後及藥後工作」即爲其中之一類。曹常成（2001）進一步探討導致營造業勞工不安全行爲的因素，發現營造業勞工的行爲基本上與下列七個因素有關：（1）勞工的服從性、（2）雇主、管理人員或同伴的影響、（3）對危害的反應認知能力、（4）工作習慣、（5）工地安全衛生管理、（6）對意外事故的態度及（7）參與教育訓練的態度。其中第四項因素「工作習慣」主要在說明勞工工作的習慣對安全的影響，包括正向習慣因素與負向習慣因素。正向習慣因素包括有在工作時清理乾淨作業區域、使用個人安全防護具等習慣；負向習慣因素則包括勞工在休息或午餐的時候有喝酒的習慣、工作的時候有抽菸或吃檳榔的習慣及對工作安全不重視的習慣等。

鍾壽榮、羅希哲及郭利彰（2003）則提出營造業工地安全中的災害發生因果模式，彼等將工地災害發生因素視爲一連續的演進過程，最先是由於企業組織欠缺安全功能，產生不安全狀態（環境因素），

如缺乏防災設計、安全防護的缺陷等，或不安全行爲（個人及組織因素），如未使用防護器具、進入危險工作場所以及喝酒或吸食麻醉毒品等，而後失控發生施工災害，最終導致財產損失或人員傷亡。故由此模式可以發現，飲酒屬於工地災害發生因素中的不安全行爲，而導致營造業之職業災害。

在實證研究方面，Holcom、Lehman 及 Simpson（1993）以美國某市 1325 位員工爲研究對象，調查勞工人格特質、工作性質（含工作態度）及藥物、酒精使用情形與勞工職業災害發生之關係，結果發現藥物、酒精使用者職災發生率也較高。綜合以上文獻可知，一旦營造業勞工於工作時間喝酒即可能發生職業災害，而造成財產的損失或人員傷亡。

既然營造業職業災害所造成的人員與經濟損失如此驚人，減少營造業職業災害實有其必要。鍾壽榮等（2003）提出上述災害因果模式時即提到如能從前段因素切斷，將可避免災害的發生。此與 Heinrich（1959）所提的觀點基本上是一致的，Heinrich 認爲意外事件的發生有五個因素，分別爲（1）個人的血統與所處的社會環境，（2）個人的錯誤，（3）不安全的行爲、機械或物質的危害，（4）意外事件，（5）傷害。這五個因素密切相關，其作用就像骨牌的傾倒一樣，只要前者傾倒，後者亦隨之而倒。如果消除其中一個前項因素，則不會產生後項因素的結果，例如修正不安全的行爲或改善機械的危害，則意外事

件便不會發生（引自曹常成，2005）。因此探討影響營造業勞工飲酒行為之相關因素，並據以擬定有效的衛生教育計畫加以介入，對解決或避免營造工地中職業災害的發生將有所幫助。

## 二、營造業勞工飲酒行為之現況

許多研究均證實飲酒情形普遍存在各種工作場所中（Guppy & Marsden, 2003; 董時叡、王淳妍，2004；楊明仁等，1998）。Guppy 與 Marsden（2003）指出英國成人中有 90% 喝酒，其中約有 10% 的男性與 5% 的女性工作者被定義為重度飲酒者。董時叡與王淳妍（2004）以台灣基層農業推廣工作者為對象，研究結果發現農業推廣工作者飲酒頻率為每個月 2.05 次，飲酒量平均為每次 38.11 克。

楊明仁等（1998）以南臺灣三家重工業工廠之員工 1,117 名做為研究對象，發現在所有受訪者中，過去一個月內曾經飲酒者共有 668 名（61.8%），平均每日飲酒量為  $0.35 \pm 1.15$  單位。所有的飲酒者中，在過去一個月內曾發生至少一種飲酒問題者共有 188 人次（28.8%），其中以曾經發生身體疾患者 89 人次為最多，其次為發生家庭困擾或衝突者 29 人次，及不能控制飲酒量而愈喝愈多者 28 人次，而較少發生之問題有脫癮症狀（如不喝酒便發生發抖、緊張、坐立不安等）者有 6 人次，交通違規及人際關係受到影響各為 4 人次。在過去一個月內，屬於逃避型飲酒者共有 35 名，佔所有飲酒者之 5.2%。

過去的研究顯示，職業變項不僅與個人的飲酒行為息息相關，往

往也是造成病態飲酒的重要因素( Harford et al, 1992; Parker & Farmer, 1988; Shen, 1992; 林憲與吳英璋, 1988)。根據 1984-1985 年臺灣第一次社會變遷基本調查(林憲與吳英璋, 1988)資料分析發現, 男性有業人口之喝醉酒經驗明顯高於無業人口者, 其中又以從事營造業、礦業等重體力勞動工人較其他行業有較高的醉酒經驗。

國內對於營造業勞工飲酒行為之實徵研究相當有限, 僅有呂槃、林燦生、廖信榮(1994)針對台北市房屋建築業勞工, 調查其安全衛生知識、態度、習慣及相關因子, 研究結果發現有 10.8%的勞工習慣在午間休息時飲酒。

在飲酒種類方面, 由於國人常有冬令進補或小飲藥酒以補氣血、促進血液循環的習慣, 又因中藥酒劑可在一般商店購得, 因此消費者容易以為藥酒不是藥品, 多喝無妨(行政院衛生署, 2006)。而營造業勞工不僅勞力密集, 且多屬重體力勞動者, 在勞動兄弟們沒日沒夜的工作型態和超體力負荷的過度勞動下, 維士比和保力達 B 此類藥酒提供了一個象徵性很強的滋補物質替代物, 養成今天勞工族群的健康消費文化行為。

目前市面上易被消費者用來提神的飲料可分成兩種, 一種是不含酒精, 或酒精濃度在 0.05% 以下的機能性飲料, 以咖啡因或綜合維他命為提神成分, 如「活力旺」、「蠻牛」、「康貝特」等, 因是屬於食品, 可在一般的商店販售。但是, 另一種則是含有 8%酒精濃度的口

服液劑，如「維士比」與「保力達 B」，因其含有的成分及含量歸屬「指示藥品」的管理範疇，並非一般的飲料，所以依法其販售地點應僅能在藥房或藥局（行政院衛生署，2006）。然而一般消費者大都不了解上述兩種的區別，廣告中人手一瓶「保力達 B」或「維士比」，以溫暖、厚實打拚的形象，極易讓消費者誤以為是一般的飲料廣告，且一般酒品廣告須加註有害健康的警語，但這類含酒精飲品卻可大大方方打廣告，容易讓一般民眾，尤其是一些勞工朋友掉以輕心，再加上有些商店、檳榔攤違法販售，因此被不知情的消費者當成提神飲料來喝。

衛生署（2006）所核准「保力達 B」及「維士比」的功能，包括有補血、消除疲勞、潤膚、增進食慾、妊娠期及產後營養補給、增加乳汁分泌及維持肝臟功能，並且廠商使用說明建議一天飲用三次，一次三十到四十西西。但大多數飲用者為男性，且許多人還拿來混米酒喝，與所建議用量有極大落差。因此實際上喝了並不能提神，過量飲用還會傷肝，尤其是喝了再工作非常容易出事，而發生事故傷害，且藥品有其藥理作用亦有其副作用，長期飲用者尚須考慮自身健康狀況是否適於飲用，否則反而會對健康產生危害。

儘管依菸酒稅法及經濟部工業產品分類定義，酒類指含酒精成分以容量計算超過 0.5%之飲料、其他可供製造或調製上項飲料之未變性酒精及其他製品，但不包括經中央衛生主管機關依相關法規認屬藥

品之酒類製劑（陳淑芳，2004）。但這些標榜為提神飲料的飲品或藥酒酒精濃度在 8%以上，是啤酒的 2 倍，市售一瓶 600 cc 的提神飲品，酒精含量就在 38.4 公克，而許多麥茸藥酒酒精濃度更高達 30%，卻被列為藥而非酒，而未列入酒品管制，是國內飲酒問題的一大漏洞（楊惠君，2003）。

綜合上述文獻可知，營造業勞工之飲酒行為確實會造成許多飲酒問題，雖然國內外對於其飲酒行為之調查數據並不完整，但是從相關文獻可以得知，營造業勞工普遍存在著飲用保力達 B、維士比等藥酒的文化，因此在相關研究相當有限的情況下，其飲酒問題的重要性更加彰顯，故研究者認為探討營造業勞工之飲酒行為及其影響因素，並藉以提出有效的防治策略實有其必要性。

## 第二節 背景因素與飲酒行為之關係

本研究之背景因素指研究對象之年齡、性別、種族、教育程度、婚姻狀況、薪資收入、工作職位、工作年資及家族飲酒史。本節將針對各背景因素與飲酒行為之關係，分別探討之：

### 一、性別與飲酒行為

Knupfer (1989) 認為影響酒精消費最重要的兩個影響因素為性別與年齡變項 (引自 Guppy & Marsden, 2003)。而過去許多研究均發現性別與飲酒行為有關 (黃松元、劉俐蓉, 2005; 楊明仁等, 1998; 董時叡、王俊雄, 2000; 王燕惠, 2002; 葉元麗, 1986; 劉美媛、周碧瑟, 2001; 黃春太、姜逸群、黃雅文、張寶仁, 2004; 尚筱菁, 2002; 楊美賞、張峰紫、鍾信心、陳順勝、葛應欽, 1995), 且此結果不因對象族群的特性不同而有差異。以工作場所員工為對象的研究, 例如, 黃松元及劉俐蓉 (2005) 的研究發現計程車司機的飲酒行為會因性別而有所差別。楊明仁等 (1998) 的研究指出重工業工廠之男性員工相較於女性有明顯較高的飲酒量。同樣地, 董時叡、王俊雄 (2000) 研究基層農業推廣人員社交性飲酒行為, 結果亦顯示男性推廣員比女性推廣員有較多的飲酒頻率及飲酒量。

以台灣地區原住民為對象的研究中, 王燕惠 (2002) 發現影響飲酒行為的重要因素包括有男性, 意謂男性原住民比起女性有顯著較多的飲酒行為。葉元麗 (1986) 訪視台灣地區 15 歲到 60 歲間的泰雅族、



排灣族及雅美族原住民，結果顯示男性、教育水準低、喪偶、離婚者有較高的飲酒盛行率。

劉美媛、周碧瑟（2001）以台灣在校青少年為研究對象探討其飲酒盛行率與相關因素，發現有飲酒習慣的男生比女生為多，且達到統計上之顯著差異。黃春太等（2004）探討國中生過去一年的飲酒行為，結果顯示性別亦是國中生飲酒重要因素。張芳慈（2004）調查宜蘭縣高職學生飲酒行為，則發現男女生在過去是否曾經喝過酒的回答並沒有差別，雖然都喝過酒，但性別不同會造成飲酒頻率及飲酒量的差異，其中男生於過去一個月之飲酒頻率及飲酒量皆顯著高於女生。

## 二、年齡與飲酒行為

過去有關於年齡與飲酒間關係的研究並不多見，且其關係尚未有一致性的結論。不過年齡與平均飲酒量曾被證明在鄉村地區是呈現非直線的相關性，意即在中年階段比青少年和老年人口有明顯較高的酒精消耗量（Tejera, Santolaria, Gonzales-Reimers, Batista, Jorge, & Hernandez-Nieto, 1991）。董時叡、王俊雄（2000）進一步提出說明，青少年的飲酒量較少，主因社會價值觀體系約束青少年大量飲酒，且其消費能力也不容許其購買多量的酒。中年人口在飲酒上較不受規範，經濟能力也較能負擔各種酒宴應酬的開銷，因此可以預期此一年齡層者有明顯較高的酒精消耗量。而一個人步入老年階段以後，較會因為健康的考量，避免喝酒場面，因此老年人口會比中年人口有較低

的飲酒量。

陳善慧（1998）以台北市公車司機為研究對象，結果發現年齡愈低的公車司機，其飲酒行為愈多。此外，也有比較分析年齡與飲酒行為的研究，發現年紀較大者飲酒量較低，但是飲酒頻率卻較高（Satre & Knight, 2001）。然而，楊明仁等（1996）的研究發現不同年齡組（15—30 歲、31—40 歲、40 歲以上三組）在飲酒量上並無明顯之差異。

### 三、種族與飲酒行為

在種族與飲酒行為的相關研究方面，過去許多研究指出原住民比起漢人有顯著較高的飲酒率（葉元麗，1987；王慶福、邱南英，1994；葉美玉、李選，1996；陳順利，2000）。台灣山地居民飲酒情況普遍，其飲酒行為主要是受部落文化影響（葉美玉、李選，1996）。王慶福、邱南英（1994）在原住民部落的實地調查發現，原住民青少年酒精濫用或酗酒程度高達 23.8%，相較於其他種族少年有偏高的傾向。陳順利（2000）探討社會網絡和原、漢青少年飲酒行為之關係，結果發現原住民學生飲酒頻率、飲酒量顯著比漢族學生多。

### 四、教育程度與飲酒行為

Tejera 等人（1991）的研究發現，低收入、低教育程度和低職業聲望者有相對較高的飲酒頻率和飲酒量。陳美汀（2002）以南投縣居民為對象的研究發現，飲酒率在不同教育程度者間有顯著差異。林琴

惠（2002）以花蓮縣市居民為對象的研究發現，飲酒者中以國初中畢業者 33.52%佔最高。

## 五、婚姻狀況與飲酒行爲

一般社會觀念中，沒有婚姻關係者似乎較有情緒上的困擾，如以情緒低落者有較大的借酒澆愁的傾向來看，沒有婚姻關係者的飲酒量和飲酒頻率，應比有婚姻關係者高（翁萃芳，2003）。但許多研究指出未婚者之飲酒量與已婚者沒有差異，唯已婚但目前單身者有較高的飲酒量（林琴惠，2004；梁振翊、周肇茂、何佩珊、謝天渝、楊奕馨，2004）。林琴惠（2002）之研究發現，已婚但目前單身者（指分居、喪偶、離婚）的飲酒率為 25.97%較其他婚姻狀況者高。梁振翊等（2004）調查台灣地區飲酒盛行率，結果亦發現結過婚但目前單身者較可能成為目前每週至少有三天飲酒習慣的人，且達顯著性差異。

## 六、工作職位與飲酒行爲

Gaswell 及 Gordon（1984）指出不同的職業族群，飲酒的型態也會有不同。具專業的、技術性的及管理的職位者比起半專業、半技術或無技術者，有較高的飲酒頻率與較低的酒精消耗量；相對地，半專業、半技術或無技術者有較低的飲酒頻率與較高的酒精消耗量（Guppy, & Marsden, 2003）。Shen（1992）在 1989 年大陸九個城市四種職業人群酒精依賴研究中也發現，酒精依賴之發生情形會依其所從事的工作不同而有差異，而從事體力勞動工人之平均患病率則遠較行政或科技

人員為高。林琴惠（2002）發現在飲酒者的職業階層方面，以技術性工人之比率（19.6%）為最高。

然而 Parker 與 Farmer（1990）在一項針對底特律汽車工人的研究資料分析中發現，病態飲酒的行為並不僅發生於藍領工作者，事實上白領職業工作者亦常發生病態飲酒行為。梁振翊等（2004）研究即發現技術性工人及高級專業人員/高級行政人員/大企業主是較有可能成為有飲酒習慣的人。

## 七、家族飲酒史與飲酒行為

行為的形成往往是透過人和環境的互動，從社會學習理論的觀點而言，大多數人類的行為都是透過模仿而觀察學會的，於是父母親自然成為子女最初及最主要的模仿對象。因此，子女容易在成長後，於適當的情境下，表現出類似父母親的飲酒行為（張欣萍、高淑貴，2000）。楊明仁等（1996）研究發現，家族之一等親中有習慣性飲酒者，有較多的飲酒量與飲酒問題。

Johnson 及 Pandina（1991）的研究發現父母有飲酒的學生較父母不飲酒者更容易成為飲酒者。楊美賞等（1995）指出父親有酒癮之青少年有飲酒經驗者為 67.2%，而在這些飲酒者中其飲酒終生盛行率為 67.7%。張欣萍、高淑貴（2000）以泰雅族及賽夏族為對象的研究即發現父母親之飲酒行為與飲酒者的飲酒行為有所關連，其中又以父親之相關性高於母親。

綜合上述文獻資料可知，男性、原住民、低教育程度、已婚但目前單身、有家族飲酒史等因素，已被許多文獻證實是影響飲酒行為之重要因素。而年齡、工作年資、平均月收入對飲酒行為之影響雖尚未釐清，但隨著個體年齡愈大、進入工作場所的時間愈久，愈有可能得到較高的薪資者，也愈易受到工作場所內飲酒文化的影響，其飲酒量是否會隨著年資越長而越多，亦為研究者亟欲探討之處。因此，本研究的背景變項包括性別、年齡、種族、教育程度、婚姻狀況、薪資收入、工作職位、工作年資、家族飲酒史等，分別探討其與飲酒行為之關係。

### 第三節 職場及個人因素與飲酒行為之關係

#### 一、工作場所飲酒文化

由前述文獻可知，一旦營造業勞工於工作時間喝酒即可能發生職業災害，而造成財產的損失或人員傷亡。蔡永銘、朱蓓蓓（2005）之研究指出職業災害的發生原因是由於企業中存在著不良的安全文化，「安全文化」一詞第一次被工安人員重視，主要是由於這幾個字出現在國際原子能總署（IAEA）1986年對車諾比核能電廠事件之調查報告。經濟合作發展組織轄下核能署（OECD，Nuclear Agency）1987年所提的報告也不約而同的指出車諾比事件根本原因之一是不良的安全文化。自此以後，安全文化一詞在歐、美、日、澳等工安先進國家受到重視。核能設施安全諮詢委員會（ACSNI，1993）為安全文化作了一個全面的註解：「組織的安全文化是個人和群體的價值觀、態度、能力和行為模式的產出物，此產出物決定了一個組織對安全的承諾、安全計畫的型態、和執行的純熟度，安全文化的組織應具有互信的溝通，對安全重要的共識及對防治措施的效率具備信心。」

蔡永銘、朱蓓蓓（2005）認為可以從三個層面來看安全文化：環境、心理和行為。其進一步對影響安全文化的三個因素加以說明：（1）環境安全即社會安全，也就是人所處的環境、空間、組織、社會、管理系統等；（2）心理安全即人本身內在層面的部分，包括人格、動機、思想、信仰、價值觀等；（3）行為安全即生理安全，是人本身外顯的

部分，包括關懷、溝通、觀察、動作、操作、個人防護具、濫用藥物與酗酒等。然而組織文化及管理之環境面雖然可以影響公司整體的價值觀及行爲，卻是經由組織內部的成員所共同學習與認知表現出來的，不安全的行爲若未受到適當的導正，會間接影響員工之安全心態，積非成是之結果即造成了不良的組織文化。董時叡與王淳妍（2004）認為不同的文化會影響人們對飲酒的看法與需要程度以及對飲酒的接受程度，而在飲酒文化形成過程中，一旦飲酒的功能被多數人員內化了，就會形成特有的飲酒文化。因此此部分所要探討的即為普遍存在於營造業中不良的組織文化－飲酒文化。

組織常形成各自的組織氣候和文化，而致其成員產生不同的態度、工作模式、性質和工作規程等所謂的組織結構因素，這常是影響飲酒行爲的主因之一（董時叡、王俊雄，2000）。楊明仁等（1998）的研究亦發現工作環境中以工作場所之飲酒次文化與個人飲酒行爲間的關聯性最爲顯著。

Ames 與 Janes（1992）亦主張在探討個人病態飲酒行爲時，應考慮工作場所中飲酒文化在其形成之機轉中所扮演的角色。彼等又進而定義工作場所之文化，認為其可以是行諸於文字的正式規定，也可以是非正式規範、常規或價值觀等。正式規定可以是公司的政策，而非正式規定則爲工作場所中生活經驗整體呈現之次文化。Fine、Akabas 和 Bellinger（1982）則定義組織文化爲組織成員行爲中共同學習及享

有的規範，並認為存在某些工作場所的飲酒文化就是一套特別的規範，它會對員工傳達出關於使用酒精的社會利益、此工作場所中使用酒精的傳統、在工作場所中使用酒精的期待以及在工作場所中對使用酒精的容忍或支持等四個面向的訊息。

本研究即綜合兩者的觀點，將工作場所飲酒文化分為公司對於員工飲酒行為之正式或明文的規範，意即工作場所中對使用酒精的容忍或支持情形，以及工作場所內飲酒之次文化，其中飲酒次文化的部分又分為「對工作時間內飲酒的看法」、「員工於工作時間內飲酒的情形」以及「與飲酒有關的族群比率」等三個面向。

翁萃芳（2003）認為工作情境對飲酒的影響可視為個人所處之工作環境中，共事同事飲酒行為所形成之規範或文化對個人的影響。由於個人在團體中的角色行為是在社會影響下學習建立的，每個團體都有成文或不成文的規範來約束其成員的角色行為，個人於團體中的活動，在希望別人喜歡我們的心情下，會出現從眾行為。人類學家 Harrell（1981）過去在台灣的研究發現：國人之飲酒行為在文化規範下是具社會關係意義的行為，而且喝酒是在一種互惠的原則下進行，對方敬酒，不可不還，否則不禮貌，不給面子。因此在這樣的規範下，群飲行為是維持基本人際關係所必須的，同時也是被社會所接受、鼓勵的；然而拒絕他人的勸酒或是獨飲，可能會被定義為「偏差」、「不適當」的行為，而受到社會控制。



Fillmore (1990) 認為工作環境中共事的同事往往是決定其中工作人員飲酒行為的重要因素，若一個人在休閒時常常與同事飲酒相處，耳濡目染下便容易發展出病態飲酒的行為。翁萃芳 (2003) 以台灣警察人員為研究對象，發現警察人員飲酒動機以與親朋好友同歡聯誼及私人應酬為最多，而共飲對象則以同事居多。楊明仁等 (1998) 研究發現，當工作場所飲酒文化愈鼓勵喝酒，其工作人員較易出現逃避型飲酒行為、較高的飲酒量、與較多的飲酒問題。

而不同的工作場所內會由於不同的原因而出現不同的飲酒文化 (Fine, Akabas, & Bellinger, 1982)。許多研究均發現飲酒在建築業中為一常見的傳統，這是由於職場內對飲酒的支持或鼓勵，如認為飲酒是有男子氣概的、喝了酒後可以提神、健身等 (Fine, et al., 1982; 楊惠君, 2003; 李素萍, 2003)，於是勞工在周遭同事的影響下，很容易不知不覺就染上酗酒的惡習，喝了提神，其實是已有酒癮了。

呂槃、林燦生、廖信榮 (1994) 於台北市房屋建築業勞工安全衛生知識、態度、習慣及相關因子調查研究中即發現，約有一成的勞工習慣在午間休息時飲酒，而此習慣之主要影響因素有：在午間休息時飲酒之重要他人影響、勞工之安全衛生知識、工地對違反工作守則勞工予以處罰。

綜上所述，可知工作場所飲酒文化是影響員工飲酒行為之重要因素，本研究即由受測勞工個人感受或意會在其工作場所(或單位)中，

同事飲酒行為所形成飲酒文化來探討，其影響飲酒行為之程度。

## 二、同事支持

社會支持為社會網路所提供的功能，這種支持要由接受者來衡量；當個人主觀認為或感受到有支持之特性時，方可稱為社會支持。社會支持亦指在團體中個人從正式或非正式關係中獲得情緒上、知覺上及物質上的支持，這些都是在克服挫折與情緒情境過程中所需要的。而酒精除了基本的藥理作用外，飲酒也常常是人們用來抒解心情抑鬱以及調適壓力的因應策略（翁萃芳，2002），許多研究亦證實社會支持度越高者其飲酒行為越少（翁萃芳，2002；黃松元、劉俐蓉，2005）。

翁萃芳（2002）以台灣地區警察人員為研究對象探討社會支持與工作壓力對其飲酒行為之影響，結果發現社會支持中「工作支持滿意度」分別與警察人員的逃避型飲酒動機、個人飲酒頻率成負相關。黃松元、劉俐蓉（2005）以計程車司機為研究對象，亦發現人際支持與飲酒行為呈顯著負相關，在在顯示在工作場所中人際支持愈高者愈不容易發生飲酒行為。

然而飲酒行為依動機可分為抒解工作或生活上所帶來的困境而飲酒的逃避性飲酒，及一般社交的非逃避性飲酒兩個向度。亦有研究（楊明仁等，1998）指出社會支持度反而與社交性飲酒成正相關，意即社會支持度愈高其社交性飲酒行為愈多。

由上述文獻可知同事支持與飲酒行為間的關係尚不明確，因此同事支持對國內營造業員工飲酒行為之影響如何，仍有待本研究進一步探討。

### 三、飲酒經驗

Fredrick & Dossett (1983) 指出先前的行為 (prior behavior) 與未來的行為意圖和行為有直接因果關係，許多研究結果亦發現過去經驗對未來行為意向有顯著的預測力 (黃淑貞，1996；謝惠玲，1994；歐曉蓁，1995；陳瑩睿，1998)。此與酒精期望 (alcohol outcome expectancies) 的概念相類似，唯酒精期望是指過去所習得的酒精相關經驗，而這些經驗是透過直接或間接的學習而得 (Connors & Maisto, 1988)。但本研究之飲酒經驗不包含間接學習的部分，而是指研究對象因飲酒所產生之實際經驗。依循此概念，個體的飲酒經驗可能是正向、負向或二者皆有的，因為在實際情況下，酒精確實會帶來正面或負面的效果 (張宇岱、楊重源，2005)。

葉美玉 (2003) 以原住民青少年為研究對象，結果顯示：青少年認為飲酒的經驗與後果能影響飲酒的動機與行為，這些經驗包括正向預期，即過去飲酒的經驗為飲酒者帶來正向的感受，如舒適、放鬆、舒服、擺脫社會文化的束縛等，以及負面後果，意指飲酒帶來不好的後果，如身體狀況不佳、易滋事、意外事故增加、暴力傾向與無法工作或上學等。

由於國內外研究大多著重在酒精期望與飲酒行為間的關係，對飲酒經驗與飲酒行為之關係的研究相當有限，但我們仍可從酒精期望之相關文獻中窺知飲酒經驗對飲酒行為之影響。李易蓁、王芬蘭（1996）對於酗酒的成因提出不同的層面來探討，其中之一為學習理論，即認為酗酒者因喝酒後焦慮和壓力得以解除，喝酒得到正增強而持續飲酒。張宇岱、楊重源（2005）也提到問題飲酒者對酒精效果的正向預期上明顯較非問題飲酒者高。

負向飲酒經驗與飲酒行為的關係，目前仍未有一致性的結論。有研究顯示，嚴重飲酒者或酒精依賴者，其對酒精效果的負向預期與正常人無異（Southwick, Steele, Marlatt, & Lindell, 1981）。有些研究則顯示負向預期與飲酒行為有關，但其對飲酒行為的預測力不及正向預期（Leigh & Stacy, 1993）。

由上述文獻可知，正向酒精效果的預期對飲酒行為的影響占重要的地位，對飲酒者而言若從平時的飲酒經驗中得到愈多的正向經驗，其飲酒行為可能會愈多。而負向飲酒經驗與飲酒行為間的關係雖較不明確，但其也是一預測飲酒行為的一項因素。因此，本研究分別從飲酒正向經驗及負向經驗二角度，來瞭解飲酒經驗與飲酒行為的關係。

綜上所述，本研究將以工作場所飲酒文化、同事支持、飲酒經驗等面向納入研究架構，來探討其對營造業勞工飲酒行為之影響。