

第五章 討論

本章將依據研究結果加以討論，並與國內外相關研究作比較分析，以下分兩部分來討論：(一) 研究對象飲酒行為現況之探討；(二) 影響飲酒行為之個人及職場因素。

第一節 研究對象飲酒行為現況之探討

在飲酒比率方面，本研究 161 位受試對象中，過去一個月在上班時間內喝過酒者有 70.4%，而在上班時間內沒有喝過酒者有 29%。此結果比過去同樣以營造業勞工為對象之研究結果 10.8% 還高（呂槃等，1994），探究其數據差距的原因，可能和測量方法有關，例如對於飲酒行為的定義不同所致，本研究之酒類包含維士比、保力達 B 等藥酒類，且包含工作時間內任何時段的飲酒行為，而呂槃等（1994）之研究則僅指午間休息時的飲酒行為。

與台灣地區飲酒盛行率比較，本研究的受試對象一個星期至少有四天飲酒者佔 21%，遠高於梁振翊等（2004）調查台灣地區飲酒盛行率之研究結果，其結果發現全台曾有飲酒習慣者（每週至少有三天飲酒習慣者）佔 8.3%，而現在有飲酒習慣者佔 6.6%。與其他職業工作者比較，楊明仁等（1998）以南臺灣三家重工業工廠之員工為研究對象，發現在所有受訪者中，過去一個月內曾經飲酒者有 61.8%，其結果亦低於本研究的 70.4%。

在飲酒種類方面，本研究之受試對象最常飲用的酒類為罐裝啤酒（59.1%），其次為保力達 B（40.2%）與維士比（35.7%）。根據 2000 年消費調查資料顯示，1999 年有 66% 的消費者對酒類產品有所偏好，以種類別來看啤酒高居首位，偏好程度為 56.7%，而飲用率最高的亦為啤酒，佔 56.2%（王素梅，2000）。再從消費市場的角度來看，我國每年酒類產品產值目前仍以啤酒為最高，約佔整體產值之一半（姚念周，2004）。顯示在酒類產品中，啤酒是最受國人歡迎的，對營造業勞工而言亦然。

值得注意的是，本研究對象最常飲用的第二、三名酒類分別為保力達 B 和維士比等提神飲料，表示營造業勞工多認為在工作時間內飲用此等酒類是能提神解勞的，此結果與相關文獻呼應（行政院衛生署，2006；楊惠君，2003；李素萍，2003）。但中藥酒劑還是藥品的一種，係「指示藥品」，平時購買需經過醫師或藥事人員的推薦，才能到藥房購買、服用，且服用前應詳閱產品標示的適應症與劑量，再依個人體質適度飲用，過量則容易傷身。顯示營造業勞工普遍沒有正確服用此類含酒精藥品的認知，因此本研究結果可作為將來安全衛生教育訓練內容之參考。

飲酒量方面，研究對象過去一星期中上班時間內平均飲酒量為 356.58 克。與董時叡、王淳妍（2004）的研究比較，其結果發現農業推廣工作者平均每個月之飲酒量為 78.13 克。相較之下營造業勞工的

飲酒量比起其他職業者高出許多，值得有關單位重視並加以探討其原因。

由此可見，營造業勞工的確是社會上飲酒比率及飲酒量較高之族群，且本研究所呈現的僅為上班時間內的飲酒情形，若加上其下班後的飲酒行為，想見其飲酒情形更是嚴重。而營造業勞工的飲酒行為不僅會影響其健康或職業功能，更可能因而產生職業災害，造成殘疾與損失生命，因此，未來營造工地之安全衛生教育訓練應將酒精濫用的議題列為教育內容之一部份，方能真正改善營造業勞工之職業災害問題。

第二節 影響飲酒行為之個人及職場因素

從對飲酒行為的複迴歸分析結果得知，正面飲酒經驗、公司對員工飲酒行為之規範以及背景因素的年齡、家族飲酒史等四個變項能顯著預測研究對象的飲酒行為；本研究架構可解釋 30% 的飲酒行為總變異量。以下分別說明各重要預測變項與飲酒行為的關係：

一、背景因素與飲酒行為的關係

本研究結果發現年齡、種族、教育程度、工作年資等變項在營造業勞工飲酒行為上有顯著差異。而性別、婚姻狀況、工作職位、平均月收入及家族飲酒史在飲酒量上沒有顯著差異。

在年齡方面，本研究結果發現年齡與飲酒量間有顯著相關，表示年齡愈大飲酒量顯著愈高。此與陳善慧(1998)、Stare 與 Knight(2001) 指出年齡愈低飲酒量愈高之結果不同，這可能是由於飲酒是一種社會行為，隨著年齡的增長，對飲酒的主觀規範也隨之放寬（翁萃芳，2003）。

在種族方面，研究對象中原住民之飲酒量顯著較非原住民之飲酒量高，此結果與王慶福、邱南英（1994）、葉美玉等（1996）及陳順利（2000）之研究結果相符合。

在教育程度方面，本研究結果顯示教育程度為國小畢業及識字者之飲酒量皆顯著較其他教育程度者（國初中、高中職、大專及大學以

上畢業) 為高。此結果與 Tejera 等人 (1991)、陳美汀 (2002) 的研究結果相符合。

在工作年資方面，本研究結果發現工作年資與飲酒量有顯著相關。導致此結果之原因可能因個人工作資歷與年齡間關係密切，一般呈現正相關，故年齡愈大、工作年資愈長，飲酒量也愈高。

在性別方面，本研究結果顯示受試對象之飲酒量不受性別之影響。這與過去許多研究之結果 (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；黃春太等，2004；尚筱菁，2002；楊美賞等，1995) 皆不同。探究其原因，在過去一般人較易接受男性飲酒，這可能與社會文化對飲酒行為之接受程度有關，男性因工作需要正當交際是較被允許的，藉此強調自己和對方的社會關係可以維持一種平衡；而女性在被別人敬酒時，通常是可隨意喝一小口酒，或以非酒精飲料回敬，因為女性拒絕喝酒是被社會所接受的 (葉美玉、李選，1996；翁萃芳，2003)。而現在許多以女性為對象的研究發現，女性酒精的消耗量及與酒精相關的問題會隨著愈來愈多女性進入職場而增加，且職業婦女規律性飲酒及飲酒問題都比無業的婦女更為常見。這是由於近二十年來，大量的女性進入過去以男性為主的職場，她們被既有的常模同化—包括接受飲酒的壓力，以求適應職場文化。例如，女性與男性企業管理階層報告至少「偶爾飲酒」之比率分別為 93.6% 及 96.6% (所有

成人族群為 59.4%) (劉鴻徽、李嘉富、楊聰財、張敏, 2003)。郭鍾隆 (1997) 亦指出飲酒的原因可能是因為性別角色的改變, 意即婦女參與更多社交和商業場合, 壓力隨之增加, 使得飲酒的婦女人口大增。因此營造業女性員工是否是因進入此職業中而受到工作場所內飲酒文化之影響, 導致其飲酒量與男性無異, 值得未來進一步探討。

在婚姻狀況方面, 本研究結果發現受試對象之飲酒量不受婚姻狀況所影響, 但已婚者之飲酒量有較未婚者與已婚但目前單身者高的情形。此結果與翁萃芳 (2003)、林琴惠 (2002) 以及梁振翊等 (2004) 之研究結果不同。但 Tejera 等人 (1991) 的研究指出, 鄉村地區已婚者有較高的酒精消耗量。這可能是由於有婚姻關係者有較好的家庭支持, 較多的人際網絡, 飲酒成爲一種歡愉的社交活動, 而促使人際交流的飲酒行爲增加 (翁萃芳, 2003)。

在工作職位方面, 本研究結果發現受試對象之飲酒量不受工作職位所影響, 此結果與 Guppy 等 (2003)、Shen (1992) 的研究結果不同。許多研究亦指出飲酒行爲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飲酒行爲 (Parker & Farmer, 1990; 梁振翊等, 2004), 可見不論受試對象之工作職位是否爲從事體力勞動的工人, 其飲酒行爲皆與公司中其他員工無異, 這可能是因進入職場後受到相同的飲酒文化影響所致。

在平均月收入方面, 本研究之結果顯示受試對象的飲酒量不受其

平均月收入所影響，此結果與楊明仁等（1998）之結果相符。

在家族飲酒史方面，本研究之結果發現受試對象之飲酒量不受其家族影響史影響，但當研究者將其放進迴歸模式的全模式中時，家族飲酒史能顯著預測飲酒量，有家族飲酒史者其飲酒量較多，此結果與楊明仁等（1998）之研究結果相符。

二、工作場所飲酒文化與飲酒行為的關係

本研究將工作場所飲酒文化分為「工作場所內飲酒之次文化」和「公司對員工飲酒之規範」兩變項，以下將分別進行探討。

本研究發現工作場所內飲酒之次文化中的「對上班時間內飲酒的看法」面向與飲酒量有顯著相關，但其他面向「員工於上班時間內飲酒的情形」、「同事中飲酒的比率」及「同事中男性的比率」與飲酒量沒有顯著相關。顯示若存在於工作場所中之飲酒看法愈正向其員工的飲酒量愈高。此結果大致與翁萃芳（2003）及楊明仁等（1998）之研究結果相符。

而工作場所飲酒文化的另一向度「公司對員工飲酒之規範」與飲酒量亦沒有顯著相關，但當研究者將其放進迴歸模式的全模式中時，飲酒規範能顯著預測飲酒量，且公司對員工飲酒行為之規範愈嚴格員工之飲酒量反而愈高。此與 Roman 與 Blum（2003）的觀點相一致，彼等指出在公司中有些政策是不足或不一致的，例如：雖然公司有不同

能在上班時間飲酒的規定，但在公司聚會、野餐及禮節事件（如退休舞會）時，卻提供員工公司贊助的酒類（Wilson & Kolander, 2003, chap. 7），而這樣不一致的情形可能會造成員工不會確實遵守公司真正的政策或規定。因此營造工地中對於飲酒行為之正式規定是否有確實落實即成為將來雇主實施工地安全守則時非常重要的課題。

三、同事支持與飲酒行為的關係

本研究發現同事支持與飲酒量沒有顯著相關，此結果與翁萃芳（2002）、黃松元及劉俐蓉（2005）指出人際支持愈高者愈不容易發生飲酒行為之結果不同，但與楊明仁等（1996）之研究結果相符。對此結果，楊明仁等提出的解釋為：（一）可能是在以集體主義為取向的華人社會中，大部分的人均能得到相當程度的社會支持，至未能區分社會支持的高低，以評估其對於飲酒行為的影響；（二）在一華人的工作場所中除了工作上的分擔外，人際關係的和諧也應是評斷工作場所社會支持的重要指標。加以國人的飲酒行為是以群飲的活動為主，個人若在工作場所中以和諧的人際關係換取較佳的社會支持，難免會有較多的社交應酬經驗以及可能會因而發生較多的飲酒量與飲酒問題。而營造業勞工其飲酒行為若是受到工作場所鼓勵飲酒的文化所影響，則同事支持度愈高愈有可能有飲酒行為，但相反地同事支持低者為了抒解心情抑鬱以及調適壓力也有可能產生較多的飲酒行為，由此可見，社會支持程度的高低對於飲酒行為都可能會造成某種

程度的影響，因此兩相抵消的結果，便沖淡了其間必然的相關性。

四、飲酒知識與飲酒行為的關係

本研究結果顯示飲酒知識對飲酒量沒有影響，此與蔡季蓉(1990)以台北市國中學生為對象之研究結果相符，其指出飲酒狀況與飲酒知識無顯著的關係存在。探究其原因可能是本研究飲酒知識量表內的九個題目不足以代表營造業勞工所需要瞭解的飲酒知識所致。但值得注意的是有 61.5%的勞工認為「保力達 B 和維士比是提神飲料而不是酒」，顯示大多數營造業勞工對此類提神藥酒存在著錯誤的認知，需要加以糾正。

五、飲酒經驗與飲酒行為的關係

本研究結果發現正面飲酒經驗與飲酒量顯著相關，而負面的飲酒經驗與飲酒量沒有顯著相關，顯示飲酒量會因愈多正面飲酒經驗而愈多，但並不受負面飲酒經驗所影響。此結果與 Young 及 Oei (1993) 提出的觀點相符合，即問題飲酒者皆具有高正向酒精期望，特別是社會功能差的人，若將喝酒視為技能不足的因應之道時更容易產生飲酒行為。胡海國、葉英堃及陳珠璋 (1991) 也指出飲酒行為背後的心理因素包括逃避、沮喪、壓力因應、喜愛受人恭維等，人們常以酒量大易受人恭維或稱讚而酗酒。因此對營造業勞工而言，若其從平時的飲酒經驗中得到愈多的正面經驗，則其飲酒行為可能會愈多。

至於飲酒量不受負面飲酒經驗所影響之結果，張宇岱及楊重源（2005）引用 Leigh 和 Stacy（1991）的說法提到，大多數的正面經驗是對酒精的立即性效果，即在使用酒精後的短時間會出現的正向效果。不過酒精的負向效果可能是短期內出現，如妨礙肢體動作的平衡與協調性，或是延宕許久才會出現的，如妨礙肝臟功能的正常運作。因此營造業勞工在飲酒時可能會較注意飲酒所帶來的立即正面經驗，而忽略了短時間內的負面經驗或是仍未感受到長期飲酒下才會出現的飲酒問題。

由此可見勞工他們對飲酒有一些迷思，甚至對酒精產生一種心理、生理、社會方面的正向預期，乃至於產生飲酒行爲。因此未來教育應協助其澄清對酒精之正面經驗、感覺及迷思，尤其勞工們認為飲酒對自己是有助的，特別是「因為喝酒而增進與同事間的人際關係」、「因為喝酒而結交工作上的好朋友」等。此外也要加強負面飲酒經驗的教育，其中幾個得分較高較具影響力的包括「因為喝酒而工作遲到」、「因為喝酒而造成交通違規」及「因為喝酒而發生身體疾病」等，讓營造業勞工瞭解並感受到飲酒是會對生理、心理及社會健康造成危害，而解決問題或增進個人社交能力並非光靠飲酒即可達成。