

직장인의 음주에 영향을 미치는 요인에 관한 연구:

사무직 직장인을 중심으로

권 구 영

(목포대학교)

[요 약]

본 연구는 직장인의 음주 및 음주문제에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위해, 사무직 직장인들을 중심으로 그간 여러 연구들의 주요 이론적 근거가 되었던 긴장감소가설과 사회학습이론의 대표적인 요인인 직무스트레스와 음주하위문화가 음주 및 음주문제에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과는 직장인들의 음주율 및 음주빈도, 음주량, 폭음빈도 및 음주 문제자의 비율 등이 일반 국민에 비해 매우 높아 직장인들의 음주문제가 위험 수준에 있는 것으로 나타났다. 또한 직무스트레스 및 음주하위문화가 음주 및 음주문제에 미치는 영향 및 관계를 살펴본 결과, 직무스트레스와 음주 간의 관계는 유의하지 않았으며, 음주하위문화의 경우 음주 및 음주문제의 각 하위차원 모두에서 유의한 관계 및 영향력이 발견되어 직장인의 음주 및 음주문제에 대한 설명은 사회학습이론이 보다 타당한 것으로 나타났다. 이에 따라 연구자는 개인 뿐 아니라 환경을 통합한 포괄적 관심의 추구하고 함께 직장인원조프로그램(BAPs)의 도입을 제안하였다.

주제어: 직장인, 음주, 음주문제, 직무스트레스, 음주하위문화

1. 서 론

본 연구의 목적은 직장인들의 음주문제에 영향을 미치는 요인들의 영향력과 상대적 중요성을 밝히고 나아가 직장인의 음주 문제에 대한 체계적인 개입이 필요함을 제안하고자 하는 것이다. 연구자가 직장인의 음주문제에 관심을 두는 이유는 크게 세 가지로 정리될 수 있다.

첫째, 직장인의 음주 문제가 일반 국민들에 비해 심각하다는 점이다. 우리나라 국민들의 음주문제¹⁾

1) 음주문제(drinking problem)란 음주로 인한 신체, 심리, 사회 및 법적, 경제, 가족, 대인관계 영역에 이르는 다양한 문제를 야기하는 음주행동(Roman, 1990)으로 정의된다. 아울러 음주문제는 문제성 음주(problem drinking), 알코올 문제(alcohol problem), 알코올중독(alcoholism), 알코올 남용(alcohol abuse), 알코올 의존(alcohol abuse) 등의 다양한 용어가 혼용되고 있다(Hester et al.,

와 관련한 유병율은 미국의 경우 14%인데 비해 21.98%²⁾로 매우 높은 수준이며(이정균·이규향, 1994), 이 가운데서 음주를 및 음주문제의 비율이 가장 높은 집단이 직장인들이다(제갈정, 2001). 직장인들의 경우 지난 1년간 음주를 경험한 사람의 비율이 97.9%에 이르고 있으며(제갈정, 2001), 국민들의 71.7%가 월 1~2회 정도 음주(제갈정, 2001)를 하고 있는데 비해 직장인들의 87.1%가 주 1회 이상(월 4회 이상)의 잦은 음주(최승희 외, 2001)를 하고 있는 것으로 나타났다. 이에 따라 CAGE를 이용해 음주문제자의 비율을 측정한 결과,³⁾ 일반 국민들이 10.9%(제갈 정, 2001)인 것에 비해 직장인들의 경우는 18.2%(이희중·제갈정, 2002)⁴⁾에 이르고 있는 실정이다. 따라서 직장인들의 음주 문제에 대한 연구와 실천적 개입이 절실한 것으로 사료된다.

둘째, 직장인 단위의 음주문제에 대한 개입은 대상 접근성이 높은 동시에 직장 조직이 개별 직장인들의 음주문제에 대한 예방 및 해결 노력에 강제력을 가질 수 있다는 점이다.

현대 산업 사회에서 소위 허구적 상품으로 분류되는 토지나 화폐를 가지지 않은 계급은 자신의 노동력을 제공하고 그에 상응하는 임금을 받아 필요한 재화를 구입해 생활을 영유하는 것이 일반적이다. 이에 따라 현재 우리나라 경제활동 인구의 63.5%가 직장 조직에 포함되어 임금을 받아 생활하는 직장인으로 분류되고 있다. 아울러 경제활동 인구 가운데 10인 이상 사업장에 고용되어 있는 사람의 비율이 54.7%에 이르고 있다(통계청, 2004). 따라서 직장 단위의 음주문제에 대한 개입은 지역사회에서의 정신보건기관 및 센터 등을 기반으로 한 개입에 비해 대상 접근성이 높다는 특징을 가지므로 개입의 효율성이 상대적으로 높다고 할 수 있다. 아울러, 직장 조직은 직장인들에게 단순히 임금을 제공하는 곳의 의미를 넘어 개인의 자아실현과 심리적 복지 등의 향상을 제공하는 곳으로서의 의미를 가지기도 한다(Quick et al., 1992). 따라서 직장 조직에서의 음주문제에 대한 치료 및 재활 등에 대한 요구는 곧 직장인의 음주문제 해결을 위한 동기를 고취시키는데 강제력을 가질 수 있다는 점(Anderson et al., 2002)에서 직장인을 대상으로 직장에 기반을 두고 이루어지는 음주문제에 대한 개입은 보다 효과적일 수 있다(Roman et al., 2002).

셋째, 직장인의 음주 문제에 대한 개입은 직장 조직 자체에도 이익이 되므로 직장 조직의 개입을 위한 협조를 얻기가 용이하다는 점이다. 직장인의 음주는 개인적인 차원에서 신체, 심리, 사회적인 문제, 가족 문제 및 대인관계 문제 등의 주요한 원인이 된다(김상대 외, 1999). 아울러 직장인은 직장 조직의 목표를 달성하기 위한 중요한 인적 자원이므로(정수진 외, 1998), 개별 직장인의 음주로 인한 지각, 결근, 근무태만 등의 문제(Ames et al., 1997), 이직 및 사고의 증가(백영애, 1999; Brief et al.,

1995). 본 연구에서는 이를 음주문제(drinking problem)로 총칭하였으며, 인용문의 경우에 한해 원저의 용어를 그대로 사용하였다.

- 2) 유병율에 대한 측정은 도구 및 절단점의 적용에 따라 다소의 차이를 보이고 있는데, 이정균 등(1994)의 연구에서는 정신장애 진단분류 편람 제 3판(DSM-III)을 기준으로 측정된 것이며, 최근 연구(제갈정, 2001)에서 AUDIT을 이용한 측정 결과는 절단점을 8점으로 적용했을 경우 31.2%(남자 53.5%, 여자 9.2%), 12점으로 적용했을 경우 19.5%(남자 35.2%, 여자 3.9%)로 조사되고 있다.
- 3) 앞에서 제시한 음주문제의 비율과 다소 차이가 있으나, 일반국민과 직장인의 음주문제를 비교하기 위한 목적에서 일반국민과 직장인을 같은 도구로 측정한 수치를 이용하여 비교하였음.
- 4) 김통원(2001)이 CAGE를 이용해 도시 직장인을 대상으로 측정한 음주문제의 비율도 18.1%로 이와 유사하였다.

1981; Frone, 1999) 등으로 인한 부정적 영향은 직장 전체에 파급될 수 있다. 이에 따라, 개별 직장인의 음주문제는 생산성 감소로 인한 경제적 손실(김상대 외, 1999)은 물론 직장 조직의 안정과 유효성에 심각한 영향을 미치는 부정적인 요인(이미형 외, 2000)으로 작용할 수 있다. 실제로 직장인의 음주 문제로 인해 미국 기업들이 부담하는 생산성 손실액은 연간 약 330억 달러에 달하고 있으며(김상대 외, 1999), 연간 약 5억 일 정도의 작업일 손실(Fearing, 2000)이 발생하고 있는 실정이다.

이에 따라 미국에서는 이미 1940년대부터 직장 내에서의 음주 문제에 대한 개입 프로그램인 OAPs(Occupational Alcoholism Programs)를 통해 직장을 기반으로 직장인들의 음주문제에 개입해왔으며(진기남 외, 1998), 현대에 와서는 음주문제뿐만 아니라 음주문제와 관련된 제반 문제들에 대해 포괄적으로 개입하는 직장인 원조 프로그램(EAPs: Employee Assistance Programs)으로 전환되어 제공(이미형 외, 2000)되고 있다. NCADD의 연구결과에 의하면 EAPs를 제공하는 데 소요되는 비용은 직장인 1인당 연간 12²⁰달러 정도에 불과하며, 일 직장의 경우 EAPs 제공 3년 만에 음주문제가 있던 직장인의 생산성이 43% 향상되어 이를 비용으로 환산할 경우 직장인 1인당 연간 2만 달러 이상의 이익 증대를 가져온 것으로 나타났다(Campbell et al., 1995). 이에 따라 현재 미국 내에서는 약 20,000여개 이상의 EAPs가 운영되고 있으며, 500대 기업 가운데 90% 이상의 기업이 EAPs를 제공하고 있을 만큼 그 규모가 확대되어 가고 있다(Dinitto et al., 1990). 반면 우리나라의 경우 음주문제의 심각성에도 불구하고 음주문제의 개입은 주로 지역사회 정신보건 기관 및 시설을 중심으로 치료를 받기 위해 방문하거나 의뢰된 사람들에게 초점이 맞추어져 온 것이 현실이며, 직장인의 음주문제에 초점을 두고 이루어진 개입활동에 대한 공식적인 보고는 발견할 수 없는 실정이다. 물론 최근 들어 지역사회 중심 접근을 표방하며 보건복지부 주도로 전국에 17개소의 알코올 상담센터가 설치, 운영되고 있고 비록 주요 사업이 아닌 선택 사업 가운데 하나로 학생과 직장인 대상 절주 등 알코올 의존 및 예방교육 프로그램이 제시되고 있기는 하지만 직장인에 대한 관심은 여전히 미미하며 개입의 실효성 역시 평가 및 보고된 바가 없다. 아울러 사회복지분야에서의 직장인 음주문제에 대한 연구도 일부(김선숙, 1996; 백영애, 1999)에 불과하며 그 초점도 미시적인 차원에서 직무 스트레스(job stressor)에 대한 개인적 반응에 한정되어 직무스트레스와 음주간의 관계에 맞추어져왔다는 한계를 가지고 있다.

따라서 본 연구는 생태체계적 관점에 근거하여 직장인 개인과 환경에 대한 포괄적 측면에서 직장인의 음주 문제에 영향을 미치는 주요 요인에 대한 이해를 구하고 이를 바탕으로 직장인들에 대한 음주문제의 예방과 감소를 위한 체계적인 개입이 필요함을 제안하는 것을 목적으로 하고자 한다.

5) 알코올 상담센터 기술지원단

(http://www.alcoholcsc.or.kr/?doc=alcoholcsc_contents/tpl_page02_01.php)

2. 직장인의 음주 관련 선행연구 고찰

1) 우리나라 직장인의 음주 실태

최근 수행된 직장인 음주 관련 연구들을 살펴보면, 우리나라 직장인들 가운데 지난 1년 간 음주를 해본 경험이 있는 사람은 전체의 97.9%로(백영애, 1999), 국민 전체의 평균이 80.1%인 것(제갈정, 2001)에 비해 상당히 높은 수준인 것으로 나타났다. 아울러 직장인의 90.4%는 지난 1개월 이내에 음주를 한 경험이 있는 현재 음주자인 것으로 나타났다. 이러한 수치는 단지 직장인 가운데 음주 경험자가 많음의 의미를 넘어 잦은 음주로 이어지는 경향이 있는데, 연구 결과 우리나라 직장인들의 54.3%~87.1%가 주 1회 이상 음주를 하고 있으며, 주 3회 이상 음주를 하고 있는 직장인들도 15.1%에 이르는 것으로 나타났다(백영애, 1999; 최승희 외, 2001). 이는 일반 국민들의 71.7%(제갈정, 2001)가 월 평균 1~2회 가량 음주를 하고 있는 것에 비추어볼 때, 직장인들이 일반 국민의 평균에 비해 2~3배가량 자주 음주를 하고 있음을 의미하는 것이라고 볼 수 있다. 아울러, 음주량과 관련해서도 직장인 남성의 경우 한번 술을 마실 때마다 평균적으로 소주 1~2병 가량을 마시고 있는 것으로 나타났다(최승희 외, 2001). 이러한 결과는 폭음(binge drinking)⁶⁾의 기준에 비추어볼 때, 우리나라 직장인 남성의 절반은 주 1회 이상 폭음을 하고 있음을 의미하는 것이며, 직장인들의 음주 문제가 매우 위험한 수준에 이르고 있음을 단적으로 보여주는 증거라고 할 수 있다.

아울러, 직장인들의 음주량이 많고 잦은 음주를 한다는 것도 문제이지만 더욱 문제가 되는 것은 직장인 가운데 13.2%가 점심 식사시간을 포함한 근무시간 중 음주를 한 경험이 있다는 것이다(김상대 외, 1999). 이러한 근무시간 중 음주는 직장 내 각종 사고의 원인이 되며, 대인관계 상의 문제나 직무 수행의 양적, 질적 저하를 유발하는 요인이 된다(진기남 외, 1998; Campbell et al., 1995).

나이가 근무시간 중 음주 뿐 아니라 근무 시간 이외에 이루어지는 과도한 음주도 대사 과정상의 특성으로 인해 다음 근무일까지 알코올이 체내에 잔류하여(Mangione et al, 1999), 각종 사고나 문제의 위험을 증가시키는 등 부정적인 영향을 미치게 된다. 이에 따라, 전날의 음주로 인해 술에 취한 상태에서 근무에 임한 경험이 있는 직장인들의 비율이 4.4%에 이르고 있으며, 음주로 인해 직장 내에서 상해를 입은 적이 있는 직장인이 61.5%에 이르는 것으로 나타나고 있다. 아울러, 음주로 인해 병원 치료를 받은 경험이 있는 직장인도 전체의 10%에 달하고 있다(김상대 외, 1999).

이러한 추세를 반영하듯, 우리나라 직장인들은 CAGE 및 AUDIT 등의 음주 문제 선별 도구를 이용한 조사에서 해장술을 먹는 경험이 있는 직장인이 4.1%, 그리고 과다 음주로 인해 취중의 일을 기억하지 못한 경험이 최근 6개월 이내에 2회 이상인 직장인이 14.6%인 것으로 나타났다(최승희 외, 2001). 아울러, 척도를 이용한 조사에서 음주 문제의 범주에 포함되는 것으로 나타난 직장인들의 비율

6) 일반적으로 한 자리에서 5잔 이상을 마시는 경우를 폭음으로 정의(김용석, 1999)

이 미국 직장인들의 경우 7.6%(Roman et al., 2002)인 것에 비해 우리나라 직장인들은 33.9%(이희중 외, 2002)⁷⁾에 이르는 등 음주 문제가 매우 심각한 상황에 이르고 있는 실정이다.

2) 직장인의 음주 원인에 대한 관점

직장인의 음주 원인과 관련된 관점은 여러 가지 측면에서 설명이 가능하겠으나, 기존 연구들의 관점 및 결과를 정리해 보면 크게 두 가지 방향으로 구분될 수 있다(Cooper et al., 1990).

첫째는 긴장 감소 가설(tension reduction hypothesis)로, 긴장은 다양한 부정적 정서상태를 유발하는데, 특히 공포나 불안, 그리고 디스트레스 및 우울과 관련이 있다. 따라서 직장인들이 직무 스트레스를 감소시킬 목적으로 음주를 한다는 것이며(Cooper et al., 1990), 직무 스트레스는 음주 빈도 및 음주량, 음주 문제와 상관관계가 있다는 설명이다(이성관 외, 1990). 이에 따르면 직장인들은 직무 스트레스에 대한 반응으로 음주를 선택하게 되는데, 그 기저에는 음주가 직무 스트레스를 감소시켜줄 것이라는 음주에 대한 긍정적 기대가 반영되어 있다. 이와 관련해서는 오랜 기간 동안 많은 연구들이 수행되어 왔다. 관련 연구들(Frone, 1999; Cooper et al., 1990; Quick et al., 1997; 남철현, 1989; 장세진 외, 2001)을 살펴보면, 직무 스트레스 수준이 높은 직장인들이 그렇지 않은 직장인에 비해 음주율 및 폭음의 비율이 높은 것으로 나타나는 것으로 나타나 직무 스트레스와 음주간의 관계를 지지하고 있다. 아울러, 일부 연구(백영애, 1999)에서는 우리나라 직장인들이 음주를 직무 스트레스 해소 도구로 인식하는 경향이 강하며, 음주자들이 비음주자에 비해 직무 스트레스 수준이 높은 것(장세진 외, 2001)으로 나타나고 있어 이러한 경향을 보다 명확히 보여주고 있다. 그러나 일부 연구들(박섯별, 2001; Roman et al., 2002; Kawakami et al., 1993; Hagihara et al., 2000)에서는 직무 스트레스와 음주간의 관계가 유의하지 않거나 유의하더라도 설명력이 매우 낮은 것으로 나타나고 있으며,⁸⁾ 일부 연구(Roman et al., 2002)에서는 직무스트레스와 음주 간 부적 상관관계가 있는 것으로 나타나는 등 관계의 일관성이 결여되어 있어 긴장 감소 가설은 여전히 가설로 제기될 뿐, 이론으로서의 지위를 부여 받지 못하고 있는 실정이다.

둘째는 사회학습이론(social learning theory)으로, 직장인들은 음주에 대한 긍정적 기대와 인식을 통해 술을 마시게 된다는 것이며, 그 기저에는 음주에 대한 긍정적 기대와 인식을 형성하도록 만드는 사회적 경험의 학습이 전제된다는 것이다. 즉, '환경 속의 인간'이라는 관점에서(이팔환 외, 1999), 직장인이 행동을 형성하고 결정하는데 영향을 미치는 소속 직장 조직의 문화에 대한 학습이 매우 중요한 영향 요인이라는 것이다. 이 가운데 특히 음주에 영향을 미치는 요인은 직장 조직이 음주와 관련해 가지는 공식적인 정책과 문화가 아닌 소속 직장인들 사이에 공유되고 있는 비공식적인 문화라고

7) AUDIT-C-K(AUDIT의 단축형으로 음주빈도, 음주량, 폭음빈도의 총 3문항으로 이루어진 척도)

8) Cooper 등(1990)의 연구에 의하면, 직무 스트레스가 음주에 미치는 영향력은 .026, 음주문제에 미치는 영향력은 .008 등으로 나타났으며, Kswakami 등(1993)의 연구에서도 직무 스트레스가 음주에 미치는 영향력의 크기가 .042에서 .082 정도로 매우 낮았고 통계적으로도 유의하지 않은 것으로 나타났다.

할 수 있는 음주하위문화가 중요한 역할을 하는 것으로 본다(Ames et al., 1992). 이러한 음주하위문화란, 직장 조직 내 구성원들 사이에서 비공식적으로 받아들여지고 존중되며 공유되는 음주관련 행위 및 인식의 총합으로 정의될 수 있다(Ames et al., 2000).

사회학습이론과 관련된 관련 연구들(Frone et al., 1999; Mangione, 1999; Hagihara et al., 2000; Roman et al., 2002; Hagihara et al., 2000)을 살펴보면, 음주하위문화가 발달한 직장에서 특징적으로 음주 문제가 증가하고 있음을 일관되게 지적하고 있다. 아울러 Ames 등(1993)의 연구에 의하면 일부 직장에서는 음주문제를 가진 직장인의 비율이 35%에 이르는 반면 일부 직장에서는 그 비율이 1%에도 못 미치는 것으로 나타났는데 이러한 편차는 음주하위문화와 관련이 있다고 설명되고 있다. 또한 전문직 종사자와 관리자(Mangione et al., 1999), 일용직(Greeburg et al., 1998), 군인 및 조립라인에 근무하는 직장인(Ames et al., 1999) 등에 대한 연구에서도 역시 음주하위문화와 음주 및 음주문제 간의 관련성이 높다는 연구 결과들이 제시되고 있다. 이에 따라 최근 직장인의 음주 문제 관련 개입은 음주문제가 있는 개별 직장인에 대한 개입 뿐 아니라 직장 조직 자체의 환경적인 차원을 포괄하는 통합적인 개입으로 그 방향이 제시되고 있다.

그러나 주목할 만한 것은 비록 기존 연구들에서의 결과가 일관성을 확보하지 못하고 있음에도 불구하고 직무 스트레스의 수준이 높은 직장인들에게서는 음주율과 빈도 및 음주문제의 비율이 높다는 점(Bellenir, 2000; Delaney et al., 2002)에서 직무스트레스의 영향을 간과할 수는 없다는 것이다. 아울러 지금까지의 연구들에서 가지는 한계는 직무 스트레스 및 음주하위문화를 동시에 동일 집단에 적용하여 이들이 음주에 미치는 영향을 평가해본 적이 없기 때문에 어떠한 요인의 영향력이 더 크거나 유의하다고 결론짓기에는 다소의 무리가 따른다는 것이다. 따라서 본 연구에서는 긴장감소 가설과 사회학습 이론의 두 관점에서 주요한 변수로 제시되고 있는 직장인 개인 차원에서의 직무 스트레스원에 대한 비 특이적인 신체, 심리적 반응인 직무스트레스 그리고 직장인들 사이에서 비공식적으로 공유되고 있는 음주 및 음주행태에 대한 태도와 가치인 음주하위문화를 동일 집단에 동시에 적용하여 평가해 보고자 한다. 또한 기존 직무스트레스와 음주 간 관계를 다룬 연구들(Campbell et al., 1995; Ames et al., 1999; 박섫별, 2001)에서 영향력을 가진 것으로 평가된 성, 연령, 직위 등을 통제하여 살펴봄으로써 직무스트레스와 음주하위문화가 음주에 대해 가지는 실제 영향관계를 파악해 보고자 한다.

3. 연구방법

1) 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구는 사무직 직장인들의 직무 스트레스와 음주하위문화가 음주에 미치는 영향을 알아보기 위한 것이다. 따라서 조사일 현재 전일제로 고용되어 있으면서 정기적인 급여를 제공받고 있는 사무직 직장인을 연구의 대상으로 하였다. 그러나 직장인의 직무 스트레스와 음주하위문화는 기업의 규모와

정책 등에 의해 많은 영향을 받는다. 따라서 연구자는 편차를 최소화하기 위해 연구의 대상을 우리나라 10대 기업집단의 지주회사(지배 구조 상 최상위 기업)에 소속된 직장인으로 제한하였다. 연구의 타당도를 높이기 위해서는 이들 뿐 아니라 우리나라 모든 기업에 소속된 직장인 가운데 사무직 직장인의 명부를 바탕으로 무작위 표집을 통해 표집 오차를 고려한 충분한 표본을 확보하여 조사하는 것이 바람직하다. 그러나 명부의 확보가 어렵고 실제 조사의 수행 가능성이 낮은 점 등을 고려하여 10대 기업집단의 지주회사 관리자의 협조를 얻어 설문지 응답에 동의한 사무직 직장인들을 중심으로 조사를 수행하는 편의표집을 실시하였다. 이렇게 조사된 자료를 통해 분석된 본 연구는 확률표집에 의한 자료가 아니므로 연구의 일반화 가능성이 제한적이라는 한계를 가지지만, 사무직 직장인의 음주에 영향을 미치는 요인에 대한 이해를 구한다는 측면에서는 의미를 가질 수 있을 것으로 판단하였다.

조사는 연구자가 응답자의 음주 특성을 이해하기 위해 구성한 질문과 함께 응답자의 음주 문제와 직무 스트레스, 음주 하위문화를 측정할 수 있는 척도를 포함해 구성된 설문지를 배부하여 직접 기입하도록 한 후 회수하는 방식으로 수행되었다. 조사 기간은 2004년 5월 10일부터 6월 5일까지였으며, 총 420부의 설문지가 배포되어 317부가 회수되었으며, 이 가운데 응답이 불성실한 일부 사례를 제외한 278부가 분석에 사용되었다.

<표 1> 응답자의 인구사회학적 특성

특성	구분	빈도	백분율	비고
성별	여	128	46.0	N=278
	남	150	54.0	
연령	20대	152	54.7	Mean(SD) 29.66(4.69)
	30대	115	41.4	
	40대	11	4.0	
결혼상태	미혼	168	60.4	
	기혼	110	39.6	
종교	기독교	64	23.0	
	천주교	48	17.3	
	불교	24	8.6	
	무교	127	45.7	
	기타	15	5.4	
교육정도	고졸	28	10.1	15.72(1.99)
	초급대졸	44	15.8	
	대졸	147	52.9	
	대학원이상	59	21.2	

9) 온라인 경제메거진 에퀴터블 발표 2004년 재계순위 <http://www.equitable.co.kr>

응답자의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

응답자의 성별 분포를 살펴보면 여성이 46%, 남성이 54%로 나타났으며, 연령 평균은 29.66세였고 연령대별로는 20대가 54.7%로 가장 많았으며, 30대가 41.4%, 40대가 4.0% 순이었다. 본 연구의 분석 대상에서 40대의 수가 상대적으로 적고, 50대와 60대가 제외된 것은 조사 대상자 가운데 상대적으로 연령이 높은 과장급 이상의 고급 직장인들의 수가 사원 및 대리에 비해 적으며 동시에 이들의 설문조사에 대한 참여가 적었기 때문이다. 따라서 이 자료를 통한 분석결과가 현대사회 직장인들의 일반적인 음주 특성과 직무 스트레스 및 음주 하위문화를 잘 대변하는 표본의 값으로 인정되기에는 다소의 무리가 따른다. 그러나 연구 결과에 대한 단정적 해석의 지양과 다각적인 설명을 고려한 조심스러운 접근 태도를 가진다면 이를 바탕으로 대략의 경향과 추세를 이해하는 데는 문제가 없을 것으로 판단하였다.

응답자들의 결혼상태는 미혼이 60.4% 기혼이 39.6%로 나타났으며, 종교와 관련해서는 종교가 없는 경우가 45.7%로 가장 많고 기독교가 23.0% 천주교가 17.3%, 불교가 8.6%, 기타가 5.4% 순이었다. 교육 정도와 관련하여 응답자들은 평균 15.72년의 교육을 받은 것으로 나타났는데, 이를 분포별로 살펴보면 대졸이 52.9%로 가장 많았고 대학원 이상이 21.2%, 초급대졸이 15.8%, 고졸 10.1% 등의 순이었다.

<표 2> 응답자의 직장경력 관련 특성

특성	구분	빈도	백분율	비고
직종 ¹⁰⁾	영업 및 마케팅	89	32.0	N=278
	지원업무	156	56.1	
	기타	33	11.9	
직위	사원	208	74.8	
	대리	33	11.9	
	과장	37	13.4	
총 근무경력	3년 미만	86	30.9	Mean(SD) 5.73(4.74)
	3년 이상 5년 미만	66	23.7	
	5년 이상 10년 미만	83	29.9	
	10년 이상	43	15.5	
현 직장 근무경력	3년 미만	128	46.0	4.45(4.46)
	3년 이상 5년 미만	70	25.3	
	5년 이상 10년 미만	45	16.2	
	10년 이상	35	12.6	
이직 경험	있다	124	44.6	.80(1.14)
	없다	154	55.4	
이직 의도	1년 내 있다	26	9.4	
	의도는 있다	128	46.0	
	없다	124	44.6	

한편, 응답자들이 직장인이라는 점을 감안하여 <표 2>와 같이 응답자들의 직장 근무 경력 관련 특성을 살펴보았다. 그 결과, 응답자의 직종은 지원업무에 종사하는 직장인의 비율이 56.1%로 가장 높았으며, 직위별로는 사원이 전체 응답자의 74.8%로 가장 많았다. 응답자의 직장근무 경력과 관련하여 총 직장 경력은 평균 5.73년이었으며, 3년 미만이 30.9%, 5년 이상 10년 미만이 29.9%, 3년 이상 5년 미만이 23.7%, 10년 이상이 15.5% 순이었다. 현 직장 근무 경력의 경우 평균 4.45년이었으며, 3년 미만이 46.0%로 가장 많았고, 3년 이상 5년 미만이 25.3%, 5년 이상 10년 미만이 16.2%, 10년 이상이 12.6% 순이었다. 아울러 응답자의 절반에 가까운 44.6%는 한번 이상 직장을 옮긴 경험을 가지고 있으며, 응답자의 9.4%는 1년 이내에 이직 의사를 가지고 있었고 당장 계획은 없지만 장차 이직을 고려하고 있는 응답자가 46.0%로 응답자의 절반 이상에 해당하는 55.4%는 추후 직장을 옮길 의사를 가지고 있는 것으로 나타났다.

2) 변수의 정의 및 측정

본 연구를 위한 조사 도구는 기존 국, 내외 연구에서 사용되었던 각각의 개념을 측정하는 척도를 중심으로 구성하였다. 사용된 척도 가운데 국내에서 사용된 예가 없는 직무 스트레스 및 음주하위문화 척도의 경우는 연구자가 원문을 바탕으로 1차 번역을 하고 전문가의 자문 및 조언을 통한 수정과정을 거친 후, 응답 대상자인 직장인들 및 직장의 관리자를 대상으로 사전 조사를 실시하여 수렴된 의견을 바탕으로 문항의 오류 및 적절성을 검토함으로써 타당도를 확보하여 본 조사에 사용되었다.

본 연구에서 사용된 각각의 변수에 대한 정의 및 조사 도구는 다음과 같다.

(1) 직무 스트레스(job stress)

직무 스트레스란, '직무 및 조직과 관련되어 발생하는 것으로 직무 수행자와 직무 환경 간 부적합상태의 결과로 나타나는 신체적, 심리적 각성(arousal)'으로 정의될 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 직장인들이 경험하는 직무 스트레스의 수준을 알아보기 위해 Hagihara(2000)가 우리나라와 유사한 직장 환경을 가진 일본 내 직장인을 대상으로 직장인의 음주와 직무 수행간의 관계를 연구하기 위해 사용했던 직무 스트레스 척도를 사용하였다. 이 척도는 4개 차원(시간 압박, 직무 특성, 역할 모호, 직무 자율), 총 10문항으로 구성되어 있다. 4개 하위차원을 살펴보면, 시간 압박은 직무의 양적 과다에 의해 발생하는 직무 스트레스이며, 직무 특성은 직무 수행 상 요구되는 기술, 지식의 다양성 및 직무의 반복성과 관련되어 발생하는 직무 스트레스, 역할 모호는 직무 수행에 필요한 정보가 충분히 제공되지 않아 나타나는 직무 수행상의 불확실성에 의한 직무 스트레스, 그리고 직무 자율이란 자신의 직무에 대한 책임의 한계와 담당 직무에 대한 평가권한과 관련하여 가지는 직무 스트레스를 의미한다. 본 연구에서 측정된 척도의 신뢰도는 .77이었다.

10) 직종 중 지원업무는 인사, 총무 등의 업무를 담당하는 직종을 그리고 기타는 연구, 개발 등의 업무를 담당하는 직종을 의미한다.

(2) 음주(drinking)

음주란 알코올이 함유된 음료를 마시는 것으로 정의될 수 있는데, 본 연구에서는 응답자의 음주와 관련된 사항을 알아보기 위해 AUDIT를 사용하였다. Alcohol Use Disorder Identification Test(AUDIT)는 세계 보건기구(WHO)에서 개발한 선별도구로 지난 1년을 기준으로 음주량과 빈도(소비), 음주 관련 문제 경험(문제), 의존 증상(의존) 등의 3개 차원, 총 10문항으로 구성되어 있다. AUDIT의 민감도는 92%로 매우 높은 편이며(김용석, 1999), 본 연구에서 측정된 척도의 신뢰도는 .86이었다. 이와 함께 1회 평균 음주량을 측정하기 위한 질문과 폭음, 해장술 경험 등을 측정하기 위한 질문을 추가하였다.

(3) 음주하위문화(drinking subculture)

음주 하위문화는 '직장 내 조직 구성원들 사이에서 비공식적으로 존중되며 공유되고 있는 음주와 관련된 행동에 대한 이해들'이라고 정의할 수 있다. 본 연구에서는 이를 측정하기 위해, Beattie 등(1992)이 NIAAA의 지원을 받아 직장인들의 음주와 관련된 직장 요인들을 사정하기 위한 연구에서 사용했던, Your Workplace의 문항 가운데 음주하위문화를 측정하는 요인에 해당하는 5문항을 추출하여 사용하였다. 해당 문항에는 동료들이 퇴근 후 음주하러 가는 것을 목격한 빈도, 응답자가 퇴근 후 음주 상황에 어울리는 빈도, 직장 내 근무 시간 중 음주 관련 대화의 양, 근무시간 및 휴식시간 중 음주를 목격한 빈도, 원하지 않는 음주를 강요당한 경험 등과 관련한 질문들이 포함되어 있다. Beattie 등(1992)이 밝힌 척도의 신뢰도는 .77이었으며, 본 연구에서 측정된 척도의 신뢰도는 .70이었다.

3) 연구변수들에 대한 모수 통계의 기본 가정 검토 결과

조사된 자료를 바탕으로 결과 분석을 실시하기에 앞서 다음과 같이 모수 통계에서 요구되는 기본 가정을 충족하였는지를 검토하였다. 첫째, 주어진 자료를 표준점수(z값)로 변환하여 이상점(outlier)이 존재하는지 여부를 평가하였다. 둘째, 각 변수의 왜도와 첨도를 검토하여 정규분포를 이루는지 여부를 평가하였다. 그 결과 변수들의 왜도와 첨도 모두 1.0 이하로 정규분포에 근사한 것으로 나타났다. 셋째, 독립변수들 간 상관관계를 바탕으로 측정 변수들 간 다중 공선성 문제가 발생하는지 여부를 검토하였다. 그 결과 변수들 간 상관관계는 최대 .65이하로 나타났으며 대부분 .3 이하로 변수들 간의 중첩성은 없는 것으로 보아도 무리가 없는 것으로 나타났다. 아울러, 실제 회귀분석 과정에서 공차한계(Tolerance) 및 분산팽창계수(VIF: Variance Inflation Factor)를 이용해 다중공선성의 문제를 진단하였다.

4) 자료 분석 방법

본 연구에서 활용된 자료 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 응답자의 일반적인 특성과 음주 및 직장 관련 특성 등을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 응답자의 직무 스트레스 수준과 음주하위문화 수준을 성, 직종, 직위 등으로 구분하여 살펴보기 위해 빈도분석 및 두 집단 평균차이 검증(t-test), 일원분산분석(one-way ANOVA) 등을 실시하였다. 셋째, 직무스트레스 및 음주하위문화와 음주와의 관련성을 알아보기 위해 응답자 전체 및 응답자의 특성별(성, 직종, 직위)로 구분하여 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하였다. 넷째, 직무스트레스 및 음주하위문화가 음주에 미치는 영향을 알아보기 위해 1단계에서 성과 연령, 직위를 투입하여 통제한 후 2단계에서 직무스트레스와 음주하위문화를 투입하여 순수한 설명력의 증가와 영향력을 살펴보는 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 실시하였다.

4. 조사 결과

1) 응답자의 음주관련 특성

응답자의 음주관련 특성을 살펴본 결과는 <표 3>과 같다. 응답자의 97.8%가 평생 한번 이상을 음주한 경험을 가지고 있었으며, 84.9%는 최근 1개월 이내에 음주를 한 경험이 있는 것으로 나타났다. 음주 빈도와 관련해서는 주 2~3회 정도 음주를 하는 사람이 53.3%로 가장 많았으며, 응답자들은 한번 음주를 할 때마다 평균 5.34잔을 마시는 것으로 나타났다.

또한 지난 1년간 한 자리에서 5잔 이상을 음주를 한 경험 즉, 폭음 경험이 있는 사람이 전체의 85.3%에 이르며, 이 가운데 22.8%는 주 1회 이상 폭음을 하는 것으로 나타났다. 응답자들은 주로 직장 동료들(54.8%)이나 친구(36.8%)와 음주를 하며, 한번 술자리를 가질 때마다 평균 1.83차를 가는 것으로 나타났고 전체 응답자의 76.9%는 자리를 옮겨가며 음주를 하는 것으로 나타났다.

한편 응답자의 36.4%는 음주 문제자로 분류되어 현재 음주관련 문제를 경험하고 있거나 혹은 경험할 위험을 가지고 있는 것으로 나타났다. 반면 직장인들에게서 문제음주자의 비율이 높게 나타나고 있음에도 불구하고 응답자의 절반 이상인 57.9%는 직장 내에서 음주와 관련된 어떠한 교육이나 정보 제공도 받지 못한 것으로 나타나 직장인의 음주 문제가 매우 심각한 반면 직장인 대상 음주 문제 예방 및 치료적 개입이 매우 허술하게 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

직장인들의 음주 특성을 보다 명확하게 이해하기 위해 <표 4>와 같이 직종 및 직위에 따른 폭음자의 비율과 자리를 옮겨 음주를 하는 비율 그리고 음주문제자의 비율 등을 살펴보았다.

<표 3> 응답자의 음주 관련 특성

특성	구분	전체	성별		비고
			여	남	
평생음주경험	있다	272(97.8)	124(96.9)	148(98.7)	N=278
	없다	6(2.2)	4(3.1)	2(1.3)	빈도(백분율)
최근음주경험	1개월 이내	231(84.9)	105(84.7)	126(85.1)	N=272
	1개월 이상	41(15.1)	19(15.3)	22(14.9)	
평소음주빈도	월1회이하	7(2.6)	0(.0)	7(4.7)	
	월2~4회	72(26.5)	44(35.5)	28(18.9)	
	주2~3회	145(53.3)	74(59.7)	71(48.0)	
	주4회이상	48(17.6)	6(4.8)	42(28.4)	
음주량	1~2잔	57(14.7)	35(28.2)	22(14.9)	Mean(SD)
	3~4잔	73(36.8)	46(37.1)	27(18.2)	5.34(3.54)
	5~6잔	58(25.7)	19(15.3)	39(26.4)	여 4.07(2.64)
	7~9잔	44(21.7)	16(12.9)	28(18.9)	남 6.41(3.85)
	10잔 이상	40(11.1)	8(6.5)	32(21.6)	
지난 1년간 폭음경험	전혀 없다	40(14.7)	22(17.7)	18(12.2)	
	월1회 미만	100(36.8)	71(57.3)	29(19.6)	
	월1회 정도	70(25.7)	19(15.3)	51(34.5)	
	주1회 정도	59(21.7)	12(9.7)	47(31.8)	
	거의 매일	3(1.1)	0(.0)	3(1.1)	
주 음주 상대	직장동료	149(54.8)	56(52.4)	84(56.8)	
	친구	100(36.8)	53(42.7)	47(31.8)	
	사업파트너	9(3.3)	0(.0)	9(6.1)	
	가족	10(3.7)	6(4.8)	4(2.7)	
	기타	4(1.4)	0(.0)	4(2.7)	
음주 차수	1차	63(23.2)	30(24.2)	33(22.3)	1.83(.51)
	2차	193(71.0)	85(68.5)	108(73.0)	
	3차 이상	16(5.9)	9(7.3)	7(4.7)	
음주 문제	일상음주자	173(63.6)	101(81.5)	72(48.6)	AUDIT
	음주문제자	99(36.4)	23(18.5)	76(51.4)	12점기준
음주관련 교육경험	없다	161(57.9)	86(67.2)	75(50.0)	N=278
	있다	117(42.1)	42(32.8)	75(50.0)	89(1.40)

그 결과 직종별로는 폭음경험자의 비율과 자리를 옮겨가며 음주를 하는 사람들의 비율 모두 영업 및 마케팅 직에서 유의하게 높았다. 이러한 결과는 김통원(2001)의 연구결과와 같은 것으로, 진기남 등(1998)이 우리나라 직장인들의 음주와 관련한 문제 가운데 하나로 직무상 음주를 제시한 것에 비추어볼 때, 대인 업무를 주로 하는 영업 및 마케팅 직 직장인들은 구매선 확보 및 지속적인 거래관계 유지 등을 위한 직무 상 음주가 많고 더욱이 직장 조직의 공식적 통제와 감독의 범위에서 벗어난 외근이 많기 때문에 음주와 관련한 공식적인 정책의 영향이 타 직종에 비해 상대적으로 적어(Ames et al.,

1992) 음주문제의 위험이 높은 것으로 추정해 볼 수 있다. 이에 따라 음주 문제자의 비율도 영업 및 마케팅 직에 종사하는 직장인들이 55.2%로 전체 평균 36.4%에 비해 월등하게 많은 것으로 나타났으며, 다른 직종에 비해서도 유의하게 높은 것으로 나타났다. 한편, 직위별로 음주관련 특성을 살펴본 결과, 직위에 따른 폭음 및 자리를 옮겨 음주하는 비율 등에서는 유의한 차이가 없었으며, 음주 문제자의 비율만 사원 및 대리에 비해 과장 이상에서 60.0%로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

<표 4> 응답자의 직종, 직위별 음주특성

구분	전체	직종			직위		
		영업 마케팅	지원	기타	사원	대리	과장 이상
지난 1년 간 폭음경험자의 비율	232 (85.3)	83 (95.4)	118 (76.6)	31 (100)	171 (83.8)	29 (87.9)	32 (91.4)
		df = 2 $\chi^2 = 21.662^*$			df = 2 $\chi^2 = 1.578$		
음주 특성 2차 이상 가는 비율	209 (76.8)	72 (82.8)	119 (77.3)	18 (58.1)	159 (77.9)	23 (69.7)	27 (77.1)
		df = 2 $\chi^2 = 7.869^*$			df = 2 $\chi^2 = 1.087$		
음주 문제자의 비율 (AUDIT 12점 기준)	99 (36.4)	48 (55.2)	43 (27.9)	8 (25.8)	66 (32.4)	12 (36.4)	21 (60.0)
		df = 2 $\chi^2 = 19.528^*$			df = 2 $\chi^2 = 9.864^*$		

N=272(M 148/F=124) * p<.05

2) 직무 스트레스 및 음주하위문화와 음주문제 간 관계

(1) 직무 스트레스 수준

직무 스트레스 수준은 직무 스트레스를 유발하는 요인 즉, 직무 스트레스원(job stressors)에 대한 개별 직장인의 신체, 심리적인 비 특이적 반응을 의미하므로 미시적인 차원에서 음주에 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다. 본 연구에서 척도를 이용해 측정된 응답자의 직무 스트레스 수준은 10점에서 40점 사이의 범위를 가지는데 평균 25.68점(SD 4.29)으로 나타났으며 이를 성, 직종, 직위 별로 살펴본 결과, 성별로는 여성에 비해 남성이 그리고 직종별로는 영업 및 마케팅이 다른 직종에 비해, 직위별로는 대리가 사원 및 과장 이상에 비해 유의하게 높은 수준의 직무 스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 또한 직무 스트레스의 각 하위 차원별 수준을 성, 직종, 직위에 따라 살펴본 결과, 성별로는 직무스트레스의 하위 차원 가운데 시간압박과 관련해서 남성이 여성에 비해 유의하게 높은 수준의 직무스트레스를 경험하는 것으로 나타났으며, 직종별로는 직무자율을 제외한 역할모호, 직무 특성, 시간압박의 3가지 차원에서 유의한 차이가 발견되었는데, 역할모호와 시간압박의 경우는 영업 및 마케팅이 그리고 직무특성의 경우는 지원업무의 다른 직종에 비해 높은 것으로 나타났다. 한편 직위별로는 4가지 하위 차원 모두에서 대리가 다른 직위에 비해 유의하게 높은 수준인 것으로 나타났다

데, 역할모호와 직무 특성 및 직무자율의 경우 대리와 사원, 대리와 과장이상 간 차이가 유의하였고, 시간압박의 경우 사원과 대리 간 차이가 유의한 것으로 나타났다.

<표 5> 직무 스트레스 수준¹¹⁾

구분	전체	성		직종			직위		
		여	남	영업 마케팅A	지원B	기타C	사원A	대리B	과장 이상C
직무 스트레스	25.68 (4.29)	25.07 (3.85)	26.19 (4.58)	26.84 (3.87)	25.45 (3.78)	23.55 (6.44)	25.13 (4.30)	29.18 (3.11)	25.57 (3.66)
		t=-2.185*		F=7.562* A>B, A>C			F=13.866* A<B, B>C		
역할 모호	7.30 (2.02)	7.15 (1.90)	7.43 (2.12)	7.75 (1.81)	7.11 (1.80)	7.00 (3.18)	7.10 (2.01)	8.73 (1.57)	7.11 (1.20)
		t=-1.107		F=3.192*			F=9.942* A<B, B>C		
하위 요인	직무 특성 5.33 (.94)	5.24 (.95)	5.40 (.94)	5.34 (.93)	5.44 (.87)	5.33 (1.13)	5.28 (.94)	5.94 (1.0)	5.00 (.64)
		t=-1.365		F=8.177* A>C, B>C			F=9.840* A<B, B>C		
시간 압박	8.52 (1.75)	8.28 (1.94)	8.72 (1.55)	8.90 (1.66)	8.51 (1.70)	7.52 (1.84)	8.32 (1.75)	9.15 (1.50)	9.06 (1.75)
		t=-2.012*		F=7.478* A>C, B>C			F=5.255* A<B		
직무 자율	4.53 (1.31)	4.40 (1.14)	4.65 (1.43)	4.85 (1.13)	4.40 (1.20)	4.32 (2.02)	4.42 (1.34)	5.36 (1.08)	4.40 (1.06)
		t=-1.625		F=3.872* A>B			F=7.927* A<B, B>C		

N=272, Mean(SD) t/F & 사후검증(Scheffe) * p<.05

(2) 음주하위문화 수준

직장인들의 음주하위문화는 “직장인 사이에서 공유되고 있는 음주에 대한 가치 및 태도들의 총합”으로 직장인들의 음주를 조장하거나 억제하는 매우 중요한 요소(Ames et al., 2000)이다. 척도를 이용해 측정된 점수가 높을수록 음주하위문화가 발달한 것으로 볼 수 있다. 음주하위문화 수준은 4점에서 40점 사이에 분포할 수 있는데 응답자의 음주하위문화 평균은 19.16점(SD 6.34)으로 나타났다. 이를 성, 직종, 직위별로 살펴본 결과, 응답자 가운데 여성에 비해 남성에게서 그리고 직종별로는 영업 및 마케팅, 지원업무, 기타의 순으로 음주하위문화가 발달한 것으로 나타났다. 또한 직위별로는 과장이상의 음주하위문화 수준이 가장 높았으며 사원과 과장 이상간의 차이가 유의한 것으로 나타났다.

11) F 검증에 대한 사후 검증 결과는 별도의 표로 제시하는 것이 바람직하겠으나, 지면의 한계를 고려하여 각 하위 차원 간 유의한 차이가 있는 경우만을 표 내에 표기하였음.

<표 6> 음주하위문화 수준

구분	전체	성		직종			직위		
		여	남	영업 마케팅A	지원B	기타C	사원A	대리B	과장 이상C
음주 하위문화	19.16 (6.34)	17.79 (5.67)	20.30 (6.65)	21.83 (6.32)	18.27 (6.11)	16.06 (4.85)	18.49 (6.25)	19.97 (5.64)	22.31 (6.58)
		t=-3.317*		F=14,164* A>B, A>C			F=5.970* A<C		

N=272, Mean(SD) t/F & 사후검증(Scheffe) * p<.05

(3) 직무스트레스 및 음주하위문화와 음주문제 간 상관관계

그간 직장인의 음주에 영향을 미치는 요인으로 다루어졌던 직무스트레스와 최근 관심이 주어지고 있는 음주하위문화가 직장인의 음주와 어떠한 관계가 있는지를 살펴보았다. 아울러, 그간의 직무스트레스와 음주간의 상관관계를 살펴본 연구들(Frone, 1999; Cooper et al., 1990; 장세진 외, 2001; 박셋별, 2001; Roman et al., 2002)에서 일관된 결과를 얻지 못한 한계를 극복하기 위해 직무스트레스와 음주, 음주하위문화와 음주 간의 관계를 성, 직종, 직위별로 그리고 음주문제 및 음주문제의 각 하위차원별로 세분해서 살펴보았다. 먼저 직무스트레스와 음주간의 관계를 살펴보면, 직무 스트레스와 음주문제(AUDIT) 사이에는 유의한 상관관계가 발견되지 않았으나, 직무스트레스와 음주문제의 하위차원 가운데 소비(음주량/음주빈도)와는 비록 관계의 강도가 약하기는 하지만 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.135$).

응답자의 특성별로 직무 스트레스와 음주간의 관계를 살펴보면, 성별로는 남성의 경우에서 직무스트레스와 소비($r=.203$)간의 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직종별로는 기타에서 직무스트레스와 문제 경험 간 유의한 정적 상관관계($r=.544$)가 있는 것으로 나타났다. 아울러 직위별로는 사원과 대리에서 직무스트레스와 음주문제(AUDIT) 간 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 특징적인 것은 사원의 경우 직무스트레스와 음주문제가 정적 상관($r=.189$) 즉, 직무스트레스가 증가하면 음주문제도 증가하는 것으로 나타난 반면 대리는 부적 상관($r=-.347$)이 있는 것으로 나타났다는 점이다. 한편 음주문제의 3개 하위차원들과 직무스트레스 간 관계에서는 직무스트레스와 소비 간 약한 정의 상관($r=.135$)이 있는 것으로 나타났으며, 이러한 관계는 비록 관계의 강도가 약하기는 하지만 남성($r=.203$)에서 그리고 직종별로 사원($r=.163$)에서 유의하였다.

또한 직무스트레스와 의존 간에는 직위별로 사원과 과장이상에서만 유의한 상관이 발견되었는데 직무스트레스와 음주문제 간 관계에서와 마찬가지로 상관관계의 방향이 서로 일치하지 않았으며 관계의 강도도 크지 않은 것으로 나타났다. 아울러 직무스트레스와 문제경험간 관계에서는 직종별로 기타에서 유의한 상관($r=.544$)이 있는 것으로 나타났으며 직위별로 사원($r=.165$)과 대리($r=-.497$)에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타났으나 역시 상관관계의 방향이 일치하지 않았다.

<표 7> 직무스트레스와 음주 간 상관관계

구분		직무 스트레스	하위요인				음주하위문화	
			역할모호	직무특성	시간압박	직무자율		
AUDIT	응답자전체	.111	.106	.001	.027	.165*	.518*	
	성	여	-.080	-.208*	-.003	.068	-.039	.292*
		남	.160	.268*	-.046	-.087	.239*	.603*
	직종	영업/마케팅	.017	.009	.114	-.150	.171	.619*
		지원업무	.033	.064	-.103	.019	.056	.383*
		기타	.326	.226	.168	.290	.324	.600*
	직위	사원	.189*	.152*	.055	.114	.192*	.520*
대리		-.347*	.010	-.485*	-.526*	.168	.118	
과장이상		-.243	-.177	.150	-.316	-.078	.638*	
소비 (양/빈도)	응답자전체	.135*	.130*	.034	.047	.155*	.450*	
	성	여	-.103	-.201*	-.030	.095	-.067	.343*
		남	.203*	.319*	.029	-.065	.228*	.454*
	직종	영업/마케팅	.036	.115	.029	-.152	.138	.501*
		지원업무	.092	.060	.050	.069	.065	.351*
		기타	.316	.203	.174	.326	.294	.604*
	직위	사원	.163*	.123	.056	.122	.141*	.448*
대리		-.116	.246	-.264	-.477*	.215	.229	
과장이상		-.127	-.095	.158	-.228	.021	.487*	
의존	응답자전체	.057	.055	.016	-.020	.115	.552*	
	성	여	-.051	-.175	.090	.016	.017	.335*
		남	.050	.130	-.055	-.109	.122	.618*
	직종	영업/마케팅	.047	.033	.195	-.124	.226*	.587*
		지원업무	.019	.066	-.089	-.025	.058	.513*
		기타	-.202	-.176	-.230	-.055	-.188	.214
	직위	사원	.171*	.128	.122	.079	.168*	.545*
대리		-.168	.055	-.277	-.355*	.186	.192	
과장이상		-.340*	-.175	-.148	-.416*	-.072	.703*	
문제 경험	응답자전체	.091	.084	-.034	.030	.153*	.398*	
	성	여	-.056	-.138	-.021	.053	-.033	.166
		남	.143	.226*	-.089	-.062	.246*	.515*
	직종	영업/마케팅	-.040	-.088	.088	-.116	.104	.526*
		지원업무	-.017	.046	-.204*	-.004	.031	.221*
		기타	.544*	.413*	.338	.374*	.552*	.662*
	직위	사원	.165*	.144*	.001	.095	.190*	.415*
대리		-.497*	-.226	-.585*	-.439*	.049	-.064	
과장이상		-.204	-.202	.335*	-.227	-.151	.541*	

* p<.05 ** p<.01

직무 스트레스를 구성하는 각 하위 차원별로 음주문제와의 상관관계를 살펴보면, 음주문제 (AUDIT)와 직무자율 사이에 약한 정의 상관관계($r=.165$)가 있는 것으로 나타났으며, 이러한 관계는

성별로 남성에서 유의한 정적 상관($r=.239$)에 의한 것으로 나타났다. 아울러 직종별로는 유의한 상관이 발견되지 않았으나 직위별로는 사원에서 직무스트레스의 하위차원인 직무자율과 음주문제 간 유의한 정적 상관($r=.192$)이 있는 것으로 나타났다. 음주문제의 하위차원 가운데 음주량 및 음주빈도를 의미하는 소비는 직무스트레스 하위 차원 중 역할모호($r=.130$) 및 직무자율($r=.155$)과 유의한 상관이 있었으며, 문제 경험과 직무자율 간에 약한 정적 상관($r=.153$)이 있는 것으로 나타났다.

이상을 종합해 보면, 직무스트레스와 음주문제 간 직접적인 상관을 발견할 수는 없었으며, 일부 하위차원들 간 상관관계가 있는 것으로 나타났으나 상관관계의 강도가 작고 방향도 일관성을 확보하지 못하고 있다. 따라서 이는 이전의 연구들(Hagihara et al., 2000; Cooper et al., 1990)에서 직무 스트레스와 음주 간 상관관계가 없다거나 혹은 있더라도 그 관계의 강도가 약하다는 주장들과 일치하는 것이라고 볼 수 있다. 그러나 본 연구에서 직무스트레스와 음주간의 관계를 성별, 직종별, 직위별로 구분하여 직무스트레스 및 직무스트레스의 각 하위차원별로 살펴본 결과에서는 비록 관계의 방향과 강도, 유의도 등이 달라져 일관되지는 않지만 어떠한 형태로든 관계가 있음이 발견되므로 직무스트레스와 음주 간 관계가 유의하지 않다거나 없다고 단정지을 수는 없다. 이와 관련해서 일부 연구들(이성관 외, 1990; Frone, 1999)에서는 직무스트레스의 직접적인 효과보다는 직무스트레스의 음주에 대한 영향력을 강화하거나 조절해 주는 제3의 요인이 매개 혹은 완충작용을 할 것으로 추정하고 있다. 따라서 직무스트레스와 음주간의 관계는 다양한 요인과의 완충 혹은 매개관계 등의 보다 복합적인 관계 설정을 통해 다루어져야 할 필요가 있음을 시사하는 것이라고 볼 수 있다.

한편, 응답자의 음주하위문화와 음주 간 관계를 살펴보면, 음주하위문화와 음주문제(AUDIT) 간 유의한 정적 상관관계($r=.518$)가 있는 것으로 나타났으며 그 관계의 강도 또한 작지 않았다. 따라서 음주하위문화가 발달할수록 음주문제가 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 성별에 따라 여성보다는 남성($r=.603$)에게서 그리고 직종별로는 지원업무($r=.383$)보다는 영업 및 마케팅($r=.619$)과 기타($r=.600$)에서 보다 뚜렷하게 나타났다. 직위에 따라서는 사원($r=.520$)과 과장이상($r=.638$)에서 유의한 정적 상관이 있었던데 비해 대리급에서는 그 관계의 강도가 작고 통계적 유의성도 발견되지 않았다. 이러한 양상은 직무스트레스의 각 하위차원과 음주문제의 각 하위차원 간에서도 유사하게 나타났다. 이상의 결과를 종합해 보면 음주하위문화는 직장인의 음주와 매우 높은 상관관계를 가지며 음주하위문화가 발달할수록 직장인의 음주가 일관되게 증가하여 소비(음주량/빈도), 의존(증상), 문제경험(음주관련) 등의 음주문제가 증가함을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 Ames 등(1992)의 여러 직장 간 음주하위문화와 음주간의 관련성에 대한 연구결과 그리고 Magione 등(1999)의 전문직 종사자 및 관리자를 대상으로 한 연구 등에서 직장인들의 음주문제를 유발하는 주요 요인으로 음주하위문화가 제시되었던 것과 같은 결과이다. 따라서 향후 직장인의 음주문제에 대한 개입은 직장인 개인차원에서의 직무스트레스에 대한 대처능력 향상 및 대체행동의 증진과 함께 보다 거시적인 차원인 직장 조직 전반에 걸친 환경적 맥락과 직장 구성원 모두에 대한 조직적 차원에서의 건전한 음주하위문화의 정착을 위한 개입, 직장 조직의 공식적 차원에서의 음주에 대한 정책이 마련되는 방향으로 이루어져야 할 필요가 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다. 단, 이러한 개입의 초점을 명확히 하기 위해서는 음주하위문화의 형성 배경과 그에 영향을 미치는 요인에 대한 연구들이 추가로 수행되어야 할 필요가

있다.

4) 직무스트레스 및 음주하위문화가 음주에 미치는 영향

직무 스트레스와 음주하위문화가 음주문제에 미치는 영향을 알아보기 위해 앞서의 분석과정에서 차이가 발생했던 성과 직위 및 연령을 더미변수로 변환하여 투합함으로써 통제된 상태에서 직무 스트레스와 음주하위문화를 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 성과 연령 및 직위는 음주 문제에 대해 15.7%의 설명력을 가지며 동시에 성($\beta=.364$), 연령($\beta=-.283$), 직위($\beta=.295$) 모두가 유의한 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났다. 한편, 연령의 경우 영향력의 방향이 다른 요인들에 비해 반대의 방향($\beta=-.283$)으로 나타났는데, 이에 대해서는 연령이 증가할수록 음주문제의 수준이 감소된다는 단순 추정과 함께 음주문제가 있는 직장인은 현대 직장 조직에서 장기간의 신분유지가 어렵기 때문에 직장조직을 조기 이탈 즉, 퇴직하고 보다 건강한 직장인만이 조직 내에 생존했을 가능성 등의 두 가지 측면에 대한 추정이 된다. 그러나 이는 추정의 수준에 불과하며 보다 명확한 이유를 알기 위해서는 추후의 연구에서 보다 세부적으로 다루어져야 할 것이다.

<표 8> 직무스트레스와 음주하위문화가 음주에 미치는 영향

Model	음주문제							
	1단계				2단계			
	B	β	t	상수	B	β	t	상수
성	5.096	.364	5.798*	13.614	3.789	.270	4.719*	1.429
연령	-.430	-.283	-3.252*		-.186	-.122	-1.528	
직위	2.534	.295	3.571*		.922	.107	1.393	
직무스트레스					-.080	-.049	-.939	
음주하위문화					.506	.458	8.325*	

step 1, $R^2 = .157$ F = 16.597* step 2, $R^2 = .333$ F = 26.599* $\Delta R^2 = .177*$ * p<.05

직무스트레스와 음주하위문화를 투입한 2단계에서는 설명력이 33.3%로 1단계에 비해 17.7%의 유의한 설명력 증가를 보였으며, 성($\beta=.270$)을 제외한 연령과 직위는 유의성을 상실하였고, 직무 스트레스 또한 통계적으로 유의한 영향력을 가진 요인이 아닌 것으로 나타났으며 음주하위문화는 음주문제에 영향($\beta=.458$)을 미치는 주요한 요인인 것으로 나타났다. 따라서 직장인의 음주하위문화가 직장인의 음주 문제에 매우 중요한 영향을 미치는 요인이며 동시에 성별에 따라 남성이 보다 음주문제를 많이 경험하고 있으므로 직장인 남성의 음주하위문화를 표적으로 하는 체계적인 예방 및 재활 프로그램이 마련되어야 할 것이다.

한편, 직무스트레스와 음주하위문화가 음주문제에 미치는 영향을 보다 세부적으로 이해하기 위해 <

표 9>와 같이 음주문제 각 하위요인별로 직무스트레스 및 음주하위문화의 영향을 살펴보았다.

그 결과, 소비(양/빈도)와 관련해서는 성, 연령, 직위만을 투입한 1단계에 비해 직무스트레스와 음주하위문화가 투입된 2단계에서의 설명력이 29.4%로 11.0% 증가하였으며, 성($\beta=.322$), 연령($\beta=-.248$), 직위($\beta=.189$) 및 음주하위문화($\beta=.355$)가 음주문제에 영향을 미치는 주요한 요인인 것으로 나타났다.

의존 증상과 관련해서도 직무스트레스와 음주하위문화가 투입된 2단계의 설명력이 34.9%로 1단계에 비해 23.6% 증가하였으며, 역시 음주하위문화($\beta=.534$)가 중요한 영향력을 가진 요인인 것으로 나타났다. 하지만 소비와는 달리 특징적으로 연령과 직위의 영향력은 유의성을 상실한 반면 직무스트레스가 유의한 영향력($\beta=-.114$)을 가지는 것으로 나타났다.

또한 음주와 관련된 문제경험에 대해서는 1단계에서 성, 연령, 직위 등의 설명력이 8.4%로 음주문제의 다른 하위요인들에 대한 설명력에 비해 작고 동시에 연령이 유의하지 않은 요인인 것으로 나타났다. 반면 직무스트레스와 음주하위문화가 투입된 2단계에서는 설명력이 29.4%로 11.0%의 유의한 설명력 증가가 발견되었으며, 성($\beta=.194$)과 음주하위문화($\beta=.361$)가 유의한 영향력을 가지는 요인인 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합해 보면, 직무 스트레스와 음주 간 일부 일관되지 못한 유의한 영향이 발견된 것은 음주에 대해 우리나라 직장인들 사이에서 발견되는 직무스트레스 해소에 대한 긍정적 기대(백영애, 1999)와 직무스트레스 대처 기제의 부재(진기남 외, 1998) 그리고 허용적인 우리나라의 음주문화(김상대 외, 1999)가 복합적으로 작용하여 직무스트레스가 비적응적으로 음주를 하게 될 위험을 증가시키는(Baber, 1994) 현상으로 추정된다. 따라서 직무스트레스 또한 무시할 수 없는 영향요인으로 직무스트레스와 음주 간 관계를 명확히 해줄 보다 복합적인 관계를 설정한 후속 연구가 수행되어야 할 것이다. 또한 직장인의 음주문제 및 하위차원 모두에 대해서 음주하위문화는 일관된 영향력을 가지고 있으며, 음주하위문화의 발달은 음주문제의 전반적인 차원에서의 증가를 가져오는 것으로 확인되었다. 특히, 음주하위문화는 직장 내 구성원들 즉, 직장인들 간의 결속의 강화 등과 같은 직장 조직의 필요에 의해 만들어지고 유지될 수도 있음(Ames et al, 2000)에 비추어 전통적으로 음주에 대해 허용적이고 음주 후의 행동에 대해서도 관대한 태도를 가지고 있으며(김상대 외, 1999), 회식이 많은 우리나라 직장인들의 경우 음주하위문화가 발달할 위험이 상대적으로 높다고 할 수 있다. 따라서 음주하위문화는 우리나라 직장인의 음주문제에 접근하는 연구자 및 실천가가 주목해야 할 중요한 요인이라고 할 수 있다.

<표 9> 직무스트레스와 음주하위문화의 음주문제 하위요인에 대한 영향

Model	소비(양/빈도)							
	step1				2단계			
	B	β	t	상수	B	β	t	상수
성	2.172	.399	6.468*	7.944	1.755	.322	5.469*	3.728
연령	-.222	-.376	-4.386*		-.147	-.248	-3.016*	
직위	1.127	.338	4.156*		.630	.189	2.381*	
직무스트레스					-.003	-.004	-.083	
음주하위문화					.152	.355	6.273*	

step 1, $R^2 = .184$ F = 20.200* step 2, $R^2 = .294$ F = 22.203* $\Delta R^2 = .110*$ * p<.05

Model	의존증상							
	1단계				2단계			
	B	β	t	상수	B	β	t	상수
성	1.135	.291	4.532*	2.419	.740	.190	3.358*	-.865
연령	-.092	-.217	-2.432*		-.014	-.034	-.428	
직위	.630	.264	3.114*		.121	.051	.669	
직무스트레스					-.052	-.114	-.208*	
음주하위문화					.164	.534	9.822*	

step 1, $R^2 = .113$ F = 11.346* step 2, $R^2 = .349$ F = 28.505* $\Delta R^2 = .236*$ * p<.05

Model	음주관련 문제							
	1단계				2단계			
	B	β	t	상수	B	β	t	상수
성	1.789	.268	4.101*	3.252	1.294	.194	3.078*	-1.434
연령	-.117	-.162	-.1780		-.025	-.034	-.391	
직위	.777	.190	2.208*		.171	.042	.492	
직무스트레스					-.025	-.033	-.572	
음주하위문화					.190	.361	5.962*	

step 1, $R^2 = .084$ F = 8.238* step 2, $R^2 = .194$ F = 12.841* $\Delta R^2 = .110*$ * p<.05

5. 결론 및 제언

본 연구는 개인 차원에서의 직무스트레스원에 대한 반응으로서의 직무스트레스와 환경차원에서의 소속 직장인들 사이에서 공유되고 있는 음주 관련 가치와 태도인 음주하위문화의 음주문제에 대한 영향을 살펴보기 위한 것이다. 분석과정에서 제시된 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 직장인들은 일반 국민을 대상으로 수행된 연구(제갈정, 2001)와 비교해 볼 때 음주율 및 음주 빈도, 음주량 등이 많고 자리를 옮겨가며 음주를 하는 경향이 나타났으며 음주 문제가 있는 것으로 평가된 비율도 높았고 특히 영업 및 마케팅 직종에서의 음주문제가 위험 수준에 있는 것으로 나타났다. 반면, 음주와 관련해 직장 내에서 정보제공이나 교육을 받은 경험이 있는 직장인이 절반 정도에 불과해 직장인이 음주문제 개입의 주요 대상임을 확인할 수 있었다. 따라서 직장인 대상 음주문제에 대한 정보제공 및 예방적 교육과 함께 현재 음주문제를 경험하고 있는 직장인에 대한 치료 및 재활을 위한 개입이 시급한 상황임을 알 수 있다.

둘째, 직장인들의 직무스트레스와 관련해서는 성별로는 남성이 그리고 직종별로는 영업 및 마케팅, 직위별로는 대리의 직무스트레스 수준이 높은 것으로 나타났으며, 직무 스트레스 하위차원별로도 유사한 결과들이 제시되었다. 따라서 영업 및 마케팅을 담당하는 남성 대리의 직무스트레스 수준이 높음을 추론해볼 수 있다. 한편 음주하위문화와 관련해서는 성별로는 남성에서, 직위별로는 영업 및 마케팅이 그리고 직위별로는 과장이상에서 음주하위문화가 보다 발달해 있는 것으로 나타났다. 이는 남성에 대해 허용적인 태도를 가진 우리나라의 음주문화(한태선, 1998)의 영향 및 직장의 공식적인 통제와 감독에서 벗어난 상황에서의 직무수행이 이루어지며(진기남 외, 1998; Ames et al., 1992), 접대와 대인 업무를 주로 하는 영업 및 마케팅의 특성에 의한 것으로 추정된다. 그러나 전반적으로 직장인들의 음주문제 위험이 높음을 감안할 때 영업 및 마케팅이 우선적인 개입대상임을 의미한다기보다는 개입 과정에서 직장의 공식적인 통제와 정책의 영향이 좀더 명확히 전달될 수 있도록 고려해야 함을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

셋째, 직무스트레스 및 음주하위문화와 음주문제간의 관계와 관련해서 상관관계 및 회귀분석을 실시해본 결과, 직무스트레스와 음주문제 간 상관관계가 대부분 유의하지 않았고 일부 유의한 결과에서도 상관관계의 방향이 일치하지 않는 것으로 나타났다. 아울러 회귀분석 결과에서도 음주문제 및 음주문제의 하위차원들 대부분에 대한 영향력이 검증되지 않았고 검증된 결과도 영향력의 방향이 반대의 방향으로 제시되었다. 이러한 결과는 우리나라의 일부 연구자들(진기남 외, 1998; 장세진 외, 2001; 김상대 외, 1999)이 제시했던 직무스트레스가 음주로 인한 문제를 경험할 가능성을 증가시킨다고 했던 연구결과들과는 일치하지 않는 것이다. 반면 직장인들의 직무스트레스와 음주간의 관계가 유의하지 않거나(Cooper et al., 1988) 혹은 유의하더라도 관계의 강도가 크지 않다는 연구결과(Kawakami et al., 1993)와 일치하는 것으로 긴장감소 가설이 지지되지 않음을 확인시켜주는 것이라고 할 수 있다. 그러나 직무스트레스의 각 하위차원과 음주문제 및 음주문제의 각 하위차원 사이에서

비록 강도의 크기가 작고 방향이 일치하지 않는다 해도 유의한 상관관계가 발견되고 있다는 점 그리고 우리나라 직장인들 사이에서 음주의 직무스트레스에 대한 긍정적 기대가 여전히 존재한다는 점(백영애, 1999)에서 이들 간 관계가 없다고 단정짓는 것은 무리가 있다. 따라서 이러한 결과는 향후 직무스트레스와 음주문제 간 직접적인 관계보다는 다른 요인들에 의한 매개 혹은 완충관계에 대한 후속연구가 수행되어야 할 필요가 있음을 시사하는 것이라고 할 수 있다. 한편 사회학습이론에 근거한 음주하위문화의 경우 음주문제 및 음주문제의 하위차원을 모두에서 유의한 정적 상관관계가 있었으며 그 관계의 강도 역시 주목할 만한 수준인 것으로 나타났다. 아울러 회귀분석을 통해 성과 연령 및 직위를 통제한 상태에서 살펴본 음주하위문화의 설명력과 영향력이 유의한 수준인 것으로 나타났는데, 이는 음주하위문화의 영향에 주목한 기존의 연구들(Ames et al., 1992; Hagihara et al., 2000; Ronam et al., 2002)과 일치하는 결과이다. 따라서 직장인의 음주문제에 대해서는 긴장감소기설보다는 사회학습이론에 따른 음주하위문화 즉, 직장인들이 음주에 대해 공유하고 있는 가치와 태도 그리고 직장의 구성원으로서 직장인 개개인의 그러한 문화에 대한 학습이 매우 중요한 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있었다.

이상의 결과를 근거로 본 연구에서는 직장인의 음주문제에 대한 추후의 연구 및 실천적 개입을 위해 다음을 제안하고자 한다.

첫째, 직장인의 음주문제에 영향을 미치는 음주하위문화 및 직장인 개개인을 위협하는 다양한 음주문제 위험 요인에 대한 체계적 개입방법으로 미국과 일본 등에서 실시되고 있는 EAPs(Employee Assistance Programs)의 도입을 시험하고 검토할 필요가 있다. EAPs의 형태는 직장 내 상주 형태로 제공되는 것과 지역사회 내 정신보건 기관 등과의 계약에 의해 제공되는 것 등의 형태를 가질 수 있는데, 대기업에서는 상주형이 그리고 중소기업 등에서는 외부 계약형이 바람직할 것이다. 물론 이의 도입 및 정착은 직장차원 및 경영자의 관심과 정부 관련부처의 적극적 의지 및 예산 지원을 통해 가능해질 수 있다.

둘째, 사회복지분야의 직장인 음주에 대한 실천적 관심이 필요하다. 현행의 제도 및 서비스 전달체계 내에서도 사회복지 기관의 사업 내용의 범위와 항목 및 정신보건법 등의 관련법규 중에 사회복지사의 직장인 대상 개입 근거가 마련되어 있으므로 비록 예산과 인력의 한계가 존재하지만 직장인에 대한 관심과 서비스의 제한적인 수행이 가능함을 상기할 필요가 있다. 동시에 미국 내 직장인에 대한 음주문제 개입 프로그램의 실천 인력 중 주요 인력이 사회복지사인 만큼 산업복지의 확대 혹은 정신보건사회복지의 확대 등의 제한적 시각을 초월한 다각적인 관심과 서비스 개발이 요구된다. 아울러 본 연구에서 음주하위문화가 직장인의 음주에 영향을 미치는 중요한 요인으로 밝혀진 바와 같이 직장인의 음주문제는 개인적인 차원에서의 접근 뿐 아니라 직장 조직 전반을 대상으로 한 환경적 차원에서의 접근도 동시에 요구되는 바, 이는 사회복지의 주요 패러다임인 생태체계적 관점에서의 일반사회복지실천과 일치한다는 매우 중요한 사실을 인지할 필요가 있다.

셋째, 직장인의 음주문제에 대한 관심과 실천적 개입을 도출하기 위한 후속 연구가 확대되어야 한다. 그간, 경영학 분야 등을 중심으로 직장인의 음주가 직장 조직에 미치는 부정적 결과에 초점을 두고 수행되어온 일부 연구들의 한계에서 벗어나 직장인의 음주문제에 영향을 미치는 보다 세부적인 요

인들에 대한 이해를 얻고 나아가 직장인들의 음주가 유발하는 부정적인 결과가 개인 및 직장, 사회에 대해 가지는 파급효과를 이해하기 위한 후속 연구가 수행되어야 할 필요가 있다. 아울러 본 연구의 한계인 사무직 직장인만을 대상으로 한 연구를 보완, 발전시키기 위한 사무직 및 생산직 직장인을 포괄한 후속 연구가 수행되어야 할 필요가 있다.

넷째, 직장인 음주문제에 영향을 미치는 요인 가운데 그간의 연구들과 본 연구에서 유의하지 않거나 혹은 일부 유의한 부분에서 관계의 일관성이 밝혀지지 않았던 직무스트레스의 음주문제에 대한 영향을 보다 다각적으로 살펴보는 노력이 필요하다. 이와 관련해서는 Frone(1999)이 제시한 직무스트레스와 음주간의 관계를 이해하기 위한 인과관계, 매개, 완충, 매개 및 완충의 복합효과 등 4가지 차원에서의 포괄적인 검토 노력과 함께 직무 스트레스가 높은 직장에서 음주하위문화가 발달하는 경향이 발견되고 있는 점(Roman et al., 2002)에도 주목할 필요가 있다.

참고문헌

- 김상대·김용원·김대희·김정남·Harmut Kreikebaum. 1999. “직장인 음주실태와 산업재해 유발사례-한국과 미국, 독일의 경우 비교연구.” 『경제학논집』 8(2): 23-32.
- 김선숙. 1996. “직무스트레스로 인한 음주행태에 관한 연구-대처기술의 완충효과를 중심으로.” 석사학위논문. 연세대학교.
- 김용석. 1999. “국내외 알코올 사용장애 선별도구의 비교를 통한 한국성인의 알코올 사용장애에 관한 역학조사.” 『한국사회복지학』 37: 67-88.
- 김통원. 2001. “도시직장인의 음주 및 음주운전에 관한 실태조사.” 『한국가족복지학』 7.
- 박셋별. 2001. “일개 직장에서 직장인을 대상으로 흡연, 음주, 스트레스와 관련된 건강에 대한 인식조사.” 『가정의학회지』 22(12): 1814-1822.
- 백영애. 1999. “직장인의 음주가 업무수행에 미치는 영향의 성별차이.” 석사학위논문. 계명대학교 여성대학원.
- 이미형 외. 2000. 『직장인 문제 음주 예방 프로그램 개발』 연구보고서. 인하대학교/보건복지부.
- 이성관·이충원. 1990. “흡연 및 음주가 근로자의 건강에 미치는 영향.” 『산업보건』 1990(2): 4-21.
- 이정균·이규항. 1994. “한국정신장애의 역학조사.” 『신경정신의학』 33(4): 832-845.
- 이팔환 외. 2000. 『사회복지실천이론의 토대』. 나눔의 집.
- 이희중·제갈정. 2002. 『직장인 음주문제 프로그램 개발을 위한 조사연구』. 연구보고서. 한국음주문화연구센터.
- 장세진 외. 2001. 『우리나라 직장인들의 스트레스 수준의 파악, 스트레스 감소 프로그램의 개발 및 인프라 구축을 위한 연구』. 연구보고서. 연세대학교의과대학/보건복지부.
- 정수진·고종식. 1998. 『산업 및 조직 심리학』. 삼우사.
- 제갈정. 2001. 『한국인의 음주실태』. 연구보고서. 한국음주문화연구센터.
- 진기남·한동우. 1998. 『직장인의 음주와 삶의 질』. 집문당.
- 최승희·김명·김광기. 2001. “서울지역 사무직 근로자의 음주에 관한 행태 및 관련요인에 관한 연구.” 『보건교육』 18(2): 27-44.
- “경제활동인구 및 경제활동참가율.” 통계청 통계정보시스템. <http://kosis.nso.go.kr>

- “알코올 상담센터 사업내용.” 알코올상담센터기술지원단. <http://www.alcoholcsc.or.kr>
- “우리나라 기업 재계 순위.” 온라인 경제메거진 에퀴터블 <http://www.equitable.co.kr>
- Ames, G. M. 1993. "Research and Strategies for the Primary Prevention of Workplace Alcohol Problems." *Alcohol Health and Research World* 17(1): 9-18.
- Ames, G. M., and Grube, J. W. 1999. "Alcohol Availability and Workplace Drinking : Mixed Method Analysis." *Journal of Studies on Alcohol*. May. pp. 383-393.
- Ames, G. M., and Janes, C. 1992. "A Cultural Approach to Conceptualizing Alcohol and the Workplace." *Alcohol Health & Research World* 16(2): 112-120.
- Ames, G. M., Grube, J. W., and Moore, R. S. 1997. "The Relationship of Drinking and Hangovers to Workplace Problems : An Empirical Study." *Journal of Studies on Alcohol*. January. pp.37-47.
- Ames, G. M., Grube, J. W., and Moore, R. S. 2000. "Social Control and Workplace Drinking Norms : A Comparison of Two Organizational Cultures." *Journal of Studies on Alcohol*. March: 203-219.
- Anderson, B. K., and Larimer, M. E. 2002. "Problem Drinking and the Workplace : An Individualized Approach to Prevention." *Psychology of Addictive Behaviors*.
- Baber, J. G. 1994. *Social Work With Addictions*. New York University Press.
- Beattie, M. C., Longabaugh, R., and Fava, J. 1992. "Assessment of Alcohol-Related Workplace Activities : Development and Testing of Your Workplace." *Journal of Studies on Alcohol*. September. pp.469-475.
- Bellenir, K. 2000. *Alcoholism Sourcebook*. Omnigraphics, Inc.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., and Sell, M. V. 1981. *Managing Job Stress*. Little Brown & Company.
- Campbell, R. L., and Langford, R. E. 1995. *Substance Abuse in the Workplace*. Lewis Publishers.
- Cooper, C. L., Rayne, R. 1988. *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. John Wiley & Ltd.
- Cooper, M. L., Russell, M., Frone. M. R. 1990. "Work Stress and Alcohol Effects : A Test of Stress-Induced Drinking." *Journal of Health and Social Behavior* 31(September): 260-276.
- DiNitto, D. M. and McNeece, C. A. 1990. *Social Work: Issues and Opportunities in a Challenging Profession*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fearing, J. 2000. *Workplace Intervention : the Bottom Line on Helping Addicted Employee Become Productive Again*. Hazelden.
- Frone, M. R. 1999. "Work Stress and Alcohol Use." *Alcohol Research & Health* 23(4): 284-291.
- Greeburg, L., Moore, S., and Greenberg, E. S. 1998. "Work Stress and Problem Alcohol Behavior : A Test of the Spillover Model." *Journal of Organizational Behavior* 19: 487-502.
- Hagihara, A., Rarumi, K., Miller, A. S., Nebeshima, F., and Nobutomo, K. 2000. "Work

- Stress and Alcohol Consumption Among White Collar Worker: A Signal Detection Approach." *Journal of Studies on Alcohol*. May: 462-465.
- Hester, R. K. and Miller, W. R. 1995. *Handbook of Alcoholism Treatment Approach-Effective Alternatives*. Allyn and Bacon.
- Kawakami, N., Araki, S., Hararani, T., and Hemmi, T. 1993. "Relations of Work Stress to Alcohol Use and Drinking Problems in Male and Female Employees of a Computer Factory in Japan." *Environmental Research* 62: 314-324.
- Mangione, T. W., Howland, J., Amick, B., Cote, J., Lee, M., Bell, N., and Levine, S. 1999. "Employee Drinking Practice and Work Performance." *Journal of Studies on Alcohol* 60(12): 261-274.
- Quick, J. C., Murphy, L. R., and Hurrell, J. J. 1992. *Stress & Well-Being at Work-Assessment and Interventions for Occupational Mental Health*, American Psychology Association.
- Roman, P. M. 1990. *Alcohol Problem Intervention in the Workplace-Employee Assistance Programs and Strategic Alternatives*. Quorum Books.
- Roman, P. M., Blum, T. C. 2002. "The Workplace and Alcohol Problem Prevention." *Alcohol Research & Health* 26(1): 49-57.

Factors Influencing Drinking of Employees: Focus on the White Collar Employees

Kweon, Gu-Young
(Mokpo National University)

This research examined influence of job stress and drinking subculture on the drinking of white collar employees. The results are as follows:

First, there are a higher percentage of population among white collar employees who hold drinking problems in terms of frequency of drinking, amount of drinking, frequency of binge drinking comparing with general populace. The results of research revealed that drinking problems of white collar employees is quite close to dangerous level. Second, job stress didn't display a consistent relationship with drinking and drinking problem, however, drinking subculture revealed that it was related with drinking and drinking problem exhibiting significant influence. And, the results of research didn't support tension reduction hypothesis, and it was identified that social learning theory is main factor that will explain drinking and drinking problem of white collar employees. Therefore, researcher suggested as follow;

First, practitioners and researchers exert their efforts for studying about drinking in the relationship to white collar employees. They should also have more interests in the topic from a practical perspective. Second, suggest that EAPs be introduced in order to prevent white collar employees from drinking problem and to promote increase of entire welfare. Third, suggest that succeeding research endeavors be required, which shall embrace all of white & blue collar employees.

Key words: employee, drinking, drinking problem, job stress, drinking subculture

[접수일 2005. 1. 19. 게재확정일 2005. 3. 15.]