

國立臺灣大學公共衛生學院健康政策與管理研究所



碩士論文

Institute of Health Policy and Management

College of Public Health

National Taiwan University

Master Thesis

勞動條件與飲酒成癮傾向之相關性

The study on the correlation between working conditions  
and the propensity for alcohol addiction

胡仁潔

Jen-Chieh Hu

指導教授：陳端容 博士

Advisor: Duan-Rung Chen, Ph.D.

中華民國 108 年 7 月

July 2019

## 中文摘要



背景：台灣勞工在大環境的改變下身心壓力攀升，飲酒成為勞工紓解壓力的方式之一，而酒精性提神飲料的消耗量增加以及危害性飲酒會增加職業傷害和疾病的風險。本研究以工作班別、契約關係及給薪方式等勞動條件作為研究方向，探討台灣勞工其勞動條件與飲酒成癮傾向的關係。

方法：本研究以「96年及99年勞委會工作環境安全衛生狀況認知調查」的問卷結果作為分析資料，研究樣本為全國年滿18歲以上至65歲以下之人口，以中文版的華人酒癮問題篩檢問卷(C-CAGE)作為測量工具，以邏輯斯迴歸分析勞動條件與飲酒成癮傾向的關係。

結果：有飲酒成癮傾向者在人口學變項分布中存在性別差異，男性較女性為多。而勞動條件與飲酒成癮傾向之間有顯著相關，尤其是在工作班別的部分，發現「固定班別」者相較於其他班別，「固定班別」較容易有飲酒成癮的傾向；而契約關係中，相較於不定期契約，「定期契約」及「派遣契約」者較容易有飲酒成癮的傾向；而給薪方式對於飲酒成癮的傾向則沒有任何影響。工作壓力越大者，其飲酒成癮的傾向就越大。

結論：勞動條件中的工作班別、契約關係與飲酒成癮傾向有關，且性別、工作壓力也與飲酒成癮傾向有關，以上勞動條件與飲酒成癮傾向的相關性值得進一步思考，如何給予勞工適當的相關飲酒知識及衛教，減少因不當飲酒而發展成酒精成癮的可能。

關鍵詞：勞動條件;工作壓力;飲酒成癮傾向

## Abstract

Taiwanese workers have increased their physical and mental pressures under the changing environment. Drinking alcohol has become one of how workers can relieve stress. The increased consumption of alcoholic energy drinks and harmful drinking will increase the risk of occupational injuries and diseases. This study takes the working conditions such as working shift, contractual relationship, and payment status as the research direction, and explores the relationship between Taiwan workers' working conditions and the propensity for alcohol addiction.

This study used the results of the questionnaire survey on the "Survey of Perceptions of Safety and Health in the Work Environment of the Labor Council in 2007 and 2010" as the analysis data. The study sample was for the working population aged 18 or above to 65 years old. The Alcohol Addiction Questionnaire: Cut down, Annoyance, Guilt, Eye-opener (C-CAGE) was used as a measurement tool to analyze the relationship between working conditions and the propensity for alcohol addiction by logistic regression.

There were gender differences in the distribution of demographic variables in people with the propensity for alcohol addiction and more men than women. There is a significant correlation between working conditions and the propensity for alcohol addiction. Especially in the working shift, it is found that the "fixed shift" is more likely to tend to Alcoholic addiction than the other categories. In the contractual relationship, compared with the permanent contract, the "Fixed-term contract" and "dispatch contract" are more likely the propensity of alcohol addiction; and the payment status does not affect that the propensity of alcohol addiction. The higher work

stress, the greater the propensity for alcohol addiction.

The working shift and contractual relationship in working conditions are related to the propensity for alcohol addiction, and gender and work stress are also associated with it. The correlation between working conditions and the propensity for alcohol addiction is worth to think further. It is proper to give workers drinking knowledge and health education.

Key word: working conditions; work stress; drinking addiction

# 目 錄



第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與動機 .....	1
第二節 研究目的 .....	3
第二章 文獻查證 .....	4
第一節 酒精使用與人口學特性分布的現況 .....	4
第二節 酒癮問題的評估方式 .....	5
第三節 飲酒行為與工作壓力的相關研究 .....	8
第四節 工作壓力與勞動條件相關的研究 .....	11
第五節 勞動條件與飲酒行為相關的研究 .....	14
第一節 研究架構 .....	16
第二節 研究假說 .....	16
第三節 研究對象與資料來源 .....	17
第四節 研究變項與測量 .....	18
第五節 統計分析 .....	22
第四章 研究結果 .....	23
第一節 研究樣本描述性分析 .....	23
第二節 各變項與飲酒成癮傾向之邏輯斯迴歸分析 .....	35
第五章 討論與建議 .....	44
第一節 主要研究發現與假說驗證 .....	44
第二節 研究限制與建議 .....	50
參考文獻 .....	52

## 表目錄



表 4-1 兩年度勞工人口學、勞動條件、工作壓力及 C-CAGE 得分分布 .....	26
表 4-2 兩年度有飲酒成癮傾向的勞工人口學、勞動條件、工作壓力分 布 .....	30
表 4-3 兩年度有酒精成癮傾向的男女勞工人口學、勞動條件、工作壓 力分布 .....	34
表 4-4 96 年度勞工勞動條件與飲酒成癮傾向勝算比與 95%信賴區間 .....	37
表 4-5 99 年度勞工勞動條件與飲酒成癮傾向勝算比與 95%信賴區間 .....	40
表 4-6 96 年、99 年勞工勞動條件與飲酒成癮傾向勝算比與 95%信賴 區間 .....	41
表 4-7 96 年、99 年男女勞工勞動條件與飲酒成癮傾向勝算比與 95% 信賴區間 .....	43

## 圖目錄

圖 3-1 研究架構.....	16
-----------------	----

# 第一章 緒論



## 第一節 研究背景與動機

飲酒導致的健康與社會問題一直是醫學與公共衛生領域關注的議題。全世界約有 16% 的飲酒者屬於酗酒，2014 年世界衛生組織發行之《全球酒精與健康報告》指出，在 2012 年全球因危害性飲酒(harmful use of alcohol)致死約 330 萬例，佔所有死亡人口的 5.9%，危害性飲酒不僅容易產生酒精依賴，也會增加超過 200 種疾病的罹患風險，包括肝硬化與某些癌症。此外，危害性飲酒也容易造成感染傳染性疾病，例如肺結核、肺炎等(Poznyak et al., 2014; Thomas, 2014)。民國 90 年台灣曾進行一次飲酒盛行率的調查，其調查中發現，台灣地區過去曾有飲酒習慣者(每星期至少有三天飲酒者)為 8.3%，在調查當年仍有飲酒習慣者其盛行率為 6.6%，由此推估，民國 90 年以前，國內 18 歲以上曾有飲酒習慣的人口約有 108 萬人左右，而當年仍有飲酒習慣的人口約有 94 萬人左右(梁振翊, 周肇茂, 何佩珊, 謝天渝, & 楊奕馨, 2004)。而後在民國 98 年「國民健康訪問調查暨藥物濫用調查」的調查結果指出，台灣地區 12-64 歲族群中，最廣泛使用的物質為酒精與香菸，推估約 260 萬以上人口有飲酒的習慣，其終生盛行率約為 7.7%，約每 9 個人就有 1 位有飲酒的習慣(張新儀, 邱淑媿, & 康熙洲, 2011)。以上調查顯示，在台灣近十年來，有飲酒習慣的人口有增加的趨勢。

近年來隨著社會的發展、生活型態的改變，國內酒類飲料的消耗量以及酒癮的盛行率也顯著增加，工作場所中的某些結構特徵如工作的角色、工作的安排或工作的時間等，與工作人員之病態飲酒行為的發生有密切的關係。如輪班或是從事體力勞動的工人，常有著較高的飲酒量與較多的飲酒問題(楊明仁, 鍾奇諺, et al., 1996)。民國 85 年曾有學者針對工作壓力與飲

酒行為進行研究，其研究結果發現，高工作壓力狀態下之工作者(高工作要求、低掌握支配能力)，會出現較高的飲酒量、較多的飲酒問題以及較強烈的逃避性飲酒動機(楊明仁, 何啟功, 樊聯仁, & 楊美賞, 1996)。此研究結果也發現，工作壓力狀態對於飲酒行為的影響，雖然在統計學上並未達到顯著的意義，但是工作壓力源對於個人飲酒行為影響之探討，仍是目前國內在於問題飲酒之公共衛生預防上值得注意及研究的方向。

然而，近十年來，國內學者在工作壓力源與飲酒行為的相關性研究數量仍然較少，僅有鄭婉汝與鄭雅文在 2012 年回顧近十年國際與台灣有關含酒精提神飲料的實證研究，了解此類飲料的盛行狀況、飲用行為及其安全健康危害，其研究結果發現台灣對工作者的全國性調查資料顯示，每週飲用一次以上含有酒精提神飲料的男性與女性勞工，分別有 38.7% 及 23.3% 有酒精成癮的問題，且在工作前或工作中有飲用酒精性提神飲料習慣的勞工高達 60%，其發生職業災害的勝算比較無飲用者為高。此研究雖證實酒精性提神飲料飲用行為和職業災害發生機率或與產生酒癮之間有發生機率上的相關，但仍難以證實兩者間的因果關聯，工作壓力源與飲酒成癮傾向間是否有直接相關的研究資料，建議可進一步研究了解勞工壓力與飲酒成癮之間相關的方向性，以助於補足此一相關的研究不足(鄭婉汝 & 鄭雅文, 2012)。

關於引起勞工工作壓力的研究大多證實了職場特性與工作內容等勞動條件會使勞工產生工作壓力進而影響勞工的身心健康，如:不安定的雇用模式、輪班、工作時間長、心理負荷量大、對工作過度投入等，會影響勞工的睡眠型態、工作疲勞、急性心肌梗塞的發病等等 (王佳雯, 2010; 吳宣蓓, 2011; 張晏蓉, 2005; 陳佳雯 & 陸洛, 2011)。而關於勞動條件與飲酒間的相



關研究，目前僅有少數幾篇研究結果指出工作時間大於 40 小時、工作性質為營造業或其他勞力性的工作者以及其酒精濫用的情形較為顯著 (Cheng, Cheng, Huang, & Chen, 2012; 楊明仁, 何啟功, 樊聯仁, & 楊美賞, 1996;)。然而，截至目前為止尚未有以工作壓力、工作班別、契約及給薪方式探討與飲酒成癮傾向間關係，是故本研究將再一次驗證工作壓力與飲酒成癮傾向的關係，並且嘗試以工作班別、工作契約及給薪方式等勞動條件作為研究方向，探討台灣勞工其勞動條件與飲酒成癮傾向間的關係。期望能為國人對於勞工與飲酒間的關係能有進一步的認識，未來可作為與相關職業安全衛生策略推動上的參考。

## 第二節 研究目的

本研究的研究目的為探討台灣勞工的勞動條件是否會影響飲酒成癮傾向，以及再一次驗證工作壓力與飲酒成癮傾向的關係。具體研究目的如下：

- 一、 檢驗勞動條件與飲酒成癮傾向的相關性
- 二、 檢驗勞動條件、工作壓力與飲酒成癮傾向的相關性。




## 第二章 文獻查證

### 第一節 酒精使用與人口學特性分布的現況

世界衛生組織(WHO)在 2014 年發表的全球酒精與健康的報告中指出，歐洲是全球對酒類消費最多地區，全球前十大最愛喝酒國家幾乎都在歐洲，平均每人一年消耗的酒類相當於喝下 17.5 公升純酒精。北非和中東地區則屬於酒類消費最少地區，這些地區有不少國家平均一人一年還喝不到一公升的酒精；東南亞和西太平洋地區國家近年來則有酒越喝越多的趨勢。同時，此份報告也指出危害性飲酒(harmful use of alcohol)會導致肝硬化和癌症等高達 200 多種疾病的發生率，更是全世界疾病、殘疾及死亡前 5 名的危險因子。2012 年的調查報告發現，約有 330 萬人的死亡與危害性飲酒有關，占有所有死亡人口的 5.9% (Obot & Room, 2005; Poznyak et al., 2014; Thomas, 2014)。

在一項調查台灣地區酒精使用型態與醫療使用行為中發現，青壯年(18-39 歲)及中年(40-64 歲)族群每天喝酒的盛行率分別為 1.82%與 4.82%，分別有 2.4%及 2.27%的人有得到酒癮的可能；而可能有酒癮問題者，其過去一年使用急診和住院的機會較高，其中中年族群尤為明顯；青壯年的族群則是在門診使用次數有明顯增加(林忠穎, 陳光宏, 張新儀, 曾芳儀, & 陳娟瑜, 2014)。國內最近的一篇研究關於酒精性提神飲料的消耗量與體力勞動工作者其對職業傷害或疾病的影響，其研究結果發現，酒精性提神飲料的消耗量增加以及危害性飲酒都增加了職業傷害和疾病的風險(Cheng, Huang, Cheng, Chen, & Chen, 2015)。


在台灣 2005 及 2009 年的國民健康訪問調查中，針對 12-64 歲族群中，最廣泛使用的成癮物質分別是酒精及香菸，以 2009 年的資料來



說，調查前過去一年中有使用過酒精的受訪者中，男性佔 80.8%，女性佔 19.2%，男性相較於女性其過去一年喝酒的勝算比是 4.9 倍；以年齡層來分，35-44 歲者比 12-14 歲族群喝酒的勝算比高出 7.4 倍；以成年族群(18-64 歲)來說，其社經地位對喝酒行為的影響，結果顯示未婚或其他婚姻狀態較已婚者低，有就業者較無業或失業者是 2 倍，月收入介於 15000 元至 39999 元者及高於 40000 元整的喝酒行為是低於 15000 元者的 1.6 倍及 2.8 倍。這樣的結果與 2005 年的調查資料相比，男女在過去一年有喝酒的受訪者中，其性別的比例男性成長了 10.1%，女性則是下降了 10.6%，男性相較於女性其過去一年喝酒的勝算比是成長了 1.4 倍；以年齡層來分，35-44 歲者比 12-14 歲族群喝酒的勝算比高出 0.3 倍，整體數據有成長的趨勢。整體結果顯示在台灣有喝酒行為者的人口學分布整體來說是男性、35-44 歲的青壯年、有工作者及月收入較高者為主要分布(國家衛生研究院衛生政策研發中心，國民健康局，& 管制藥品管理局, 2007; 張新儀 et al., 2011)。

## 第二節 酒癮問題的評估方式

酒精成癮的發生，多在習慣性飲用過量酒精多年後逐漸發展而成，也就是危害性飲酒若持續多年而不改善，將會發展成酒精依賴或酒精成癮。目前國際上判定酒精成癮的診斷多依照 The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders 第五版(DSM-V)與 International Classification of Diseases 第十版 (ICD-10)兩大系統為依據；臨床評量與診斷過程主要由受過臨床專業訓練的精神科醫師執行。在以社區族群為主的調查或其他醫療非精神專科場域(如家庭醫學或急診等)，因囿限於調查成本效益或臨床問診時間，往往無法採用精神科的臨床流程或標準來診斷個案是否有酒精關聯疾患的問題。為了克服上述困難，一



系列針對社區居民或非精神科求醫病患，可由研究與一般臨床人員執行評估之酒精使用問題篩檢問卷由此衍生(林忠穎, 陳光宏, 張新儀, 曾芳儀, & 陳娟瑜, 2014)。目前已知評估酒癮的量表有很多, 如 Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT)、Michigan Alcohol Screening Test (MAST)、Brief MAST、Short MAST (SMAST)、Cut down, Annoyance, Guilt, Eye opener (CAGE)等量表, 其中以 AUDIT 與 CAGE 是較常用的量表。AUDIT 是由世界衛生組織為早期偵測危險性飲酒及傷害性飲酒而發展的篩檢量表, 專門用於篩檢酒精性疾患, 其可迅速標定受試者飲酒問題的頻率與狀況(Lundin, Hallgren, Balliu, & Forsell, 2015)。雖然 AUDIT 對於酒精性疾患的篩檢信效度較 CAGE 好, 但由於其題數較長、問答题項較為深入, 較為適用於有一段明確時間可填答的評估中使用, 對於社區普篩來說, 顯較不方便。而 CAGE 則是最廣泛被用來對民眾進行是否已處於有酒癮傾向的篩檢工具, 其總題數只有四題, 填答時間較短、成本較低、具有快速且可有效率地進行篩檢, 約有七至八成的準確率可預測受試者可能已有飲酒成癮的傾向。其原始的計分解釋方式為, 在 CAGE 的四個題目中有一題或一題以上答「是」, 即表示受試者可能已經有飲酒成癮的傾向, 若達兩題或兩題以上者則會顯示受試者有更高的風險有可能已經有飲酒成癮的傾向(Dhalla & Kopec, 2007; Ewing, 1984); 由於華人地區文化及心理語言的不同, 台灣學者針對 CAGE 再做一次信效度的檢測, 並依結果做出華人版酒癮問題篩檢量表(C-CAGE), 其具有 85%的敏感度及 63%的特異度, 若在 CAGE 的四個題目中有兩題或兩題以上答「是」, 則可合理的推斷受試者在過去一年中可能已有飲酒成癮的問題, 其正確率為 63%, 亦即有六成以上的準確率可預測出受試者已有飲酒成癮的可能, 是相當不錯的篩檢工具(郭千哲, 陳為堅, & 鄭泰安, 1999)。由於此問卷僅作為推測受試者

是否可能已有飲酒成癮傾向的篩檢工具，並不具有診斷作用，關於受試者是否有酒精依賴或酒精成癮的診斷，則可依此結果建議至醫院由醫師進行診斷鑑別。因此本研究中，針對 C-CAGE 大於兩分或兩分以上的受試者，其篩檢結果皆以可能有「飲酒成癮傾向」來作為解釋。

### 第三節 飲酒行為與工作壓力的相關研究

在工作中飲酒是個值得被重視的問題，人的一天中有三分之一的時間都在工作，工作壓力常被認為是工作因素中影響個人飲酒行為的一個主要因素。工作壓力對於人體的影響除了在精神方面改變了生理狀況，會增加其死亡率、罹病率之外，還會增加消耗酒精、菸品及安眠藥的使用量，同時也會增加其病態性飲酒行為的危險性。不同的工作性質確實有不同比率的菸酒使用量及體重增加的變化，尤其是工作壓力較大的業務部門人員及現場作業人員，其使用菸酒的比率及體重都有較高的情形，顯示不同生活習慣的影響之下，個人因應壓力的方式的確與菸酒的使用率有相關(陳大偉 et al., 2008)。


導致飲酒的原因可能很多，在 2009 年衛生署針對國人飲酒行為的電話調查報告中發現，國人較常飲酒者其飲酒的原因，第一名為增加聚會活動氣氛(42.4%)，其次為放鬆心情(17.0%)，再其次為應酬及工作需要(11.5%)，而因為已經習慣飲酒或飲酒成癮的人則佔了 7.3%，顯示國人飲酒的原因大多數是為了人際社交以及個人紓壓放鬆(二十一世紀基金會, 2010)。其他過去的研究結果也指出，導致人們飲酒的原因可能是為了社交同樂、好玩嘗試、因應生活工作壓力事件、個人性向及機關次文化等因素，而一般認為工作壓力是造成飲酒的主要因素(楊明仁, 鍾奇諺, 郭千綺, 何啟功, & 何內一郎, 1996; 蔡珠農, 2013)。

而過去研究中也指出工作壓力狀態對個人過去一個月之飲酒行為，如飲酒量、飲酒問題之發生以及飲酒動機是否為逃避性飲酒等影響，其研究發現個人對其所從事之工作主控性愈低、工作要求低、個人經常處於高壓力工作狀態，愈容易有較高的飲酒量、發生飲酒問題與逃避性飲酒的行為，雖三者統計學上未達到顯著的意義，但仍表示工

作壓力與個人飲酒行為間事實上是存著某些實質上的意義關聯(Frone, 1999; Marchand et al., 2011; 郭淑珍 & 陳怡君, 2010; 楊明仁, 何啟功, et al., 1996)。

針對工作壓力與飲酒間的關係，在日本的研究中發現工作者與酒精使用的關係，主要是以社交性飲酒可減輕工作壓力為主，其使用酒精的方式是透過工作中或下班後的社交聚會飲酒進而減緩工作壓力，在這樣的活動場合中，為了增進聚會氣氛常常會有追酒的情形，透過此一社交活動，會在不知不覺下攝取了過量的酒精，研究發現較高年收入者較能支付其社交性飲酒的花費，進而導致酒精消耗量更大，因此若增加其社交性飲酒的次數，就有可能因此而導致更多酒精的攝取量，進而產生有酒癮的可能 (Hasegawa et al., 2013)。在華人的社會中，社交性飲酒也顯得普遍，普羅大眾認為和諧的人際關係可以為個人帶來更多的社會支持，進而可以緩解工作上的壓力。對此，國內的研究也指出個人若在工作場所中以飲酒行為配合工作中的次文化或是以飲酒行為換取較佳的社會支持，反而可能會因此而產生較多的飲酒量及飲酒問題，但就以社會支持的增加是否真可緩解其工作壓力則無統計上的明顯意義，也就是說，高工作壓力對個人飲酒行為會產生影響，但是社會支持的增加與否並不會改變工作壓力對於個人飲酒行為的影響(楊明仁, 何啟功, et al., 1996; 楊明仁, 鍾奇諺, 郭千綺, 何啟功, & 何內一郎, 1996)。

關於另一個與工作壓力有關的工作時間因素，其與飲酒行為間的研究中，有學者於 2015 年發表一項探討酒精與長時間工作間關係的大型統合分析研究(Meta-analysis)中，其以各種工時與正常工時(每週 35-40 小時)進行比較，觀察不同工時與危害性飲酒的關係，結果發現工時越長發生危害性飲酒的機率就越高(Virtanen et al., 2015)。過去的研



究也指出每週工作時間大於 55 小時者其所產生危害性飲酒的機率較正常工時者(每週 35-40 小時)要高出 1.12 倍，而每週工時大於 49-54 小時者則是 1.13 倍，兩者皆顯示其工時越長，其發生危害性飲酒的機率就越高，且其酒精的消耗量也因工時過長而有增長的現象(Frone, 1999; Marchand, Parent-Lamarche, & Blanc, 2011; Virtanen et al., 2015)。



#### 第四節 工作壓力與勞動條件相關的研究

在國內一項研究勞動條件影響工作安全與健康調查研究初探中，提出不同行業、職業、工作經歷與工作時間等勞動結構，對於不同勞動條件影響其對工作安全或健康的看法不同。例如薪資和行業別、工作時間與休假和薪資、工作經歷與薪資、教育程度與休假等以上組合變項與工作壓力的相關性，顯示不同行業的勞動條件對於工作壓力以及健康都有顯著的影響(陳俊復, 2012)。一般來說，努力工作是為了要賺錢，而薪資條件與結構會影響工作者的就業意願與經濟上的心理壓力，而最直接影響工作薪資的主要因素就是工作契約的長短和工作時間的多寡。以下將說明勞動條件的定義並且說明工作薪資、工作契約與工作壓力間的關係。

依中華民國勞動部勞動條件及就業平等司的職責範圍定義，其主責職掌內容為掌理勞動條件基準事項，包括工資、工作時間、休息、休假及職業災害補償等相關權益，並負責勞動契約、非典型與特定勞動者及技術生之特別保護事項，另亦辦理就業平等法制業務，以保障勞工勞動基準權益與推動就業平等環境。而勞動條件的定義是指包括契約、工時、工資、休息、休假、童工、女工保護職業傷害補償及安全衛生項目；勞動條件中所謂的工作契約關係也有明確定義，勞動契約為三類，包括不定期契約、定期契約以及派遣契約其定義分別如下：

- 一、「不定期契約」：有繼續無終止期限的工作。
- 二、「定期契約」：指臨時性、短期性、季節性及特定性工作等
  - 臨時性：指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
  - 短期性工作，可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
  - 季節性：受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，



其工作期間在九個月以內者。

●特定性:可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

三、「派遣契約」:是一種臨時性聘僱關係，這些聘僱關係所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係，大體上包括部分工時勞動、警衛、清潔、秘書、軟體設計、看護、翻譯、商品展示---等。對派遣員工而言，與派遣機構和要派業者之間，就形成一種雙重關係 (Dual Relationship)，派遣員工一方面是人才派遣公司合法僱用，另一方面卻要在要派業者處提供勞務，接受要派業者的指揮監督(陳泓鍵, 2002)

相較於不定期契約者的穩定，定期契約者及派遣契約的工作契約及薪資計酬，是屬於一種不安定的雇用模式。以定期契約中的臨時性工作人員來說，其進用程序是以一般私法契約聘用並適用勞基法的人員，其契約類型分為三個月、六個月、九個月等不同長短的任期，其任用員額並不包含在機關員額內，且進用費用也不包含在機關員額預算內，用人使用機關常於法規外自行利用業務費或工程費等項目來進用短期契約人員，雖然其基本勞工權益適用於勞基法，但就薪資而言，臨時工作人員並沒有明確的薪資保障(Chiang, 2010)。當工作契約與薪資不固定，員工感受到工作保障的威脅，就會產生心理壓力並且減少工作的動機與投入 (王佳雯, 2010; 謝安田, 張瑞益, & 簡元瑜, 2012)。

國內有學者針對不安定的雇用模式進行了盛行率以及對於身體健康的影響的研究，研究結果發現，國內有的受雇者中有 21%屬於不安定雇用模式，其盛行於較高年齡層、低教育程度、低職、小公司、工時短的族群，相較於長期受僱者，不安定受僱者的自評健康較差，不

安定的雇用模式與工作不滿意、生病缺勤以及身體各部分痠痛有正相關，不安定受僱者有較高的個人及工作疲勞及壓力感(王佳雯, 2010)。

在工作時間的部分，不固定的工作時間或是過長的工作時間對健康的影響是已經被許多研究所證明的。國外一項針對較長的工作時間與心血管疾病整合統合分析中發現，工作時間過長期罹患冠心症的機率為正常工時者的 1.80 倍(Virtanen et al., 2012)。在美國一項社會群體健康調查中發現每周上班時數若大於 70 小時，其幸福感會顯著的降低，對於勞工健康亦有非常顯著的影響。而在該研究中也指出容易加班的勞工族群為工作時間分散、工作時間不固定、需要輪班或隨叫隨到的以及被強制加班的勞工，而這些人對於工作有著較低的控制感及滿意度，並且抱怨其睡眠時間不足，雙手疲勞程度增加，在工作上無法迅速反應，以至於覺得心理負擔壓力很大，而使工作效率不佳。(Grosch, Caruso, Rosa, & Sauter, 2006)。

綜合以上文獻可知工作契約、工作時間以及工作薪資等勞動條件的不穩定，對於工作壓力以及健康都有顯著的影響。

## 第五節 勞動條件與飲酒行為相關的研究

日本的學者為了澄清職業因素與問題性飲酒的關係，進行了職業因素與問題性飲酒相關性的研究，其研究職業因素包含勞工類型、職業類型、公司大小及工作時數，結果發現發生問題性飲酒的勞工類型以女性的自營工作者為多，在職業類型的部分，男性發生問題性飲酒的族群是以牧道人員、專業的服務人員較多，女性則以自營業者、牧道人員、行政人員和推銷員為最多；公司大小則是以男性在員工人數小於 49 人的公司比較容易有飲酒的問題；而工作時數上工作時數小於 39 小時的男性其問題性飲酒的人數較多，女性較少，顯示在不同工作特性、勞工本身的特性對於問題性飲酒的盛行率有所影響(Hasegawa et al., 2013)。

瑞典也曾進行關於工作條件和問題性飲酒之間關聯的研究，其針對勞工就工作場所、對工作的厭惡感、工作壓力、職業類別、工作是否穩定及是否為管理職務等項目進行調查。結果發現對工作有厭惡感的人其對於問題性飲酒有較高的相關性。且男性問題性飲酒的風險多於女性、單身的年輕男女、工作不穩定的老年男性、有吸菸的老年男性與年輕女性、無子女家庭的老年女性有較高且顯著的比率會發生問題性飲酒。(Nam, 2012)

有研究顯示輪班工作者出現酒精或其他藥物濫用的情形比日班工作者多，其原因可能是因為生理節律的紊亂，導致睡眠障礙或其他不適，其自行採用具有強烈成癮傾向的物質來幫助睡眠，常見的成癮物質有香菸、酒精以及安眠藥，而酒精則是人們最常拿來紓解心情抑鬱以及因應壓力調適的因應策略，也是最多人在開始失眠的時候最常使用的方法。於是容易導致出現酒癮或藥癮的現象產生(許森彥 & 蘇世

斌, 2003)。另外，長期失眠會導致無法恢復的疲倦感以及輪班所形成的日夜節律失調最多，此會致使勞工在過度疲倦的睡眠困擾下增加使用成癮物質的機率與風險。

民國 96 年工作環境安全衛生狀況認知調查發現，男性、員工數小於 30 人的小公司的員工、職業特性以付出勞力為主的工作者，如漁業、農業、礦業、建築業、機械操作業等，亦或勞工本身如具有高工作負荷、低工作正義感對工作有較多不安全感的人，以上都會有較高的酒精依賴的情形(Cheng, Cheng, Huang, & Chen, 2012)。

綜合以上文獻所知，雖然一般人認為工作壓力與飲酒行為有關，且飲酒行為在工作場域中帶來各種實質或潛在的影響及損失，過去研究曾探討職業、工作與個人飲酒行為時發現，此三項之間雖具有某些意義的關聯，但對於其形成的機轉為何則沒有明確的定論，亦缺乏一致性的結果。目前已知有研究的結果說明職業類別、工作薪資、工作時間等勞動條件及工作壓力與酒精依賴有關，但關於勞動條件中更詳細的工作契約、工作班別等尚未有近一步的探討，為了解工作契約與工作班別與酒精成癮傾向的相關性為何，是故本研究將以工作班別、工作契約、工作薪資、工作壓力作為自變項，飲酒成癮傾向則作為本研究的依變項進行分析，希望能進一步了解在工作壓力中，此三項勞動條件是否會影響飲酒成癮的風險。

## 第三章 研究方法



### 第一節 研究架構

本研究的研究目的為探討勞動條件中的工作班別、契約關係、給薪方式是否會影響勞工的飲酒成癮傾向，以及工作壓力是否會影響勞工的飲酒成癮傾向。因此，根據研究目的以及文獻探討提出本研究之研究架構如下：

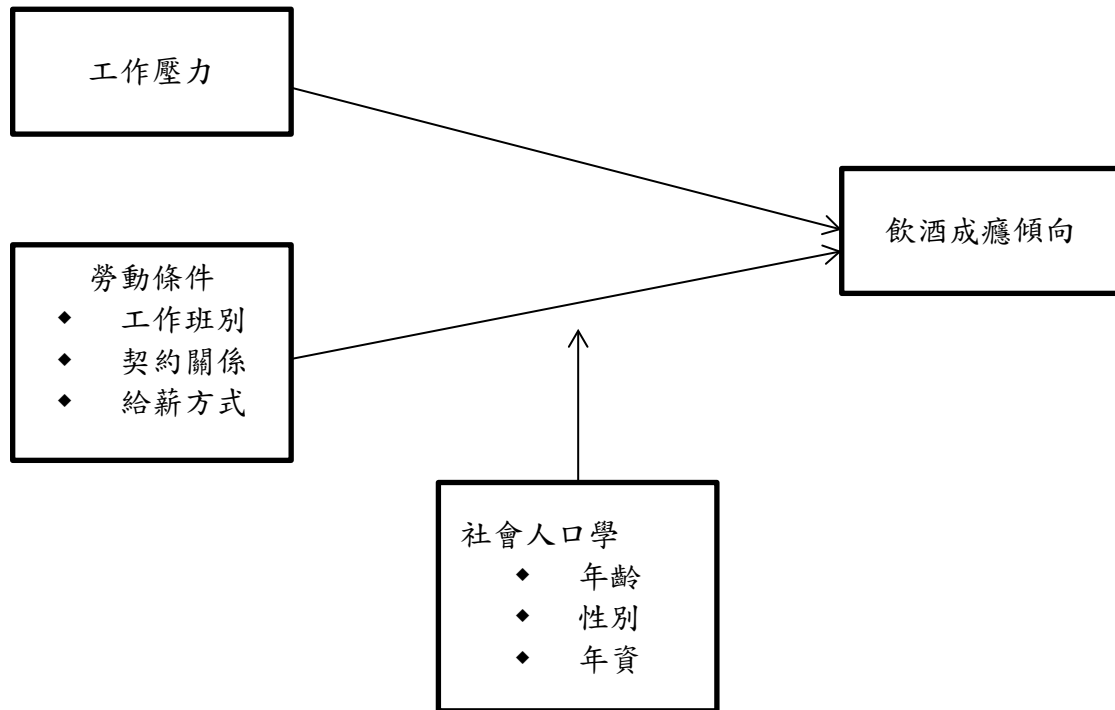


圖 3-1 研究架構

### 第二節 研究假說

(一)工作班別、契約關係及給薪方式等勞動條件與飲酒成癮傾向

有關

(二)工作壓力與飲酒成癮傾向有關




### 第三節 研究對象與資料來源

由於勞委會工作環境安全衛生狀況認知調查是每三年做一次調查，在 96 年首度納入調查酒癮的題目，99 年則續用同一問卷題目進行調查，為瞭解 96 年到 99 年間勞工飲酒成癮傾向的變化，以及探討勞動條件與飲酒成癮傾向間的關係，本研究採橫斷性研究方法，資料來源是以「96 年及 99 年勞委會工作環境安全衛生狀況認知調查」的問卷結果作為分析資料，研究樣本為全國年滿 15 歲以上人口，取樣方式採分層二段隨機抽樣取得的代表性樣本，此分層二段隨機抽樣方式乃依照台灣都市化程度將臺灣所有村里分層，在由各分層中抽出村里，再從抽中的村里去抽取家戶，被抽中的家戶中所有的在職工作者即為受訪對象。

在 96 年度工作環境安全衛生狀況認知調查表中，受試對象為 24552 人，其中「完全沒有喝酒或很少喝」的受試者有 18343 人，「每星期喝酒少於一次者」為 3347 人，「每星期 1 次,每星期喝 1-2 次」者 1806 人、「每星期 1 次,每星期喝 3-4 次」者 664 人及「每星期 1 次,每星期喝 5 次以上」者為 332 人。而 99 年度工作環境安全衛生狀況認知調查表中，受試對象為 23932 人，其中「完全沒有喝酒或很少喝」的受試者有 18398 人，「每星期喝酒少於一次者」為 2939 人，「每星期 1 次,每星期喝 1-2 次」者 1586 人、「每星期 1 次,每星期喝 3-4 次」者 650 人及「每星期 1 次,每星期喝 5 次以上」者為 336 人。

由於本研究主要目的在於探討勞動條件與飲酒成癮傾向的相關性，為增加樣本的代表性，使樣本能反應國內勞動者的飲酒成癮傾向及年



齡組成，故刪除 18 歲以下、65 歲以上者。並為確保本研究樣本的特性為「每週至少喝酒一次以上」的勞工，本研究特別針對此兩年度中填答「您是否有喝酒」的題目進行篩選樣本，初步排除填答「完全沒有或幾乎很少喝」、「每星期少於一次」的對象，僅納入「每週至少喝酒一次以上」的對象進行資料分析，確認研究樣本每週至少有一次以上的飲酒情形，進而分析每週飲酒的勞工其勞動條件與是否有飲酒成癮傾向的相關性，因此最後納入統計分析的樣本中，每星期至少飲酒一次或一次以上者，96 年度為 2720 人，99 年度為 2502 人，共計 5222 人。

另外，在問卷中的契約關係與給薪方式的部分，由於未填答者的份數超過三分之一，初步無法得知是甚麼原因而未填答，再詳細檢視問卷之後發現，受試者在整份問卷的完成度上很高，唯獨契約關係與給薪方式兩項未填答的份數較多，且 CAGE 量表的部分也都有填答，因此我們認為，雖然無法得知受試者是否因隱私而有所保留或是因為其他原因而不回答，我們決定將未填答者獨立分組為「未填答」組，試圖在分析當中看看此一分組對於飲酒成癮傾向的關係是否會有所不同，因此以此方式保留資料並納入分析。

## 第四節 研究變項與測量

### (一) 依變項

本研究的依變項為受試樣本的飲酒成癮傾向，以中文版的華人酒癮問題篩檢量表(C-CAGE)作為測量工具，C-CAGE 量表共四題，分別為「您曾經不想喝太多，卻無法控制而喝過量嗎?」、「有家人或朋友為了您好而勸您少喝嗎?」、「對於您喝酒這件事，您會覺得不好或是感到愧疚(或不應該)嗎?」、「您曾經早上一起床尚未進食前，就要喝一杯才



覺得比較舒服穩定?」，填答方式以「是」、「否」之二分法作為填答結果，其計分方式為若受試者於問卷中回答二題(或以上)答「是」者，則可預估其過去一年內有酒精濫用及酒精依賴的情形，即表示此受試者可能有飲酒成癮的傾向。本問卷測量敏感度為 85%，特異度為 63% (Dhalla & Kopec, 2007; 郭千哲 et al., 1999)。

## (二)自變項

本研究的自變項為勞動條件，包含工作班別、契約關係、給薪方式、工作壓力等變項，其操作型定義如下：

「工作班別」：主要是調查受訪者的工作類型，共分為四組。「固定班-白午小夜」是指上班時間在白天，不管是上午或是下午，都是以每天開始上班的時間為主要填寫值，含下班時間如為晚上 12 點，其班別仍須填寫為小夜班。而「大夜班」指的是上班開始時間是從晚上 12 點開始或是工作時間包括晚上 12 點者。「輪班」是指上班方式為輪班制，每週或數週固定輪調一次上班時間。「不固定班別」是指上班方式為指派式或任務型班別，如長程客運司機、空服員等。

「契約關係」：則是將選項「長期僱用，通常能夠續任(即勞基法所稱不定期契約)」、「約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約(即勞基法所稱定期契約)」及「暫僱、工讀、臨時工、代班(代課)等非長期，且無明確僱用年度期間的「派遣人員」等冗長字句，簡單分類為「不定期契約」、「定期契約」、「派遣人員」和「未填答」等四組。

「給薪方式」：填答選項有「固定薪資-含基本薪與各種固定加給」、「固定底薪加上績效獎金、紅利或加班費」、「無底薪，按件計酬」和「無底薪，按時計酬或按日計酬」。分析時將選項「固定薪資-含基本薪與各種固定加給」、「固定底薪加上績效獎金、紅利或加班費」歸為「固定薪資或底薪」；而「無底薪，按件計酬」和「無底薪，按時計酬或按

日計酬」則歸為「按件或按日計酬」，未填答者則獨立分組為「未填答」組，分析單位共三組。

「工作壓力」的題目為：「您覺得工作會帶給您很大的壓力嗎？」，其填答選項有五個，分別為「從未有」、「很少有」、「有時有」、「常常有」、「一向有」。

詳細的操作型變項整理於表 3-1

表 3-1 研究變項操作型定義一覽表

變項名稱	類型	操作型定義
【工作班別】	類別	<p>主要是調查受訪者的工作時間類型</p> <p>1=「固定班-白午小夜」</p> <p>2=「大夜班」</p> <p>3=「輪班」</p> <p>4=「不固定班別」</p>
【契約關係】	類別	<p>主要是調查勞工的契約關係類型</p> <p>1=「不定期契約」</p> <p>2=「定期契約」</p> <p>3=「派遣人員」</p> <p>4=「未填答」</p>
【給薪方式】	類別	<p>主要是調查勞工的薪資結構</p> <p>1=「固定薪資或底薪」</p> <p>2=「按件或按日計酬」</p> <p>3=「未填答」</p>
【工作壓力】	次序	<p>將勞工的工作壓力分別為「從未有」、「很少有」、「有時有」、「常常有」、「一向有」。</p> <p>1=「從未有」</p> <p>2=「很少有」</p> <p>3=「有時有」</p> <p>4=「常常有」</p> <p>5=「一向有」</p>
【人口統計學資料】		
性別	類別	<p>由受訪者自填性別，分為</p> <p>1= 女</p> <p>2= 男</p>
年齡	連續	由受訪者自填年齡
工作年資	連續	由受訪者自填工作年資

## 第五節 統計分析

本研究以 SPSS18.0 版的統計套裝軟體進行資料的處理與分析，並使用描述性統計及推論性統計的方式，探討勞動條件與飲酒成癮傾向的關係。以次數分配描述飲酒者在人口學變項、勞動條件、工作壓力的分布狀況，再以邏吉斯迴歸(logistic regression)分析人口學變項、勞動條件、工作壓力與飲酒成癮傾向的關係。首先依據年度別分別按控制變項的不同分成五個模型，模式一控制人口學變項(性別、年齡及工作年資)；模式二控制人口學變項外，加上工作班別；模式三則再加上契約關係；模式四再加上給薪方式；最後模式五加上工作壓力，以上述方式來分析各變項對酒精成癮的影響為何。



## 第四章 研究結果

由本章節共有兩小節，第一節為描述性統計分析，描述本研究樣本之人口學特質，以及結構式問卷的填答結果，由於勞委會工作環境安全衛生狀況認知調查是每三年做一次調查，本研究納入 96 年與 99 年兩年度的調查結果，因此本章將呈現前後兩年度調查的比較結果，敘述方式將縱向比較再到橫向比較。；第二節為二元邏輯斯回歸分析，藉由迴歸分析進一步探討勞動條件與工作壓力對飲酒成癮傾向間的影響結果。

### 第一節 研究樣本描述性分析

本節將分別呈現本研究樣本之組成特性與各個研究變項之描述性統計資料。

96 年度與 99 年度整體有飲酒的勞工其人口學、勞動條件、工作壓力及 C-CAGE 得分分布

從下表 4-1 可以得知兩年度中各研究變項的分布，96 年納入分析的有效樣本為 2720 人，其平均年齡為 43 歲，工作年資約 11 年，男性有 2530 人，女性 190 人。而 99 年的有效樣本為 2502 人，其平均年齡為 43 歲，工作年資約 12 年，兩年度相比較，性別部分的分布相近，男性約佔 90% 以上，女性則為 7% 左右，平均年齡相近，而工作年資的部分 96 年較 99 年度稍微多一點。

在勞動條件特徵中，工作班別的部分，兩年度皆以「固定白午小夜」的人為最多、其次為「不固定班別」、「輪班」，而「大夜班」最少。契約關係的部分，皆以「不定期契約」為最多，佔全部樣本的 44% 左右，其次為「未填答者」，佔 33% 左右；兩年度分別在定期契約與派遣

契約則有所不同，96 年度人數第三高的族群為「定期契約」佔 22%，「派遣契約」則為 0.7%；99 年度則相反，第三高的族群是「派遣契約」，佔 12.8%，「定期契約」為 10%，顯示在 99 年度的時候，「派遣契約」的勞工明顯增加，「定期契約」的勞工則大幅減少。給薪方式方面，兩年度的分布大致相同，都以「固定薪資或底薪」最多，佔 46%，其次是「未填答」32.4%，「按件按日計酬」則為 23.7%。

在工作壓力程度的分布狀況中，兩年度最多的是以「有時有」為最多，約佔 46%、其次為「很少有」佔 30%左右，「一向有」佔 3%為最少。最後，在酒精成癮程度中，C-CAGE 得分 $<2$  分表示無酒癮傾向者，96 年度佔 49.5%，99 年度為 53%；C-CAGE 得分 $\geq 2$  分表示有飲酒成癮傾向者，96 年為 50.5%，99 年則為 47%，較 96 年稍低。

整體而言，兩年度相比較結果如下：性別部分的分布相近，平均年齡相近，99 年度的平均工作年資為 11.67 年較 96 年度平均工作年資 10.71 年多。工作班別的分布中，兩年度皆以「固定白午小夜」的人為最多、其次為「不固定班別」、「輪班」，「大夜班」最少。契約關係的分布，兩年度皆以「不定期契約」為最多，佔全部樣本的 44%左右，其次為「未填答」者，佔 33%左右。96 年度人數「定期契約」者較「派遣契約」者多；99 年度則相反，「派遣契約」者較「定期契約」者多。給薪方式方面，兩年度的分布大致相同，都以「固定薪資或底薪」者最多，其次是「未填答」者，「按件按日計酬」者佔最少。工作壓力程度方面，兩年度分布大致相同，其所占百分比順序依序為「有時有」、「很少有」、「常常有」、「從未有」及「一向有」。是否有飲酒成癮傾向方面，C-CAGE 得分 $<2$  分表示無酒癮傾向者，C-CAGE 得分 $\geq 2$  分表示有飲酒成癮傾向者，兩年度相比 96 年度有飲酒成癮傾向者較 99 年


度為多。整體兩年度之勞工人口統計學、勞動條件、工作壓力及 C-CAGE 得分分布資料之相關描述性統計結果整理於表 4-1。



表 4-1 兩年度勞工人口學、勞動條件、工作壓力及 C-CAGE 得分分布

勞工人口學特徵	96 年(N=2720)	99 年(N=2502)
	Mean(SD)	Mean(SD)
年齡	43.03(10.052)	43.88(10.26)
工作年資	10.71(9.498)	11.67(9.732)
	n(%)	n(%)
性別		
男	2530(93%)	2317(92.6%)
女	190(7%)	185(7.4%)
勞動條件特徵		
工作班別		
固定白午小夜	2110(77.6%)	2065(82.5%)
大夜班	54(2%)	86(3.4%)
輪班	171(6.3%)	150(6%)
不固定班別	344(12.6%)	190(7.6%)
遺漏值	41(1.5%)	11(0.4%)
契約關係		
不定期契約	1220(44.9%)	1082(43.2%)
定期契約	601(22.1%)	251(10%)
派遣	18(0.7%)	321(12.8%)
未填答	881(32.4%)	848(33.9%)
給薪方式		
固定薪資或底薪	1255(46.1%)	1173(46.9%)
按件按日計酬	645(23.7%)	555(22.2%)
未填答	820(30.1%)	774(30.9%)
工作壓力程度		
工作壓力		
從未有	282(10.4%)	200(8%)
很少有	826(30.4%)	708(28.3%)
有時有	1234(45.4%)	1196(47.8%)
常常有	294(10.8%)	310(12.4%)
一向有	83(3.1%)	84(3.4%)
遺漏值	1(0%)	4(0.2%)
酒精成癮程度		
C-CAGE 量表得分		
<2 分(無飲酒成癮傾向)	1347(49.5%)	1326(53%)
≥2 分(有飲酒成癮傾向)	1373(50.5%)	1176(47%)





以下將說明在 96 年與 99 年度中，有飲酒成癮傾向者的人數分別為 1373 人及 1176 人，其人口學特徵、勞動條件特徵及工作壓力分佈的結果分述如下：人口學特徵的部分：96 年有成癮傾向的勞工平均年齡為 43.17 歲，工作年資為 10.88 年，男性有 1304 人，佔 95%，女性有 69 人，佔 5%。而 99 年有成癮傾向的勞工平均年齡為 43.99 歲，較 96 年稍高；工作年資的部分，99 年有飲酒成癮傾向的勞工平均年資為 11.9 年，亦較 96 年稍長一年。性別部分，99 年度的有飲酒成癮傾向的男性勞工有 1116 人佔該年度的 94.9%、女性勞工則有 60 人，佔 5.1%，結果顯示兩年度中，在性別分布上相似，沒有差異。

在勞動條件特徵的部分，依工作班別分，有飲酒成癮傾向的勞工中，96 年「固定白午小夜班」有 1073 人，佔該年度總百分比為 78.2% 為最多，「不固定班別」者有 160 人，佔該年度 11.7% 次之，「輪班」者有 86 人，佔 6.3% 排第三、「大夜班」為 26 人佔該年度 1.9% 為最少；99 年「固定白午小夜班」有 957 人，佔該年度總百分比為 81.4% 為最多、其次是「不固定班別」者有 103 人，佔該年度 8.8% 次之，「輪班」者有 79 人，佔 6.7%，「大夜班」為 34 人佔該年度 2.9% 為最少。顯示兩年度在工作班別中，皆以「固定白午小夜班」的勞工佔最多，其次為「不固定班別」，最後則為「輪班」及「大夜班」。

於契約關係的部分，有飲酒成癮傾向的勞工中，96 年「不定期契約」者有 572 人，佔 41.7%，「定期契約」者有 349 人佔 25.4 人，「派遣關係」者有 10 人，佔 0.7% 人，而「未填答」者有 442 人，佔 32.2%；99 年「不定期契約」者有 494 人，佔 42.0%，「定期契約」者有 349 人佔 25.4% 人，「派遣關係」者有 170 人，佔 14.5% 人，而「未填答」者有 373 人，佔 31.9%。整體結果顯示在有飲酒成癮傾向的勞工中，其工作契約以「不定期契約」為最多、「派遣契約」為最少。但依年度別分

時，99 年度的不定期契約者較 96 年度少，而 99 年度的派遣契約則較 96 年多，可明顯發現 99 年度有飲酒成癮傾向的勞工契約關係有些許變化。

在給薪方式的部分，96 年度有飲酒成癮的人其給薪方式大多數為「固定薪資或底薪」共 593 人，佔 43.2%、「按件按日計酬者」則有 370 人，佔 26.9%，其餘為「未填答」者，共 410 人，佔 29.9%；99 年度的結果與 96 年雷同，「固定薪資或底薪」共 553 人，佔 47.9%、「按件按日計酬」者則有 281 人，佔 23.9%，其餘為「未填答」者，共 342 人，佔 29.1%。

而工作壓力程度表現方面，有飲酒成癮傾向者對於工作壓力程度的分布如下，96 年 47.5% 的人感到「有時有」佔最多數，其次為「很少有」佔 28.0%，再次之為「常常有」佔 11.7%，最後則為「從未有」及「一向有」，分別佔 8.7% 及 4.1%。

整體而言，針對有飲酒傾向者其兩年度相比較結果，整理如下：

性別部分的分布相近，男女比例皆為 95% 比 5%。平均年齡相近，99 年度的平均工作年資為 11.9 年較 96 年度平均工作年資 10.88 年多。工作班別的分布中，顯示兩年度在工作班別中，皆以「固定白午小夜班」為最多，其次為「不固定班別」，再次之為「輪班」，最後為「大夜班」。

契約關係的分布，縱向觀察其整體結果顯示兩年度皆以「不定期契約」者最多、96 年度「定期契約」者比「派遣契約」者多；99 年度則是「派遣契約」者比「定期契約」者多。橫向觀察，則發現 96 年度的「定期契約」者比 99 年度多，而「派遣契約」則相反，是 99 年比 96 年度多。

給薪方式方面，兩年度的分布大致相同，都以「固定薪資或底薪」者最多，其次是「未填答」者，「按件按日計酬」者佔最少。工作壓力程

度方面，兩年度分布大致相同，其所占百分比順序依序為「有時有」、「很少有」、「常常有」、「從未有」及「一向有」。

整體兩年度有飲酒成癮傾向的勞工，其人口統計學、勞動條件、工作壓力程度分布資料之相關描述性統計結果整理於表 4-2。



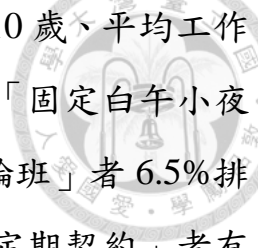
表 4-2 兩年度有飲酒成癮傾向的勞工人口學、勞動條件、工作壓力分布

勞工人口學特徵	96 年(N=1373)	99 年(N=1176)
	有飲酒成癮傾向 Mean(SD)	有飲酒成癮傾向 Mean(SD)
年齡	43.17(10.08)	43.99(10.05)
工作年資	10.88(9.63)	11.9(9.86)
	n(%)	n(%)
性別		
男	1304(95)	1116(94.9)
女	69(5)	60(5.1)
勞動條件特徵		
工作班別		
固定白午小夜	1073(78.2)	957(81.4)
大夜班	26(1.9)	34(2.9)
輪班	86(6.3)	79(6.7)
不固定班別	160(11.7)	103(8.8)
遺漏值	28(2.0)	3(0.3)
契約關係		
不定期契約	572(41.7)	494(42.0)
定期契約	349(25.4)	137(11.6)
派遣	10(0.7)	170(14.5)
未填答	442(32.2)	375(31.9)
給薪方式		
固定薪資或底薪	593(43.2)	553(47.0)
按件按日計酬	370(26.9)	281(23.9)
未填答	410(29.9)	342(29.1)
工作壓力		
從未有	120(8.7)	78(6.6)
很少有	385(28.0)	306(26.0)
有時有	652(47.5)	593(50.4)
常常有	160(11.7)	158(13.4)
一向有	56(4.1)	38(3.2)
遺漏值	0	3(0.3)

以下將說明在性別分層下，96年與99年度中，有飲酒成癮傾向的勞工之人口學特徵、勞動條件、工作壓力之相關描述性分析。分述如下：

**96年度男性-人口學特徵的部分：**平均年齡為43.35歲、平均工作年資為10.83年。勞動條件特徵的部分：依工作班別分「固定白午小夜班」佔78.1%為最多，「不固定班別」佔11.9%次之，「輪班」者6.2%排第三、「大夜班」為1.7%為最少。依契約關係分，「不定期契約」者有546人，佔41.9%，「定期契約」者有346人，佔26.5%，「派遣關係」者有10人，佔0.8%人，而「未填答」者有429人，佔32.9%；依給薪方式分，「固定薪資或底薪」共560人，佔42.9%、「按件按日計酬者」則有346人，佔26.5%，其餘為「未填答」者，共398人，佔30.5%；工作壓力程度的部分：47.5%的人感到「有時有」佔最多數，其次為「很少有」佔27.9%，再次之為「常常有」佔11.6%，最後則為「從未有」及「一向有」，分別佔8.9%及4.1%。


**96年度女性-人口學特徵的部分：**平均年齡為40.20歲、平均工作年資為7.53年。勞動條件特徵的部分：依工作班別分「固定白午小夜班」佔79.7%為最多，「不固定班別」與「輪班」者各佔7.2%次之，「大夜班」為5.8%為最少。依契約關係分，以「定期契約」者有30人，佔43.5%為最多，「不定期契約」者有26人，佔37.7%次之，「未填答」者有13人，佔18.8%再次之，「派遣關係」者則是沒有。依給薪方式分，「固定薪資或底薪」共33人，佔47.8%、「按件按日計酬者」則有24人，佔34.8%，其餘為「未填答」者，共12人，佔17.4%；工作壓力程度的部分：46.4%的人感到「有時有」佔最多數，其次為「很少有」佔30.4%，再次之為「常常有」佔13.0%，最後則為「從未有」及「一向有」，分別為5.8%及4.3%。



**99 年度男性-人口學特徵的部分：**平均年齡為 44.10 歲、平均工作年資為 12.21 年。勞動條件特徵的部分：依工作班別分「固定白午小夜班」佔 81.5% 為最多，「不固定班別」佔 8.9% 次之，「輪班」者 6.5% 排第三、「大夜班」為 2.9% 為最少。依契約關係分，「不定期契約」者有 472 人，佔 43% 最多，「派遣關係」者有 155 人，佔 13.9% 次之，「定期契約」者有 128 人，佔 11.5%，而「未填答」者有 330 人，佔 29.6%。依給薪方式分，「固定薪資或底薪」共 528 人，佔 47.3%、「按件按日計酬者」則有 258 人，佔 23.1%，其餘為「未填答」者，共 330，佔 29.6%；工作壓力程度的部分：49.6% 的人感到「有時有」佔最多數，其次為「很少有」佔 29.6%，再次之為「常常有」佔 9.6%，最後則為「從未有」及「一向有」，分別佔 6.5% 及 2.4%。

**99 年度女性-人口學特徵的部分：**平均年齡為 41.95 歲、平均工作年資為 6.12 年。勞動條件特徵的部分：依工作班別分「固定白午小夜班」佔 80.0% 為最多，「輪班」者佔 10% 次之，「不固定班別」佔 6.7% 再次之，「大夜班」為 3.3% 為最少。依契約關係分，以「不定期契約」者有 22 人，佔 36.7% 最多，「派遣關係」者有 25.0% 次之，「定期契約」者有 9 人，佔 15% 為再次之，「未填答」者有 14 人，佔 23.3% 最少。依給薪方式分，「固定薪資或底薪」共 25 人，佔 41.7%、「按件按日計酬者」則有 23 人，佔 38.3%，其餘為「未填答」者，共 12 人，佔 20.0%；工作壓力程度的部分：38.3% 的人感到「有時有」佔最多數，其次為「很少有」佔 35.0%，再次之為「常常有」佔 13.3%，最後則為「從未有」及「一向有」，分別為 10.0% 及 3.3%。

整體而言，在性別分層下，兩年度有酒精成癮傾向的勞工人口學特徵、勞動條件、工作壓力分布結果整理如下：



在平均年齡方面，不論是男性還是女性，99 年度的平均年齡都比 96 年度高了一歲左右。在平均工作年資方面，男性的平均工作年資 99 年度較 96 年度高，女性的平均工作年資則是 99 年度較 96 年度低，顯示男性有飲酒成癮傾向者的平均工作年資有升高的情形，而女性則有下降的情形。整體性別差異為，兩年度女性有飲酒成癮傾向者的平均工作年資都較男性為低，96 年兩性差距約 3 年，99 年度兩性差距則增加至六年。在工作班別部分，兩年度男女分層後，在班別的分布上結果是相似的，不論男女或年度，「固定白午小夜班」者的所佔比例皆為最多，其次為「輪班」者，「不固定班別」再次之，「大夜班」為最少。橫向比較的結果則顯示，99 年度除了「不固定班別」所占百分比較 96 年度低之外，其他三種班別都有增加的情形。在契約關係方面，兩性分層比較下，兩年度中仍以「不定期契約」者為最多。而 96 年度的「定期契約」者比「派遣關係」者多；99 年度則以「派遣關係」者較「定期契約」者多。而橫向比較後，兩年度間也呈現不同的結果，結果顯示「派遣關係」者 99 年度較 96 年度所占百分比有增加的情形，而其他契約關係所占百分比則較 96 年減少。在給薪方式方面，縱向比較兩性分別於兩年度中的分布結果顯示，不論男女其給薪方式皆以「固定薪資或底薪」者比「按件按日計酬」者所佔比例為多。但橫向比較後發現，在「固定薪資或底薪」者的部分，99 年度比 96 年度所占百分比有降低的情形，而「按件按日計酬」者其所佔百分比則有增加的情形。在工作壓力程度方面，縱向比較，兩年度不論男女的分布都顯示一致，但橫向比較後發現，男性的工作壓力程度感受有增加的情形，女性工作壓力感受則有下降的情形。

整體依性別分層後，兩年度有飲酒成癮傾向的勞工人口學特徵、勞動條件、工作壓力分布資料之相關描述性統計結果整理於表 4-3。

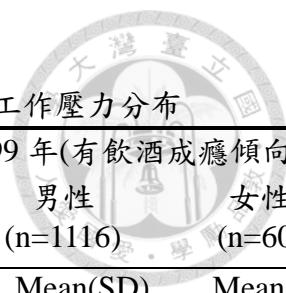


表 4-3 兩年度有飲酒成癮傾向的男女勞工人口學、勞動條件、工作壓力分布

	96 年(有飲酒成癮傾向者)		99 年(有飲酒成癮傾向者)	
	男性 (n=1304)	女性 (n=69)	男性 (n=1116)	女性 (n=60)
勞工人口學特徵	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)
年齡	43.35(9.95)	40.20(10.39)	44.10(10.04)	41.95(10.19)
工作年資	10.83(9.54)	7.53(7.68)	12.21(9.89)	6.12(7.24)
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)
<b>勞動條件特徵</b>				
工作班別				
固定白午小夜	1018(78.1)	55(79.7)	909(81.5)	48(80.0)
大夜班	22(1.7)	4(5.8)	32(2.9)	2(3.3)
輪班	81(6.2)	5(7.2)	73(6.5)	6(10.0)
不固定班別	155(11.9)	5(7.2)	99(8.9)	4(6.7)
遺漏值	28(2.1)	0	3(0.3)	0
契約關係				
不定期契約	546(41.9)	26(37.7)	472(42.3)	22(36.7)
定期契約	319(24.5)	30(43.5)	128(11.5)	9(15.0)
派遣	10(0.8)	0	155(13.9)	15(25.0)
未填答	429(32.9)	13(18.8)	361(32.3)	14(23.3)
給薪方式				
固定薪資或底薪	560(42.9)	33(47.8)	528(47.3)	25(41.7)
按件按日計酬	346(26.5)	24(34.8)	258(23.1)	23(38.3)
未填答	398(30.5)	12(17.4)	330(29.6)	12(20.0)
工作壓力程度				
工作壓力				
從未有	116(8.9)	4(5.8)	72(6.5)	6(10.0)
很少有	364(27.9)	21(30.4)	285(25.5)	21(35.0)
有時有	620(47.5)	32(46.4)	570(51.2)	23(38.3)
常常有	151(11.6)	9(13.0)	150(13.4)	8(13.3)
一向有	53(4.1)	3(4.3)	36(3.2)	2(3.3)
遺漏值	0	0	3(0.3)	0



## 第二節 各變項與飲酒成癮傾向之邏輯斯迴歸分析

本研究將呈現 96 年及 99 年前後兩次勞委會工作環境安全衛生認知調查中，各變項經邏輯斯迴歸分析後，分別檢驗人口學變項、勞動條件及工作壓力與飲酒成癮傾向間的影響，模式一控制性別、年齡、工作年資；模式二加入工作班別；模式三加入契約關係；模式四加入給薪方式；模式五加入工作壓力。96 年度結果整理於表 4-4，99 年結果整理於表 4-5，為了方便比較兩年度最後模式中顯著的變項為何，故整理表 4-6 呈現兩年度模式五的結果，結果顯示兩年度中，性別與飲酒成癮傾向間有顯著的相關性，因此經性別分層後，再一次檢驗在不同性別下，各種勞動條件與飲酒成癮傾向間的影響為何，結果整理於表 4-7。

### (一)96 年度勞工各勞動條件之飲酒成癮傾向勝算比

表 4-4 中可看到，男女性別對於飲酒成癮傾向呈現顯著差異，以女生為參考組，男生飲酒成癮的傾向其 OR 值為 1.84(信賴區間為 1.35-2.52)。在年齡、工作年資的部分則沒有顯著差異；模式二中，控制工作班別後，上述結果仍然呈現顯著相關，但工作班別的分組中呈現沒有顯著差異性；模式三控制契約關係後，發現工作班別中的「不固定班別」的 OR 值是 0.78(CI:0.62-0.99)及契約關係中的「定期契約」OR 值是 1.66(CI:1.36-2.04)達統計上的顯著性。模式四的部分則是再加上給薪方式，結果顯示各種給薪方式並沒有影響，上述結果仍然呈現顯著相關。模式五加上工作壓力後顯示，工作壓力達統計上的顯著，其 OR 值為 1.26(CI:1.15-1.37)，其他顯著變項則為「性別」、「不固定班別」、「定期契約」。整體來說，96 年度的結果就是「性別」、「不固定班

別」、「定期契約」及「工作壓力」與飲酒成癮傾向有顯著的相關性(表 4-4)。



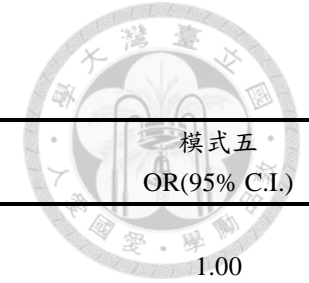


表 4- 4 96 年度勞工勞動條件與飲酒成癮傾向勝算比與 95%信賴區間

	模式一 OR(95% C.I.)	模式二 OR(95% C.I.)	模式三 OR(95% C.I.)	模式四 OR(95% C.I.)	模式五 OR(95% C.I.)
<b>性別</b>					
女(ref.)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
男	1.84(1.36-2.51)*	1.80(1.32-2.45)*	1.85(1.35-2.53)*	1.84(1.34-2.51)*	1.84(1.35-2.52)*
<b>年齡</b>	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.00)	1.00(0.99-1.00)	1.00(0.99-1.00)
<b>工作年資</b>	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)
<b>班別</b>					
固定班別(ref.)		1.00	1.00	1.00	1.00
大夜班		0.96(0.56-1.66)	0.99(0.57-1.73)	1.00(0.58-1.74)	1.04(0.58-1.81)
輪班		0.98(0.71-1.34)	1.06(0.77-1.46)	1.08(0.78-1.48)	1.02(0.74-1.41)
不固定班		0.83(0.66-1.04)	0.78(0.62-0.99)*	0.78(0.61-0.98)*	0.77(0.60-0.97)*
<b>契約</b>					
不定期契約(ref.)			1.00	1.00	1.00
定期契約			1.66(1.36-2.04)*	1.49(1.14-1.94)*	1.50(1.15-1.95)*
派遣			1.41(0.55-3.62)	1.32(0.51-3.40)	1.27(0.49-3.31)
未填答			1.13(0.94-1.36)	1.15(0.67-1.96)	1.08(0.63-1.84)
<b>薪資</b>					
固定薪資(ref.)				1.00	1.00
按件按日				1.18(0.91-1.73)	1.22(0.94-1.58)
未填答				1.00(0.57-1.73)	1.07(0.61-1.87)
<b>工作壓力</b>					1.26(1.15-1.37)*

\* p<0.05  
 模式一：性別,年齡,工作年資；模式二：性別,年齡,工作年資,班別；模式三：性別,年齡,工作年資,班別,契約；模式四：性別,年齡,工作年資,班別,契約,薪資；模式五：性別,年齡,工作年資,班別,契約,薪資,工作壓力



## (二)99 年度勞工各勞動條件之飲酒成癮傾向勝算比

表 4-5 中可看到，99 年度的「性別」對於飲酒成癮傾向仍呈現顯著差異，以女生為參考組，男生飲酒成癮的傾向其 OR 值為 1.91(信賴區間為 1.39-2.63)。在年齡、工作年資的部分沒有顯著差異；模式二中，控制工作班別後，以「固定班別」為參考組，上述結果仍然呈現顯著相關，工作班別的分組中只有「不固定班別」達到統計學上的顯著。模式三控制契約關係後，分別以「固定班別」及「不定期契約」作為工作班別與契約關係的參考組，發現只有工作班別中的「不固定班別」與契約關係中的「定期契約」及「派遣契約」等三個變項有顯著，其 OR 值分別為 1.57(CI:1.18-2.08)、1.41(CI:1.09-1.82)。模式四的部分則是再加上給薪方式，結果顯示各種給薪方式並沒有影響，上述結果仍然呈現顯著相關。模式五加上工作壓力後顯示，工作壓力對於預測飲酒成癮傾向亦達統計上的顯著，其 OR 值為 1.15(CI:1.05-1.26)，其他顯著變項則為「性別」、「定期契約」及「派遣契約」，「不固定班別」則未達統計學上的顯著水準。

整體來說，99 年度的結果就是「性別」、「定期契約」、及「派遣契約」及「工作壓力」與飲酒成癮傾向有顯著的相關性(表 4-5)。

## (三)兩年度勞工各勞動條件之飲酒成癮傾向勝算比

為了方便比較兩年度最後模式中顯著的變項為何，故整理表 4-6 呈現兩年度模式五的結果，結果顯示兩年度中，預測是否有飲酒成癮傾向的重要因子為「性別」、「不固定班別」、「定期契約」、及「派遣契約」及「工作壓力」。96 年度中，與飲酒成癮相關的因子為「性別」、「不

固定班別」、「定期契約」及「工作壓力」；99 年度則為「性別」、「定期契約」、及「派遣契約」及「工作壓力」(表 4-6)。





表 4-5 99 年度勞工勞動條件與飲酒成癮傾向勝算比與 95%信賴區間

	模式一 OR(95% C.I.)	模式二 OR(95% C.I.)	模式三 OR(95% C.I.)	模式四 OR(95% C.I.)	模式五 OR(95% C.I.)
<b>性別</b>					
女(ref.)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
男	1.91(1.39-2.63)*	1.91(1.38-2.63)*	1.99(1.44-2.75)*	1.99(1.44-2.75)*	1.97(1.42-2.72)*
<b>年齡</b>	1.00(0.99-1.00)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)
<b>工作年資</b>	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)
<b>班別</b>					
固定班別(ref.)		1.00	1.00	1.00	1.00
大夜班		0.76(0.49-1.19)	0.75(0.49-1.19)	0.76(0.49-1.19)	0.76(0.49-1.19)
輪班		1.32(0.95-1.85)	1.36(0.97-1.91)	1.34(0.95-1.89)	1.35(0.96-1.91)
不固定班		1.34(1.00-1.81)*	1.35(1.00-1.93)*	1.35(1.00-1.83)*	1.33(0.98-1.80)
<b>契約</b>					
不定期契約(ref.)			1.00	1.00	1.00
定期契約			1.57(1.18-2.08)*	1.62(1.19-2.19)*	1.66(1.22-2.25)*
派遣			1.41(1.09-1.82)*	1.41(1.08-2.06)*	1.51(1.09-2.09)*
未填答			0.92(0.76-1.11)	0.98(0.62-1.53)	1.02(0.65-1.60)
<b>薪資</b>					
固定薪資(ref.)				1.00	1.00
按件按日				0.92(0.70-1.20)	0.92(0.70-1.42)
未填答				0.92(0.58-1.47)	0.90(0.56-1.43)
<b>工作壓力</b>					1.15(1.05-1.26)*

\* p<0.05

模式一：性別,年齡,工作年資；模式二：性別,年齡,工作年資,班別；模式三：性別,年齡,工作年資,班別,契約；模式四：性別,年齡,工作年資,班別,契約,薪資；模式五：性別,年齡,工作年資,班別,契約,薪資,工作壓力

表 4-6 96 年、99 年勞工勞動條件與飲酒成癮傾向勝算比與 95% 信賴區間

	96 年	99 年
	OR(95% C.I.)	OR(95% C.I.)
性別		
女(ref.)	1.00	1.00
男	1.84(1.35-2.52)*	1.97(1.42-2.72)*
年齡	1.00(0.99-1.00)	1.00(0.99-1.01)
工作年資	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)
勞動條件特徵		
工作班別		
固定白午小夜	1.00	1.00
大夜班	1.04(0.58-1.81)	0.76(0.49-1.19)
輪班	1.02(0.74-1.41)	1.35(0.96-1.91)
不固定班別	0.77(0.60-0.97)*	1.33(0.98-1.80)
契約關係		
不定期契約	1.00	1.00
定期契約	1.50(1.15-1.95)*	1.66(1.22-2.25)*
派遣	1.27(0.49-3.31)	1.51(1.09-2.09)*
未填答	1.08(0.63-1.84)	1.02(0.65-1.60)
給薪方式		
固定薪資或底薪	1.00	1.00
按件按日計酬	1.22(0.94-1.58)	0.92(0.70-1.42)
未填答	1.07(0.61-1.87)	0.90(0.56-1.43)
工作壓力程度		
工作壓力	1.26(1.15-1.37)*	1.15(1.05-1.26)*

\* p<0.05

(四)96 年度與 99 年度男女勞工勞動條件之飲酒成癮傾向勝算比(依性別分層)



依據兩年度的勞工勞動條件之飲酒成癮傾向勝算比結果發現，在兩年度中皆呈現性別對於飲酒成癮傾向有顯著差異，男性比女性容易有飲酒成癮的傾向，此部分與世界衛生組織及過去其他有關飲酒成癮的所發表的研究相同，故進一步將 96 年與 99 年度的調查結果依性別分層後，再次進行二元邏輯斯回歸分析，分析結果如下：

96 年度：男性勞工顯著的變項有「定期契約」( $b=1.41, CI:1.07-1.87$ )，「工作壓力」( $b=1.25, CI:1.14-1.37$ )，顯示與「不定期契約」相比「定期契約」者較易有飲酒成癮的傾向，且「工作壓力」壓力越大者，也較易有飲酒成癮的傾向。女性的部分，顯著的變項為「工作壓力」( $b=1.41, CI:1.00-1.97$ )。顯示在女性在感受到工作壓力越大的情況下，較容易有飲酒成癮傾向的情形。99 年度：男性勞工其顯著的變項為「定期契約」( $b=1.81, CI:1.31-2.50$ )、及「派遣契約」( $b=1.61, CI:1.14-2.28$ )及「工作壓力」( $b=1.41, CI:1.07-1.87$ )，顯示與「不定期契約」相比，「定期契約」者與「派遣契約」者較易有飲酒成癮的傾向，「工作壓力」壓力越大者，也較易有飲酒成癮的傾向。女生則只有「工作年資」( $b=0.94, CI:0.90-0.99$ )呈現顯著相關。顯示工作年資越輕的女性越容易有飲酒成癮傾向。

為了方便比較兩年度在男女性別的差異下最後模式顯著的變項為何，結果整理於表 4-7。



表 4-7 96 年、99 年男女勞工勞動條件與飲酒成癮傾向勝算比與 95%信賴區間

	96 年		99 年	
	男性	女性	男性	女性
	OR(95% C.I.)	OR(95% C.I.)	OR(95% C.I.)	OR(95% C.I.)
年齡	1.00(0.99-1.00)	1.00(0.99-1.00)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.97-1.04)
工作年資	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.01)	1.00(0.99-1.02)	0.94(0.90-0.99)*
勞動條件特徵				
工作班別				
固定白午小夜	1	1	1	1
大夜班	1.00(0.54-1.84)	1.53(0.37-6.26)	0.77(0.48-1.23)	0.93(0.17-4.98)
輪班	1.00(0.75-1.40)	1.07(0.28-4.01)	1.36(0.94-1.96)	1.18(0.38-3.61)
不固定班別	0.79(0.62-1.01)	0.42(0.13-1.35)	1.32(0.96-1.80)	1.50(0.34-6.59)
契約關係				
不定期契約	1	1	1	1
定期契約	1.41(1.07-1.87)*	2.36(0.94-5.88)	1.81(1.31-2.50)*	0.81(0.29-2.27)
派遣	1.28(0.49-3.32)	0	1.61(1.14-2.28)*	0.98(0.35-2.71)
未填答	1.25(0.70-2.21)	0.22(0.02-2.14)	1.03(0.64-1.66)	0.77(0.16-3.52)
給薪方式				
固定薪資或底薪	1	1	1	1
按件按日計酬	1.20(0.91-1.57)	2.18(0.82-5.76)	0.82(0.62-1.09)	2.03(0.83-4.98)
未填答	0.92(0.51-1.66)	5.36(0.49-57.79)	0.87(0.53-1.42)	1.36(0.26-6.91)
工作壓力程度				
工作壓力	1.25(1.14-1.37)*	1.41(1.00-1.97)*	1.17(1.06-1.28)*	1.02(0.70-1.48)

\* p<0.05



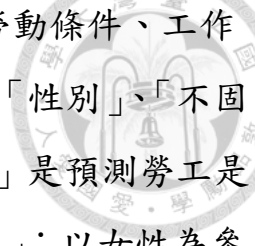
## 第五章 討論與建議

本章將針對前述研究結果進行討論，共分為兩節，第一節分為兩個部份，第一部份為本研究的主要發現與過去研究的結果進行討論與比較；第二部份為本研究的假說驗證。第二節會闡述本研究的研究限制，並提出後續研究之建議。

### 第一節 主要研究發現與假說驗證

#### 一、 主要研究發現

本研究首先依描述性分析比較前後兩次調查結果，發現「有飲酒成癮傾向」者其性別分布相近，男性多於女性，平均年齡相近，99 年度的平均工作年資較 96 年度平均工作年資多。其次，工作班別的部分兩年度的縱向分布一致，皆以「固定白午小夜班」為最多，其次為「不固定班別」，再次之為「輪班」，最後為「大夜班」。再者，契約關係的縱向分布，兩年度皆以「不定期契約」者最多；96 年度「定期契約」者比「派遣契約」者多，99 年度則是「派遣契約」者比「定期契約」者多。橫向分布比較，則發現 96 年度的「定期契約」者比 99 年度多，而「派遣契約」則相反，是 99 年比 96 年度多。而給薪方式方面，兩年度的分布大致相同，都以「固定薪資或底薪」者最多，「按件按日計酬」者佔最少。最後在工作壓力程度方面，兩年度縱向分布大致相同皆為「有時有」、「很少有」、「常常有」、「從未有」及「一向有」，橫向比較則沒有任何差別。



以邏輯斯迴歸分析比較兩次前後調查結果，發現勞動條件、工作壓力與飲酒成癮傾向有顯著相關。結果顯示兩年度中，「性別」、「不固定班別」、「定期契約」、及「派遣契約」及「工作壓力」是預測勞工是否有飲酒成癮傾向的重要因子。以 96 年度來看：「性別」：以女性為參考組，男性比女性容易有飲酒成癮傾向，其發生的機率是女生的 1.84 倍；「不固定班別」：以「固定班別」為參考組，「固定班別」者比「不固定班別」者容易有飲酒成癮的傾向。「定期契約」：以「不定期契約」為參考組，「定期契約」者比「不定期契約」者容易有飲酒成癮的傾向。「工作壓力」：工作壓力感受程度越大者，越容易有飲酒成癮的傾向。而 99 年度：「性別」：以女性為參考組，男性比女性容易有飲酒成癮傾向，其發生的機率是女生的 1.97 倍；「定期契約」：以「不定期契約」為參考組，「定期契約」者比「不定期契約」者容易有飲酒成癮的傾向。「派遣契約」：以「不定期契約」為參考組，「派遣契約」者比「不定期契約」者容易有飲酒成癮的傾向。「工作壓力」：工作壓力感受程度越大者，越容易有飲酒成癮的傾向。

兩年度橫向比較：男性比女性容易有飲酒成癮傾向的勝算比從 1.84 增加到 1.97。「定期契約」比「不定期契約」者容易有飲酒成癮的傾向的勝算比從 1.50 增加到 1.66。「派遣契約」者比「不定期契約」者容易有飲酒成癮的傾向的勝算比從 1.27 增加到 1.51。「工作壓力」：工作壓力感受程度越大者，越容易有飲酒成癮的傾向，其勝算比從 1.26 下降到 1.15。在兩年度依性別分層的比較：96 年度顯示男性勞工的契約關係中，「定期契約」比「不定期契約」者容易有飲酒成癮的。且無論男女「工作壓力」壓力越大者，較易有飲酒成癮的傾向。99 年度則顯示男性勞工的契約關係中，「定期契約」者、「派遣契約」者比「不定期契約」者容易有飲酒成癮的傾向。其次「工作壓力」壓力越大者，也較

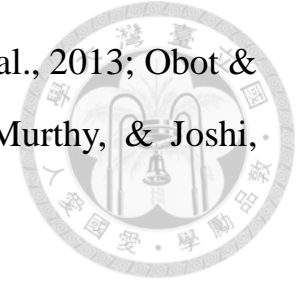
易有飲酒成癮的傾向。而女性的部分顯示工作年資越輕的女性越容易有飲酒成癮傾向。

由以上研究結果可知，本研究的重要發現如下，有飲酒成癮傾向者在人口學變項分布中存在性別差異，男性較女性為多。而勞動條件與飲酒成癮傾向之間有顯著相關，尤其是在工作班別的部分，發現「固定班別」者相較於其他班別，「固定班別」較容易有飲酒成癮的傾向；而契約關係中，相較於不定期契約，「定期契約」及「派遣契約」者較容易有飲酒成癮的傾向；而給薪方式對於飲酒成癮的傾向則沒有任何影響。工作壓力越大者，其飲酒成癮的傾向就越大。以下分別就上述與飲酒成癮傾向相關的變項進行討論。

#### (一) 台灣勞工的飲酒成癮傾向存在性別差異

本研究結果發現台灣勞工有飲酒的男性比女性多，且有飲酒成癮傾向者也是男性多於女性，在勞動條件與飲酒傾向的相關性中也發現男性有飲酒傾向者是女性的 1.84-1.97 倍，此結果與台灣 2009 年的國民健康訪問調查發現一致。以 2009 年的調查結果發現，調查前過去一年中有使用過酒精的受訪者中，男性佔 80.8%，女性佔 19.2%，男性相較於女性其過去一年喝酒的勝算比是 4.9 倍(張新儀 et al., 2011)。過去許多研究均發現性別與飲酒行為有關，日本於 2008 年所做的調查中，顯示酒癮的主要族群是以 55-64 歲已婚男性居多；印度 2013 年的調查資料中顯示已婚、平均年齡為 43 歲的男性、教育程度較低、年收入低、工作時數較長、輪班且具高工作壓力者，其酒精依賴的狀況較多；世界衛生組織 2012 年的全球酒精與健康的報告也發現該年度全球因酒癮而導致死亡者其死亡率為男性高於女性，顯示飲酒行為的確存在性別

差異，本研究結果與其有一致性的結果。(Hasegawa et al., 2013; Obot & Room, 2005; Thomas, 2014; Vignesh, Singh, Mohan, Murthy, & Joshi, 2014)。



## (二) 固定班別與飲酒成癮傾向間有相關

本研究結果發現「有飲酒成癮傾向」者工作班別中，兩年度的縱向分布一致，皆以「固定白午小夜班」為最多，其次為「不固定班別」，再次之為「輪班」，最後為「大夜班」。而工作班別與飲酒成癮傾向的相關性的部分，則發現「固定班別」者相較於「不固定班別」，「固定班別」較容易有飲酒成癮的傾向，此部分與日本 1985 年的一項針對沖繩島內成人飲酒行為的調查結果接近。該研究發現容易飲酒的族群中以公務員、建築業以及農業為最多，其中有 57.4% 的公務員會選擇在下班後直接去喝酒，飲用的時間多選擇在晚上 7-10 點間，在飲酒時間中有 54.7% 的人會喝超過 3 小時以上，而其飲酒的動機主要是以紓解壓力為最多，其次則是為了要促進人際關係往來(国吉和子, 名城嗣明, 中村完, & 島袋恒男, 1985)。

## (三) 定期契約、派遣契約與飲酒成癮傾向間有相關

本研究結果發現定期契約、派遣契約者較不定期契約者容易有飲酒成癮傾向。此與鄭雅文 2012 年的研究結果接近，該研究指出有酒精成癮的對象中，建築業或屬於低技術性且須付出勞力的行業，如建築業或機械操作員較易有酒精依賴的情形。日本學者所進行的研究結果也是相近的結果(Cheng et al., 2012; Hasegawa et al., 2013)。由於沒有文獻指出契約與飲酒行為之間的關係為何，但依先前研究發現的結果中，

可知需付出勞力的技術工是較容易有酒精依賴的族群，其雇用關係型態大多以是營造商釋出工作，再由工頭去尋找與建築相關技術的水泥工、板模工、水電工等來進行階段性的工作，因此我們推測這個族群在雇用關係上並沒有所謂明訂的契約，但是仍可將本研究此一結果的發現視為與過去研究結果接近。

#### (四)給薪方式與飲酒成癮傾向間沒有相關

本研究結果發現給薪方式與飲酒成癮傾向間沒有統計上的顯著差異。此與各國調查結果不一致。國內研究指出，月收入介於 15000 元至 39999 元者及高於 40000 元整的喝酒行為是低於 15000 元者的 1.6 倍及 2.8 倍(張新儀 et al., 2011)。而以日本來說，在 2013 年進行的工作者與酒精使用的關係研究中發現，促進人際社交關係是主要飲酒的動機之一，而高年收入較高者較能支付其社交性飲酒的花費，進而導致酒精消耗量更大，因此若增加其社交性飲酒的次數，就有可能因此而導致更多酒精的攝取量，進而產生有酒癮的可能 (Hasegawa et al., 2013)。而在印度 2013 年的調查資料中顯示已婚、平均年齡為 43 歲的男性、教育程度較低、年收入低、工作時數較長、輪班且具高工作壓力者，其酒精依賴的狀況較多(Vignesh, Singh, Mohan, Murthy, & Joshi, 2014)。不論年收入高或低，以上研究都指出收入與酒精依賴有關。

#### (五)工作壓力與飲酒成癮傾向間有相關

過去研究指出個人經常處於高壓力工作狀態，愈容易有較高的飲酒量、發生飲酒問題與逃避性飲酒的行為，三者統計學上始終未達到顯著的意義，但學者仍表示工作壓力與個人飲酒行為間事實上是存著某些實質上的意義關聯(Frone, 1999; Marchand et al.,

2011; 郭淑珍 & 陳怡君, 2010; 楊明仁, 何啟功, et al., 1996)。而本研究發現工作壓力越大其飲酒成癮傾向就越高，也驗證工作壓力與飲酒行為之間的確存在著相互影響的關聯，此與過去研究結果有一致性的呼應。

## 二、 研究假說驗證

(一)工作班別、契約關係及給薪方式等勞動條件與飲酒成癮傾向有關: 部分成立。

本研究研究對象都是有每週喝酒至少一次以上的勞工，在一 C-CAGE 的得分將研究對象分為有飲酒成癮傾向及無飲酒成癮傾向兩個族群，再從中分為有飲酒成癮傾向的族群中進行描述性分析，結果發現在有飲酒成癮傾向的族群中，以固定班別者數量、不定期契約者、固定薪資者為主要分布，但在進行邏輯斯回歸之後，發現在工作班別中，固定班別比不固定班別者容易有飲酒成癮的傾向，契約關係則是以定期契約與派遣契約者較易有飲酒成癮的傾向，但在給薪方式的部分，不論是固定薪資或是案件按日計酬者，其與飲酒成癮傾向則沒有任何顯著性的相關，因此，雖然不是每一個勞動條件都與飲酒成癮傾向有相關性，但仍可證明部分勞動條件與飲酒成癮之間是有相關性的。

(二)工作壓力與飲酒成癮傾向有關:成立

本研究結果為工作壓力越大，其有飲酒成癮的傾向就高，驗證了工作壓力與飲酒成癮傾向有關。

## 第二節 研究限制與建議



### 一、 飲用時機填答選項不足：


因問卷中針對酒精飲用的時間僅詢問受試者每週飲酒幾次以上，在提問受試者是否飲用含酒精性的提神飲料時，也僅以一複合性的問題詢問在受試者在工作前、工作中或工作休息中是否飲用，填答選項只有是與否，並未進一步了解勞工是在休假時或上班前或是上班中、下班後飲用，因此無法具體了解受試者對於飲酒時機的安排與考量有何不同，是不是會因為要提神所以在上班前或工作中休息時喝?還是為了要紓解工作上的壓力而選擇在下班後喝?甚至是在沒有任何工作安排或等待工作的狀態下喝?以上在飲酒時機的選擇上，對於未來是否會發展成酒精成癮的可能都會有所影響。

### 二、 無法分析契約關係在各行業中的分布：

礙於資料庫本身有一些限制，無法詳細分析各行業別中契約關係的分布為何，因此雖然本研究發現定期契約者與派遣契約者其飲酒成癮的傾向較高，但因工作行業別的背景資料不足，無法分析在哪些行業別中的定期契約者與派遣關係者較多，如可了解上述問題，將可依照不同行業別的特性，給予勞工有關飲酒的相關知識，並且可根據飲酒動機給予不同行業別勞工的所需的對應活動，如飲酒動機為紓解壓力，則可在職安訓練中增加增進個人抗壓的課程，或是設計可促進紓壓的活動；如飲酒動機為促進人際關係交往，則可在職安訓練中提供促進人際交往技巧的課程或活動，增進員工間的互動。

建議未來研究時，可納入詳細飲用時機的問題，以了解有飲酒成






癮傾向者，對於飲酒時機的安排是否有其特殊性以及與成癮相關性，藉此亦可更了解勞工飲酒的動機，針對其動機可進一步思考如何給予勞工相關飲酒知識及衛教，以減少其因不當飲酒而發展成酒精成癮的機會及可能。其次建議未來亦可將詳細工作行業的背景資料納入問卷當中，依此可更了解哪些行業別中的定期契約者與派遣關係者較多，以及在各行業別間的契約型態與飲酒成癮傾向是否有不同的關聯性。

## 參考文獻



- Cheng, W.-J., Cheng, Y., Huang, M.-C., & Chen, C.-J. (2012). Alcohol dependence, consumption of alcoholic energy drinks and associated work characteristics in the Taiwan working population. *Alcohol and alcoholism*, 47(4), 372-379.
- Chiang, L.H. (2010). Contract Employment in Public Sectors: An Analysis on Cases of Temporary Workers for Government in Taiwan.
- Dhalla, S., & Kopec, J. A. (2007). The CAGE questionnaire for alcohol misuse: a review of reliability and validity studies. *Clinical & Investigative Medicine*, 30(1), 33-41.
- Ewing, J. A. (1984). Detecting alcoholism: the CAGE questionnaire. *Jama*, 252(14), 1905-1907.
- Frone, M. R. (1999). Work stress and alcohol use. *Alcohol Research and Health*, 23(4), 284-291.
- Hasegawa, T., Murata, C., Ninomiya, T., Takabayashi, T., Noda, T., Hayasaka, S., . . . Ojima, T. (2013). Occupational factors and problem drinking among a Japanese working population. *Industrial health*, 51(5), 490.
- Lundin, A., Hallgren, M., Balliu, N., & Forsell, Y. (2015). The use of Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT) in detecting alcohol use disorder and risk drinking in the general population: validation of AUDIT using schedules for clinical assessment in neuropsychiatry. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 39(1), 158-165.
- Marchand, A., Parent-Lamarche, A., & Blanc, M.-È. (2011). Work and high-risk alcohol consumption in the Canadian workforce. *International journal of environmental research and public health*, 8(7), 2692-2705.
- Nam, M. (2012). *Association between Working Conditions and Risk Drinking*. (Master master's thesis), Gothenburg. Retrieved from [http://socmed.gu.se/digitalAssets/1380/1380628\\_mph400\\_vt2012\\_mijnjee-nam-thesis\\_final.pdf](http://socmed.gu.se/digitalAssets/1380/1380628_mph400_vt2012_mijnjee-nam-thesis_final.pdf)
- Obot, I. S., & Room, R. (2005). *Alcohol, gender and drinking problems: perspectives from low and middle income countries*: World Health Organization.
- Poznyak, V., Fleischmann, A., Rekke, D., Rylett, M., Rehm, J., & Gmel, G. (2014). the World Health organization's Global Monitoring System on Alcohol and Health. *Alcohol research: current reviews*, 35(2), 244.
- Thomas, G. (2014). *Global status report on alcohol and health-2014*: World Health Organization.

- Vignesh, B., Singh, A. K., Mohan, S., Murthy, S., & Joshi, A. (2014). Association between socio-demographics and alcohol dependence among individuals living in an Indian setting. *Global journal of health science*, 6(3), p16.
- Virtanen, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Madsen, I. E. H., Lallukka, T., Ahola, K., . . . Kivimäki, M. (2015). *Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data* (Vol. 350).
- 国吉和子, 名城嗣明, 中村完, & 島袋恒男. (1985). 飲酒行動に関する心理学的研究 II: 職業別分析を通して. *沖繩大学紀要*, 4, 51-89.
- 林忠穎, 陳光宏, 張新儀, 曾芳儀, & 陳娟瑜. (2014). 台灣地區酒精使用型態與醫療使用行為之關係探討. [The Relationship between the Pattern of Alcohol Consumption and Healthcare Utilization in Taiwan]. *臺灣公共衛生雜誌*, 33(2), 197-208. doi: 10.6288/tjph201433102109
- 國家衛生研究院衛生政策研發中心, 國民健康局, & 管制藥品管理局. (2007). 2005 年「國民健康訪問暨藥物濫用調查」結果報告 NO.2 國民健康訪問調查: 國家衛生研究院.
- 張新儀, 邱淑媿, & 康熙洲. (2011). 2009 年國民健康訪問暨藥物濫用調查結果報告 No. 2 藥物濫用調查: 國家衛生研究院.
- 梁振翊, 周肇茂, 何佩珊, 謝天渝, & 楊奕馨. (2004). 台灣地區飲酒盛行率調查報告. [Prevalence Rates of Alcohol Drinking in Taiwan]. *Taiwan Journal of Oral Medicine & Health Sciences*, 20(2), 91-104.
- 許森彥, & 蘇世斌. (2003). 夜班及輪班工作者的健康問題. *中華職業醫學雜誌*, 10(2), 71-80.
- 郭千哲, 陳為堅, & 鄭泰安. (1999). CAGE 酗酒篩檢問卷在台灣基層醫療院所的跨文化效度測試. *中華公共衛生雜誌*, 18, 87-94.
- 陳大偉, 周昱劭, 楊奇儒, 黃名男, 蔡篤杰, 王豐林, . . . 陳進明. (2008). 不同工作壓力對脂肪肝的影響. [Work Stress Induces Non-alcoholic steatohepatitis-an Experience in a Northern Taiwan Survey]. *中華職業醫學雜誌*, 15(3), 227-238.
- 陳泓鍵. (2002). 派遣員工的工作動機, 工作特性對工作滿足的影響——決策捕捉方法的實證研究; The effects of the contingent workers' work motivation and job characteristics on the job satisfaction: An incomplete block designed policy-capturing research. *中央大學人力資源管理研究所碩士論文*.
- 楊明仁, 何啟功, 樊聯仁, & 楊美賞. (1996). 工作壓力與飲酒行為. [Job Strain and Drinking Behavior]. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 12(12), 670-684.

- 
- 楊明仁, 鍾奇諺, 郭千綺, 何啟功, & 何內一郎. (1996). 工作性質與工作場所次文化對個人飲酒行為之影響—一項探索性前驅研究. [The Influence of Job Characteristics and Workplace Subculture on Individuals' Drinking Behavior - An Exploratory Pilot Study]. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 12(6), 339-347.
- 鄭婉汝, & 鄭雅文. (2012). 含酒精提神飲料的職業安全健康危害：現況問題與政策因應. [Effects of alcoholic energy drinks on occupational safety and health: current conditions and intervention policies]. *臺灣公共衛生雜誌*, 31(6), 523-534.