

두 통

두통호소 근로자의 간호사례



(주)한일합섬 보건관리자
황희숙

서론

1. 사업장 개요

- 1) 회사명 : (주)한일합섬 의령공장
- 2) 근로자수 : 400명 (남자-80명, 여자-320명)
- 3) 근무형태 : 4조 3교대
- 4) 업태 : 섬유제조업
- 5) 근로자특성 :

①남자:남자근로자 80명은 20-30년간 연속근무를 하고 있으며 현재 이들 대부분은 관리자로서 근무하고 있다.

②여자:여자근로자 320명은 대부분 중학교를 졸업하고 산업체 고등학교에 재학중인 1인·2역의 근로자이며, 일부는 졸업후 계속 근무를 하고있는 사원으로 3-5년의 근무연수로 직·반장의 직책을 맡고 있다.

6) 거주지 : 남자-가족과 함께 동거
여자-대부분 기숙사에 거주

7) 작업환경 유해인자 : 소음, 소음수준 85-93DB(A)

2. 현대는 스트레스의 연속인 사회라고 해도 과언이 아니다. 스트레스는 개인이 받아들이는 각도에 따라 긍정적 또는 부정적으로 대별되어지지만 적당한 스트레스는 성장과 발전을 위한 촉매제가 아닌가 싶다.

스트레스의 강도가 어느정도이고 또한 어느정도 지속적인가에 따라 건강상 나타나는 증상의 양상에 차이가 있다고 본다. 여기서 살펴 볼 내용은 현실적응 과정상 나타나는 위기상황의 두통과 과중한 업무에 대한 두통 즉, 정신적 긴장에 기인하는 두통해소를 위한 간호사례들을 나열해 보고자 한다.

본론

사례1)

자사의 여성근로자는 대개 중학교를 졸업하고 산업체 고등학교 진학을 목적으로 하는 근로자로 처음 입사시 전체인원이 10-20%가 두통을 호소해 오는 것을 볼 수 있으나 6개월 이내에 적응과 함께 두통도 점차 줄어드는 것을 볼 수 있다. 이 중 5% 정도는 두통과 상관없이 주경야독의 홀로서기를 포기한다. 이 근로자들은 회사와 학교생활을 병행하며 기숙사에서 기거하고 있으며 어린나이에 사회에 적응해야 하는 어려움을 안고 생활한다.

이들 중 10-20%에 해당하는 근로자 중 한 사례를 들자면, 95년 2월에 입사한 17세 이○○양으로 현재 2년 5개월 경력을 소유하고 있다. 95년 4월부터 어깨와 뒷목이 아프고 편두통과 위장장애를 호소하며 건강관리실을 방문하였고, 이때는 진통제와 피로회복제를 제공하였다. 5월부터는 개인기록카드 조사를 바탕으로 상담을 시작하였다. 이○○양의 채용시 신체검진상 시력이 좌0.7 우0.6 일뿐 다른 이상소견은 없어 안경을 착용할 것을 권유하였고, 수면부족 호소를 하여 충분한 수면을 취하도록 유도하였다. 작업장

의 소음이 높았기 때문에 보호구를 잘 착용토록 교육하였고, 식습관으로 잦은 결식과 인스턴트 음식을 주로 섭취하여 규칙적인 식사의 중요성과 영양교육으로 신체적 컨디션을 향상시키도록 하였고 실제로 향상되었다. 그후 계속 관찰한 결과 친구들과 잘 어울리지 못하고 소외되고 있음을 발견하였고 이부분의 해결을 위하여 담당 관리자인 주임과 반장에게 문제 해결을 위해 관심과 애정을 주도록 부탁했다. 이근로자의 관리는 주1회 건강관리실 방문하도록 하였고, 주 1회 현장순회시 체크를 하면서 이 근로자의 대인관계의 원만치 못함이 가장 큰 스트레스임을 알게되어, 6월부터 12월까지 1주 2회 접촉으로 자아존중감과 자신감은 자신의 노력에 따라 좌우된다는 대화의 적극성과 자신감을 키워줌으로써 대화에 밝은 모습으로 적응하게 되는 것을 보게 되었고, 8개월간의 지속적인 관심과 격려, 본인의 노력으로 지금은 회사와 학교생활에 잘 적응하고 있다.

사례2)

사례1과 같이 입사하여 3-5년이상 근무하게되면 직.반장의 책임을 맡게되는데, 이 시기가 되면 인간관리에 대한 지식과 요령이 요구된다. 이러한 적응기간의 스트레스로 인한 두통의 사례를 살펴보면 92년 입사하여 5년 5개월의 경력을 소유한 엄모양은 96년 생산2과 직.반장의 책임을 맡으면서 피곤, 두통, 어깨와 목의 근육이 빠근하고 숙면을 취하고 싶으면서 건강관리실을 이용하기 시작하였다. 개인기록카드상으로 신체검진 결과에는 92년부터 정상이었고 수면습관은 96년 1월. 반장이 되면서부터 불면증이 생겼다고 한다. 퇴근후나 근무중에도 업무에 대한 걱정과 불안이 있었고, 자주 멍청해지는 느낌을 갖는다고 호소하였다.

이에 대한 관리로 퇴근후 심신안정을 돕기위해 취미생활을 권유하여 서예를 시작하여 1주일에 2회 건강관리실을 방문(반장의 직책이었으므로 쉽게 방문이 가능했습)하여 4-5월말까지는 진통제와 피로회복제를 지급하거나 수지침과 뜸을 두통완화에 이용하

였다. 이때 조용한 클래식 음악으로 안정된 분위기를 유지하였고, 충분한 대화를 통해 스트레스를 풀도록 해 주었다. 1회 방문시 3-40분 정도의 시간이 소요되었다. 이기간이 지나고 9월부터는 간간히 찾아오는 과민성대장염 증후군의 증상도 없었고, 더불어 불면증도 사라져 10월 한달동안 2회를 찾았으나 11월부터는 두통으로 인한 방문의 횟수는 끊겨 무소식이 희소식이라고 두통에 이상없음을 간접적으로 알게 되었다.

결론

보건관리란 증상 해소를 위한 일차의료행위뿐만 아니라 건강증진을 위한 생활양상, 생활습관, 생활, 인간관계 형성의 정신심리, 위기조절능력을 향상시키는 등 광범위한 업무를 수행하고 있다. 따라서 보다 수준높은 질적인 보건관리가 시기상으로 더욱 절실히 요구되고 있다. 보건관리 대상자인 근로자는 다양한 보건문제들을 해결하기 위해 조정자 및 조언자를 필요로 하고 있는 이때 보건관리자인 간호사의 손길이 더욱 뚜렷이 바빠짐을 알 수 있으며, 예리한 통찰력으로 심리를 이해할 수 있는 자질을 가져야만 상담자로서의 역할을 제대로 수행할 수 있으며 또한 원만한 인간관계 형성이 간호중재의 필수변수로 작용하고 있다. 두통 해소를 위한 간호 또한 인간관계 형성의 양상에 따라 치료의 방법, 회복기간이 달라진다. 간호 대상자인 근로자에 대해 얼마나 알고 있으며, 관계 형성의 양상에 따라 간호중재의 결과는 많은 차이가 있음을 알 수 있었다. 이에 기업체의 조직관리 즉 인간관리를 위한 새로운 사회교육의 배려가 주어진다면 근로자의 건강증진을 위해서 또는 인격 함양을 위해서는 덧없는 금상첨화가 아니겠는가? 더불어 근로자 스스로 건강증진과 조직의 적응을 위한 노력과 관심이 따라 주도록 적정기능 수준의 향상을 위해서도 노력을 아끼지 말아야 할 것이다.