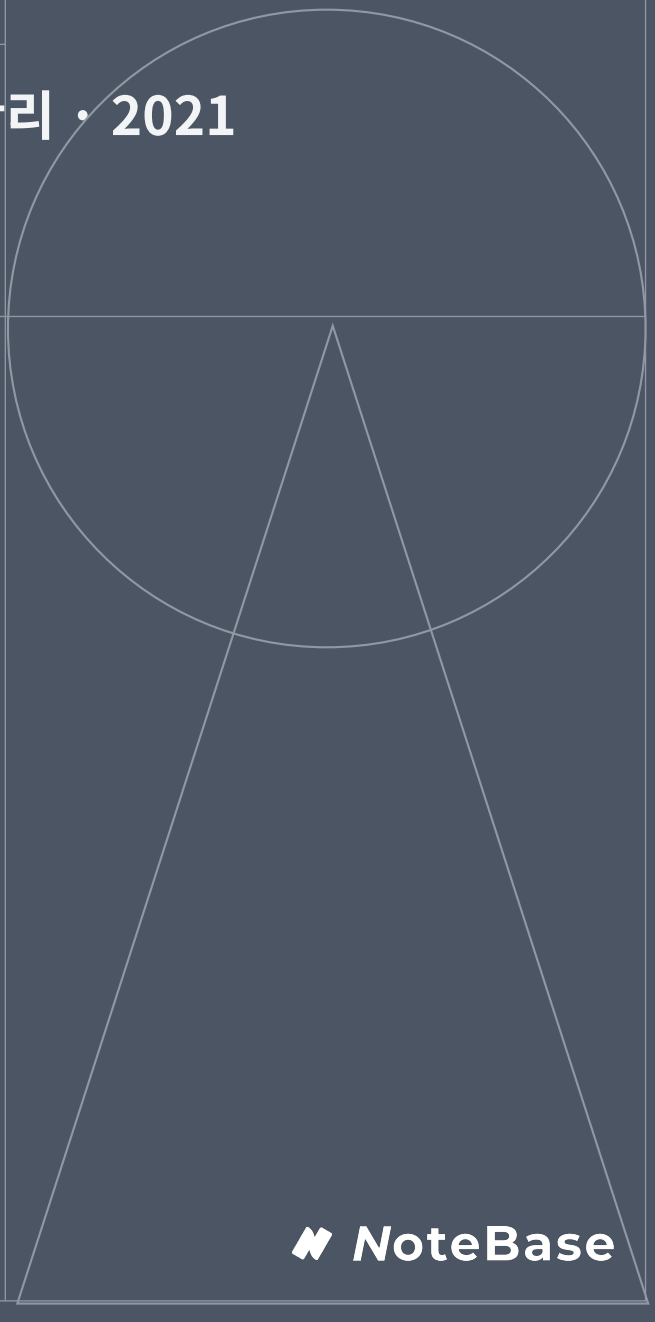
기출OX 해설집

공무원/서울시/9급 · 간호관리 · 2021



NoteBase

기출OX 해설집

공무원/서울시/9급 · 간호관리 · 2021

공무원/서울시/9급 · 간호관리 · 2021

문 1. <보기>에서 설명하는 간호전달체계는?

<보기>
· 서비스의 질과 비용효과적인 결과를 증진시키며 개인의 요구를 충족시키고자 도입되었다.
· 매니지드 케어 모델이 대표적이다.
· 표준진료지침(critical pathway) 등의 도구를 활용한다.

① 팀간호
② 모듈간호
③ 일차간호
④ 사례관리

정답 4번

간단한 해설

사례관리는 개인에게 필요한 서비스를 조정하여 **서비스의 질과 비용효과성**을 함께 높이는 방식이다. 매니지드 케어와 **표준진료지침(critical pathway)**의 활용이 이를 가리키는 단서이다.

NoteBase

핵심 풀이

사례관리는 대상자의 요구를 사정하고 필요한 서비스를 계획·연계·조정하며 결과를 평가하는 방식이다. 여러 서비스가 중복되거나 누락되지 않도록 관리하여 **개인의 요구 충족과 질·비용효과성 향상**을 함께 추구한다.

매니지드 케어는 의료서비스의 이용과 자원을 관리하여 적절한 질의 서비스를 효율적으로 제공하려는 접근이다. 보기에서 이를 제시한 것은 사례관리가 개별 간호행위뿐 아니라 **서비스 이용과 자원 배분**까지 조정한다는 점을 보여 준다.

표준진료지침(critical pathway)은 특정 질환이나 처치에 필요한 중재와 기대 결과를 **시간 흐름에 따라** 정리한 도구이다. 사례관리에서는 이를 활용하여 진료 진행 상황을 확인하고 불필요한 지연이나 중복을 줄이며 결과를 관리한다.

팀간호와 모듈간호는 간호인력을 팀이나 소규모 집단으로 조직하여 환자를 담당하는 방식이며, 일차간호는 한 간호사가 담당 환자의 간호계획과 결과에 지속적으로 책임지는 방식이다. 보기에서는 이러한 담당 방식보다 **서비스 전반의 조정과 질·비용 관리**가 핵심이다.

NoteBase

문 2. <보기>의 간호조직이 적용한 관리 이론에 대한 설명으로 가장 옳은 것은?

<보기>
간호부는 간호업무에 따라 간호사를 배치하는 기능적 간호분담방법을 간호전달체계에 적용하여 업무를 단순화·분업화하여 운영하고 있다.

① 직접 혹은 간접간호활동에 소요되는 시간을 측정하여 간호인력 산정에 적용하는 간호업무량 분석의 기초가 된 이론이다.
② 관리의 기능을 기획, 조직, 지휘, 조정, 통제로 제시하였다.
③ 인간관계에 초점을 맞춘 이론이다.
④ 지나치게 인간적 요소를 강조하여 '조직없는 인간'이라는 비판을 받았다.

정답 1번

간단한 해설

업무를 단순화·분업화하여 능률을 높이는 기능적 간호분담방법은 **과학적 관리론**의 적용이다. 이 이론의 **시간·동작 연구**는 간호활동에 필요한 시간을 측정하여 업무량과 필요 인력을 산정하는 기초가 된다.

NoteBase

선지별 해설

보기에서는 간호업무를 기능별로 나누고 각 업무에 간호사를 배치하였다. 이는 작업을 단순화·분업화하고 수행 방법을 표준화하여 능률을 높이려는 테일러의 과학적 관리론을 적용한 것이다.

① O: 과학적 관리론은 **시간·동작 연구로 작업 방법과 소요시간을 분석**하여 효율적인 수행 방법과 표준을 정한다. 간호에서도 직접·간접간호활동에 걸리는 시간을 측정하면 필요한 총 간호시간을 파악할 수 있고, 이를 간호사가 제공할 수 있는 업무시간과 비교하여 필요 인력을 산정하는 데 활용할 수 있다.

② X: 관리 기능을 기획·조직·지휘·조정·통제로 제시한 것은 **페이욜의 행정관리론**이다. 행정관리론은 조직 전체를 운영하는 관리자의 기능과 관리 원칙에 초점을 두며, 보기의 과학적 관리론은 개별 작업의 수행 방법을 분석하여 능률을 높이는 데 초점을 둔다.

③ X: 인간관계에 초점을 맞추는 것은 **인간관계론**이다. 인간관계론은 구성원의 감정, 사회적 욕구, 비공식 집단과 인간관계가 업무 성과에 미치는 영향을 중시한다. 보기의 과학적 관리론은 작업의 단순화·분업화·표준화를 통한 능률 향상을 중시한다.

④ X: '조직없는 인간'은 인간의 사회적·심리적 측면을 지나치게 강조하여 공식 조직의 구조와 목표를 소홀히 한다는 **인간관계론에 대한 비판**이다. 과학적 관리론은 오히려 작업 능률을 강조하면서 인간의 감정과 사회적 관계를 소홀히 하여 '인간없는 조직'이라는 비판을 받았다.

NoteBase

문 3. 직장 내 훈련(on-the job training)으로 가장 옳은 것은?

① 대학원 강의를 원내에서 원격교육으로 이수하였다.

② 전문교육기관의 전문강사로부터 CS향상전략 교육을 수강했다.

③ 프리셉터로부터 암환자의 화학약물요법 간호실무기술을 배웠다.

④ 투석환자간호의 최신 경향이라는 8시간의 보수교육을 수강하였다.

정답 3번

간단한 해설

프리셉터에게 간호실무기술을 배우는 것은 **실제 업무 현장에서 숙련자의 지도를 받는** 직장 내 훈련(OJT)에 해당한다. OJT는 교육 장소가 병원 안인지보다 실제 직무 수행과 학습이 연결되는지가 핵심이다.

선지별 해설

직장 내 훈련(OJT)은 실제 업무 현장에서 상사나 숙련자가 직무 수행에 필요한 지식과 기술을 지도하는 교육 방식이다. 업무와 분리하여 강의나 교육과정을 수강하는 직장 외 훈련(Off-JT)과 구별한다.

① X: 대학원 강의를 원격으로 수강한 사례이다. **원내에서 수강했다는 장소만으로 OJT가 되지는 않는다.** 실제 간호업무를 수행하면서 지도를 받은 것이 아니라 대학원 교과목을 이수한 교육이다.

② X: 전문교육기관의 전문강사에게 CS향상전략을 수강한 것은 **업무 수행과 분리된 강의 중심 교육**에 해당한다. OJT라면 실제 업무 상황에서 고객 응대 방법 등을 직접 지도받는 형태여야 한다.

③ O: 프리셉터는 실무 경험을 바탕으로 교육 대상자의 현장 적응과 업무 수행을 지도하는 간호사이다. 프리셉터에게 암환자의 화학약물요법 간호실무기술을 배우는 것은 **실제 직무에 필요한 기술을 현장에서 지도받는** OJT의 사례이다.

④ X: 투석환자간호의 최신 경향을 다루는 8시간의 보수교육은 전문 지식과 역량을 유지·향상하기 위해 교육과정을 수강하는 사례이다. 제시된 교육은 **업무 중 직접 실무지도를 받는 OJT와 구별되는 보수교육**이다. 교육 내용이 간호실무와 관련된다는 사실만으로 OJT가 되는 것은 아니다.

NoteBase

문 4. <보기>의 간호조직에서 사용한 인적자원 확보 방법으로 가장 옳은 것은?

<보기>
지원자를 여러 명씩 그룹으로 나누어 특정 문제에 대해 자유토론하게 하고, 토론 과정에서 지원자들의 현재 행동 및 잠재적 행동을 파악한다.

① 정형적 면접
② 스트레스 면접
③ 패널 면접
④ 집단 면접

정답 4번

간단한 해설

지원자 여러 명이 함께 자유토론하고, 그 과정에서 나타나는 행동과 상호작용을 관찰하는 것은 **집단 면접**이다. 여러 명이라는 단서가 면접관이 아니라 지원자를 가리킨다는 점이 핵심이다.

핵심 풀이

집단 면접은 여러 지원자를 한 집단으로 묶어 함께 평가하는 방법이다. 보기에서는 **지원자들을 그룹으로 나누어 자유토론**하게 하였으므로 이에 해당한다. 토론에서 의견을 제시하고 다른 사람의 의견을 듣거나 조율하는 모습을 관찰하여 의사소통 능력, 협동성, 리더십 등 현재 드러나는 행동과 잠재적 역량을 파악한다.

혼동하기 쉬운 패널 면접은 **여러 면접관이 한 지원자**를 면접하는 방식이다. 집단 면접은 함께 평가받는 지원자가 여러 명이라는 점에서 구별된다. 이 보기의 결정적 단서는 면접관의 수가 아니라 지원자들 사이의 토론과 상호작용이다.

NoteBase

문 5. <보기>에서 설명하는 환자의 권리는?

<보기>
· 환자는 진료와 관련된 신체상·건강상의 비밀과 사생활의 비밀을 침해받지 아니한다.
· 의료인과 의료기관은 환자의 동의를 받거나 범죄 수사 등 법률에서 정한 경우 외에는 비밀을 누설·발표하지 못한다.

① 진료받을 권리
② 알권리 및 자기결정권
③ 비밀을 보호받을 권리
④ 상담·조정을 신청할 권리

정답 3번

공통 해설

진료와 관련된 신체·건강 및 사생활의 비밀을 침해받지 않는 것은 **비밀을 보호받을 권리**이다. 의료인과 의료기관은 **환자의 동의나 법률상 근거가 있는 경우 외에는 비밀을 누설·발표하지 못한다**.

의료법 시행규칙 별표 1 제1호 다목
1. 환자의 권리
다. 비밀을 보호받을 권리
환자는 진료와 관련된 신체상 · 건강상의 비밀과 사생활의 비밀을 침해받지 아니하며, 의료인과 의료기관은 환자의 동의를 받거나 범죄 수사 등 법률에서 정한 경우 외에는 비밀을 누설 · 발표하지 못한다.

NoteBase

문 6. <보기>에 해당하는 대학병원 5년 차 간호사에게 허츠버그의 이론에 따라 동기요인을 충족시킨 것으로 가장 옳은 것은?

<보기>
☒ 대학원 진학을 희망한다.
☒ 동료애가 부족하다고 생각한다.
☒ 타 병원보다 급여가 적다.
☒ 경력 간호사를 위한 복지정책이 미흡하다.

① 대학원 진학의 기회를 제공하고 근무표를 조정해 준다.
② 동료들 간에 친교활동을 위해 동아리 지원비를 책정한다.
③ 본 병원의 급여 정책을 비교 분석하여 알리고 비전을 제시한다.
④ 경력에 따른 복지혜택의 요구도를 수렴하여 전략을 수립한다.

정답 1번

간단한 해설

대학원 진학 기회를 제공하는 것은 전문성을 높일 **성장·발전의 기회**를 마련하므로 허츠버그의 동기요인에 해당한다. 근무표 조정은 그 기회를 실제로 활용할 수 있게 돕는 조치이다.

개념 구분

허츠버그의 동기·위생이론에서 동기요인은 성취, 인정, 책임, 성장 가능성 등 직무에서 보람과 만족을 얻게 하는 요인이다. 위생요인은 급여, 조직정책, 대인관계, 근무조건 등 직무를 둘러싼 환경에 관한 요인으로, 개선하면 **불만을 줄이지만 그 자체가 동기요인의 충족을 뜻하지는 않는다**.

보기의 간호사는 대학원 진학을 희망한다. 대학원 진학 기회를 제공하면 전문지식과 능력을 발전시킬 수 있으므로 **성장 가능성이라는 동기요인**을 충족한다. 함께 제시된 근무표 조정은 학업을 병행할 수 있도록 이 성장 기회를 뒷받침한다. 핵심은 근무표 변경 자체보다 대학원 진학 기회의 제공에 있다.

동료 친교활동 지원은 대인관계, 급여정책의 비교·안내는 급여와 조직정책, 경력별 복지혜택 마련은 복리후생과 근무조건에 초점이 있다. 이들은 주로 위생요인과 관련된다. ③에서 비전을 제시한다는 표현만으로는 개인에게 구체적인 성장·발전 기회를 제공했다고 보기 어렵다.

NoteBase

문 7. <보기>의 간호조직에서 제공한 보상의 종류로 가장 옳은 것은?

<보기>
간호조직에서는 직원의 근속연수, 학력, 연령 등을 기준으로 임금을 차별화하는 제도를 도입해서 운영하고 있다.

① 성과급제도
② 직능급제도
③ 연공급제도
④ 직무급제도

정답 3번

간단한 해설

근속연수·학력·연령 등 **개인의 연공적 요소**를 기준으로 임금을 정하는 방식은 연공급제도이다.

핵심 풀이

보기의 핵심은 임금 차이를 정하는 기준이다. 연공급제도는 **근속연수·학력·연령** 등 직원 개인의 연공적 요소를 기준으로 임금을 정한다. 보기의 간호조직도 이러한 인적 조건에 따라 임금을 차별화하므로 연공급제도에 해당한다.

성과급제도는 업무 성과를, 직능급제도는 직원의 직무수행능력을, 직무급제도는 담당 직무의 상대적 가치를 임금 결정 기준으로 삼는다. 특히 직능급제도와 구별할 때는 **근무한 기간과 업무를 수행할 능력**이 서로 다른 기준이라는 점을 확인한다.

NoteBase

문 8. 조직의 집단의사결정에 대한 설명으로 가장 옳은 것은?

① 의사결정에 참여한 구성원들의 의사결정에 대한 수용성이 높다.

② 의사결정에 대한 책임소재가 명확하다.

③ 의사결정에 대한 시간과 비용이 절약된다.

④ 개인의 편견이나 특성이 의사결정에 많은 영향을 준다.

정답 1번

간단한 해설

집단의사결정에서는 구성원이 의견을 제시하고 결정 과정에 참여하므로 결정의 취지와 근거를 이해하기 쉽다. 자신이 함께 만든 결정이라는 인식이 생겨 **결정에 대한 수용성과 실행 의지**가 높아진다.

선지별 해설

① O: 집단의사결정은 여러 구성원이 정보를 공유하고 대안을 검토하여 결정을 내리는 방식이다. 구성원은 자신의 의견이 반영되는 과정에 참여하면서 결정에 대한 이해와 주인의식이 커지므로 **결과를 받아들이고 실행하려는 의지**가 높아진다.

② X: 여러 사람이 결정에 관여하므로 결과에 대한 **책임이 분산되어 책임소재가 불명확해지기 쉽다**. 의사결정자가 분명하여 책임소재를 명확히 하기 쉬운 것은 개인의사결정의 특성이다.

③ X: 구성원들이 모여 정보를 공유하고 서로 다른 의견을 조정해야 하므로 개인의사결정보다 일반적으로 **시간과 비용이 더 많이 든다**. 신속하게 결정하여 시간과 비용을 절약하기 쉬운 것은 개인의사결정이다.

④ X: 집단의사결정에서는 다양한 관점과 정보로 서로의 판단을 검토하므로 **특정 개인의 편견이나 특성에 좌우될 가능성을 줄일 수 있다**. 개인의 편견이나 특성이 결정에 큰 영향을 미치기 쉬운 것은 개인의사결정이다. 다만 집단에서도 지배적인 구성원의 영향이나 동조 압력으로 판단이 왜곡될 수 있으므로 편견이 완전히 사라지는 것은 아니다.

NoteBase

문 9. 브루스 터크만(Bruce Tuckman)의 '터크만 모델(Tuckman model)'에서 팀의 형성기에 대한 설명으로 가장 옳은 것은?

① 구성원 간의 갈등과 혼란이 빈번하게 발생하고, 리더의 팀 운영 방식에 대해 불만을 갖는 팀 구성원이 생기기도 한다.

② 팀 구성원 개개인의 역할이 불분명하고, 팀 구성원은 리더에 대한 의존도가 높다.

③ 팀 구성원 사이에서 공동의 목표에 대한 공감대가 형성된다.

④ 팀 내에 문제가 발생해도 스스로 해결할 수 있는 힘이 있다.

정답 2번

간단한 해설

형성기는 팀이 처음 모여 서로와 과업을 탐색하는 단계로, **개인의 역할이 불분명**하고 방향을 제시해 줄 **리더에 대한 의존도가 높다**.

개념 구분

형성기(Forming): 구성원들이 서로를 알아가며 팀의 목적과 자신의 역할을 탐색한다. 아직 역할과 업무 방식이 명확하지 않아 **리더의 안내와 지시에 의존**하는 경향이 크다. 따라서 역할의 불분명함과 높은 리더 의존도가 형성기를 가르는 단서이다.

격동기(Storming): 구성원들이 역할과 팀 운영 방식에 자신의 의견을 드러내면서 **갈등과 리더에 대한 불만**이 표면화된다. 형성기의 탐색과 불확실성에 비해 의견 충돌과 저항이 두드러진다는 점이 다르다.

규범기(Norming): 갈등을 조정하며 공동의 목표와 행동 규범에 합의하고 팀의 결속을 다진다. **공동 목표에 대한 공감대**가 형성되는 것은 이 단계의 특징이다.

수행기(Performing): 역할과 협력 관계가 성숙하여 목표 달성을 위한 과업에 집중한다. 팀 내 문제를 **스스로 해결할 수 있는 역량**은 이 단계의 특징으로, 리더에 대한 의존도가 높은 형성기와 구별된다.

NoteBase

문 10. <보기>를 확인하기 위한 질 향상 분석방법으로 가장 옳은 것은?

<보기>
병동에서 근무시간대와 낙상 건수는 관계가 있는가?

① 인과 관계도(fishbone diagram)
② 산점도(scatter diagram)
③ 파레토 차트(Pareto chart)
④ 흐름도(flow chart)

정답 2번

간단한 해설

'근무시간대와 낙상 건수는 관계가 있는가'는 **두 변수의 관련성**을 묻는다. 산점도는 두 변수의 자료를 점으로 나타내어 관련 양상을 살펴보는 도구이다.

핵심 풀이

산점도: 보기의 핵심은 '근무시간대'와 '낙상 건수' 사이에 관계가 있는지 확인하는 것이다. 산점도는 두 변수의 수치 관측값을 짝지어 점으로 표시하고, 점들의 분포를 통해 **두 변수의 관련 양상**을 살펴본다. 따라서 제시된 선택지 중 보기의 분석 목적에 해당하는 도구는 산점도이다. 다만 원문에는 근무시간대의 측정 방식이 명시되어 있지 않다. 근무시간대를 주간·야간 같은 범주로만 구분한 경우에는 짝지은 수치 자료를 전제로 하는 산점도를 그대로 적용하는 데 한계가 있다. 또한 관련성이 관찰되더라도 그것만으로 근무시간대가 낙상의 원인이라고 확정할 수는 없다.

인과 관계도: 낙상의 원인이 될 수 있는 요인을 사람, 환경, 방법 등의 범주로 나누어 정리하는 도구이다. **가능한 원인을 체계적으로 찾는 것**과 두 변수의 실제 자료에서 관련성을 확인하는 것은 구별된다.

파레토 차트: 문제나 원인을 발생 빈도 또는 중요도가 큰 순서로 배열하여 **우선적으로 개선할 대상**을 찾는 도구이다. 두 변수 사이의 관련성을 살피는 목적과 다르다.

흐름도: 업무나 과정의 단계와 연결을 기호와 화살표로 나타내는 도구이다. **과정의 순서와 흐름**을 파악하는 데 사용한다.

NoteBase

문 11. <보기>의 사례에서 일반적으로 지켜야 할 감염관리 지침으로 가장 옳은 것은?

<보기>
MRSA로 확인된 A 환자가 충수절제술 시행 후 병실로 이동하려 한다. 해당 병동에는 1인실이 없는 상황이다.

① 환자간호 시 반드시 N95 마스크와 장갑을 착용한다.
② A 환자가 사용한 물품은 일반의료폐기물과 함께 배출한다.
③ 다인실 병실 중 MRSA 코호트 격리가 가능한 병실로 안내한다.
④ 음압이 유지되는 1인실 격리가 필요하므로 타 병동으로 전동한다.

정답 3번

①

MRSA 환자에게는 **접촉주의를 적용하여 장갑과 가운을 착용**한다. MRSA 감염만으로 N95 마스크를 반드시 착용해야 하는 것은 아니다.

NoteBase

②

MRSA 접촉격리 환자의 의료행위에서 발생한 폐기물은 **격리의료폐기물로 분류하여 합성수지류 상자형 전용용기에 배출**하는 것이 기본이다. 일반의료폐기물과 함께 배출하도록 일괄 안내하지 않는다. 다만 **적정 전용용기를 사용하는 혼합보관은 허용**되며, 이때도 격리의료폐기물에 맞는 용기와 붉은색 표시 기준을 적용해야 한다.

감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제2조(정의)
이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2010.1.18, 2013.3.22, 2014.3.18, 2015.7.6, 2016.12.2, 2018.3.27, 2019.12.3, 2020.3.4, 2020.8.11, 2020.12.15, 2023.6.13, 2023.8.8>
5. "제4급감염병"이란 제1급감염병부터 제3급감염병까지의 감염병 외에 유행 여부를 조사하기 위하여 표본감시 활동이 필요한 다음 각 목의 감염병을 말한다. 다만, 질병관리청장이 지정하는 감염병을 포함한다.
너. 메티실린내성황색포도알균(MRSA) 감염증

폐기물관리법 시행령 별표 2 제1호
폐기물관리법 시행령 [별표 2] 의료폐기물의 종류(제4조 관련)
1. 격리의료폐기물 : 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제1호의 감 염병으로부터 타인을 보호하기 위하여 격리된 사람에 대한 의료행위에서 발 생한 일체의 폐기물

폐기물관리법 시행규칙 별표 5 제5호나목5)가)
5. 지정폐기물 중 의료폐기물의 기준 및 방법

나. 의료폐기물 전용용기 사용의 경우

5) 의료폐기물의 종류별로 사용하는 전용용기는 다음의 구분에 따른다.

가) 격리의료폐기물, 위해의료폐기물 중 조직물류폐기물(치아는 제외한다) 및 손상성폐기물과 액체상태의 폐기물: 합성수지류 상자형 용기

폐기물관리법 시행규칙 별표 5 제5호나목6)
폐기물관리법 시행규칙 [별표 5] 폐기물의 처리에 관한 구체적 기준 및 방법(제14조 관련)
6) 5)에도 불구하고 전용용기에는 다른 종류의 의료폐기물을 혼합하여 보관할 수 있다. 다만, 봉투형 용기 또는 골판지류 상자형 용기에는

폐기물관리법 시행규칙 별표 5 제5호나목11)가) 비고
5. 지정폐기물 중 의료폐기물의 기준 및 방법

NoteBase

나. 의료폐기물 전용용기 사용의 경우

11) 전용용기 및 3) 단서에 따른 포장의 바깥쪽에는 의료폐기물임을 나타내는 다음의 도형 및 취급 시 주의사항을 표시하여야 한다.

가) 도형

비고: 붉은색으로 표시하여야 하는 의료폐기물과 노란색 또는 검정색으로 표시하여야 하는 의료폐기물을 6)에 따라 혼합 보관할 때는 붉은색으로 표시하여야 한다.

③

접촉주의 대상인 MRSA 환자는 1인실 배치가 우선이나, 1인실이 없으면 **같은 MRSA가 확인된 환자끼리 코호트 격리**할 수 있다.

④

MRSA는 주로 접촉으로 전파되므로 **접촉주의를 적용하며, MRSA 감염만으로 음압병실이 필요하지는 않다**.
음압병실은 공기주의 대상 감염병의 전파를 차단하기 위한 시설이다.

NoteBase

문 12. 안전한 약품관리방법에 대한 설명으로 가장 옳은 것은?

① A 간호사는 개봉 전 인슐린 주사제에 환자명 바코드를 부착하고 실온에 보관하였다.

② B 간호사는 사용중단된 nifedipine capsule을 비품약으로 분류하여 보관하였다.

③ C 간호사는 근무 시작 전 응급카트 약물의 종류와 개수가 정확한지 매번 확인하였다.

④ D 간호사는 마약장의 열쇠와 잠금장치를 같은 근무번 간호사에게만 알려주어 사용할 수 있게 하였다.

정답 3번

①

개봉 전 인슐린은 **원칙적으로 2~8℃에서 냉장 보관**한다. 환자명 바코드를 부착했더라도 적정 보관온도를 지켜야 한다.

②

사용이 중단된 처방약은 **정해진 절차에 따라 약제부에 반납**한다. 간호사가 임의로 비품약으로 전환하여 보관해서는 안 된다.

③

응급상황에서 약물을 즉시 사용할 수 있도록 **근무 시작 전 응급카트 약물의 종류와 수량을 확인**하고 부족한 약물을 보충한다.

④

마약장 접근은 **마약류취급자 또는 그가 지정한 담당자로 제한**해야 한다. 같은 근무번 간호사라는 이유만으로 열쇠나 잠금정보를 공유하여 사용하게 해서는 안 된다.

마약류 관리에 관한 법률 시행령 제12조의2(마약류취급자의 준수사항)
법 제38조제3항에 따라 마약류취급자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다. <개정 2016.11.1>
2. 의료용 마약류의 저장시설에는 마약류취급자 또는 마약류취급자가 지정한 종업원 외의 사람을 출입시켜서는 아니 되며, 저장시설을 주 1회 이상 점검하여 점검부를 작성 · 비치하고 이를 2년간 보존할 것

NoteBase

문 13. 기획의 계층화 단계 중 <보기>에 해당하는 것은?

<보기>
조직의 목표를 성취하기 위한 행동의 지침이 되며 구성원들의 활동 범위를 알려준다. 예를 들어 승진대상자의 선정, 승진대상자 선정을 위한 기초자료 분석, 면접 등 간호활동을 위한 범위와 허용 수준을 정하고 그에 따른 행동방침을 정하는 과정이다.

① 목적
② 철학
③ 정책
④ 규칙

정답 3번

간단한 해설

구성원의 **활동 범위와 허용 수준을 정하는 행동지침**은 정책이다. 보기에서는 승진대상자 선정과 자료 분석·면접에 적용할 행동방침을 정한다는 점이 단서이다.

핵심 풀이

정책은 조직의 목적과 목표를 달성하도록 의사결정과 행동의 방향을 제시하는 일반적인 지침이다. 보기의 '활동 범위', '허용 수준', '행동방침'은 구성원이 **어떤 범위 안에서 판단하고 행동할지**를 정한다는 뜻이다. 승진대상자 선정과 이를 위한 자료 분석·면접의 활동 범위를 정하는 것은 이러한 정책에 해당한다.

규칙과의 구분: 정책은 정해진 범위 안에서 상황에 따른 판단의 여지를 두지만, 규칙은 **특정 행동을 하거나 하지 않도록 명확히 정한다**. 보기의 핵심은 개별 행동을 일률적으로 지시하는 것이 아니라 활동 전반의 방향과 허용 범위를 정하는 데 있다.

목적·철학과의 구분: 목적은 조직이 존재하는 이유나 궁극적으로 달성하려는 바이고, 철학은 조직이 중요하게 여기는 가치와 신념이다. 보기는 존재 이유나 가치관을 밝히는 것이 아니라, 이를 실제 활동으로 옮길 때 따를 지침을 설명한다.

NoteBase

문 14. 낙상 발생 감소를 위한 지속적 질 관리 활동을 기획하고 있다. 1년 동안 수행해야 하는 활동을 시간에 따라 막대 형태로 나타내어 관리자가 진행 중인 업무나 프로젝트를 시각적으로 쉽게 파악할 수 있도록 도와주는 기획방법으로 가장 옳은 것은?

① PERT(program evaluation and review technique)

② 간트차트(Gantt chart)

③ 의사결정나무(decision tree)

④ 브레인스토밍(brainstorming)

정답 2번

간단한 해설

활동별 수행 기간을 **시간축 위의 막대**로 표시하는 도구가 간트차트이다. 각 활동의 시작·종료 시점과 진행 상황을 한눈에 파악할 수 있다.

핵심 풀이

간트차트는 세로축에 수행할 활동을, 가로축에 시간을 두고 각 활동의 예정 기간을 막대로 나타낸다. 막대의 시작과 끝은 활동의 시작·종료 시점을, 길이는 수행 기간을 뜻한다. 예를 들어 낙상 예방 교육을 3월부터 5월까지 시행할 계획이면 해당 활동의 막대를 3월에서 5월까지 그린다. 실제 진행 상황을 함께 표시하면 계획에 비해 업무가 얼마나 진행되었는지도 확인할 수 있다. 문항의 **'시간에 따라 막대 형태로 나타낸다'**는 설명이 이 방식에 해당한다.

PERT도 사업 일정을 계획·관리하는 기법이지만, 활동 간의 **선후관계와 상호의존성을 네트워크로 나타낸다**는 점에서 구별된다. 따라서 이 문항에서는 일정 관리라는 공통 목적보다 막대로 수행 기간을 표시한다는 표현이 간트차트를 식별하는 결정적 단서이다.

NoteBase

문 15. A 대학병원 간호부는 5년 이상의 경력 간호사를 대상으로 희망 부서에서 근무하도록 하고 2년 뒤에 다시 원래 부서로 복귀를 희망할 때 가능하도록 하였다. 이러한 직무설계 방법의 장점에 대한 설명으로 가장 옳은 것은?

① 조직의 생산성이 높아진다.

② 다른 기능을 개발할 기회를 제공한다.

③ 간호업무를 기능적으로 분담시킨다.

④ 약간의 훈련과 기술로 과업을 수행할 수 있다.

정답 2번

간단한 해설

희망 부서에서 일정 기간 근무한 뒤 원래 부서로 돌아갈 수 있게 한 것은 **직무순환**이다. 다른 부서의 업무를 경험하므로 **새로운 기능과 기술을 개발할 기회**를 얻는다.

선지별 해설

사례는 5년 이상의 경력 간호사가 희망 부서에서 2년간 근무한 뒤 원하면 원래 부서로 복귀하도록 한 직무순환이다. 직무순환은 담당 직무나 근무 부서를 바꾸어 다양한 업무를 경험하게 하는 직무설계 방법이다.

① X: 반복 업무의 숙련을 통해 생산성과 능률을 높이는 것은 **직무단순화의 대표적 장점**이다. 직무순환도 장기적으로 조직 성과에 기여할 수 있지만, 부서 이동만으로 생산성이 바로 높아지는 것은 아니다. 사례에서 직접 기대하는 장점은 다른 업무를 배우고 수행 능력을 넓히는 것이다.

② O: 다른 부서에서 일하면 기존 부서에서 접하지 못했던 업무와 간호기술을 익힐 수 있다. 따라서 **다른 기능을 개발할 기회**를 제공하며, 다양한 업무 경험을 통해 업무를 보는 시야도 넓힐 수 있다.

③ X: 간호업무를 기능별로 나누어 담당하게 하는 것은 **업무의 분업·전문화**에 해당한다. 이는 과업을 세분화하는 직무단순화와 연결되며, 직무순환은 업무를 쪼개는 대신 간호사가 맡는 직무나 근무 부서를 바꾸는 방법이다.

④ X: 적은 훈련과 기술로 과업을 수행하기 쉬운 것은 **직무단순화**의 장점이다. 담당 과업의 범위와 복잡성을 줄이므로 비교적 쉽게 익힐 수 있다. 직무순환에서는 새 부서의 업무를 배워야 하므로 해당 업무에 필요한 교육과 적응이 요구된다.

NoteBase

문 16. 「의료법 시행규칙」 제15조(진료기록부 등의 보존)에서 제시하고 있는 의무기록 유형별 보존기간으로 옳지 않은 것은?

① 환자 명부: 5년

② 수술기록: 5년

③ 간호기록부: 5년

④ 진료기록부: 10년

정답 2번

①

환자 명부의 법정 보존기간은 **5년**이다.

의료법 시행규칙 제15조(진료기록부 등의 보존)
① 의료인이나 의료기관 개설자는 법 제22조제2항에 따른 진료기록부등을 다음 각 호에 정하는 기간 동안 보존하여야 한다. 다만, 계속적인 진료를 위하여 필요한 경우에는 1회에 한정하여 다음 각 호에 정하는 기간의 범위에서 그 기간을 연장하여 보존할 수 있다. <개정 2015.5.29, 2016.10.6, 2016.12.29>
1. 환자 명부 : 5년

②

수술기록의 법정 보존기간은 5년이 아니라 **10년**이다.

의료법 시행규칙 제15조(진료기록부 등의 보존)
① 의료인이나 의료기관 개설자는 법 제22조제2항에 따른 진료기록부등을 다음 각 호에 정하는 기간 동안 보존하여야 한다. 다만, 계속적인 진료를 위하여 필요한 경우에는 1회에 한정하여 다음 각 호에 정하는 기간의 범위에서 그 기간을 연장하여 보존할 수 있다. <개정 2015.5.29, 2016.10.6, 2016.12.29>
4. 수술기록 : 10년

③

간호기록부의 법정 보존기간은 **5년**이다.

의료법 시행규칙 제15조(진료기록부 등의 보존)
① 의료인이나 의료기관 개설자는 법 제22조제2항에 따른 진료기록부등을 다음 각 호에 정하는 기간 동안 보존하여야 한다. 다만, 계속적인 진료를 위하여 필요한 경우에는 1회에 한정하여 다음 각 호에 정하는 기간의 범위에서 그 기간을 연장하여 보존할 수 있다. <개정 2015.5.29, 2016.10.6, 2016.12.29>
7. 간호기록부 : 5년

NoteBase

④

진료기록부의 법정 보존기간은 **10년**이다.

의료법 시행규칙 제15조(진료기록부 등의 보존)
① 의료인이나 의료기관 개설자는 법 제22조제2항에 따른 진료기록부등을 다음 각 호에 정하는 기간 동안 보존하여야 한다. 다만, 계속적인 진료를 위하여 필요한 경우에는 1회에 한정하여 다음 각 호에 정하는 기간의 범위에서 그 기간을 연장하여 보존할 수 있다. <개정 2015.5.29, 2016.10.6, 2016.12.29>
2. 진료기록부 : 10년

NoteBase

문 17. 라인-스태프 조직에 대한 설명으로 가장 옳은 것은?

① 책임과 권한의 한계가 명확하다.

② 조직구조가 단순하여 신규 직원이 조직을 이해하기 쉽다.

③ 환경의 변화에 능동적으로 대처하기 어렵다.

④ 종합적인 의사결정을 위해 전문적인 지식과 경험을 활용할 수 있다.

정답 4번

간단한 해설

라인-스태프 조직은 라인의 지휘체계에 **스태프의 전문적 자문**을 결합한다. 관리자는 여러 분야의 지식과 경험을 활용하여 독단적인 판단을 줄이고 종합적인 의사결정을 할 수 있다.

선지별 해설

라인-스태프 조직은 직접 업무를 지휘하고 집행하는 라인에 전문적 조언과 지원을 제공하는 스태프를 결합한 조직이다. 기본적으로 집행권한은 라인에 있고, 스태프는 자문을 통해 의사결정을 돕는다.

① X: 책임과 권한의 한계가 명확하다는 것은 단순한 라인 조직의 대표적 장점이다. 라인-스태프 조직에서는 **라인의 명령과 스태프의 조언이 혼동**되면 역할과 책임의 경계가 불분명해지고 갈등이 생길 수 있다.

② X: 조직구조가 단순하여 신규 직원이 이해하기 쉬운 것은 라인 조직의 장점이다. 라인-스태프 조직은 지휘계통 외에 **전문 자문·지원 부서가 추가**되므로 순수 라인 조직보다 구조와 부서 간 관계가 복잡해진다.

③ X: 환경 변화에 대한 경직성은 전문적 지원이 부족한 순수 라인 조직의 대표적 한계이다. 라인-스태프 조직은 수직적 지휘체계를 유지하면서도 **전문가의 분석과 조언으로 변화 대응 능력을 보완**한다.

④ O: 라인 관리자는 스태프가 제공하는 **전문적 지식과 경험을 의사결정에 활용**할 수 있다. 여러 분야의 정보와 대안을 검토함으로써 관리자 개인의 지식에만 의존하는 독단을 줄이고 합리적이고 종합적인 판단을 내릴 수 있다.

NoteBase

문 18. <보기>에 해당하는 환자안전의 개념은?

<보기>
A 간호사가 KCl 10mL (20mEq)를 정맥 내 투여해야 하는 NPO 환자에게 KCl 20mL (40mEq)를 정맥 내 투여하려고 하였다. 이때 이상하게 여기던 B 간호사가 행위를 사전에 중단시키고 의사처방을 재확인한 뒤 정확한 용량으로 투약하였다.

① 위해사건
② 근접오류
③ 적신호사건
④ 근본원인분석

정답 2번

간단한 해설

처방과 다른 용량을 투여하려 했지만, B 간호사가 **환자에게 투여되기 전에 오류를 발견하여 차단**하였다. 위해를 일으킬 수 있는 오류가 실제 손상으로 이어지지 않은 근접오류에 해당한다.

핵심 풀이

근접오류는 환자에게 위해를 줄 수 있는 오류가 있었으나 사전 발견이나 개입 등으로 실제 위해로 이어지지 않은 경우이다. 사례에서는 KCl 10mL(20mEq)를 투여해야 하는데 20mL(40mEq)를 투여하려 하였다. 그러나 B 간호사가 **잘못된 용량의 투여를 사전에 중단**하고 처방을 재확인하여 정확한 용량으로 투약했으므로 근접오류에 해당한다.

위해사건은 의료서비스로 인해 환자에게 실제 손상이 발생한 사건이며, 적신호사건은 사망이나 중대한 손상 등을 초래한 심각한 환자안전사건을 말한다. 이 사례의 판단 기준은 잘못된 용량이 얼마나 위험한가보다 **오류가 투여 전에 차단되었다는 점**이다.

근본원인분석은 오류나 사건의 배경에 있는 조직·절차·시스템의 원인을 체계적으로 조사하여 재발 방지 방안을 찾는 분석 방법이다. 사례의 처방 재확인은 투약 오류를 막기 위한 즉각적인 확인 행위이며, 사건의 근본 원인을 분석한 과정은 아니다.

NoteBase

문 19. 질 관리 접근방법 중 결과적 접근방법으로 가장 옳은 것은?

① 간호절차 마련

② 정책이나 규정 구비

③ 환자에 대한 태도

④ 병원 감염률

정답 4번

간단한 해설

병원 감염률은 의료·간호 제공 후 환자에게 나타난 감염 발생 정도를 보여 주는 **결과 지표**이다. 결과적 접근방법은 간호를 제공할 여건이나 수행 과정이 아니라 환자에게 나타난 변화를 평가한다.

선지별 해설

질 관리에서 구조는 간호 제공에 필요한 자원과 조직적 여건, 과정은 실제 간호 수행과 환자와의 상호작용, 결과는 의료·간호 제공 후 환자에게 나타난 건강상태의 변화 등을 뜻한다.

① X: 간호절차 마련은 간호를 수행할 기준과 체계를 갖추는 것이므로 **구조적 접근방법**에 해당한다. 절차를 마련해 두었는지는 구조 평가이고, 실제로 그 절차에 따라 간호했는지는 과정 평가이다.

② X: 정책이나 규정 구비는 간호서비스를 제공하기 위한 **조직적 기반**을 평가하므로 구조적 접근방법에 해당한다. 규정이 갖추어졌다는 사실 자체는 환자에게 나타난 결과를 뜻하지 않는다.

③ X: 환자에 대한 태도는 간호사가 환자를 대하면서 보이는 행동과 상호작용을 평가하므로 **과정적 접근방법**에 해당한다. 환자를 어떻게 대했는지를 보는 것이며, 간호 제공 후 환자의 건강상태가 어떻게 달라졌는지를 보는 결과 평가와 구별된다.

④ O: 병원 감염률은 의료·간호가 제공된 뒤 환자에게 발생한 감염의 정도를 나타내므로 **결과적 접근방법**에 해당한다. 감염예방 규정의 구비 여부나 예방 활동의 수행 여부가 아니라 실제 감염 발생이라는 환자 결과를 평가한다.

NoteBase

문 20. 피들러의 상황적합이론에서 리더십의 유효성을 결정하는 상황 조절 변수에 해당하지 않는 것은?

① 부하의 능력과 의지 정도

② 리더에게 부여된 공식적인 영향력 정도

③ 구성원들이 리더를 신뢰하고 존경하는 정도

④ 과업의 목표가 분명하고 달성 수단이 명백한 정도

정답 1번

간단한 해설

부하의 **능력과 의지**는 허시와 블랜차드의 상황적 리더십 이론에서 성숙도 또는 준비도를 판단하는 기준이다. 피들러의 상황적합이론은 리더와 구성원의 관계, 과업구조, 직위권력을 상황변수로 본다.

선지별 해설

① X: 부하의 능력과 의지는 **허시와 블랜차드의 성숙도 또는 준비도**를 나타내는 요소이다. 이 이론은 부하가 과업을 수행할 능력과 의지를 얼마나 갖추었는지에 따라 적합한 리더 행동을 달리한다. 피들러의 상황변수는 부하의 성숙도가 아니라 리더와 구성원의 관계, 과업구조, 직위권력이다.

② O: 리더에게 부여된 공식적인 영향력은 **직위권력**을 뜻한다. 인사·보상·징계 등에 관하여 직위에 따라 행사할 수 있는 권한으로, 권한이 강할수록 리더가 구성원의 행동에 영향력을 행사하기 쉽다.

③ O: 구성원들이 리더를 신뢰하고 존경하는 정도는 **리더와 구성원의 관계**를 나타낸다. 신뢰와 존경이 높아 관계가 좋을수록 구성원이 리더를 수용하므로 리더에게 유리한 상황이 된다.

④ O: 과업의 목표와 달성 수단이 명확한 정도는 **과업구조**를 뜻한다. 목표, 수행 절차, 평가 기준 등이 분명할수록 과업의 구조화 정도가 높으며, 리더가 업무를 지시하고 수행 결과를 확인하기 쉽다.

NoteBase