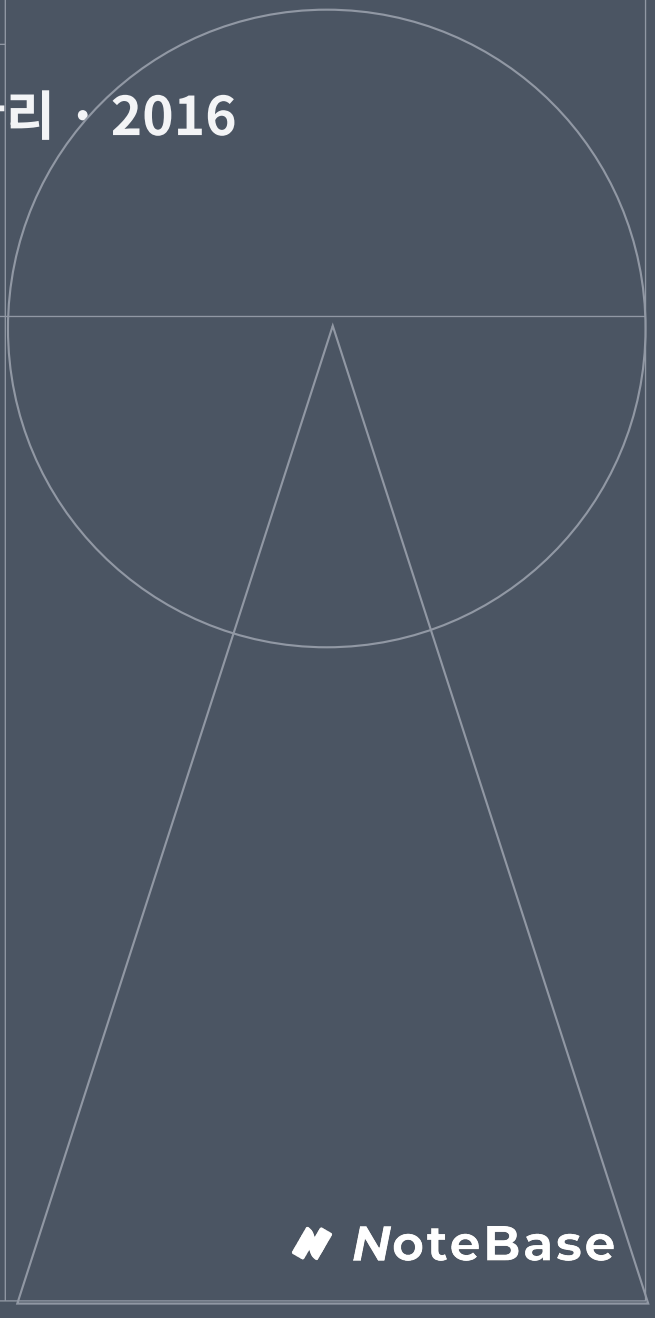
기출OX 해설집

공무원/지방직/9급 · 간호관리 · 2016



NoteBase

기출OX 해설집

공무원/지방직/9급 · 간호관리 · 2016

공무원/지방직/9급 · 간호관리 · 2016

문 1. 간호조직의 성과 측면에서 효과성(effectiveness)은 충족했지만 효율성(efficiency)이 떨어지는 경우는?

① 자원을 최소한으로 투입하여 조직 목표를 달성한 경우

② 자원을 적정 수준으로 투입하여 조직 목표를 달성한 경우

③ 자원을 산출보다 더 많이 투입하여 조직 목표를 달성한 경우

④ 자원을 적정 수준으로 투입하였지만 조직 목표를 달성하지 못한 경우

정답 3번

간단한 해설

조직 목표를 달성하면 **효과성**은 충족하지만, 그 산출에 비해 **자원을 과다하게 투입**하면 효율성은 떨어진다. 목표 달성 여부와 자원 사용의 경제성은 구분하여 판단한다.

공통 해설

효과성은 **조직 목표의 달성 정도**를, 효율성은 **투입 자원에 대한 산출의 정도**를 뜻한다. 인력·시간·비용 등을 많이 사용하여 목표를 이루었다고 해서 효율성까지 높은 것은 아니다. 같은 산출을 더 적은 자원으로 얻을수록 효율성이 높다.

이 문항에서 찾는 경우는 목표는 달성했지만 산출에 비해 자원을 과다하게 투입한 상황이다. '자원을 산출보다 더 많이 투입하여 조직 목표를 달성한 경우'는 목표 달성이라는 효과성의 조건을 충족하면서도 자원을 과다하게 사용하여 효율성이 떨어지는 상황에 해당한다.

자원을 최소한으로 투입하거나 적정 수준으로 투입하면서 목표를 달성한 경우는 자원 과다 투입으로 효율성이 떨어지는 상황에 해당하지 않는다. 적정 수준의 자원을 투입했더라도 **목표를 달성하지 못했다면 효과성을 충족하지 못한다**.

NoteBase

문 2. 간호관리자가 메이요(E. Mayo)의 인간관계론을 적용하여 조직관리를 할 때 취할 수 있는 행동은?

① 간호사의 개인별 능력에 따라 업무를 배정하고 전문화시킨다.

② 간호업무지침서를 작성·보완하여 구성원들이 준수하도록 한다.

③ 신규 간호사의 사회적, 심리적 어려움에 관심을 갖고 주기적으로 고충 상담을 한다.

④ 간호사의 직무 능률을 높이기 위해 복잡한 환경적 요소를 전체적 관점에서 개선한다.

정답 3번

간단한 해설

인간관계론은 구성원의 **사회적·심리적 욕구**와 인간관계가 업무 태도와 사기에 영향을 준다고 본다. 신규 간호사의 어려움에 관심을 갖고 고충을 상담하는 것은 이러한 욕구를 이해하고 지원하는 행동이다.

공통 해설

메이요의 인간관계론은 구성원을 감정과 사회적 욕구를 지닌 존재로 본다. 조직에서 존중받고 동료들과 소속감을 느끼는 것이 사기와 협동에 영향을 주므로, 관리자는 구성원의 감정과 대인관계에 관심을 갖고 의사소통을 도와야 한다. 적용 행동을 고르는 기준은 **구성원의 사회적·심리적 측면을 직접 다루는가**이다.

신규 간호사의 사회적·심리적 어려움을 살피고 주기적으로 고충을 상담하면, 적응 과정에서 느끼는 불안이나 관계상의 어려움을 표현할 기회를 줄 수 있다. 관리자가 이를 경청하고 지원하는 것은 구성원에 대한 관심과 의사소통을 통해 조직 적응을 돕는 인간관계론의 적용이다.

반면 개인별 능력에 따른 업무 배정과 전문화는 **업무를 나누고 배치하는 방식**에, 업무지침서의 작성·보완과 준수는 공식적인 업무 기준에 초점을 둔다. 복잡한 환경적 요소를 전체적 관점에서 개선하는 행동은 조직을 둘러싼 환경의 조정에 초점이 있다. 이 행동들은 제시된 내용상 구성원의 감정과 사회적 관계를 직접 살피는 고충 상담과 구별된다.

NoteBase

문 3. 조직 유형 중 팀 조직에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 팀 구성원 간 상호 의존성이 낮다.

② 팀워크를 촉진하기 위해 리더가 통제권을 행사한다.

③ 의사결정에 필요한 정보가 리더에게 집중되어 있다.

④ 조직 내외의 환경 변화에 적응하는 유연성이 높다.

정답 4번

간단한 해설

팀 조직은 구성원에게 권한을 부여하고 정보를 공유하여 현장에서 신속하게 문제를 해결한다. 이러한 **자율적 의사결정과 수평적 협력**은 조직 내외의 환경 변화에 유연하게 대응하도록 한다.

선지별 해설

팀 조직은 상호 보완적인 능력을 가진 구성원들이 공동 목표를 위해 협력하고 성과에 공동으로 책임을 지는 조직이다.

① X: 팀 구성원은 공동 목표를 달성하기 위해 서로의 지식과 업무를 연결하므로 **상호 의존성이 높다**. 각자가 독립적으로 일한 결과를 단순히 모으는 것보다 구성원 간 협력과 조정이 중요하다.

② X: 팀워크는 리더의 일방적인 통제보다 **구성원의 자율성과 참여**를 통해 촉진된다. 리더는 권한을 위임하고 구성원 간 협력과 문제 해결을 지원하는 역할을 한다.

③ X: 팀 조직에서는 의사결정에 필요한 정보를 리더에게 집중시키지 않고 **구성원 간에 공유**한다. 구성원이 관련 정보를 바탕으로 의사결정에 참여할 수 있어야 자율적인 업무 수행이 가능하다.

④ O: 팀 조직은 구성원에게 의사결정 권한을 부여하고 수평적으로 소통하여, 상위 계층의 지시를 기다리는 데 드는 시간을 줄인다. 이에 따라 상황에 맞게 업무를 조정하고 **환경 변화에 신속하고 유연하게 대응**할 수 있다.

NoteBase

문 4. 간호조직의 성과 측정을 위한 목표 진술로 옳은 것은?

① 입원 환자의 퇴원 계획에 환자의 선호도를 최대한 반영한다.

② 연말까지 실무교육을 이수하는 간호사 비율을 전년도 대비 15% 증가시킨다.

③ 입원 환자의 50% 이상에서 간호과정을 적용하여 간호의 질을 높인다.

④ 병원 감염 발생률을 2주마다 분석하여 병원 감염을 예방한다.

정답 2번

간단한 해설

성과를 측정할 목표에는 **달성 기한과 측정 가능한 달성 수준**이 드러나야 한다. '연말까지'라는 기한과 '실무교육 이수 간호사 비율을 전년도 대비 15% 증가'라는 기준이 있어 실제 실적과 목표를 대조할 수 있다.

공통 해설

성과 측정을 위한 목표는 **무엇을 언제까지 어느 정도 달성할지**를 구체적으로 진술해야 한다. 이렇게 해야 평가 시점에 실제 실적을 목표 수준과 비교하여 달성 여부를 판단할 수 있다.

'연말까지 실무교육을 이수하는 간호사 비율을 전년도 대비 15% 증가시킨다'는 측정 대상이 실무교육 이수 간호사의 비율이고, 비교 기준은 전년도이며, 달성 수준은 15% 증가, 달성 기한은 연말이다. 따라서 평가할 성과와 평가 시점이 분명하다.

'환자의 선호도를 최대한 반영한다'는 '최대한'의 구체적인 달성 기준과 기한이 없어 성과를 객관적으로 판단하기 어렵다. '입원 환자의 50% 이상에서 간호과정을 적용한다'는 수치 기준은 있지만 **언제까지 달성할지가 빠져 있다**. 각각 선호도 반영을 평가할 구체적인 지표와 목표 수준, 달성 기한을 정하거나, 간호과정 적용률의 달성 기한을 명시해야 한다.

'2주마다 분석한다'는 **관리활동의 실시 주기**를 정한 것이며, 병원 감염을 언제까지 어느 수준으로 줄일지는 제시하지 않는다. 감염 예방의 성과를 평가하려면 분석 주기와 별도로 감염 발생률의 목표 수준과 달성 기한을 정해야 한다.

NoteBase

문 5. 위조(fabrication)에 해당하는 연구 부정행위는?

① 실제 환자 인터뷰를 하지 않고 가상의 응답을 만들어 연구에 사용하는 행위

② 사전에 기대했던 연구결과를 얻기 위해 데이터를 임의로 수정하는 행위

③ 다른 연구자의 논문 내용을 인용 표시 없이 자신의 논문에 기술하는 행위

④ 연구에 참여하지 않은 사람을 허락 없이 저자에 포함시키는 행위

정답 1번

간단한 해설

실제 인터뷰 없이 가상의 응답을 만들어 연구자료로 사용하면, **존재하지 않는 자료를 만들어 내는 위조**에 해당한다.

공통 해설

위조(fabrication)는 **존재하지 않는 연구자료나 연구결과를 허위로 만들어** 기록하거나 보고하는 행위이다. 실제 환자 인터뷰를 하지 않았는데도 응답을 만들어 사용하면, 수집한 적 없는 자료를 실제 조사자료처럼 제시한 것이므로 위조에 해당한다.

판단 기준은 연구자료를 없던 것에서 만들어 냈는지이다. 기대한 결과를 얻기 위해 기존 데이터를 임의로 수정하는 것은 이미 있는 자료를 바꾸는 행위이다. 다른 연구자의 논문 내용을 인용 표시 없이 옮기는 것은 기존 글의 출처를 밝히지 않는 행위이고, 연구에 참여하지 않은 사람을 허락 없이 저자로 포함하는 것은 저자 자격과 표시에 관한 행위이다. 이들은 제시된 내용상 존재하지 않는 연구자료를 만들어 내는 위조와 구별된다.

NoteBase

문 6. 다음 중 「의료법」상 보건복지부장관이 면허를 반드시 취소하여야 하는 경우는?

① 면허증을 빌려준 간호사

② 간호기록부를 거짓으로 작성한 간호사

③ 향정신성의약품 중독자로 판정된 간호사

④ 간호사의 품위를 심하게 손상시키는 행위를 한 간호사

정답 3번

간단한 해설

향정신성의약품 중독자는 구 「의료법」상 **의료인 결격사유**에 해당한다. 면허를 가진 사람이 이 결격사유에 해당하게 되면 보건복지부장관은 면허를 **반드시 취소**하여야 한다.

선지별 해설

구 「의료법」상 면허취소는 면허 자체를 없애는 처분이고, 면허자격정지는 일정 기간 면허에 따른 업무를 제한하는 처분이다. 면허취소 사유 중에서도 반드시 취소해야 하는 경우와 취소할 수 있는 경우는 구별된다.

① X: 면허증을 빌려준 행위는 구 「의료법」 제65조제1항에 따른 면허취소 사유이지만, 장관이 면허를 **취소할 수 있는 재량적 취소 사유**이다. 면허취소 사유라는 이유만으로 반드시 취소하여야 하는 것은 아니다.

② X: 간호기록부는 구 「의료법」 제22조제1항의 진료기록부등에 포함된다. 이를 거짓으로 작성한 경우에는 제66조제1항제3호에 따라 **1년의 범위에서 면허자격을 정지시킬 수 있다**. 제시된 행위 자체는 의무적 면허취소 사유가 아니다.

③ O: 향정신성의약품 중독자는 구 「의료법」 제8조제2호가 정한 의료인 결격사유에 해당한다.
제65조제1항제1호 및 같은 항 단서에 따라, 의료인이 이 결격사유에 해당하게 되면 장관은 **면허를 취소하여야 한다**. 따라서 향정신성의약품 중독자로 판정된 간호사가 의무적 면허취소 대상에 해당한다.

④ X: 의료인의 품위를 심하게 손상시키는 행위는 구 「의료법」 제66조제1항제1호의 **면허자격정지 사유**이다. 장관은 1년의 범위에서 면허자격을 정지시킬 수 있으며, 이 행위 자체를 이유로 반드시 면허를 취소하는 것은 아니다.

NoteBase

문 7. 활동성 결핵으로 입원한 환자가 MRSA(메티실린내성황색포도알균, Methicillin-Resistant Staphylococcus Aureus) 양성으로 확인되었다. 이에 간호사의 감염 관리 중재로 옳은 것은?

① 손을 씻고 격리실을 나와서 바로 가운을 벗는다.

② 격리실의 공기순환장치 가동을 중단하고, 환자에게 마스크를 착용하게 한다.

③ 음압 장치가 가동되고 있는 격리실을 사용하고, 항시 출입문을 닫는다.

④ 다른 MRSA 양성 환자와 함께 격리실을 사용하되 두 병상 간에 커튼을 친다.

정답 3번

간단한 해설

활동성 결핵의 공기 전파를 막으려면 **음압 격리실을 사용하고 출입문을 닫아야 한다**. MRSA 양성이 함께 확인되었으므로 접촉주의도 병행한다.

선지별 해설

이 환자는 활동성 결핵에 대한 공기주의와 MRSA에 대한 접촉주의가 모두 필요하다. 한 감염에 대한 격리 조치만으로 다른 감염의 전파까지 예방할 수는 없다.

① X: 가운 표면에 묻은 병원체가 격리실 밖으로 퍼지지 않도록 **퇴실 전에 가운과 장갑을 벗고 손위생을 시행**한다. 손을 씻었더라도 오염된 가운을 입은 채 밖으로 나오면 주변을 오염시킬 수 있다.

② X: 결핵균이 포함된 공기 중 입자를 제거하고 음압을 유지하도록 **격리실의 적절한 환기·음압 장치를 계속 가동**해야 한다. 환자에게 마스크를 착용시키는 것만으로 환기 관리를 대신할 수 없다. 불가피하게 환자가 격리실 밖으로 이동할 때는 수술용 마스크를 착용하게 한다.

③ O: 활동성 결핵에는 공기주의를 적용한다. 음압 격리실은 **주변보다 실내 압력을 낮게 유지**하여 공기가 복도에서 병실 안으로 흐르게 하고, 오염된 공기가 밖으로 퍼지는 것을 억제한다. 출입할 때를 제외하고 문을 닫아 음압과 공기 흐름을 유지한다.

④ X: MRSA 양성이 같다는 이유만으로 함께 입실시키면 다른 환자가 결핵에 노출될 수 있다. **커튼은 공기 전파를 차단하지 못하므로**, 이 환자는 음압 격리실에서 공기주의와 접촉주의를 함께 적용해야 한다. MRSA 환자의 코호트 격리를 고려하더라도 추가 감염 여부와 동실 배치의 적합성을 확인해야 한다.

NoteBase

문 8. 간호조직이 구조적, 기술적, 구성원 측면에서 계획적 변화를 시도하려고 한다. 이에 해당하는 구조적 접근법은?

① 전자간호기록용 소프트웨어를 최신 버전으로 업그레이드한다.

② 간호단위 관리자의 권한과 책임을 확대하여 운영의 자율성을 높인다.

③ 공기 감염병 환자의 관리를 위해 음압시설을 갖춘 병실 수를 20% 증가시킨다.

④ 근거기반 간호중재의 비용-효과성을 교육하고 이를 적용하도록 권장한다.

정답 2번

간단한 해설

간호단위 관리자의 **권한과 책임을 확대**하면 의사결정 권한의 배분이 달라진다. 이처럼 조직의 공식적인 권한·책임 관계를 바꾸어 자율성을 높이는 것은 구조적 접근법이다.

공통 해설

구조적 접근법은 조직에서 **누가 어떤 일을 맡고, 어디까지 결정하며, 그 결과에 책임지는지**를 바꾸는 방법이다. 업무 분담, 권한과 책임의 배분, 보고·지휘 관계 등 조직의 공식적인 운영 체계가 변화의 대상이다.

간호단위 관리자의 권한과 책임을 확대하면 해당 단위에서 스스로 판단하고 운영할 수 있는 범위가 넓어진다. 이는 의사결정 권한을 현장에 더 많이 배분하는 **분권화**로, 조직의 권한 관계를 바꾸므로 구조적 접근법에 해당한다.

같은 기준으로 보면, 전자간호기록 소프트웨어를 최신 버전으로 바꾸는 것은 업무 도구를 개선하는 변화이고, 음압시설을 갖춘 병실 수를 20% 늘리는 것은 물리적 시설을 확충하는 변화이다. 근거기반 간호중재의 비용-효과성을 교육하고 적용을 권장하는 것은 구성원의 지식과 행동을 바꾸려는 변화이다. 이들은 제시된 내용상 **공식적인 권한·책임의 배분을 바꾸는 조치가 아니다**.

NoteBase

문 9. 환자안전사고에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 환자에게 위해(harm)를 발생시키지 않은 의료오류를 근접오류(near miss)라고 한다.

② 환자의 질병으로 인해 예측불가능하게 위해(harm)가 발생한 사건을 위해사건(adverse event)이라고 한다.

③ 현재의 의학적 지식수준에서 예방 가능한 위해(harm)가 의료오류로 인해 발생했다면 의료 과오의 가능성이 있다.

④ 사망 혹은 심각한 신체적·정신적 손상을 동반하거나 그러한 위험을 초래할 수 있는 기대하지 않은 사건을 적신호사건(sentinel event)이라고 한다.

정답 2번

간단한 해설

위해사건은 **환자의 질병 자체가 아니라 의료서비스 제공 과정**에서 발생한 손상이다. 의료서비스로 인한 위해는 예방 가능한 경우와 예방 불가능한 경우를 모두 포함할 수 있다.

선지별 해설

① O: 근접오류는 위해를 일으킬 수 있는 의료오류가 있었지만 **조기 발견이나 우연 등으로 실제 위해가 발생하지 않은** 경우이다. 예를 들어 다른 환자의 약을 투여하려다가 투여 전에 발견하여 중단한 경우가 이에 해당한다.

② X: 위해사건은 **질병 자체가 아니라 의료서비스로 인해 발생한 위해**를 말한다. 따라서 '환자의 질병으로 인해'를 '의료서비스 제공 과정으로 인해'로 고쳐야 한다. 예측 불가능하다는 사실이 위해사건의 구분 기준은 아니며, 의료서비스로 인한 위해는 예방 가능 여부와 관계없이 위해사건에 포함될 수 있다.

③ O: 현재의 의학적 지식수준에서 **예방 가능한 위해가 의료오류로 발생**했다면, 적절한 주의나 조치를 다했는지 검토할 필요가 있어 의료 과오의 가능성이 있다. 다만 위해가 발생했다는 사실만으로 의료 과오가 확정되는 것은 아니다.

④ O: 적신호사건은 사망이나 심각한 신체적·정신적 손상을 동반하거나 **그러한 중대한 위해의 위험을 초래하는** 기대하지 않은 사건이다. 중대한 안전 문제를 알리는 신호이므로 원인을 신속히 조사하고 재발 방지 조치를 마련해야 한다.

NoteBase

문 10. 직무수행평가 방법에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 강제배분법은 소수의 피평가자를 대상으로 할 때 유용하다.

② 도표식 평정척도법은 평가자의 관대화 또는 가혹화 경향을 예방한다.

③ 목표관리법은 장기적인 목표를 위주로 하여 정성적 평가 기준을 주로 활용한다.

④ 행위기준 평정척도법(BARS)은 직무와 관련된 구체적 행동 기준을 척도로 사용한다.

정답 4번

간단한 해설

행위기준 평정척도법(BARS)은 직무수행 수준을 나타내는 **구체적이고 관찰 가능한 행동**을 척도의 기준으로 삼는다. 평가자는 실제로 관찰한 행동을 각 수준의 행동 기준과 대조하여 평가한다.

선지별 해설

① X: 강제배분법은 평가등급별 인원 비율을 미리 정하고 그 비율에 맞추어 피평가자를 배치하는 방법이다. 소수일 때는 정해진 비율대로 인원을 나누기 어렵기 때문에 **피평가자가 많은 집단**을 대상으로 할 때 유용하다.

② X: 도표식 평정척도법은 업무의 질, 업무량 등 평가요소별로 척도를 제시하고 해당 수준을 표시하는 방법이다. 평가자의 주관적 판단이 개입하므로 **관대화나 가혹화 경향이 발생할 수 있다**. 관대화는 실제보다 후하게, 가혹화는 실제보다 엄격하게 평가하는 경향이다. 이 방법 자체가 두 경향을 예방하는 것은 아니다.

③ X: 목표관리법은 상사와 구성원이 목표를 함께 정하고, 일정 기간이 지난 뒤 목표 달성도를 평가하는 방법이다. 장기적인 목표와 정성적 기준을 위주로 삼기보다 **평가 기간 내 달성할 구체적이고 측정 가능한 성과목표**를 중시한다. 수치로 확인할 수 있는 정량적 기준을 활용하여 실제 성과와 사전에 합의한 목표를 비교한다.

④ O: 행위기준 평정척도법(BARS)은 직무와 관련된 구체적 행동을 수행 수준별로 기술하여 척도의 기준으로 사용한다. 평가자는 피평가자의 실제 행동이 어느 수준의 기술에 해당하는지를 판단한다. '우수하다'와 같은 추상적 표현에만 의존하지 않고 **각 수행 수준에 해당하는 행동**을 제시한다는 점이 특징이다.

NoteBase

문 11. 병원에서 간호관리료 차등제 1등급 기준에 맞추어 간호 인력을 산정하였다. 이에 적용된 간호 인력 산정방법은?

① 서술적 접근 방법
② 산업공학적 접근 방법
③ 관리공학적 접근 방법
④ 원형평가적 접근 방법

정답 1번

간단한 해설

간호관리료 차등제 1등급이라는 **미리 정해진 인력 배치 기준**에 맞추어 인원을 정한 것은 서술적 접근 방법에 해당한다.

공통 해설

서술적 접근 방법은 경험적 자료나 정해진 배치 기준을 바탕으로 환자 수 또는 병상 수에 대한 간호사 수의 비율을 적용하여 필요한 인력을 정하는 방법이다. 산정의 직접적인 근거가 **일정한 인력 배치 비율**이라는 점이 핵심이다.

사례에서는 간호관리료 차등제 1등급에 해당하는 기준을 충족하도록 간호사 수를 정하였다. 따라서 이 사례의 인력 산정은 **기존 등급 기준을 적용한 서술적 접근 방법**에 해당한다. 개별 간호활동에 걸리는 시간을 직접 측정하거나 환자의 간호요구를 새로 평가하여 인원을 산출한 사례는 아니다.

NoteBase

문 12. 구성원의 임파워먼트(empowerment)에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 제로섬(zero-sum) 관점에서 권력을 분배하는 것이다.

② 직위에 임명됨으로써 공식적으로 권력을 부여받는 것이다.

③ 개인의 역량을 향상시키고, 맡은 일에 대한 통제감을 높여준다.

④ 변혁적 리더십보다 거래적 리더십이 임파워링(empowering)에 효과적이다.

정답 3번

간단한 해설

임파워먼트는 구성원이 일을 해낼 수 있다는 자신감과 **업무를 스스로 조절할 수 있다는 통제감**을 높이는 과정이다. 역량 개발과 의사결정 참여를 지원하여 구성원이 주도적으로 일하도록 한다.

선지별 해설

① X: 제로섬 관점은 권력의 총량이 일정하여 한 사람의 권력이 커지면 다른 사람의 권력은 줄어든다고 본다. 임파워먼트는 구성원의 역량과 영향력을 키워 **조직 전체의 힘도 커질 수 있다는 관점**이다. 구성원의 권력 증가가 반드시 관리자의 권력 감소를 뜻하지 않는다.

② X: 직위에 임명되어 공식적으로 부여받는 권력은 **합법적 권력**이다. 임파워먼트는 직위 부여 자체가 아니라, 필요한 정보·자원과 참여 기회를 제공하여 구성원이 능력과 자율성을 발휘하도록 하는 과정이다. 공식 직위에 임명되었다는 사실만으로 임파워먼트가 이루어지는 것은 아니다.

③ O: 임파워먼트는 지식과 기술을 개발하고 업무 수행을 지원하여, 구성원이 자신에게 일을 해낼 능력이 있다고 믿는 자기효능감을 높인다. 또한 업무 방법과 의사결정에 참여할 기회를 넓혀 **자신의 일을 스스로 조절하고 영향을 미칠 수 있다는 인식**을 강화한다. 따라서 개인의 역량 향상과 맡은 일에 대한 통제감 증대는 임파워먼트의 설명에 부합한다.

④ X: 구성원의 성장과 자율성을 촉진하는 **변혁적 리더십**이 임파워먼트에 더 적합하다. 변혁적 리더는 비전을 공유하고 새로운 사고를 격려하며 구성원의 개별적 성장을 지원한다. 거래적 리더십은 목표 수행과 보상의 교환을 중심으로 하므로, 이를 변혁적 리더십보다 임파워링에 효과적이라고 설명하는 것은 부적절하다.

NoteBase

문 13. 다음 글의 내용과 같이 간호관리자를 선발할 때 적용한 리더십 이론은?

1단계: 관리자들의 리더십 유형을 파악한다.
2단계: 간호업무의 구조화 정도, 관리자-간호사 관계, 관리자의 직위 권한을 기준으로 간호조직의 상황 호의성을 파악한다.
3단계: 상황 호의성에 효과적인 리더십을 가진 관리자를 선발·배치한다.

① 블레이크와 머튼의 관리격자이론(managerial grid)
② 하우스의 경로-목표이론(path-goal theory)
③ 허시와 블랜차드의 상황적 리더십이론(situational leadership theory)
④ 피들러의 상황적합성이론(contingency model of leadership)

정답 4번

간단한 해설

업무의 구조화 정도, 관리자와 간호사의 관계, 직위 권한은 피들러가 제시한 **상황 호의성의 세 요인**이다. 이 상황에 적합한 리더십 유형의 관리자를 선발·배치하는 것은 **피들러의 상황적합성이론**을 적용한 것이다.

공통 해설

피들러의 상황적합성이론은 **리더의 유형과 상황의 적합성**에 따라 리더십 효과가 달라진다고 본다. 리더의 기본적인 유형은 비교적 안정적이라고 전제하므로, 리더십 유형을 쉽게 바꾸기보다 해당 유형이 효과를 발휘할 수 있는 상황과 연결하는 데 중점을 둔다.

상황 호의성은 리더가 집단에 영향력을 행사하기에 상황이 얼마나 유리한지를 뜻한다. 이를 판단하는 요인은 리더와 구성원 사이의 신뢰·수용 정도인 '리더-구성원 관계', 업무의 목표와 수행 방법이 명확한 정도인 '과업구조', 직위에 근거하여 지시하거나 보상·제재할 수 있는 힘인 '직위 권한'이다. 지문의 관리자-간호사 관계, 간호업무의 구조화 정도, 관리자의 직위 권한이 각각 이에 대응한다.

지문은 먼저 관리자의 리더십 유형을 파악하고, 세 요인으로 간호조직의 상황을 진단한 뒤, **그 상황에 적합한 관리자를 선발·배치**한다. 이는 관리자의 유형과 조직 상황을 맞추어 효과를 높이려는 절차이므로 피들러의 상황적합성이론에 해당한다.

NoteBase

문 14. 동기부여이론에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 허츠버그(Herzberg)의 2요인이론: 직무 만족과 불만족은 각각 독립된 차원으로 존재하며, 각 차원에 영향을 미치는 주요 요인이 다르다.

② 브룸(Vroom)의 기대이론: 자신이 타인과 동등하게 대우받을 것으로 예상할 때 동기 부여된다.

③ 맥클랜드(McClelland)의 성취동기이론: 성취 욕구가 강한 사람은 쉽게 완수할 수 있는 과업을 선호한다.

④ 매슬로우(Maslow)의 욕구단계이론: 전체적 욕구 개념으로 두 가지 이상의 욕구가 동시에 작용하여 개인 행동을 유발한다.

정답 1번

간단한 해설

허츠버그의 2요인이론은 **직무 만족과 불만족을 서로 독립된 차원**으로 본다. 만족을 높이는 동기요인과 불만족을 줄이는 위생요인이 구분되므로, 불만족을 없앤다고 곧바로 높은 만족이 생기는 것은 아니다.

선지별 해설

① O: 허츠버그의 2요인이론에서 성취감·인정·책임 등은 직무 만족을 높이는 동기요인이고, 임금·근무환경·조직의 정책 등은 부족할 때 불만족을 일으키는 위생요인이다. **위생요인을 개선하면 불만족은 줄지만**, 그것만으로 동기요인이 충족되어 만족이 높아지는 것은 아니다. 따라서 만족과 불만족을 하나의 연속선 양끝이 아닌 별개의 차원으로 설명한다.

② X: 타인과 비교한 대우의 공정성에 초점을 두는 것은 애덤스의 공정성이론이다. 이는 자신의 노력·능력 등 투입에 비해 받는 보상의 비율을 타인의 비율과 비교한다. 브룸의 기대이론은 **노력이 성과로 이어질 것이라는 기대**, 성과가 보상으로 이어질 것이라는 믿음인 수단성, 그 보상을 매력적으로 느끼는 정도인 유의성을 통해 동기부여를 설명한다.

③ X: 맥클랜드의 성취동기이론에서 성취욕구가 강한 사람은 쉽게 끝낼 수 있는 과업보다 **노력으로 달성할 수 있는 적절히 도전적인 과업**을 선호한다. 너무 쉬운 과업은 성취감을 주기 어렵고, 지나치게 어려운 과업은 자신의 노력과 능력으로 성공하기 어렵기 때문이다.

④ X: 매슬로우의 욕구단계이론은 생리적 욕구, 안전 욕구, 소속과 애정 욕구, 존경 욕구, 자아실현 욕구의 위계를 제시하며, 하위 욕구가 어느 정도 충족되면 상위 욕구가 주된 동기로 부각된다고 본다. 선지처럼 **두 가지 이상의 욕구가 동시에 작용**할 수 있음을 강조하는 설명은 앨더퍼의 ERG이론에 해당한다. ERG이론은 욕구를 존재·관계·성장 욕구로 구분한다.

NoteBase

문 15. 직무분석에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 직무분석 방법에는 설문지법, 면접법, 관찰법 등이 있다.

② 직무분석은 유사 직무들과 비교하여 특정 직무가 갖는 상대적 가치를 측정하는 것이다.

③ 직무분석은 담당할 과업의 수를 줄여 직무를 단순화시키거나 직무의 범위를 확대시키는 과정이다.

④ 직무분석의 결과로 도출되는 직무의 개요, 내용, 특성, 근무 조건은 직무명세서(job specification)에 기술한다.

정답 1번

간단한 해설

직무분석은 직무의 내용과 수행에 필요한 요건을 파악하는 과정이므로, 자료를 수집할 때 **설문지법·면접법·관찰법** 등을 사용한다.

선지별 해설

① O: 직무분석은 어떤 일을 수행하는지, 어떤 책임과 수행 요건이 필요한지 등을 체계적으로 파악하는 과정이다. 설문지법은 질문에 대한 응답을 받고, 면접법은 담당자 등과의 대화를 통해 정보를 얻으며, 관찰법은 실제 업무 수행 모습을 살펴 자료를 수집한다.

② X: 다른 직무와 비교하여 특정 직무의 상대적 가치를 측정하는 것은 **직무평가**이다. 직무분석은 직무의 내용과 요건을 파악하며, 그 결과는 직무평가의 기초 자료로 활용된다.

③ X: 과업의 수를 줄여 직무를 단순화하거나 직무의 범위를 확대하는 것은 **직무설계**에 해당한다. 과업을 어떻게 구성하고 배분할지 정하는 것이며, 각각 직무단순화와 직무확대에 해당한다. 직무분석은 이러한 설계에 앞서 직무의 실태와 요건을 파악하는 과정이다.

④ X: 직무의 개요·내용·특성·근무 조건 등 **직무 자체에 관한 사항은 직무기술서**에 기술한다. 직무명세서는 그 직무를 수행할 사람에게 필요한 교육, 경험, 지식, 기술, 능력 등의 자격 요건을 기술한다.

NoteBase

문 16. 다음 「의료법」 제21조 제1항에도 불구하고, 예외적으로 허용하는 경우는?

의료인이나 의료기관은 환자가 아닌 다른 사람에게 환자에 관한 기록을 열람하게 하거나 그 사본을 내주는 등 내용을 확인할 수 있게 하여서는 아니 된다.

① 의사결정이 가능한 환자의 배우자가 방문하여 배우자 본인의 동의서와 가족관계증명서를 제출하는 경우

② 질병관리본부장이 감염병의 역학조사를 위하여 필요하다고 인정하여 감염병환자의 기록을 요청하는 경우

③ 근로자가 산업재해로 인하여 「산업재해보상보험법」에 따라 보험급여를 받은 후 고용주가 기록을 요청하는 경우

④ 한국의료분쟁조정중재원의 감정위원이 A기관에서 발생한 의료사고의 원인 조사를 위해 B기관이 보관 중인 해당 환자의 과거 기록을 요청하는 경우

정답 2번

간단한 해설

질병관리본부장이 **감염병의 역학조사를 위해 필요하다고 인정하여** 진료기록을 요청하는 것은 법률이 정한 예외이다. 이러한 공적 조사 목적의 요청에는 환자 본인의 동의가 없어도 기록을 제공할 수 있다.

선지별 해설

① X: 의사결정이 가능한 환자의 배우자가 기록을 요청하려면 **배우자 자신의 동의서가 아니라 환자 본인의 동의서**가 필요하다. 가족관계증명서는 친족관계를 확인하는 서류일 뿐 환자의 동의를 대신하지 못한다. 환자의 동의서와 친족관계 증명서 등 법령에서 정한 서류를 갖추어 요청해야 한다.

② O: 문항의 「의료법」 제21조제2항제16호는 질병관리본부장 등이 **감염병의 역학조사에 필요하여 진료기록의 제출을 요청하는 경우**를 기록 제공의 예외로 정한다. 감염병의 발생 원인과 전파 경로 등을 조사하기 위한 법정 요청이므로 환자의 동의 없이도 해당 기록을 제공할 수 있다.

③ X: 산업재해를 입은 근로자가 보험급여를 받았다는 사실만으로 고용주에게 진료기록을 요청할 권한이 생기지는 않는다. 「산업재해보상보험법」 제118조에 따른 예외는 **근로복지공단**이 보험급여를 받는 근로자를 진료한 산재보험 의료기관에 진료에 관한 보고나 서류 제출을 요구하거나 조사하는 경우이다. 요청 주체를 고용주가 아니라 근로복지공단으로 고쳐야 한다.

④ X: 「의료사고 피해구제 및 의료분쟁 조정 등에 관한 법률」 제28조제3항에 따른 감정위원 또는 조사관의 조사·열람·복사는 **의료사고가 발생한 보건의료기관**에 출입하여 하는 것이다. 이 사례에서는 A기관에 출입하여 관련 문서를 조사·열람·복사하는 경우가 해당하며, 그 권한만으로 B기관이 보관한 과거 기록을 요청할 수 있는 것은 아니다. 같은 조 제1항에 따른 감정부의 자료제출 요구와 감정위원의 현장 조사 권한은 구별해야 한다.

NoteBase

문 17. 조직구조 설계에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 조직의 부문화 정도가 높을수록 의사결정이 집권화된다.

② 조직의 공식화 정도가 높을수록 구성원의 행동 통제가 어려워진다.

③ 조직에서 필요한 전문 지식이나 기술의 종류가 다양할수록 조직이 수평적으로 분화된다.

④ 일상적이고 규칙적인 과업을 수행하는 조직일수록 의사결정이 분권화된다.

정답 3번

간단한 해설

필요한 전문 지식과 기술이 다양해지면 업무를 전문 분야별로 나누게 되므로 **수평적 분화**가 커진다. 이는 관리계층의 수가 늘어나는 수직적 분화와 구별된다.

선지별 해설

① X: 부문화는 업무를 기능이나 대상 등에 따라 나누어 부서를 만드는 것이다. 부문화와 전문화가 커지면 각 부서의 전문성을 활용하도록 **의사결정 권한을 분산**할 필요가 커진다. 따라서 부문화 정도가 높을수록 집권화된다고 볼 수 없으며, 일반적으로 분권화가 촉진된다. 집권화는 의사결정 권한이 상위계층에 집중되는 정도를 뜻한다.

② X: 공식화는 업무 수행 방법과 구성원의 행동을 규칙·절차·직무기술서 등으로 명문화하는 정도이다. 공식화가 높으면 행동 기준이 분명해지고 업무가 표준화되므로 **구성원의 행동을 통제하기 쉬워진다**.

③ O: 수평적 분화는 같은 조직계층 안에서 업무가 전문 분야별 직무나 부서로 나뉘는 것이다. 필요한 전문 지식과 기술의 종류가 다양할수록 이를 담당할 전문 직무와 부서가 늘어나므로 **수평적 분화가 커진다**. 예를 들어 간호업무를 여러 전문 분야로 나누는 것은 수평적 분화이고, 일반간호사·수간호사·간호부장처럼 관리계층을 나누는 것은 수직적 분화이다.

④ X: 일상적이고 규칙적인 과업은 처리 방법을 미리 정하고 표준화하기 쉽다. 따라서 상위계층이 정한 기준에 따라 업무를 수행하는 **집권화된 구조**가 적합하다. 반대로 비일상적이고 복잡한 과업은 현장의 전문적 판단과 신속한 대응이 필요하므로 분권화가 적합하다.

NoteBase

문 18. 간호 서비스의 질 평가 방법 중 과정적 접근 방법은?

① 간호 실무 수행 방법의 표준과 규칙 마련 여부

② 근거중심 간호연구센터 설치 및 전담 인력 배치 여부

③ 환자안전 문제 발생 시 12시간 이내 적정진료관리실에 보고 여부

④ 관상동맥우회술 환자의 퇴원 후 약물 복용 순응도의 향상 여부

정답 3번

간단한 해설

환자안전 문제 발생 후 정해진 시간 안에 보고했는지는 **실제 업무 수행 여부**를 평가한다. 이처럼 간호서비스를 제공하는 활동과 절차를 살피는 것이 과정적 접근이다.

공통 해설

과정적 접근은 간호서비스 제공 과정에서 필요한 활동과 절차를 **실제로 수행했는지** 평가하는 방법이다. 평가 대상이 업무 수행 자체인지, 업무를 위한 준비 여건인지, 수행 후 환자에게 나타난 변화인지를 구분한다.

환자안전 문제 발생 시 12시간 이내 적정진료관리실에 보고했는지는 보고라는 활동을 제시된 시간 기준에 맞게 수행했는지 확인한다. 따라서 과정적 접근에 해당한다.

간호 실무 수행 방법의 표준과 규칙 마련 여부, 근거중심 간호연구센터 설치 및 전담 인력 배치 여부는 업무를 수행할 **제도·조직·인력의 구비 여부**를 평가하므로 구조적 접근이다. 관상동맥우회술 환자의 퇴원 후 약물 복용 순응도 향상 여부는 서비스 제공 후 **환자에게 나타난 행동의 변화**를 평가하므로 결과적 접근이다.

NoteBase

문 19. 의료기관의 환자안전 관리에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 위해사건(adverse event)의 기초적인 원인을 밝혀내기 위해 근본원인분석(root cause analysis)을 실시한다.

② 환자에게 심각한 위해(harm)가 발생한 사건의 보고 여부는 보고자의 자발성을 우선적으로 존중한다.

③ 개인의 수행보다는 시스템과 프로세스에 초점을 맞추어 환자 안전 개선안을 마련한다.

④ 반복적으로 발생하는 환자안전 문제를 개선하기 위해서는 외부 고객과 내부 고객 모두에게 초점을 맞춘다.

정답 2번

간단한 해설

심각한 위해가 발생한 사건은 **신속한 보고와 대응**이 우선이므로, 보고 여부를 보고자 개인의 자발성에 맡겨서는 안 된다. 기관의 보고체계에 따라 사건을 알리고 원인 분석과 재발 방지로 이어가야 한다.

선지별 해설

① O: 근본원인분석은 이미 발생한 위해사건의 경과를 되짚어 **사건을 일으킨 근본적인 원인과 기여 요인**을 찾는 방법이다. 기록 검토와 관련자 면담 등을 통해 무엇이, 왜 일어났는지 분석하고 재발 방지 대책을 마련한다.

② X: 심각한 위해가 발생한 사건은 **기관의 보고체계에 따라 즉시 보고**하여 환자 보호와 추가 피해 방지 조치가 이루어지도록 해야 한다. 보고자의 자발성을 우선하여 보고 여부를 개인 선택에 맡기면 중대한 위험이 공유되지 않아 대응이 늦어질 수 있다. 자율보고를 장려하는 원칙이 중대한 사건을 보고하지 않아도 된다는 뜻은 아니다. 다만 국가 보고제도의 법정 의무보고 여부는 별도의 기관·사건 요건에 따라 판단한다.

③ O: 환자안전 개선은 개인의 실수만 지적하는 데 그치지 않고 **오류를 유발하거나 걸러내지 못한 시스템과 업무 과정**을 개선하는 데 초점을 둔다. 예를 들어 투약 오류가 발생했다면 개인에게 주의를 주는 것과 함께 약품 보관 방식이나 확인 절차에 문제가 있었는지 살펴야 같은 오류의 반복을 줄일 수 있다.

④ O: 외부 고객은 환자·보호자 등이고, 내부 고객은 의료기관에서 일하는 직원 등이다. 반복되는 안전 문제를 개선하려면 **서비스를 받는 사람과 업무를 수행하는 사람 모두의 관점**을 반영해야 한다. 환자·보호자가 경험한 위험과 직원이 파악한 업무상 장애를 함께 살펴야 실제로 적용할 수 있는 개선안을 마련할 수 있다.

NoteBase

문 20. 의료기관의 감염 관리 방법에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 의료법령상 30개 병상을 갖춘 병원은 감염관리위원회를 설치하여야 한다.

② 의료법령상 콜레라 등 제1군 감염병 환자도 요양병원의 입원 대상에 포함된다.

③ 종합병원은 표준주의(standard precaution)를 적용하여 간호사가 입원 환자 접촉 시 항상 장갑과 마스크를 착용하게 해야 한다.

④ 의료법령상 운영되는 감염관리실에는 감염 관리에 경험과 지식이 있는 의사, 간호사, 해당 의료기관의 장이 인정하는 사람 중 1명 이상이 전담 근무하여야 한다.

정답 4번

간단한 해설

감염관리실에 배치된 인력 중 **1명 이상은 감염관리 업무를 전담**하여야 한다. 이는 의사·간호사 등 각 직종의 배치 기준과 구별되는 전담 근무 요건이다.

선지별 해설

① X: **30개 병상은 병원의 최소 병상 기준**으로, 감염관리위원회의 설치 기준이 아니다. 의료법 제3조의2에 따라 병원은 30개 이상의 병상을 갖추어야 하지만, 시험 당시 의료법 시행규칙 제43조제1항에 따른 감염관리위원회 설치 대상은 중환자실을 운영하는 종합병원 또는 중환자실을 운영하는 200병상 이상의 병원이었다. 따라서 30개 병상을 갖추었다는 이유만으로 감염관리위원회를 반드시 설치해야 하는 것은 아니다.

② X: 콜레라 등 선지에서 말하는 제1군 감염병 환자는 **요양병원의 입원 대상에서 제외**된다. 과거 의료법 시행규칙 제36조제2항은 전염성 질환자를 요양병원의 입원 대상으로 하지 않도록 규정하였다. 요양병원은 노인성 질환자, 만성질환자, 수술이나 상해 후 회복기에 있는 사람 중 주로 요양이 필요한 사람을 입원 대상으로 하므로, 이들에게 해당하더라도 전염성 질환자에 대한 제외 규정을 함께 적용해야 한다. '제1군 감염병'은 과거의 감염병 분류 용어이다.

③ X: 표준주의는 감염 여부와 관계없이 모든 환자에게 적용하는 기본 감염 예방 원칙이지만, 모든 접촉에서 장갑과 마스크를 항상 함께 착용한다는 뜻은 아니다. 보호구는 **예상되는 노출의 종류와 위험에 따라 선택**한다. 혈액·체액·점막·손상된 피부와의 접촉이 예상되면 장갑을 착용하고, 혈액이나 체액이 얼굴에 튈 가능성이 있으면 마스크와 눈 보호구 등을 사용한다. 따라서 '항상 장갑과 마스크를 착용'하도록 한다는 부분이 잘못되었다.

④ O: 과거 의료법 시행규칙 제46조제1항은 감염관리에 경험과 지식이 있는 의사, 간호사, 해당 의료기관의 장이 인정하는 사람을 각각 1명 이상 감염관리실에 두도록 하였다. 같은 조 제2항은 그 배치 인력 중 **1명 이상이 감염관리실에서 전담 근무**하도록 규정하였다. 각 인력의 배치 의무와 전담 근무 의무를 구별해야 하며, 모든 배치 인력이 전담해야 한다거나 전체 배치 인원이 1명이면 된다는 의미는 아니다.

NoteBase