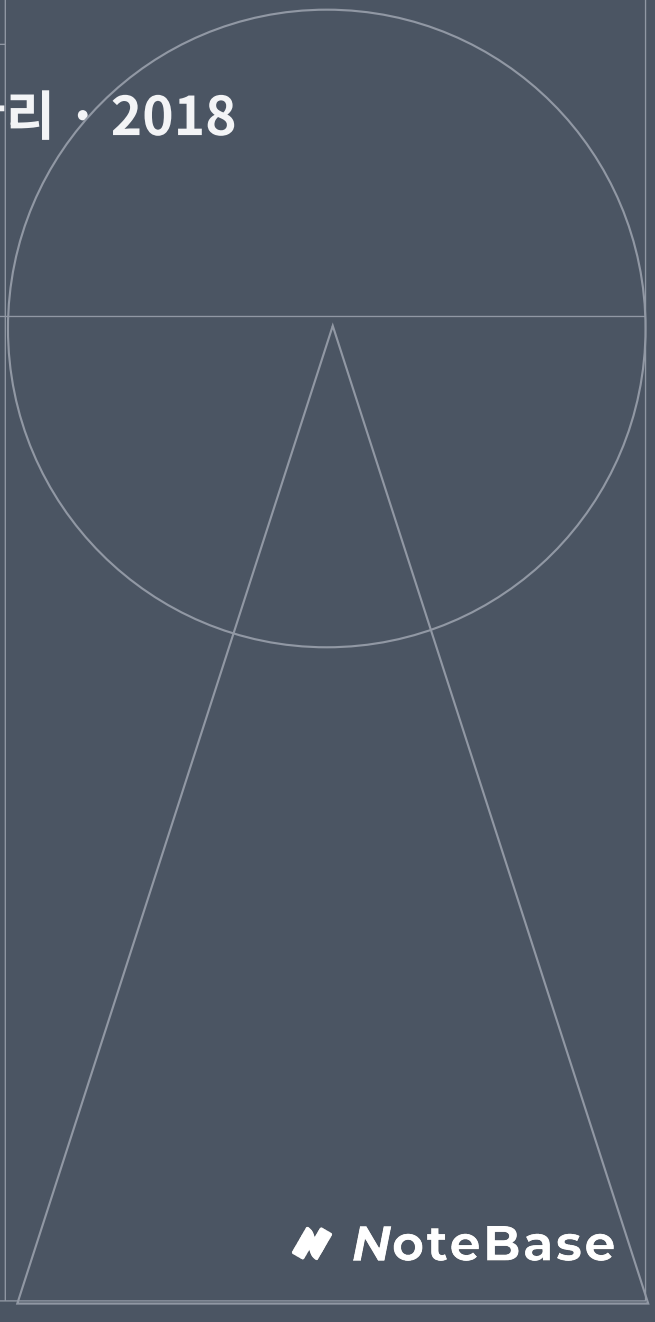
기출OX 해설집

공무원/지방직/9급 · 간호관리 · 2018



NoteBase

기출OX 해설집

공무원/지방직/9급 · 간호관리 · 2018

공무원/지방직/9급 · 간호관리 · 2018

문 1. 다음 설명에 해당하는 것은?

대형 의료사고나 산업재해와 같은 심각한 사고는 우연히 발생하는 것이 아니라 그 이전에 경미한 사고나 징후들이 반드시 존재한다.

① 적신호 사건
② 하인리히 법칙
③ 근본원인 분석
④ 스위스 치즈 모형

정답 2번

간단한 해설

하인리히 법칙은 **중대한 사고에 앞서 경미한 사고와 위험 징후가 나타난다**는 관계를 설명한다. 작은 사고와 징후를 조기에 발견하고 개선하는 것이 큰 사고 예방에 중요하다는 뜻이다.

공통 해설

하인리히 법칙은 중대한 사고의 배경에 그보다 많은 경미한 사고와 인명 피해가 없는 사고가 존재한다는 경험적 관계를 설명한다. 큰 사고만 따로 볼 것이 아니라, 그에 앞서 나타나는 **작은 사고와 위험 징후에도 주목해야 한다**는 의미이다.

제시문은 심각한 의료사고나 산업재해가 발생하기 이전에 경미한 사고나 징후가 존재한다는 점을 강조하므로 하인리히 법칙에 해당한다. 이 관점에서는 작은 사고가 발생했을 때 피해가 적었다는 이유로 넘기지 않고, 위험 요인을 찾아 개선하여 중대한 사고를 예방한다.

NoteBase

문 2. 진료비 지불제도 중 행위별 수가제에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 의료서비스 항목별로 가격을 매겨 지불하는 방식이다.

② 과잉 진료를 줄일 수 있지만 의료서비스의 질도 저하될 위험이 있는 방식이다.

③ 유사한 질병군 별로 미리 책정된 일정액의 진료비를 지불하는 방식이다.

④ 환자의 입원 1일당 또는 외래진료 1일당 의료서비스 수가를 정하여 지불하는 방식이다.

정답 1번

간단한 해설

행위별 수가제는 진찰·검사·처치 등 **의료서비스 항목별로 정한 가격과 제공량**에 따라 진료비를 지불하는 방식이다. 서비스를 추가로 제공하면 그에 따른 비용도 추가된다.

선지별 해설

① O: 행위별 수가제는 **의료서비스 항목별로 수가를 정하고 실제 제공량에 따라** 진료비를 계산한다. 예를 들어 진찰과 검사를 받으면 진찰료와 검사료를 각각 산정하여 합산한다.

② X: 과잉 진료를 억제하는 대신 비용 절감을 위해 필요한 서비스까지 줄여 의료의 질이 낮아질 수 있다는 설명은 포괄수가제의 특성이다. 행위별 수가제는 서비스를 많이 제공할수록 의료기관의 수입이 증가하므로 **과잉 진료나 과잉 검사를 유발할 우려**가 있다.

③ X: 유사한 질병군별로 미리 정한 금액을 지불하는 것은 **질병군별 포괄수가제(DRG)**이다. 행위별 수가제는 질병군별 일정액이 아니라 제공한 개별 서비스의 가격과 양에 따라 진료비를 산정한다.

④ X: 입원 또는 외래진료의 1일을 단위로 수가를 정해 지불하는 것은 **일당수가제**이다. 이 방식은 하루 단위로 비용을 묶어 산정하며, 행위별 수가제는 그날 제공한 의료서비스 항목별로 비용을 산정한다.

NoteBase

문 3. 약품 관리방법으로 옳지 않은 것은?

① 약품의 외관, 포장이 유사한 경우 분리 보관한다.

② 병동에서 사용하고 남은 마약은 병동에서 즉시 폐기한다.

③ 고위험 약품 보관은 경구, 주사 등 제형별로 각각 분리하여 보관한다.

④ 항암주사제, 고농도 전해질은 각각의 안전지침에 따른 규정에 의거하여 보관한다.

정답 2번

간단한 해설

사용하고 남은 마약은 병동에서 임의로 즉시 폐기하지 않고, **잔량 확인·기록과 정해진 반납·폐기 절차**를 거쳐 처리한다. 이는 마약의 유출을 막고 사용량과 남은 양을 추적하기 위해서이다.

선지별 해설

① O: 외관이나 포장이 비슷한 약품을 함께 두면 서로 다른 약품을 잘못 선택할 수 있다. 따라서 **유사한 약품은 분리 보관**하여 혼동에 따른 투약오류를 예방한다.

② X: 사용하고 남은 마약도 유출과 오남용을 막기 위한 관리 대상이다. 병동에서는 사용량과 잔량을 확인·기록하고, 기관의 규정에 따라 약제부에 반납하는 등 **정해진 관리 절차**를 거쳐 처리해야 한다. 폐기할 때에도 마약류취급자의 확인과 직원 입회 등 필요한 절차를 따라야 하므로, 병동에서 임의로 즉시 폐기하는 것으로 설명해서는 안 된다.

③ O: 고위험 약품은 오류가 발생하면 환자에게 중대한 위해를 줄 수 있어 특별한 관리가 필요하다. 경구제와 주사제 등을 **제형별로 분리 보관**하면 약품을 꺼내는 단계에서 제형과 투여경로를 혼동할 위험을 줄일 수 있다.

④ O: 항암주사제와 고농도 전해질은 취급이나 투여 오류로 심각한 위해를 일으킬 수 있는 약품이다. 따라서 일반 약품과 구분하고, **각 약품의 안전지침에 따른 보관 조건과 경고 표시**를 준수해야 한다. 예를 들어 고농도 전해질은 보관장소에 '반드시 희석 후 사용'이라는 경고를 표시하여 원액 투여 오류를 예방한다.

NoteBase

문 4. 화재 발생 시 대처 방법으로 옳은 것은?

① 대피는 중환자부터 경환자, 보호자, 방문객, 조직구성원 순으로 한다.

② 비상 상황 기준에 따른 환자분류체계에 의하여 환자를 분류하여 대피시킨다.

③ 타 방화구획으로 대피하는 것보다 1차 화점으로 이동하는 것이 안전하다.

④ 보행이 가능한 환자는 계단보다 엘리베이터를 이용하여 신속하게 대피시킨다.

정답 2번

간단한 해설

화재 시에는 **보행 가능 여부와 이송에 필요한 도움**에 따라 환자를 분류하고, 각 유형에 맞는 방법으로 대피시킨다. 중증도만으로 대피 순서를 일률적으로 정하지 않는다.

선지별 해설

① X: 중환자를 무조건 먼저 대피시키는 순서는 적절하지 않다. 스스로 걸을 수 있는 경환자는 안내에 따라 신속히 대피하도록 하고, 거동이 어려운 중환자는 인력과 이송기구를 배정하여 대피를 돕는다. 대피 우선순위는 **화재의 직접적인 위험과 환자의 이동 능력**을 함께 고려해야 한다.

② O: 비상 상황의 환자분류체계는 **자력 대피 가능 여부와 필요한 이송 지원**을 구분하여 적절한 대피 방법을 정하기 위한 것이다. 보행 가능한 환자는 안내에 따라 이동하고, 부축이 필요한 환자는 도움을 받아 이동하며, 거동이 불가능한 환자는 침대·휠체어 등 이송기구와 의료진의 지원을 받아 대피한다.

③ X: 화점은 불이 발생한 지점이므로 그쪽으로 이동하면 화염과 연기에 노출될 위험이 커진다. 화점에서 벗어나 **화재의 영향을 받지 않는 다른 방화구획** 등 안전한 장소로 대피해야 한다. 방화구획은 벽·바닥·방화문 등으로 공간을 나누어 화재가 다른 구역으로 번지는 것을 억제한다.

④ X: 화재 시 일반 엘리베이터는 정전이나 고장으로 멈추거나 연기가 유입될 위험이 있다. 보행 가능한 환자는 **연기와 화염으로부터 안전한 피난계단**을 이용하도록 안내한다. 계단이 연기 등으로 막힌 경우에는 무리하게 진입하지 않고 안전한 방화구획 등으로 이동하여 구조를 요청한다.

NoteBase

문 5. 직무급에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 근속연수에 따라 임금을 결정한다.

② 개인의 조직 공헌도에 따라 임금을 결정한다.

③ 직무의 책임성과 난이도 등에 따라 임금을 결정한다.

④ 직무특성과 근로자의 직무수행능력에 따라 임금을 결정한다.

정답 3번

간단한 해설

직무급은 담당하는 **직무 자체의 상대적 가치**를 평가하여 임금을 정한다. 직무의 책임성과 난이도는 그 가치를 판단하는 기준이다.

선지별 해설

① X: 근속연수를 기준으로 임금을 정하는 것은 **연공급**이다. 직무급은 얼마나 오래 근무했는지가 아니라 담당 직무의 책임성과 난이도 등 직무의 가치를 기준으로 한다.

② X: 개인이 달성한 성과나 조직에 대한 공헌도에 따라 임금을 정하는 것은 **성과급**에 해당한다. 직무급은 개인의 성과보다 담당하는 직무 자체의 가치를 평가하여 임금을 정한다.

③ O: 직무급은 직무평가를 통해 **직무의 상대적 가치**를 판단하고, 그 결과에 따라 임금을 정하는 방식이다. 책임이 얼마나 크고 업무가 얼마나 어려운지 등이 평가 기준이 되므로, 직무의 책임성과 난이도에 따라 임금을 결정한다는 설명이 부합한다.

④ X: 근로자의 직무수행능력을 임금 결정의 기준으로 삼는 것은 **직능급**의 특징이다. 직무급에서 평가하는 대상은 그 일을 수행하는 개인의 능력이 아니라 직무 자체의 책임성과 난이도 등이다. 따라서 직무특성에 더하여 개인의 직무수행능력까지 기준으로 삼는다는 설명은 직무급의 정의와 구별해야 한다.

NoteBase

문 6. 자원기준 상대가치 수가제도(Resource-Based Relative Value System)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 상대가치 점수는 매년 변하지만 환산지수는 변하지 않는다.

② 의료행위에 필요한 육체적, 기술적 노력을 반영할 수 있다.

③ 환자의 위급성과 위험성에 따른 업무량의 강도를 반영할 수 있다.

④ 의료행위에 제공되는 인력, 시설, 장비 등의 소모량을 반영할 수 있다.

정답 1번

간단한 해설

①의 '환산지수는 변하지 않는다'는 설명이 잘못되었다. **환산지수는 상대가치점수를 금액으로 바꾸는 점수당 단가**로, 우리나라에서는 매년 협상을 통해 결정된다. 상대가치점수도 의료환경과 자원 투입의 변화를 반영하여 개정될 수 있다.

선지별 해설

① X: 상대가치점수는 의료행위에 필요한 자원의 가치를 다른 행위와 비교하여 나타낸 점수이고, 환산지수는 그 점수를 원화로 바꾸는 점수당 단가이다. 기본적으로 상대가치점수에 환산지수를 곱하여 행위의 수가를 산정한다. 우리나라의 **환산지수는 매년 국민건강보험공단과 의료단체의 유형별 협상을 통해 결정**되므로 고정된 값이 아니다. 상대가치점수 역시 의료기술과 자원 투입의 변화 등을 반영하여 개정되지만, 모든 행위의 점수가 반드시 매년 바뀐다는 뜻은 아니다.

② O: 의료행위를 수행하는 데 드는 시간뿐 아니라 **기술적 숙련과 육체적 노력**도 업무량 평가에 반영한다. 따라서 소요시간이 같더라도 더 높은 기술이나 신체적 노력이 필요한 행위는 업무 강도가 다르게 평가될 수 있다.

③ O: 업무량은 시간과 강도를 함께 고려한다. 환자의 상태가 위급하거나 위험하여 신속하고 복잡한 판단이 필요하면 정신적 노력과 긴장이 커질 수 있으며, 이러한 **환자의 위험에 따른 업무 강도**를 반영할 수 있다. 이는 별도 구성요소인 의료사고 관련 분쟁해결비용으로서의 위험도와 구별된다.

④ O: 의료행위에는 시술자의 노력 외에도 보조 인력, 시설, 장비와 재료 등의 자원이 필요하다. 이러한 **자원의 투입량과 비용**은 진료비용 상대가치에 반영하므로, 인력·시설·장비 등의 소모량을 고려할 수 있다.

NoteBase

문 7. 직무충실화에 의하여 동기부여가 효과적인 사람은?

① 존재욕구가 강한 사람

② 친교욕구가 강한 사람

③ 자아실현욕구가 강한 사람

④ 소속욕구가 강한 사람

정답 3번

간단한 해설

직무충실화는 일에서 느끼는 책임과 성취를 높여 **성장과 자아실현**을 추구하는 사람에게 효과적이다. 스스로 판단하고 능력을 발휘할 기회가 동기부여의 원천이 되기 때문이다.

공통 해설

직무충실화는 직무에 **자율성과 책임, 성취와 성장의 기회**를 더하는 직무설계 방법이다. 단순히 맡는 일의 가짓수를 늘리는 데 그치지 않고, 업무를 계획하고 수행 방법을 결정하며 결과를 평가하는 권한까지 넓혀 일 자체에서 보람을 느끼게 한다.

이러한 변화는 자신의 능력과 잠재력을 발휘하려는 자아실현욕구가 강한 사람에게 동기부여 효과가 크다. 존재욕구를 충족하는 생활의 물질적 기반이나 친교·소속욕구를 충족하는 대인관계보다, **일을 통해 스스로 성장하는 경험**을 직접 제공하기 때문이다.

NoteBase

문 8. 질병관리본부에서 제시한 의료관련감염 표준예방지침(2017)상 전파경로에 따른 주의와 질병의 연결이 옳은 것은?

① 공기전파주의 – 활동성 결핵, 홍역, 백일해

② 비말전파주의 – 디프테리아, 풍진, 유행성이하선염

③ 접촉주의 – VRE(Vancomycin-Resistant Enterococci)감염, 세균성 이질, 성홍열

④ 혈액(체액)주의 – A형 간염, B형 간염, HIV(Human Immunodeficiency Virus)

정답 2번

간단한 해설

호흡기 디프테리아·풍진·유행성이하선염은 호흡기 분비물을 통한 전파를 막기 위해 **표준주의에 비말주의를 추가**한다.

선지별 해설

2017년 의료관련감염 표준예방지침 제5장 부록 1은 감염상태별 격리유형을 제시한다. 공기·비말·접촉주의를 적용할 때도 표준주의를 함께 준수한다.

① X: 활동성 폐결핵과 홍역은 공기주의 대상이다. 그러나 **백일해는 비말주의 대상**이므로 세 질병을 모두 공기주의로 묶을 수 없다.

② O: 호흡기 디프테리아·풍진·유행성이하선염은 호흡기 분비물에 의한 비말전파를 차단하도록 비말주의를 적용한다. 다만 **피부 디프테리아와 선천성 풍진은 접촉주의 대상**이므로 질병의 형태를 구분해야 한다.

③ X: VRE 감염은 접촉주의 대상이지만, **성홍열은 비말주의로 연결**해야 한다. 지침은 영유아 성홍열에 치료 시작 후 24시간까지 비말주의를 적용하도록 한다. 세균성 이질은 대변을 통해 전파되며, 표준주의를 기본으로 기저귀를 사용하거나 대소변을 가리지 못하는 6세 이하 아동에서는 질병기간 동안 접촉주의를 추가한다. 따라서 제시된 질병을 모두 접촉주의로 묶는 연결은 부적절하다.

④ X: **A형 간염은 주로 분변-경구 경로로 전파**되므로 B형 간염·HIV와 함께 혈액·체액 매개 감염으로 묶을 수 없다. A형 간염에는 표준주의를 적용하고 기저귀 사용 또는 변실금이 있으면 접촉주의를 추가한다. B형 간염과 HIV는 혈액·체액 노출에 주의해야 하며, 2017년 지침의 격리유형은 별도의 '혈액주의'가 아니라 표준주의이다.

NoteBase

문 9. 지난 5년간 분기별 입원환자의 병원감염 발생 추이를 살펴보는 데 적절한 분석도구는?

① 런차트(run chart)

② 레이다차트(radar chart)

③ 유사성다이어그램(affinity diagram)

④ 원인결과도(fishbone diagram)

정답 1번

간단한 해설

런차트는 같은 지표를 **시간 순서대로** 표시하여 변화 추이를 살펴보는 도구이다. 분기별 병원감염 발생 자료를 차례로 나타내면 시간에 따른 증가·감소 양상을 확인할 수 있다.

공통 해설

런차트(run chart)는 일정한 간격으로 반복 측정한 자료를 시간 순서에 따라 점으로 표시하고 연결한 그래프이다. 가로축에는 **시간**을, 세로축에는 **관찰하려는 지표의 값**을 놓아 그 지표가 어떻게 변하는지 살펴본다.

이 문항에서는 지난 5년간의 각 분기를 가로축에 순서대로 놓고, 각 분기의 병원감염 발생 지표를 세로축에 표시한다. 이렇게 하면 분기별 값의 오르내림과 장기간의 증가·감소 추이를 확인할 수 있으므로, 병원감염 발생의 시간적 변화를 살펴보는 목적에 런차트가 적합하다.

NoteBase

문 10. 동기부여 이론을 두 가지 군으로 분류할 때, 다음 설명에 해당하는 군에 속하는 이론은?

◯ 무엇이 조직구성원들의 동기를 불러일으키는가를 다룬다.
◯ 조직구성원들의 행동을 유발시키는 인간의 욕구나 만족에 초점을 맞춘다.

① 공정성 이론
② ERG 이론
③ 기대 이론
④ 목표설정 이론

정답 2번

간단한 해설

인간의 욕구나 만족처럼 **동기를 유발하는 요인**에 초점을 맞추는 것은 내용이론이다. ERG 이론은 존재·관계·성장 욕구로 동기를 설명하는 내용이론에 속한다.

공통 해설

동기부여 이론은 무엇이 사람을 움직이게 하는지를 설명하는 '내용이론'과 동기가 어떤 과정을 거쳐 행동으로 이어지는지를 설명하는 '과정이론'으로 구분한다. 지문의 '인간의 욕구나 만족에 초점'은 **동기를 일으키는 욕구의 내용**을 묻는 것이므로 내용이론에 해당한다.

ERG 이론은 인간의 욕구를 존재욕구(E), 관계욕구(R), 성장욕구(G)로 구분하고 이들 욕구가 동기를 유발한다고 설명한다. 존재욕구는 생존과 물질적 조건, 관계욕구는 타인과의 관계, 성장욕구는 능력 개발과 자기 성장에 관한 욕구이다. 이처럼 **욕구의 종류와 충족**을 중심으로 설명하므로 지문에 해당하는 군에 속한다.

공정성 이론·기대 이론·목표설정 이론은 과정이론에 속한다. 각각 타인과 비교한 투입 대비 보상의 공정성, 노력·성과·보상 사이의 기대, 목표가 노력의 방향과 강도에 미치는 작용을 통해 동기 형성을 설명한다. 이들은 욕구 자체의 종류보다 **판단이나 목표가 행동으로 이어지는 과정**에 초점을 둔다는 점에서 지문의 군과 구별된다.

NoteBase

문 11. 다음 설명에 해당하는 간호전달체계 유형은?

◯ 비용의 절감과 질 보장을 목적으로 환자가 최적의 기간 내에 기대하는 결과에 도달할 수 있도록 고안됨
◯ 모든 의료팀원들의 다학제적 노력을 통합하여 환자결과를 향상시키는 데 초점을 둠

① 사례관리
② 팀간호방법
③ 일차간호방법
④ 기능적분담방법

정답 1번

간단한 해설

여러 전문직의 서비스를 **환자의 기대결과를 중심으로 통합·조정**하여, 적절한 기간 안에 질 높은 의료를 비용효율적으로 제공하려는 방식이 사례관리이다.

공통 해설

사례관리는 환자의 요구를 사정하고 필요한 서비스를 계획·연계·조정하여, 의료의 질을 확보하면서 자원을 효율적으로 사용하도록 하는 협력적 관리 방식이다. 중심 기준은 **다학제적 서비스의 조정과 환자결과의 달성**이다.

지문의 '모든 의료팀원들의 다학제적 노력을 통합'한다는 것은 간호사뿐 아니라 여러 전문직의 서비스를 환자의 목표에 맞게 연결한다는 뜻이다. 또한 '최적의 기간 내에 기대하는 결과'에 도달하도록 한다는 것은 필요한 서비스를 적시에 제공하여 불필요한 지연과 자원 낭비를 줄이고 질을 확보한다는 의미이다. 이처럼 비용·질·기간·환자결과를 함께 관리하는 설명은 사례관리에 해당한다.

NoteBase

문 12. 다음 기준을 사전에 설정한 후 이에 따라 해당 직무의 등급을 평가하는 방법은?

◯ 1등급: 높은 수준의 학습과 오랜 경험을 필요로 하고, 판단력과 독자적인 사고가 항상 요구되는 과업을 수행
◯ 2등급: 높은 수준의 학습을 필요로 하고, 판단력과 독자적인 사고가 자주 요구되는 과업을 수행
◯ 3등급: 사전에 간단한 학습을 필요로 하는 과업을 수행
◯ 4등급: 매우 단순하고 반복적인 과업을 수행

① 서열법
② 점수법
③ 요소비교법
④ 직무분류법

정답 4번

간단한 해설

등급별 기준을 미리 정해 놓고 각 직무가 어느 등급에 해당하는지 판단하는 것은 직무분류법이다. 제시문은 학습·경험의 수준과 판단력·독자적 사고의 요구 정도를 등급 구분의 기준으로 삼고 있다.

공통 해설

직무분류법은 직무의 난이도와 책임 수준 등을 반영한 **등급별 설명을 사전에 마련**한 뒤, 각 직무의 전체적인 특성을 그 설명에 대조하여 해당 등급에 배정하는 직무평가 방법이다. 여기서 평가하는 대상은 근로자 개인의 업무 성과가 아니라 직무 자체이다.

제시문에서는 필요한 학습과 경험, 판단력과 독자적 사고의 요구 정도에 따라 1~4등급을 먼저 설정했다. 예를 들어 높은 수준의 학습과 오랜 경험이 필요하고 독자적인 판단이 항상 요구되는 직무는 1등급 기준에, 매우 단순하고 반복적인 직무는 4등급 기준에 대조하여 분류한다. 이처럼 **미리 정한 등급 기준에 직무를 맞추는 방식**이므로 직무분류법에 해당한다.

NoteBase

문 13. 인간관계론에 근거하여 조직구성원을 관리하고자 할 때 적합한 활동은?

① 간호조직의 팀워크를 향상시키기 위해 동아리 지원 제도를 도입한다.

② 간호사의 급여체계에 차별적 성과급제를 도입하여 인센티브를 제공한다.

③ 일반병동에 서브스테이션(substation)을 설치하여 물리적 환경을 개선한다.

④ 다빈도 간호행위에 대하여 병원간호실무 표준을 설정한다.

정답 1번

간단한 해설

인간관계론은 구성원의 **사회적 욕구와 비공식적 인간관계**를 중시한다. 동아리 활동을 지원하면 구성원 사이의 친밀감과 소속감을 높여 팀워크 향상에 도움을 줄 수 있다.

공통 해설

인간관계론은 구성원을 경제적 보상에만 반응하는 존재가 아니라, 타인과 관계를 맺고 집단에 소속되기를 바라는 사회적 존재로 본다. 따라서 조직관리에서도 **비공식 집단의 관계와 구성원의 소속감**을 중시하며, 원활한 의사소통과 협력을 통해 사기와 생산성을 높이고자 한다.

간호조직의 동아리는 공통 관심사를 바탕으로 구성원들이 교류하는 비공식 집단이다. 동아리 지원 제도는 구성원 간 친밀감과 유대감을 형성하여 팀워크를 높이므로 인간관계론에 부합한다.

같은 기준에서 보면 차별적 성과급제는 **금전적 보상**, 서브스테이션 설치는 **물리적 작업환경**, 간호실무 표준 설정은 업무 수행방법의 표준화에 초점이 있다. 이 활동들은 각각 조직관리에 활용될 수 있지만, 구성원의 사회적 욕구와 비공식적 인간관계를 직접 지원하는 방안을 묻는 이 문항의 기준에는 부합하지 않는다.

NoteBase

문 14. 다음 사례에서 간호사의 위약(placebo) 사용에 대한 정당성을 부여할 수 있는 윤리 원칙은?

환자가 수술 후 통증조절을 위해 데메롤(Demerol)과 부스펜(Busphen)을 투약받고 있다. 수술 후 1주일이 넘었는데도 환자는 매 시간마다 호출기를 누르며 진통제를 요구하고 있다. 담당 간호사는 의사와 상의하여 부스펜과 위약을 처방받아 하루 3회 투약하기로 하였다.

① 신의의 원칙

② 정의의 원칙

③ 선행의 원칙

④ 자율성 존중의 원칙

정답 3번

간단한 해설

위약을 통해 치료에 대한 기대를 형성하고 환자의 고통을 줄이려는 목적은 **환자의 이익을 적극적으로 도모하는 선행의 원칙**에 해당한다. 다만 이 원칙이 환자에게 알리지 않은 위약 투여까지 무조건 정당화하는 것은 아니다.

공통 해설

선행의 원칙은 환자의 건강과 안녕을 위해 **도움이 되는 행위를 적극적으로 해야 한다**는 윤리 원칙이다. 단순히 해를 끼치지 않는 데 그치지 않고 고통을 덜고 환자에게 이익을 주려는 의무를 포함한다.

위약은 치료하려는 상태에 특이적인 약리작용이 없는 물질이지만, 치료에 대한 기대 등을 통해 증상 완화 효과가 나타날 수 있다. 사례에서 위약 사용을 정당화하는 논리는 이러한 효과를 기대하여 환자의 통증과 고통을 덜어 주려는 것이다. 이처럼 **환자의 이익을 도모하려는 목적**을 근거로 삼는 원칙이 선행의 원칙이다.

이는 위약 투여 자체가 언제나 윤리적이라는 뜻은 아니다. 실제 위약 사용에서는 환자에게 설명하고 동의를 얻어야 하며, 의료진의 편의를 위해 환자의 요구를 잠재우는 수단으로 사용해서는 안 된다. 환자 몰래 투여하면 자율성과 신뢰를 침해할 수 있으므로, 사례가 묻는 선행의 원칙과 구체적인 투약 행위의 윤리적 허용 여부를 구별해야 한다.

NoteBase

문 15. 내부모집과 외부모집의 일반적인 특징의 비교로 바르게 연결한 것은?

① 모집 범위: 내부모집: 넓다, 외부모집: 좁다

② 모집 비용: 내부모집: 많다, 외부모집: 적다

③ 인력개발 비용: 내부모집: 적다, 외부모집: 많다

④ 신규직원 적응 기간: 내부모집: 짧다, 외부모집: 길다

정답 4번

간단한 해설

내부모집은 기존 직원이 조직의 문화와 업무 절차를 이미 알고 있어 **적응 기간이 짧다**. 외부모집으로 들어온 직원은 새로운 조직의 규정과 관계에 익숙해지는 시간이 필요하므로 적응 기간이 상대적으로 길다.

선지별 해설

① X: 내부모집은 승진이나 전보 등을 통해 기존 직원 중에서 적임자를 찾으므로 **모집 범위가 좁다**. 외부모집은 조직 밖의 노동시장으로 대상을 넓힐 수 있으므로 모집 범위가 넓다. 선지는 두 모집 방식의 범위를 반대로 연결했다.

② X: 내부모집은 기존 직원의 인사자료와 내부 공고 등을 활용할 수 있어 **모집 비용이 적다**. 외부모집은 외부 광고, 지원자 확보와 선발 등에 비용이 들어 상대적으로 모집 비용이 많다. 선지의 비용 관계를 반대로 고쳐야 한다.

③ X: 내부모집은 기존 직원을 새로운 직무나 상위 직위에 맞게 육성해야 하므로 일반적으로 **인력개발 비용이 많다**. 외부모집은 필요한 지식과 기술을 이미 갖춘 인력을 채용하여 인력개발 비용을 줄일 수 있다. 따라서 일반적인 비교는 내부모집 '많다', 외부모집 '적다'이다. 여기서 직무능력을 개발하는 비용과 새로운 조직에 적응하는 데 걸리는 기간을 구별해야 한다.

④ O: 내부모집으로 충원된 직원은 조직의 문화, 규정, 업무 절차와 구성원 관계에 익숙하므로 **조직 적응에 필요한 기간이 짧다**. 외부에서 채용된 직원은 직무능력을 갖추었더라도 새로운 조직의 방식과 관계를 익혀야 하므로 적응 기간이 상대적으로 길다.

NoteBase

문 16. 피들러(Fiedler)의 상황적합성 이론에서 제시한 리더십 상황에 따른 효과적인 리더십 행동유형의 연결이 옳은 것은?

① 리더-구성원관계: 나쁨, 과업구조: 높음, 리더의 직위권력: 강함, 리더십 행동유형: 과업지향적 리더십
② 리더-구성원관계: 나쁨, 과업구조: 낮음, 리더의 직위권력: 약함, 리더십 행동유형: 과업지향적 리더십
③ 리더-구성원관계: 좋음, 과업구조: 높음, 리더의 직위권력: 강함, 리더십 행동유형: 관계지향적 리더십
④ 리더-구성원관계: 좋음, 과업구조: 높음, 리더의 직위권력: 약함, 리더십 행동유형: 관계지향적 리더십

정답 2번

간단한 해설

리더-구성원관계가 나쁘고 과업구조가 낮으며 직위권력도 약하면 리더에게 **매우 불리한 상황**이다. 피들러는 이때 목표와 작업 방법을 분명히 하여 과업 수행을 이끄는 **과업지향적 리더십**이 효과적이라고 보았다.

선지별 해설

피들러의 상황적합성 이론은 리더-구성원관계, 과업구조, 리더의 직위권력으로 상황의 유리성을 판단한다. 구성원이 리더를 신뢰할수록, 과업의 목표와 수행 방법이 명확할수록, 리더의 공식 권한이 강할수록 유리하다. 과업지향적 리더십은 매우 유리하거나 매우 불리한 상황에서, 관계지향적 리더십은 중간 정도로 유리한 상황에서 효과적이라고 본다.

① X: 구성원과의 관계는 나쁘지만 과업구조가 높고 직위권력이 강하므로, 세 요인이 모두 불리한 상황과는 다르다. 이는 중간 정도의 유리성을 가진 상황으로, 구성원과의 신뢰와 협력을 높이는 **관계지향적 리더십**으로 고쳐야 한다.

② O: 구성원과의 관계가 나쁘고, 과업의 목표와 수행 방법이 불명확하며, 리더의 공식 권한도 약하다. 세 요인이 모두 불리하여 **상황의 유리성이 가장 낮다**. 이때는 과업지향적 리더십으로 목표와 작업 방법을 명확히 하여 과업 수행을 이끄는 것이 효과적이다.

③ X: 구성원과의 관계가 좋고 과업구조가 높으며 직위권력도 강하므로, 리더에게 가장 유리한 상황이다. 구성원의 협력과 과업 수행 조건이 갖추어져 있으므로, 이를 바탕으로 성과 달성에 집중하는 **과업지향적 리더십**으로 고쳐야 한다.

④ X: 직위권력은 약하지만 구성원과의 관계가 좋고 과업구조가 높으므로, 여전히 리더에게 유리한 상황에 해당한다. **직위권력이 약하다는 이유만으로 관계지향적 리더십이 적합해지는 것은 아니다**. 이 조건에서도 과업지향적 리더십이 효과적이다.

NoteBase

문 17. 「의료법」상 진단서 등에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 조산사는 자신이 조산한 것에 대한 사망증명서 교부를 요구받은 때에는 정당한 사유없이 거부하지 못한다.

② 의사는 진료 중이던 환자가 최종 진료 시부터 24시간이 지난 후 사망한 경우에는 다시 진료를 해야만 증명서를 내줄 수 있다.

③ 의사는 자신이 진찰한 자에 대한 진단서 교부를 요구받은 때에는 정당한 사유가 있는 경우에도 거부하지 못한다.

④ 환자를 검안한 치과의사는 「형사소송법」 제222조제1항에 따라 검시를 하는 지방검찰청검사에게 환자의 허락없이 검안서를 교부하지 못한다.

정답 1번

간단한 해설

조산사는 **자신이 조산한 것에 대한 사망증명서**의 교부를 요구받으면 **정당한 사유 없이 거부할 수 없다**. 이 의무는 출생증명서와 사산증명서의 교부에도 적용된다.

선지별 해설

① O: 「의료법」 제17조제4항은 의사·한의사 또는 조산사가 자신이 조산한 것에 대한 출생·사망 또는 사산 증명서의 교부를 요구받으면 정당한 사유 없이 거부하지 못하도록 정한다. 따라서 조산사의 교부 의무는 출생증명서뿐 아니라 **자신이 조산한 것에 대한 사망증명서**에도 적용된다.

② X: 「의료법」 제17조제1항 단서의 기준은 24시간이 아니라 **최종 진료 시부터 48시간 이내의 사망**이다. 진료 중이던 환자가 이 기간 안에 사망하면 다시 진료하지 않아도 진단서나 증명서를 내줄 수 있다. 따라서 24시간이 지났더라도 48시간 이내에 사망한 경우까지 반드시 다시 진료해야 한다는 설명은 잘못이다.

③ X: 「의료법」 제17조제3항은 의사·치과의사 또는 한의사가 자신이 진찰하거나 검안한 자에 대한 진단서·검안서 또는 증명서의 교부를 요구받으면 **정당한 사유 없이 거부하지 못한다**고 정한다. 정당한 사유가 있는 경우에도 거부할 수 없다는 뜻은 아니므로, 선지의 '정당한 사유가 있는 경우에도'를 '정당한 사유 없이'로 고쳐야 한다.

④ X: 「의료법」 제17조제1항은 직접 진찰하거나 검안한 의사·치과의사·한의사가 서류를 교부할 수 있는 대상에 환자 외에도 「형사소송법」 제222조제1항에 따라 검시를 하는 지방검찰청검사를 포함한다. 다만 검사에게 교부할 수 있는 서류는 **검안서에 한한다**. 따라서 직접 검안한 치과의사는 이 요건을 갖춘 검사에게 환자의 허락 없이도 검안서를 교부할 수 있다.

NoteBase

문 18. 다음 설명에 해당하는 기획의 원칙은?

간호관리자가 병원 질관리 시스템 구축을 기획하기 위해 필요한 인원, 물자, 설비, 예산 등 모든 제반 요소를 빠짐없이 사전에 준비하였다.

① 탄력성
② 계층화
③ 포괄성
④ 간결성

정답 3번

간단한 해설

인원·물자·설비·예산 등 실행에 필요한 요소를 **빠짐없이 포함**하여 준비한 것은 기획의 **포괄성**을 보여 준다.

공통 해설

기획의 포괄성은 목표를 실행하는 데 필요한 제반 요소를 계획에 빠짐없이 포함하는 원칙이다. 목표와 수행 방법만 정하고 필요한 자원을 누락하면 실행 단계에서 인력이나 물자, 설비, 예산의 부족으로 차질이 생길 수 있으므로, 계획을 세울 때 이들을 함께 검토해야 한다. 사례에서는 병원 질관리 시스템 구축에 필요한 인원·물자·설비·예산을 모두 사전에 준비하였다. 판단의 기준은 **실행에 필요한 요소를 누락 없이 포함했는가**이며, 이 점에서 포괄성에 해당한다.

NoteBase

문 19. 페이욜(Fayol)이 제시한 행정관리론의 관리원칙이 아닌 것은?

① 규율(discipline)의 원칙

② 공정성(equity)의 원칙

③ 고용안정(stability of tenure of personnel)의 원칙

④ 방향 다양성(diversity of direction)의 원칙

정답 4번

간단한 해설

페이욜은 '방향 다양성'이 아니라 **방향 통일(unity of direction)**의 원칙을 제시하였다. 같은 목표를 향하는 활동은 한 명의 책임자와 하나의 계획 아래 이루어져야 한다.

선지별 해설

① O: 규율의 원칙은 조직 구성원이 **정해진 규칙과 합의를 준수**해야 한다는 것이다. 조직의 질서와 원활한 업무 수행을 위한 페이욜의 관리원칙에 해당한다.

② O: 공정성의 원칙은 관리자가 구성원을 **친절하고 공정하게 대우**해야 한다는 것이다. 공정한 대우를 통해 구성원의 충성심과 헌신을 이끌어 내는 원칙이다.

③ O: 고용안정의 원칙은 구성원이 업무에 적응하고 능력을 발휘할 수 있도록 **안정적으로 근무할 기회**를 보장해야 한다는 것이다. 잦은 인력 교체는 숙련의 축적과 조직의 효율성을 저해한다.

④ X: 페이욜이 제시한 것은 방향 다양성이 아니라 **방향 통일의 원칙**이다. 같은 목표를 지닌 활동은 한 명의 책임자와 하나의 계획 아래 조정하여 조직의 노력이 서로 다른 방향으로 흩어지지 않도록 해야 한다.

NoteBase

문 20. 전단적 의료(unauthorized medical care)가 발생하지 않도록 의료인이 준수해야 할 의무는?

① 비밀누설금지 의무

② 결과예견 의무

③ 결과회피 의무

④ 설명과 동의 의무

정답 4번

간단한 해설

전단적 의료는 환자의 유효한 동의 없이 의료인이 일방적으로 시행하는 의료이다. 이를 방지하려면 치료에 관해 충분히 설명하고 환자가 스스로 결정하도록 하는 **설명과 동의 의무**를 준수해야 한다.

공통 해설

전단적 의료에서 문제되는 것은 환자가 의료행위를 받을지 스스로 결정할 기회를 보장받았는가이다. 따라서 의료인은 원칙적으로 의료행위 전에 필요성·방법·예상되는 위험 등을 충분히 설명하고, 이를 이해한 환자의 동의를 받아야 한다. 이것이 **설명과 동의 의무**이며, 환자의 자기결정권을 보장하는 데 목적이 있다.

의료행위를 기술적으로 적절하게 수행하고 환자 정보를 보호했더라도, 그것만으로 환자가 그 의료행위에 동의했다고 볼 수는 없다. 전단적 의료를 막는 직접적인 기준은 **충분한 설명에 기초한 환자의 동의**를 얻었는지 여부이다.

NoteBase