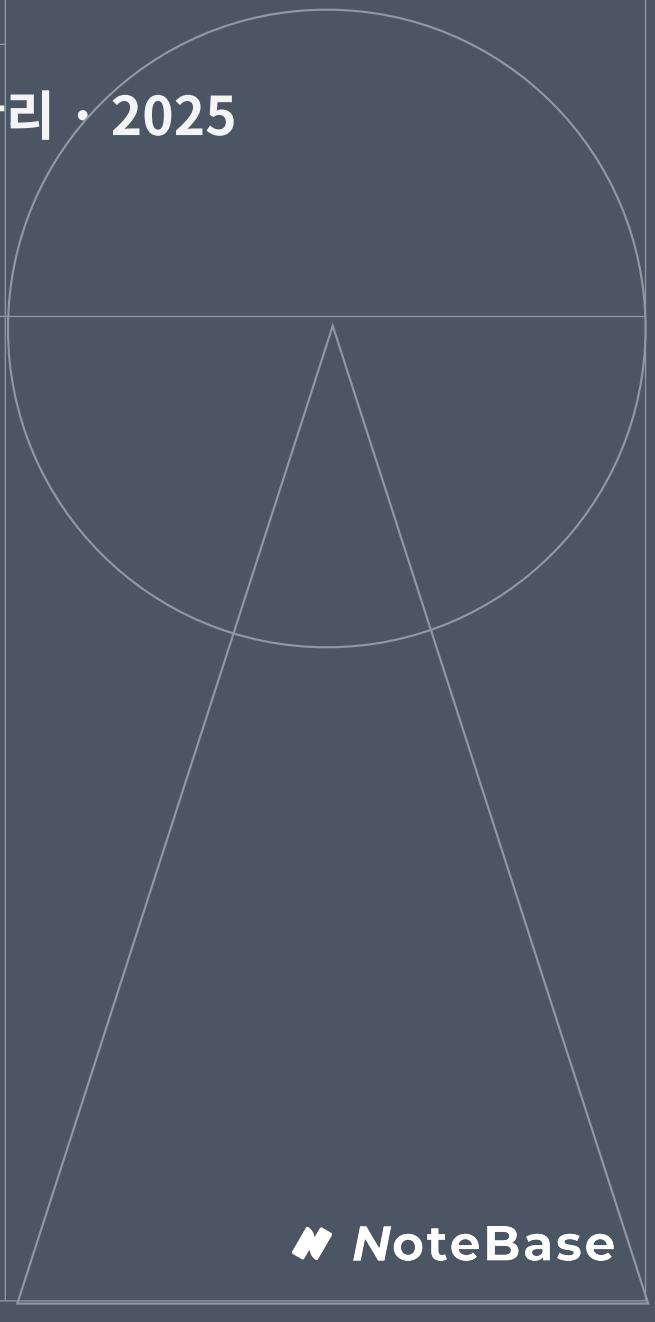
기출OX 해설집

공무원/지방직/9급 · 간호관리 · 2025



NoteBase

기출OX 해설집

공무원/지방직/9급 · 간호관리 · 2025

공무원/지방직/9급 · 간호관리 · 2025

문 1. 다음에서 설명하는 서비스의 특성은?

서비스는 제공하는 사람에 따라 서비스의 질이 달라질 수 있으므로 표준화 작업이 필요하다.

① 소멸성
② 무형성
③ 이질성
④ 비분리성

정답 3번

간단한 해설

제공자에 따라 서비스의 질이 달라지는 특성이 **이질성**이다. 표준화는 이러한 질의 편차를 줄이기 위한 방법이다.

핵심 풀이

이질성은 같은 종류의 서비스라도 제공자의 지식·기술·태도 등에 따라 질이 달라질 수 있다는 특성이다. 지문의 **'제공하는 사람에 따라 서비스의 질이 달라질 수 있다'**가 이를 가리킨다. 업무 절차와 수행 기준을 표준화하면 제공자마다 달라지는 수행 방식과 질의 편차를 줄일 수 있다.

비분리성은 서비스의 **생산과 소비가 동시에 이루어지는** 특성이다. 서비스를 제공하는 사람의 참여가 중요하다는 점에서 혼동할 수 있지만, 지문은 생산과 소비의 관계가 아니라 제공자에 따른 질의 차이를 설명한다.

NoteBase

문 2. 간호기록 작성에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 간호처치를 수행하기 전에 기록한다.

② 공인되지 않은 약어를 사용하여 기록한다.

③ 다른 간호사가 수행한 것을 대신 기록하지 않는다.

④ 환자의 주관적 호소를 제외하고 객관적 사실만 기록한다.

정답 3번

간단한 해설

간호기록은 실제로 제공한 간호와 관찰한 내용을 확인할 수 있어야 하므로 **직접 수행한 간호사가 기록**하는 것이 원칙이다. 다른 간호사가 한 처치를 자신이 수행한 것처럼 대신 기록하면 수행자와 기록의 책임이 불분명해진다.

선지별 해설

① X: 간호처치는 **실제로 수행한 후 가능한 한 즉시** 기록한다. 수행 전에 미리 기록하면 계획이 바뀌거나 처치가 시행되지 않았을 때 실제 간호와 기록이 달라질 수 있다. 수행한 내용과 그에 따른 환자의 반응을 확인하여 기록해야 한다.

② X: 약어는 **기관에서 승인한 표준 약어**를 사용해야 한다. 공인되지 않은 약어는 사람마다 다르게 해석하여 의사소통 오류를 일으킬 수 있으므로, 승인된 약어가 없으면 용어를 풀어서 명확하게 기록한다.

③ O: 간호기록은 **직접 수행하거나 관찰한 간호사가 작성**하는 것이 원칙이다. 다른 간호사가 수행한 처치를 대신 기록하지 않아야 실제 수행자와 기록자의 책임이 명확해지고, 수행 내용과 환자 반응을 정확하게 남길 수 있다.

④ X: 객관적 사실뿐 아니라 **환자의 주관적 호소도 기록**해야 한다. 통증이나 오심처럼 환자만 느끼는 증상도 간호에 필요한 자료이다. 예를 들어 '환자가 배가 아프다고 말함'처럼 환자의 진술임을 분명히 기록하며, 간호사의 근거 없는 추측이나 개인적 평가와 구별한다.

NoteBase

문 3. 다음에서 설명하는 환자안전 접근방법은?

환자 안전사고의 가시적 오류와 잠재적 오류를 규명하기 위해 사고 발생 후 후향적으로 조사한다.

① 균형성과표(BSC)
② 6시그마(6sigma)
③ 근본원인분석(RCA)
④ 오류유형과 영향분석(FMEA)

정답 3번

간단한 해설

이미 발생한 환자안전사고를 **후향적으로 조사**하여 눈에 드러난 오류와 그 배경의 잠재적 원인을 찾는 방법은 **근본원인분석(RCA)**이다.

핵심 풀이

근본원인분석(RCA): 사고 발생 뒤 경과를 거슬러 살펴보면서 무엇이 일어났고 왜 일어났는지 분석한다. 현장에서 드러난 가시적 오류뿐 아니라 업무 절차·의사소통·조직체계 등에 숨어 있던 잠재적 오류까지 찾아 재발 방지에 활용한다. 따라서 제시문의 **'사고 발생 후 후향적으로 조사'**한다는 설명이 근본원인분석을 가리킨다.

오류유형과 영향분석(FMEA)과의 구분: FMEA는 업무 과정에서 발생할 수 있는 오류유형과 그 영향을 **사고가 발생하기 전에 전향적으로 분석**하여 위험을 줄이는 방법이다. 이미 발생한 사고의 원인을 추적하는 RCA와 분석의 출발점이 다르다.

NoteBase

문 4. 다음에 해당하는 동기부여 이론은?

◯ 자신이 받은 보상이 비교 대상보다 과다하다고 지각하여 더 많은 업무를 맡으려고 한다.
◯ 자신이 받은 보상이 비교 대상보다 과소하다고 지각하여 추가적인 보상 기회를 찾는다.

① 브룸(Vroom)의 기대이론
② 아담스(Adams)의 공정성이론
③ 로크(Locke)의 목표설정이론
④ 맥클리랜드(McClelland)의 성취동기이론

정답 2번

간단한 해설

자신의 보상을 **다른 사람과 비교해 불공정하다고 지각**하고, 업무량이나 보상을 바꾸어 그 불균형을 줄이려는 행동은 아담스의 공정성이론으로 설명한다. 과다 보상에는 투입을 늘리고, 과소 보상에는 보상을 늘리는 방식으로 공정성을 회복하려는 것이다.

핵심 풀이

아담스의 공정성이론은 자신이 들인 노력·시간·능력 등의 '투입'에 비해 임금·인정 등의 '보상'이 공정한지를 타인과 비교한다고 본다. 핵심은 보상의 절대적인 크기가 아니라 **자신과 비교 대상의 투입 대비 보상 비율**이다. 불공정하다고 느끼면 이 불균형을 줄이려는 동기가 생긴다.

과다 보상: 자신이 투입한 것에 비해 비교 대상보다 보상을 많이 받는다고 느끼는 경우이다. 제시문의 '더 많은 업무를 맡으려고 한다'는 보상에 맞추어 **자신의 투입을 늘리는** 방식으로 불균형을 줄이려는 행동이다.

과소 보상: 자신이 투입한 것에 비해 비교 대상보다 보상을 적게 받는다고 느끼는 경우이다. 제시문의 '추가적인 보상 기회를 찾는다'는 **자신의 보상을 늘리는** 방식으로 불균형을 줄이려는 행동이다. 두 행동 모두 지각된 불공정성을 해소하려는 것이므로 공정성이론에 해당한다.

브룸의 기대이론과의 구분: 기대이론은 노력하면 성과를 낼 수 있는지, 성과가 보상으로 이어지는지, 그 보상을 얼마나 원하는지에 따라 동기가 달라진다고 본다. 이 문항의 결정적 단서는 보상을 기대한다는 사실보다 **비교 대상과의 불공정성을 줄이려는 행동**이다.

NoteBase

문 5. 직무수행평가 시 피평가자의 우수한 요소에 영향을 받아 다른 요소도 높게 평가하는 오류는?

① 혼 효과(horn effect)

② 후광 효과(halo effect)

③ 근접 착오(recency error)

④ 중심화 경향(central tendency)

정답 2번

간단한 해설

한 가지 우수한 특성에서 받은 긍정적 인상이 다른 평가 항목까지 번져 높게 평가하는 것은 **후광 효과**이다. 각 항목의 실제 수행 수준보다 특정 장점이 평가 전반에 영향을 준다.

개념 구분

후광 효과(halo effect): 피평가자의 **한 가지 우수한 특성을 다른 요소의 평가로 확대**하는 오류이다. 문항의 '우수한 요소에 영향을 받아 다른 요소도 높게 평가'한다는 설명이 이에 해당한다. 예를 들어 업무 지식이 뛰어나다는 이유만으로, 별도의 근거 없이 의사소통 능력까지 높게 평가하는 경우이다. 평가 항목별 수행을 독립적으로 판단하지 못한 것이다.

혼 효과(horn effect): 한 가지 부정적인 특성이나 부족한 점에 영향을 받아 **다른 요소도 낮게 평가**하는 오류이다. 특정 특성의 인상이 다른 항목으로 번진다는 점은 후광 효과와 같지만, 평가가 부정적인 방향으로 치우친다는 점에서 문항과 구별된다.

NoteBase

문 6. 다음을 포함하는 인적자원관리 활동은?

◯ 간호인력 산정
◯ 인력 모집 및 선발
◯ 인력 배치

① 직무관리
② 확보관리
③ 개발관리
④ 유지관리

정답 2번

간단한 해설

필요한 간호인력의 수를 정하고, 적합한 사람을 모집·선발하여 배치하는 활동은 **확보관리**에 해당한다. 조직이 필요로 하는 인력을 갖추는 과정이라는 점이 공통된다.

핵심 풀이

확보관리는 조직의 업무 수행에 필요한 **적정한 수와 자격의 인력을 확보하여 배치**하는 활동이다. 제시된 세 활동은 필요한 인력을 계획하고 실제 업무에 투입하는 과정에 해당한다.

간호인력 산정: 간호업무량 등을 바탕으로 필요한 간호인력의 수를 정한다. 이는 인력을 얼마나 확보해야 하는지 결정하는 기초가 된다.

인력 모집 및 선발: 모집은 지원자를 모으는 활동이고, 선발은 지원자 중 직무 수행에 적합한 사람을 고르는 활동이다. 필요한 인력을 조직에 충원하는 과정이다.

인력 배치: 확보한 인력의 능력과 직무의 요구를 고려하여 알맞은 부서나 직위에 배정한다. 단순히 채용하는 데 그치지 않고 필요한 곳에서 일하도록 배치하는 것까지 확보관리에 포함된다.

직무관리는 **업무의 내용과 요구되는 자격**을 분석하고 직무를 설계·평가하는 데 초점을 둔다. 개발관리는 교육·훈련 등을 통한 구성원의 능력 향상, 유지관리는 근무환경·복지 등을 통한 재직 인력의 유지에 초점을 둔다. 따라서 제시된 활동을 묶는 기준은 업무 자체의 분석이나 재직자의 능력 향상·유지가 아니라 필요한 인력의 확보이다.

NoteBase

문 7. 관리이론 중 인간관계론에 대한 내용으로 옳은 것은?

① 행동과 의사결정에 대한 규칙과 절차를 문서화한다.

② 구성원의 생산성에 비례하여 보수를 지급한다.

③ 자원은 변환과정을 통해 제품 및 서비스로 산출된다.

④ 구성원에 대한 관리자의 관심이 생산성을 높인다.

정답 4번

간단한 해설

인간관계론은 구성원의 감정과 사회적 욕구가 작업 성과에 영향을 준다고 본다. 관리자의 **관심과 인정**은 구성원의 소속감과 근로 의욕을 높여 생산성 향상으로 이어질 수 있다.

개념 구분

④ O: 인간관계론: 구성원을 감정과 사회적 욕구를 지닌 존재로 보고, 인간관계와 집단의 분위기가 생산성에 영향을 준다고 설명한다. 관리자가 구성원에게 관심을 보이고 존중하면 자신이 인정받는다는 느낌과 소속감이 커져 일하려는 의욕이 높아질 수 있다. 선지의 '관리자의 관심이 생산성을 높인다'는 이러한 **사회적·심리적 요인**을 강조한 설명이다.

② X: 과학적 관리론과의 구분: 생산성에 비례한 보수 지급은 **경제적 보상**으로 작업 의욕을 높이려는 접근이다. 인간관계론이 관심과 인정 같은 사회적·심리적 요인을 강조하는 것과 구별된다.

① X: 관료제론과의 구분: 규칙과 절차의 문서화는 **공식적인 규정과 절차**에 따라 업무를 일관되게 처리하려는 관료제의 특성이다. 구성원과 관리자 사이의 정서적 관계를 설명한 내용은 아니다.

③ X: 체계이론과의 구분: 자원이 변환과정을 거쳐 제품이나 서비스가 되는 것은 조직을 **투입 → 변환 → 산출**의 체계로 파악한 설명이다. 인간관계보다 조직의 자원 처리 과정에 초점을 둔다.

NoteBase

문 8. 생명의료윤리 원칙에 대한 개념 설명으로 옳지 않은 것은?

① 자율성 존중의 원칙 - 환자가 자신의 생각에 따라 선택하고 행동할 권리를 존중한다.

② 악행금지의 원칙 - 의도적으로 해를 입히는 것과 해를 입히는 위험을 초래하는 것을 금한다.

③ 선행의 원칙 - 해악을 제거하고 적극적으로 선을 실행한다.

④ 정의의 원칙 - 환자에게 성실하게 간호를 제공하겠다는 약속을 이행한다.

정답 4번

간단한 해설

④의 '약속을 이행한다'는 설명은 **성실의 규칙**에 해당한다. 정의의 원칙은 간호와 의료자원의 혜택 및 부담을 **공정하게 배분**하는 것이다.

선지별 해설

① O: 자율성 존중의 원칙은 환자를 스스로 결정할 수 있는 주체로 인정하고 **자발적인 선택을 존중**하는 것이다. 환자가 충분한 정보를 이해한 뒤 자신의 가치관에 따라 간호나 치료에 관한 결정을 내릴 수 있도록 돕는 것이 이에 해당한다.

② O: 악행금지의 원칙은 환자에게 **해를 가하지 않아야 한다**는 의무이다. 의도적인 위해뿐 아니라 부주의로 해를 입히거나 불필요한 위험을 초래하는 일도 피해야 한다. 간호 수행 전 환자와 약물을 확인하여 투약 오류를 막는 것이 그 예이다.

③ O: 선행의 원칙은 해악을 예방하거나 제거하고 환자의 이익과 안녕을 **적극적으로 증진**하는 것이다.
악행금지가 해를 가하지 않는 데 초점을 둔다면, 선행은 통증을 완화하는 간호처럼 환자에게 도움이 되는 행동을 실천하도록 요구한다.

④ X: 환자에게 성실하게 간호를 제공하겠다는 약속을 지키는 것은 **성실의 규칙**이다. 정의의 원칙은 대상자를 공정하게 대우하고, 한정된 의료자원이나 간호서비스의 혜택과 부담을 정당한 기준에 따라 배분하는 것이다.
예를 들어 개인적 친분보다 환자의 간호 필요도와 긴급성에 따라 간호의 우선순위를 정하는 것은 정의의 원칙과 관련된다.

NoteBase

문 9. 간호단위 환경관리에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 입원실은 300럭스(lux) 이상의 조도를 유지한다.

② 다인실에는 사생활 보호를 위해 커튼이나 칸막이를 설치한다.

③ 격리실은 전실을 두어 이중문을 설치하고 항상 양압을 유지한다.

④ 간호사실은 원활한 업무를 위해 70데시벨(decibel) 정도가 적절하다.

정답 2번

간단한 해설

다인실에서는 다른 환자나 방문객에게 신체가 노출되기 쉬우므로 **커튼이나 칸막이**를 설치하여 사생활을 보호한다. 특히 진찰·처치·옷 갈아입기 중에는 가림막을 활용하여 불필요한 노출을 줄인다.

선지별 해설

① X: 일반 입원실은 환자의 휴식과 안정을 고려하여 보통 **100~200 lux 정도**의 조도를 유지한다. 처치나 관찰에 더 밝은 빛이 필요하면 국소조명을 활용한다. 입원실 전체를 일률적으로 300 lux 이상으로 유지한다는 설명은 적절하지 않다.

② O: 여러 환자가 함께 사용하는 다인실에서는 진찰이나 처치 중 신체가 다른 사람에게 노출될 수 있다. **커튼이나 칸막이로 시선을 차단**하면 불필요한 신체 노출을 줄이고 환자의 사생활과 존엄성을 보호할 수 있다.

③ X: 격리실의 압력은 격리 목적에 따라 달라지므로 항상 양압을 유지하는 것은 아니다. 공기매개 감염 환자의 격리실은 **음압**을 유지하여 공기가 복도에서 병실 안으로 흐르게 하고, 병원체가 외부로 퍼지는 것을 막는다. 반면 면역저하 환자를 외부 병원체로부터 보호하는 보호격리실은 **양압**을 이용한다. 전실과 이중문은 출입할 때 압력 차이를 유지하는 데 도움이 된다.

④ X: 간호사실은 집중과 정확한 의사소통이 필요한 공간으로, 소음을 **40 dB 이하**로 유지하는 것이 바람직하다. 70 dB 정도의 소음은 업무에 적절한 수준이 아니며, 집중력과 업무능률을 떨어뜨리고 주변 환자의 안정을 방해할 수 있으므로 줄여야 한다.

NoteBase

문 10. 다음 중 집단의사결정에 비해 개인의사결정이 효과적인 경우만을 모두 고르면?

ㄱ. 신속한 의사결정을 해야 하는 경우
ㄴ. 의사결정의 수용성이 중요한 경우
ㄷ. 다양한 지식을 활용해야 하는 경우
ㄹ. 의사결정의 명료한 책임소재가 필요한 경우

① ㄱ, ㄷ
② ㄱ, ㄹ
③ ㄴ, ㄷ
④ ㄴ, ㄹ

정답 2번

간단한 해설

개인의사결정은 여러 사람의 의견을 조정할 필요가 없어 **신속한 결정**에 유리하고, 결정한 사람이 분명하여 **책임소재가 명확**하다.

보기별 해설

ㄱ. O: 개인의사결정은 한 사람이 판단하고 결정하므로 회의나 구성원 간 의견 조정에 드는 시간을 줄일 수 있다. 따라서 **신속한 의사결정**이 필요한 경우에 효과적이다.

ㄴ. X: 의사결정의 수용성이 중요할 때는 **집단의사결정**이 유리하다. 구성원들이 결정 과정에 참여하면 결정의 이유를 이해하고 자신의 의견이 반영되었다고 느껴, 그 결과를 받아들이고 실행하려는 의지가 높아질 수 있다.

ㄷ. X: 다양한 지식을 활용해야 할 때는 **집단의사결정**이 유리하다. 여러 구성원의 경험과 전문지식을 모으면 개인이 가진 정보의 한계를 보완하고 다양한 대안을 검토할 수 있다.

ㄹ. O: 개인의사결정은 결정 주체가 한 사람이므로 **결정에 대한 책임소재가 명확**하다. 집단의사결정은 여러 사람이 결정에 참여하므로 책임이 분산될 수 있다.

개인의사결정이 효과적인 경우는 ㄱ과 ㄹ이며, ②의 조합에 해당한다.

NoteBase

문 11. 카츠(Katz)의 관리기술에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 인간적 기술은 구성원의 업무 수행과 관련된 지식·방법·장비 등을 사용하는 능력이다.

② 실무적 기술은 상위 관리계층으로 올라갈수록 요구도가 높아진다.

③ 개념적 기술은 조직을 전체로 보고 구성원의 활동을 조직 목표와 연결하여 이해하는 능력이다.

④ 실무적 기술은 구성원과 함께 일할 수 있는 인간관계 능력이다.

정답 3번

간단한 해설

개념적 기술은 조직의 각 부분이 서로 어떻게 연결되는지 파악하고, 구성원의 활동을 조직 전체의 목표와 관련지어 이해하는 능력이다. 개별 업무를 수행하는 방법보다 조직 전체의 관계와 방향을 보는 데 초점을 둔다.

선지별 해설

① X: 업무 수행에 필요한 지식·방법·장비 등을 사용하는 능력은 **실무적 기술**이다. 인간적 기술은 사람을 이해하고 다른 구성원과 협력하여 일하는 능력으로, 업무 자체를 수행하는 전문적 능력과 구별된다.

② X: 실무적 기술은 구체적인 업무 수행을 직접 지도하고 문제를 해결해야 하는 **하위 관리계층에서 상대적으로 더 중요하다**. 상위 관리계층으로 올라갈수록 개별 업무의 기술보다 조직 전체의 방향과 부서 간 관계를 파악하는 개념적 기술의 중요성이 커진다.

③ O: 개념적 기술은 **조직을 하나의 전체로 파악**하고, 각 부분의 상호의존 관계와 구성원의 활동이 조직 목표에 어떻게 기여하는지 이해하는 능력이다. 한 부서의 결정이 다른 부서와 조직 전체에 미치는 영향을 판단하는 것이 이에 해당한다.

④ X: 구성원과 함께 일할 수 있는 인간관계 능력은 **인간적 기술**이다. 의사소통하고 갈등을 조정하며 협력을 이끌어 내는 능력이 여기에 포함된다. 실무적 기술은 특정 업무에 필요한 지식과 방법을 활용하는 능력이다.

NoteBase

문 12. 다음 중 인력 충원을 위한 내부 모집의 장점은?

① 인력 충원 비용이 절감된다.

② 기관에 대한 홍보 효과가 있다.

③ 조직 내 과도한 경쟁을 예방한다.

④ 유능한 전문가의 영입 가능성이 높아진다.

정답 1번

간단한 해설

내부 모집은 조직에서 이미 근무하는 직원을 승진·전보 등으로 충원하는 방식이다. 외부 지원자를 모집하고 선발하는 부담이 줄어 **인력 충원 비용을 절감**할 수 있다.

선지별 해설

① O: 내부 모집은 기존 직원을 승진·전보 등으로 빈자리에 배치하는 방식이다. 직원의 경력과 업무능력에 관한 자료를 활용할 수 있고 외부 채용 광고나 지원자 모집에 드는 비용이 적어 **충원 비용이 절감**된다.

② X: 기관에 대한 홍보 효과는 주로 **외부 모집의 장점**이다. 외부에 채용 공고를 내고 지원자를 모집하는 과정에서 기관의 존재와 활동을 알릴 수 있다. 내부 직원만을 대상으로 하는 모집은 이러한 대외 홍보 효과가 제한적이다.

③ X: 내부 모집은 승진 기회를 제공하여 동기를 높일 수 있지만, 한정된 자리를 놓고 직원들이 경쟁하면서 **과도한 경쟁이나 갈등이 발생할 수 있다**. 따라서 과도한 경쟁을 예방한다는 것은 내부 모집의 일반적인 장점으로 볼 수 없다.

④ X: 조직 밖의 유능한 전문가를 새로 영입할 가능성을 높이는 것은 **외부 모집의 장점**이다. 외부 모집은 후보자의 범위를 조직 밖으로 넓힐 수 있지만, 내부 모집은 기존 직원으로 대상이 제한되므로 새로운 전문인력 확보에 한계가 있다.

NoteBase

문 13. 재무상태표(대차대조표)에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 기업 재무구조의 건전성을 알 수 있다.

② 기본 요소는 수익, 비용, 당기순이익 등이다.

③ 일정 기간 기업활동을 통해 얻어진 손익을 나타낸다.

④ 현금의 유입과 유출을 영업·투자·재무 활동으로 표시한다.

정답 1번

간단한 해설

재무상태표는 **일정 시점의 자산·부채·자본**을 보여 준다. 보유 자산과 부채, 자기자본의 구성을 통해 기업 재무구조의 건전성을 판단할 수 있다.

선지별 해설

① O: 재무상태표는 일정 시점에 기업이 보유한 자산과 이를 조달한 원천인 부채·자본을 나타낸다. 자산에 비해 부채가 얼마나 되는지, 자기자본이 얼마나 확보되어 있는지 등을 살펴 **재무구조의 건전성**을 평가할 수 있다.

② X: 수익·비용·당기순이익은 **손익계산서**에 제시되는 항목이다. 재무상태표의 기본 요소는 자산·부채·자본이며, 자산은 부채와 자본의 합계와 같다.

③ X: 일정 기간 기업활동으로 발생한 손익을 나타내는 것은 손익계산서이다. 재무상태표는 기간 중의 경영성과가 아니라 **일정 시점의 재무상태**를 보여 준다.

④ X: 현금의 유입과 유출을 영업·투자·재무 활동으로 구분하여 표시하는 것은 **현금흐름표**이다. 재무상태표에는 일정 시점의 현금 보유액이 자산으로 포함되지만, 기간 중 현금의 흐름을 활동별로 제시하지는 않는다.

NoteBase

문 14. 다음 사례에 나타난 의사소통 네트워크 유형은?

◯ 간호부는 '환자경험평가'에 대비하여 각 병동 파트장이 참여하는 팀을 구성하였다.
◯ 팀원 모두가 자유롭게 정보를 교환하고 의사소통하고 있다.

① Y형
② 사슬형
③ 수레바퀴형
④ 완전연결형

정답 4번

간단한 해설

팀원 모두가 특정 중개자를 거치지 않고 서로 자유롭게 정보를 주고받는 구조는 **완전연결형**이다. 각 병동 파트장이 참여한다는 사실보다 구성원 간 의사소통 방식이 유형을 결정한다.

핵심 풀이

완전연결형의 적용: 완전연결형은 모든 구성원이 다른 구성원과 직접 의사소통할 수 있는 네트워크이다. 사례의 결정적 단서는 **'팀원 모두가 자유롭게 정보를 교환하고 의사소통한다'**는 점이다. 이는 특정 구성원에게 정보 전달이 집중되지 않고 구성원 상호 간에 의사소통 경로가 열려 있는 완전연결형의 특성에 해당한다.

다른 유형과의 구분: 수레바퀴형은 **중심 인물을 거쳐** 나머지 구성원 사이에 정보가 전달된다. 사슬형은 정해진 연결 순서를 따라, Y형은 Y자 모양의 제한된 연결 경로를 따라 정보가 전달되므로 모든 구성원이 서로 직접 소통하는 완전연결형과 구별된다.

NoteBase

문 15. 간호단위 물품관리에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 멸균물품은 선입선출이 가능하도록 정리한다.

② 재고관리 시 품목별 수량 확인을 생략한다.

③ 리넨의 1일 정수량은 사용량의 3배 이상으로 한다.

④ 유효기간이 경과하지 않았어도 사용하지 않는 물품은 폐기한다.

정답 1번

간단한 해설

멸균물품은 **먼저 들어온 물품을 먼저 사용하는 선입선출**이 가능하도록 정리한다. 오래 보관된 물품이 뒤에 남아 유효기간을 넘기는 일을 줄이기 위해서이다.

선지별 해설

① O: 선입선출은 먼저 입고된 물품부터 사용하는 방식이다. 멸균물품은 **먼저 들어온 물품을 꺼내기 쉬운 위치**에 두고 멸균일과 유효기간을 확인하여, 오래된 물품이 계속 보관되다가 사용기한을 넘기지 않도록 한다.

② X: 재고관리에서는 **품목별 실제 수량을 확인**하여 기록된 수량 및 필요한 기준량과 비교해야 한다. 수량 확인을 생략하면 부족이나 과잉 재고를 파악하기 어렵고, 적절한 청구·보충도 할 수 없다.

③ X: 리넨의 1일 정수량을 사용량의 3배 이상으로 일률적으로 정하지 않는다. 정수량은 간호단위에 갖추도록 정한 기준 수량으로, **환자 수와 실제 사용량, 공급·세탁 주기**를 고려하여 필요한 양과 여유분을 확보한다. 매일 보충하는 경우에는 다음 보충 시점까지 필요한 1일 예상 사용량에 사용량 변동이나 공급 지연에 대비한 여유분을 더해 비치 기준을 정한다. 즉, 공급 주기가 짧고 안정적이면 더 적은 여유분으로도 운영할 수 있으므로, 1일 비치량의 최솟값을 사용량의 3배로 고정하는 것은 적절하지 않다. 필요 이상으로 쌓아 두면 보관 공간과 비용이 낭비되므로 적정량을 유지해야 한다.

④ X: 유효기간이 남아 있고 안전하게 사용할 수 있는 물품은 현재 사용하지 않는다는 이유만으로 폐기하지 않는다. 해당 간호단위에서 필요하지 않다면 **반납하거나 필요한 다른 부서로 재배치**하여 활용한다. 유효기간 경과나 오염·손상 등으로 사용할 수 없는 경우에는 정해진 절차에 따라 처리한다.

NoteBase

문 16. 다음 중 환자 안전사고의 예방 및 감소 방안에 해당하는 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 사건보고 및 의사소통체계를 마련한다.
ㄴ. 간호실무표준을 기초로 최선의 간호를 수행한다.
ㄷ. 기관의 정책, 규정, 지침 등을 정기적으로 숙지한다.

① ㄱ, ㄴ
② ㄱ, ㄷ
③ ㄴ, ㄷ
④ ㄱ, ㄴ, ㄷ

정답 4번

간단한 해설

환자 안전사고를 줄이려면 **사건을 보고하고 정보를 공유하는 체계**와 **일관된 안전 기준에 따른 실무**가 함께 필요하다. 사고 원인을 개선하는 활동뿐 아니라 간호실무표준과 기관의 지침을 숙지하고 적용하는 활동도 예방에 해당한다.

보기별 해설

ㄱ. O: 사건보고체계는 사고와 위험 요인을 파악하고 원인을 분석하여 **같은 사고의 재발을 막는 개선 활동**으로 이어지게 한다. 의사소통체계는 환자 상태와 위험 정보를 관련 의료진에게 정확히 전달하여 정보 누락이나 전달 오류로 인한 사고를 줄인다.

ㄴ. O: 간호실무표준은 간호사가 수행해야 할 간호의 기준이다. 이를 기초로 간호하면 개인의 경험이나 임의적 판단에 따른 수행의 차이를 줄이고, **필요한 간호를 일관되게 수행**하여 누락과 오류를 예방할 수 있다.

ㄷ. O: 기관의 정책·규정·지침은 해당 기관에서 업무를 안전하게 수행하기 위한 절차와 기준을 제시한다. 이를 **정기적으로 숙지**하면 변경된 절차를 놓치거나 기준을 잘못 적용하여 발생하는 사고를 예방할 수 있다.

ㄱ, ㄴ, ㄷ은 모두 환자 안전사고의 예방 및 감소 방안에 해당하므로, 세 보기를 모두 포함하는 ④와 연결된다.

NoteBase

문 17. 영기준 예산제(zero-based budgeting)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 전년도 예산에 근거하지 않고 새롭게 예산을 책정한다.

② 비용과 성과를 연계함으로써 예산 낭비를 줄일 수 있다.

③ 물가상승률 등 전년 대비 증감률을 반영하여 예산을 책정한다.

④ 기존 사업의 타당성을 재평가하므로 시간이 걸리고 복잡하다.

정답 3번

간단한 해설

전년도 예산에 물가상승률 등 일정한 증감률을 적용하는 방식은 **점증적 예산제**의 특징이다. 영기준 예산제는 기존 사업도 **영점에서 필요성과 비용·성과를 재검토**하여 예산을 편성한다.

선지별 해설

① O: 영기준 예산제는 전년도 예산을 당연히 유지해야 할 기준으로 삼지 않고, 모든 사업의 필요성과 소요 비용을 새로 검토한다. 기존 사업도 **처음 예산을 요구하는 것처럼 정당성을 입증**해야 한다.

② O: 사업에 필요한 비용과 그로부터 기대되는 성과를 함께 검토하여 사업 간 우선순위를 정한다. 따라서 **성과에 비해 비용이 큰 사업이나 불필요한 지출**을 줄이고 자원을 더 필요한 곳에 배분할 수 있다.

③ X: 전년도 예산에 물가상승률 등 증감률을 적용하여 예산을 정하는 것은 **점증적 예산제**의 특징이다. 영기준 예산제는 전년도 금액의 증감만 검토하는 대신, 기존 사업과 신규 사업의 필요성·비용·성과를 영점에서 재평가하여 예산을 책정한다.

④ O: 기존 사업도 계속 시행할 가치가 있는지 다시 평가하고, 비용과 성과를 분석하여 다른 사업과 우선순위를 비교해야 한다. 이처럼 **모든 사업을 재검토**하는 데 많은 자료와 분석이 필요하므로 예산 편성에 시간이 걸리고 절차가 복잡하다.

NoteBase

문 18. 의료법령상 간호·간병통합서비스를 제공할 수 있는 의료기관이 아닌 것은?

① 치과병원
② 한방병원
③ 요양병원
④ 종합병원

정답 3번

①

간호·간병통합서비스를 제공할 수 있는 의료기관의 종류는 병원·치과병원·한방병원·종합병원이므로, **치과병원은 제공 대상에 포함된다**.

의료법 시행규칙 제1조의4 제2항
의료법 시행규칙 제1조의4(간호 · 간병통합서비스의 제공 환자 및 제공 기관)
② 법 제4조의2제2항에서 "보건복지부령으로 정하는 병원급 의료기관"이란 병원, 치과병원, 한방병원 및 종합병원을 말한다.

②

간호·간병통합서비스를 제공할 수 있는 의료기관의 종류는 병원·치과병원·한방병원·종합병원이므로, **한방병원은 제공 대상에 포함된다**.

의료법 시행규칙 제1조의4 제2항
의료법 시행규칙 제1조의4(간호 · 간병통합서비스의 제공 환자 및 제공 기관)
② 법 제4조의2제2항에서 "보건복지부령으로 정하는 병원급 의료기관"이란 병원, 치과병원, 한방병원 및 종합병원을 말한다.

③

간호·간병통합서비스를 제공할 수 있는 의료기관의 종류는 병원·치과병원·한방병원·종합병원이며, **요양병원은 포함되지 않는다**.

의료법 시행규칙 제1조의4 제2항
의료법 시행규칙 제1조의4(간호 · 간병통합서비스의 제공 환자 및 제공 기관)
② 법 제4조의2제2항에서 "보건복지부령으로 정하는 병원급 의료기관"이란 병원, 치과병원, 한방병원 및 종합병원을 말한다.

NoteBase

④

간호·간병통합서비스를 제공할 수 있는 의료기관의 종류는 병원·치과병원·한방병원·종합병원이므로, **종합병원은 제공 대상에 포함된다**.

의료법 시행규칙 제1조의4 제2항
의료법 시행규칙 제1조의4(간호 · 간병통합서비스의 제공 환자 및 제공 기관)
② 법 제4조의2제2항에서 "보건복지부령으로 정하는 병원급 의료기관"이란 병원, 치과병원, 한방병원 및 종합병원을 말한다.

NoteBase

문 19. 다음에서 설명하는 데밍(Deming)의 PDCA 단계는?

문제를 규명하고 개선 가능 분야를 검토한 후 해결 방안을 모색하고 선택한다.

① Plan(계획)
② Do(실행)
③ Check(검증)
④ Act(개선)

정답 1번

간단한 해설

문제를 규명하고 해결 방안을 모색·선택하는 것은 실행에 앞서 **무엇을 어떻게 개선할지 정하는 Plan(계획)** 단계이다.

핵심 풀이

Plan(계획): 개선할 문제를 명확히 하고, 개선 가능 분야를 검토하여 해결 방안을 마련·선택한다. 지문의 '문제를 규명'하고 '해결 방안을 모색하고 선택'한다는 활동은 **실행할 개선안을 정하는 과정**이므로 계획 단계에 해당한다.

Do(실행): 계획에서 선택한 해결 방안을 실제로 시행한다. 지문은 해결 방안을 선택하는 데까지 설명하므로 실행 단계와 구별된다.

Check(검증): 실행 결과를 목표나 계획과 비교하여 개선 효과를 확인한다. 지문에는 실행 후 결과를 평가하는 활동이 제시되지 않았다.

Act(개선): 검증 결과에 따라 효과가 확인된 방법을 표준화하거나 미흡한 부분을 수정하여 다음 개선에 반영한다. 지문의 '개선 가능 분야를 검토'한다는 표현은 **실행 전 개선 대상을 찾는 활동**이므로, 검증 결과에 후속 조치를 하는 Act와 구별된다.

NoteBase

문 20. 피들러(Fiedler)의 상황적합성 이론에 근거할 때, 다음 설명에서 상황 호의성과 효과적인 리더를 바르게 연결한 것은?

◯ 간호관리자와 구성원 간의 관계는 좋다.
◯ 간호업무의 구조화 정도가 높다.
◯ 간호관리자의 직위 권한이 약하다.

① 상황 호의성: 비호의적 상황, 효과적인 리더: 과업지향적 리더
② 상황 호의성: 비호의적 상황, 효과적인 리더: 관계지향적 리더
③ 상황 호의성: 호의적 상황, 효과적인 리더: 과업지향적 리더
④ 상황 호의성: 호의적 상황, 효과적인 리더: 관계지향적 리더

정답 3번

간단한 해설

관리자와 구성원의 관계가 좋고 업무 구조화가 높으면, 직위 권한이 약해도 **호의적 상황**에 해당한다. 피들러 모형에서는 이 조건에 **과업지향적 리더**가 효과적이다.

공통 해설

피들러의 상황적합성 이론은 리더의 성향과 상황의 호의성이 맞을 때 리더십이 효과적이라고 본다. 상황 호의성은 리더가 집단에 통제력과 영향력을 행사하기 쉬운 정도이며, 리더와 구성원 간의 관계, 과업 구조화, 직위 권한을 함께 고려하여 판단한다. 관계가 좋고 과업의 목표와 수행 절차가 명확하며 직위 권한이 강할수록 호의성이 높다.

제시된 조건은 관계가 좋고 과업 구조화가 높으며 직위 권한은 약한 경우로, 여덟 가지 상황 중 제 II 유형에 해당한다. 가장 호의적인 제 I 유형보다 직위 권한은 약하지만, 구성원의 수용과 명확한 업무 구조가 뒷받침되므로 **호의성이 높은 상황**이다. 직위 권한이 약하다는 한 가지 조건만으로 비호의적 상황이라고 판단하지 않는다.

피들러 모형에서 과업지향적 리더는 과업 달성을 우선하며, 상황이 매우 호의적이거나 매우 비호의적일 때 효과적이다. 관계지향적 리더는 대인관계 유지를 우선하며 중간 정도의 호의성을 가진 상황에서 효과적이다. 이 사례는 호의성이 높은 제 II 유형이므로 **과업지향적 리더가 효과적인 조건**에 해당한다.

NoteBase