



Original Article

신규치과위생사의 현실충격 경험에 관한 질적연구: 임상 적응 과정 탐색

문상은

광주여자대학교 치위생학과

Qualitative study on experiences of reality shock of new dental hygienists: exploration of the clinical adaptation process

Sang-Eun Moon

Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University

Corresponding Author: Sang-Eun Moon, Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University, 61 Yeodae-gil, Gwangsan-gu, Gwangju-si, 62396, Korea. Tel: +82-62-950-3840, Fax: +82-62-950-3841, E-mail: mrsone@hanmail.net

ABSTRACT

Objectives: To explore the essence and meaning of reality shock experienced by newly employed dental hygienists in clinical settings and to understand the emotional and environmental factors influencing their adaptation process. **Methods:** In-depth semi-structured interviews were conducted with 11 dental hygienists with less than one year of clinical experience using Colaizzi's phenomenological method. The transcribed data were analyzed by extracting significant statements, formulating meanings, and organizing theme clusters. **Results:** Data analysis identified 168 significant statements, 45 formulated meanings, and 14 subcategories. These were categorized into five central themes: gap between expectation and reality, interpersonal conflicts and psychological withdrawal, imbalance between effort and reward, adaptation process, and journey towards recovery. Participants experienced anxiety, confusion, and psychological withdrawal due to insufficient systematic support, but gradually adapted through social support and self-directed efforts, regaining their professional identity and pride. **Conclusions:** Reality shock was identified, not as simple occupational stress, but as a complex process involving adaptation and formation of professional identity. Therefore, structured onboarding programs, mentoring systems, psychological safety networks, and improvements in reward systems and work environments are essential for the stable adaptation of newly employed dental hygienists.

Key Words: Adaptation, Dental hygienists, Phenomenology, Professional identity, Reality shock

색인: 적응, 치과위생사, 현상학, 전문직 정체성, 현실충격

서론

치과위생사 면허를 취득하고 치과병·의원에서 근무한 지 1년 이내에 해당하는 신규치과위생사는 임상현장에서 치위생 업무 수행에 필요한 지식과 기술을 익히는 동시에, 동료나 환자·보호자와의 관계에서 심리적 부담감과 불안을 느낀다[1]. 또한, 학교에서 배운 내용과 실제 임상현장에서 요구되는 업무 간의 괴리로 인해 현실충격을 경험하기도 한다[2-5].

이처럼 교육과 실무 간의 불일치로 인한 가치관과 기대 행동의 괴리로 무력감과 비효율성을 느끼는 현상을 ‘현실충격(Reality Shock)’이라 하며[6], 이는 치과위생사가 임상현장에 적응해 나가는 초기 단계에서 흔히 겪는 심리적·정서적 경험으로 볼 수 있다. 또한, 신규간호사들 역시 병원 근무 초기에 낯선 환경과 과중한 업무로 인해 불안과 어려움을 겪고, 특히 선배 간호사와의 인간관계에서 오는 긴장과 갈등으로 인해 좌절감을 느끼는 경우가 많다[6]. 이러한 업무 스트레스와 관계 갈등에 대한 부적응은 무력감으로 이어질 수 있으며[4,7,8], 이는 직무 수행에 부

정적인 영향을 미칠 수 있다. 결국 현실충격은 불안과 두려움, 대인관계 회피 및 적대감을 초래하며, 그 결과 소진감, 피로, 에너지 소모 증가로 이어진다. 이러한 부정적 정서는 직무 몰입 저하와 사기 저하, 업무 만족도 감소를 유발하여, 결과적으로 조직 이탈이나 이직으로 연결되는 주요 원인으로 작용한다[5,9].

따라서 신규치과위생사가 근무하는 치과의원에서 어떠한 경험을 하는지, 그리고 그러한 경험이 직무 수행에 어떤 영향을 미치는지를 심층적으로 파악할 필요가 있다. 그러나 국내에서는 신규치과위생사의 현실충격에 관한 연구가 아직 충분하게 이루어지지 않았으며, 기존 연구들도 대부분 현실충격을 정량적 지표로 측정한 양적 연구에 국한되어 있다[1,10,11]. 특히 실제 임상현장에서 신규치과위생사가 겪는 내적 갈등과 적응 과정의 본질적 의미를 탐색한 질적연구는 거의 이루어지지 않았다.

이에 본 연구는 신규 치과위생사가 임상현장에서 경험하는 현실충격의 의미와 적응 과정을 심층적으로 탐색하여, 안정적 적응을 위한 지원 체계와 치위생 교육의 개선 방향을 제시하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 또한, 이러한 탐색을 통해 신규 치과위생사의 전문적 성장과 지속적 임상 적응을 지원하는 방안을 모색하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 치과의원에서 1년 미만의 경력을 가진 신규치과위생사를 대상으로, 임상현장에서 경험한 현실충격의 구체적 의미를 심층적으로 이해하고 기술하기 위한 현상학적 연구이다. 연구는 광주여자대학교 생명윤리위원회의 승인(1041465-202506-HR-001-25)을 받은 후 진행하였다. 참여자 모집은 의도표본추출(Purposive sampling)과 눈덩이표본추출(Snowball sampling)을 병행하여 실시하였다. 연구자는 전화 연락을 통해 잠재적 참여자에게 연구 목적과 절차를 설명하고, 연구 참여에 대한 동의 여부를 확인하였다. 또한, 참여자의 비밀 보장, 자발적 참여 및 언제든 참여를 중단할 수 있음을 충분히 안내하였다. 이후 자발적으로 연구 참여에 동의한 대상자를 면담에 포함하였으며, 최종적으로 11명을 연구 참여자로 선정하였다<Table 1>.

Table 1. Characteristics of participants

Participant	Work region	Clinical career (months)	Monthly salary (KRW, after tax)
A	Gwangju metropolitan city	5	220
B	Gwangju-si, gyeonggi-do	6	240
C	Daejeon metropolitan city	6	260
D	Gwangju metropolitan city	6	210
E	Gwangju metropolitan city	8	220
F	Jeollanam-do	5	200
G	Jeollanam-do	7	200
H	Seoul metropolitan city	8	240
I	Seoul metropolitan city	7	220
J	Incheon metropolitan city	8	270
K	Gwangju metropolitan city	8	200

2. 자료수집 및 절차

2025년 9월 1일부터 2025년 10월 1일까지 진행되었으며, 반구조화 된 개방형 질문지를 면담 전 미리 배부한 후, 참여자가 희망하는 시간과 장소(대면 또는 줌)에서 약 30-40분 동안 심층 개별 면담을 하였다. 면담 내용은 스마트폰의 음성녹음 기능을 활용해 녹음과 메모를 동시에 진행하였고, 1차 면담 종료 후 녹음된 내용을 필사한 뒤, 이를 참여자에게 확인받고 문서로 만들어 분석하였다. 질문은 시작 질문, 도입 및 전환 질문, 주 질문, 마무리 질문 순으로 진행되었으며, 질문 내용은 다음과 같다<Table 2>.

Table 2. The interview questions

Question type	Questions
Introduction	<ul style="list-style-type: none"> · Greeting
Conversion	<ul style="list-style-type: none"> · Research purpose explanation
Major	<ul style="list-style-type: none"> · How did you feel when you first joined the dental clinic? · After you began working at the clinic, what aspects differed from your expectations? · In what ways did your clinical experiences differ from what you learned at school? · Please describe the most difficult or confusing situation you encountered at work. · What emotions did you experience in that situation? · How did you cope with or respond to that situation? · What did you learn from that experience, and in what ways did you feel you grew? · Have you experienced any physical or psychological strain while working? If so, please explain. · What are your impressions of the work environment, and what improvements would you suggest? · Do you feel that dental hygienists are recognized as professionals? Why or why not? · How did your family or people around you react to your work as a dental hygienist? · What kinds of support or changes are needed to continue working as a dental hygienist?
Finish	<ul style="list-style-type: none"> · Others

3. 자료분석

심층 개별 면담을 통해 수집된 녹음 자료는 Colaizzi[12]의 현상학적 분석 절차를 참고하여 6단계로 분석하였다. 분석 단계는 ①면담 내용의 전사, ②의미 있는 구절 및 문장 추출, ③추상적 의미 도출, ④주제 도출, ⑤주제모음 구성, ⑥참여자 검토를 통한 확인 단계로 이루어졌다. 이러한 절차를 통해 참여자 11명의 임상경험으로부터 중심 범주를 도출하였으며, 분석의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 질적연구 경험이 풍부한 전문가 2인의 자문을 받아 자료를 수정·보완하였다.

연구결과

1. 신규치과위생사의 현실충격 경험에 관한 의미 도출

참여자들이 임상현장에서 경험하는 현실충격에 대한 경험에 관한 의미를 분석한 결과, 총 168개의 의미 있는 진술이 도출되었으며, 45개의 의미 단위와 14개의 하위범주가 도출되었으며, 5개의 주제 모음으로 도출하였다. ‘기대와 현실의 간극,’ ‘관계 속 갈등과 심리적 위축,’ ‘노력과 보상의 불균형,’ ‘적응 과정,’ ‘회복의 여정’ 총 5개의 중심의미로 범주화하였다<Table 3>.

Table 3. Semantic analysis of the reality shock experience of new dental hygienists

Final category	Subcategory
1. Gap between expectation and reality	<ul style="list-style-type: none"> · Coexistence of excitement and anxiety · Gap between learning and clinical practice · Challenges in relationship-centered work
2. Interpersonal conflicts and psychological withdrawal	<ul style="list-style-type: none"> · Interpersonal conflicts · Confusion in professional identity · Persistent tension
3. Imbalance between effort and reward	<ul style="list-style-type: none"> · Excessive workload · Ambiguous compensation system · Emotional regulation strategies · Self-directed competency enhancement · Emotional support
4. Adaptation process	<ul style="list-style-type: none"> · Transition toward growth · Sense of reward through interaction · Professional development
5. Journey of recovery	

2. 신규치과위생사의 현실충격 경험에 관한 의미 진술

1) 기대와 현실의 간극

신규치과위생사들은 첫 직장에 대한 기대와 설렘 속에서 사회생활을 시작했으나, 학교에서 배운 내용과 다른 임상현장의 현실과 관계 중심의 업무 환경 속에서 불안과 혼란을 경험하였다.

(1) 설렘과 불안의 공존

참여자들은 첫 직장에 입사하며 설렘과 기대 속에서도 실수에 대한 두려움과 잘 해낼 수 있을지에 대한 불안을 느꼈다.

입사를 하게 된 거니까 이제 실습생도 아니고 조금 설레는 마음도 있었는데 막상 들어가 보니까 긴장도 많이 되고 내가 잘할 수 있을까~ 하는 그런 불안감이 좀 더 컸던 것 같아요. (참여자 A)

어떻게 보면 사회에 나가는 첫 발판이잖아요. 그래서 내가 잘할 수 있을까~, 처음에 시작하는데 잘할 수 있을지~, 그리고 좀 기대가 되긴 했는데 걱정이 좀 더 앞섰던 것 같아요. (참여자 G)

일단 이제 사회생활 하는 거라 설렘이 가장 좀 많았던 것 같아요. 근데 낯선 환경이어서 좀 긴장도 되고 배우는 것마다 새롭게 익혀가는 과정이 되게 재미있어서 그냥 하루하루가 조금 기대되는 그런 기분이었어요. (참여자 J)

(2) 배움과 임상의 차이

참여자들은 학교에서 배운 내용과 실제 임상 업무의 차이로 혼란을 겪었으며, 이론 중심 교육으로 배운 지식을 현장에 적용하는 데 어려움을 느꼈다.

학교에서 배운 거랑 너무 차이가 큽니다. 학교에서 배운 거는 기초 정도, 임상에서는 실제로 사용을 많이 하지 않은 것이 꽤 있었던 것 같아요. (참여자 H)

책에서 배운 거랑 실제로 하는 거랑 차이가 커요. 아예 안 하는 것도 많고 그러니까 배웠던 거 아예 안 하는 것도 많고, 원장님마다 술식도 다르게 하는 것 같아요. (참여자 F)

프로빙이나 익스플로러 같은 기본 검사는 임상에서는 거의 안 해요. 실습 때랑 완전히 달라요. (참여자 C)

(3) 관계 중심 업무의 부담

참여자들은 치과위생사의 업무가 술식보다 인간관계 조율과 감정노동의 비중이 높다는 점을 체감하였으며, 이에 따른 심리적 부담을 경험하였다.

실무는 배우면 할 수 있는 것들이어서 괜찮은데, 저는 대인관계가 좀 어려웠어요. (참여자 G)

입사하고 나서도 한두 달간은 실습하는 느낌이었는데 한 달 좀 넘고부터는 스케일링 기본을 잡으니까 그때부터 환자를 어떻게 응대해야 할지~ 이런 걸 고민하는 시간이 좀 많았던 것 같아요. (참여자 E)

일단은 입사하기 전에는 주로 기술적인 부분만 생각했는데 일을 해보니까 사람을 대하는 게 훨씬 어렵고 중요한 부분이라는 생각이 들었어요. 환자랑 소통하는 것도 그렇고 선배들과의 관계 속에서 배우고 있는데 그런 게 제가 예상했던 것보다 훨씬 큰 비중을 차지하는 것 같고, 단순히 기술적인 작업을 하는 게 아니라 사람들 사이에서 균형을 좀 잡아야 하는 직업이라고 느꼈어요. (참여자 A)

2) 관계 속 갈등과 심리적 위축

참여자들은 위계적이고 권위적인 직장 문화 속에서 공개적인 질책과 관계 갈등을 경험하며 심리적 위축과 불안을 느꼈고, 치과위생사로서의 전문성을 충분히 인정받지 못한 채 직무 정체성과 자존감의 혼란을 겪었다.

(1) 대인관계 갈등

참여자들은 위계적인 직장 분위기 속에서 권위적 언행과 공개적인 질책을 경험하며 심리적 위축과 자신감 저하를 느꼈다.

원장님이 ‘내일 아침에는 네 얼굴 보기 싫다’라고 하셨어요. 진짜 상처였어요. (참여자 D)

일은 배우면 할 수 있는 것들이어서 하겠는데, 저는 대인관계 그게 좀 어려웠어요. (참여자 G)

5년 차 선생님이 제가 하는 거 모든 거에 대해서 좀 꼬투리를 잡아요. 굳이 이렇게 안 혼나도 될 것 같은데 막 혼내고 그런 거 (참여자 A)

진료실에서 약간 손이 부족하면은 돌아다니면서 진료 협조를 해야 하는 경우가 있는데 그럴 때마다 환자분이 왜 자기를 기다리게 하냐며 욕

설을 좀 많이 내뱉으세요. (참여자 G)

(2) 치과위생사 정체성 혼란

참여자들은 치과위생사의 전문성이 충분히 인정받지 못한다고 느꼈으며, 의사 중심의 진료체계와 낮은 사회적 인식 속에서 역할이 축소되고 자존감이 저하되었다.

생각보다 잡일 같은 게 많아요. 청소도 해야 하고, 기구 세척이나 빨래 같은 것도 많아요. 유니폼도 원장님 거랑 우리 거랑 같이 세탁기에 돌려요. 멀균 거즈 같은 것도 직접 만들어야 해서, 정말 생각 못 했던 일들이 많더라고요.”(참여자 K)

아직 신입이어서 제한적인 것도 많고. 원장님이 신입한테는 일을 거의 안 시켜요. 자기 명령에 따라야 한다고 하세요. 원장님의 오더가 떨어질 때까지는 하면 안 된다고 해요. (참여자 D)

간호조무사가 치과위생사와 동일하게 일하는 거예요. 하무했어요. 나는 학교에서 4년 동안 공부해서 면허증도 땠는데….(참여자 F)

가끔 환자분이 왜 원장님이 안 하고 선생님이 하나? (참여자 H)

환자들이 저희를 부르는 호칭이 간호사 선생님이에요. 그럴 때마다 아직 치과위생사에 대한 인식이 부족한가? (참여자 G)

(3) 지속적인 긴장

참여자들은 반복적인 질책과 긴장 속에서 자신감이 떨어지고 자존감이 흔들렸다. 특히 자신의 잘못이 아님에도 꾸중이나 오해가 반복되면서 이러한 경험이 누적되어 지속적인 긴장으로 이어졌다.

제가 실수를 안 했음에도 제가 욕을 먹어야 하는 상황이 가끔 있어요. 실수는 선배 치과위생사 본인이 해놓고, 자신이 잘못한 걸 좀 밑에 신입한테 떠넘겨서 힘들 때가 있어요. (참여자 G)

치과위생사 선생님들이 여러 명 있으면 환자 접수가 되면, 아무나 빠르게 담당 치과위생사를 지정해야 해요. 이거 빨리 안 하고, 약간 천천히 하거나 살짝 좀 늦어지면 다른 샘들한테 눈치가 보여요. (참여자 F)

초반에는 원장님이 화를 많이 내셨어요. 아직 일이 익숙하지 않고, 막하고 느리고 약간 이런 게 당연한 건데 그런 걸 답답해하시고… 준비가 안 됐는데 경력직을 원하는 것 같았어요. (참여자 C)

한창 많이 혼날 때 그만둘까, 고민했던 것 같아요. (참여자 A)

3) 노력과 보상의 불균형

참여자들은 과중한 업무와 장시간 노동, 낮은 임금과 불투명한 보상 체계, 체계가 잡히지 않은 근무 환경으로 인한 정서적 소진을 경험하였다. 휴식이 보장되지 않고 업무량이 과도하며, 불합리한 처우는 직무만족 저하와 이직을 고려하게 했다.

(1) 과중한 업무

참여자들은 과중한 업무로 점심시간 없이 일하거나 연차를 자유롭게 쓰지 못하는 등 근무 환경의 제약을 호소하였다. 비효율적인 운영과 최신 기재가 아닌 장비들은 신체적 피로와 정서적 소진을 초래하였다.

환자가 제가 원하는 대로 머리나 구강을 움직여주면 팬찮은데, 컨트롤이 안 되는 환자를 어시스트할 때는 제 몸이 구부러질 수밖에 없어요. 그런 환자들이 많다 보니까 목이랑 허리가 많이 안 좋아져서, 지금은 목 디스크 치료를 받으면서 일하고 있어요. (참여자 E)

생각했던 것보다는 진짜로 제가 해야 할 일이 너무 많은 것 같아요. 해야 할 일들이 많다 보니까 계속 왔다 갔다하면서 뛰어다니다 보니까 힘 들어요. 내 체력이 뒷받침될까… 10년 후에도 내가 이렇게 잘할 수 있을지 이런 생각이 들어요. (참여자 I)

(2) 불명확한 보상 체계

참여자들은 업무량에 비해 낮은 급여와 불투명한 수당 체계에 불만을 보였으며, 급여 지급의 불규칙성과 모호한 보상 기준은 직무 만족도를 저하했다.

오버타임을 해도 정확히 지급되지 않고 있어요. (참여자 K)

열심히 일해도 그만큼 급여를 못 받는 것 같아요. (참여자 F)

급여가 낮다는 생각을 몇 번 한 것 같아요. (참여자 G)

월급날이 되어도 마음이 불안해요. 제날짜에 줄지 모르니까요. (참여자 D)

4) 적응 과정

참여자들은 근무 환경의 어려움 속에서도 내적 조절과 인내를 통해 자신을 스스로 다잡으며 적응을 시도하였다. 업무 중의 부족함은 자기 주도적 학습으로 보완하며, 관계적 지지와 공감 속에서 정서적 안정을 되찾았다.

(1) 감정조절 전략

참여자들은 스트레스를 견디기 위해 자신을 스스로 다독이며 ‘버티기’ 전략을 택하였으며, 익숙해짐과 배움을 통해 현실을 수용하고자 하는 태도를 보였다.

계속 버티면서 일하고 있어요. 일에 익숙해지니까 괜찮았던 것 같아요. (참여자 C)

일단은 그냥 다녔고 힘들어하면서 주변 가족이나 친구들 그런 신뢰할 수 있는 사람들에게 얘기하면서 스트레스 해소하면서 그냥 그렇게 다녔던 것 같아요. (참여자 A)

환자가 화를 내거나 욕설하면 저는 그냥 죄송합니다. 그냥 계속 사과만 했던 것 같아요. 그냥 그렇게 해야 상황이 빨리 끝나다 보니까 그게 최선이라고 생각했어요. (참여자 G)

(2) 자기주도적 역량 강화

참여자들은 부족한 실무역량을 보완하기 위해 스스로 학습을 지속했다. 유튜브 영상 시청, 술식 복습, 선배나 동료에게 조언 구하기 등의 방식으로 직무 수행 능력을 강화하며 자신감을 회복해 나갔다.

자주 올기도 했지만 다 배우는 과정이라 생각하고 그냥 공부를 좀 더 많이 했던 것 같아요. (참여자 G)

신입이어서 좀 못하는 거는 어느 정도는 인지하고 가야 하긴 하는데… 시간도 딜레이 되고 스텝 선생님들도 힘들어 하시니까 제가 먼저 배우는 게 맞겠다 싶어서 많이 물어보고 연습도 많이 했습니다. (참여자 G)

제가 잘못된 거면 바로바로 고쳐야죠. 부족한 부분 찾아서 공부하거나 동기들이나 선생님들께 물어봐서라도요. (참여자 D)

모르는 부분은 선생님들한테 물어보거나 아니면 집에 와서 유튜브 영상을 보거나 책을 찾아서 공부했어요. (참여자 B)

(3) 정서적 지지

가족, 동기, 선배 등 가까운 관계의 지지는 참여자들에게 큰 위로가 되었다. 이들의 조언과 격려는 정서적 안정을 제공하며, 어려운 상황을 견디게 하는 심리적 지지로 작용하였다.

입사하기 전에는 원장이랑 치과위생사의 사이가 가까울 거라는 생각을 못 했어요. 근데 막상 일하니까 서로 소통이 되게 중요하다는 걸 느꼈고 이게 가까워야지 환자들 사이에서도 소통도 잘 된다는 것을 알게 됐어요. (참여자 J)

엄마가 거기서 잘 버텨야지 1년, 2년 되고 그게 계속 연차가 쌓여서 더 잘할 수 있다고 말씀해 주셔서 힘들어도 그냥 참고 해보자는 마인드로 일하고 있어요. (참여자 B)

병원에서 받은 스트레스나 예민한 분이 오셨거나 좀 불편한 분이 오시면 이런 거는 아빠나 엄마나 가족들한테 한 번씩 얘기하면서 풀고 있어요. (참여자 E)

선배가 ‘나도 그랬다’라고 말해주니까 마음이 편해졌어요. (참여자 I)

5) 회복의 여정

참여자들은 시간이 지나며 부정적인 경험을 배움의 과정으로 전환하고, 환자와의 긍정적 상호작용을 통해 전문직으로서의 자긍심을 회복하였다. 초기의 혼란과 좌절은 성장의 발판이 되었으며, 점차 자신이 수행하는 업무의 의미를 다지며 전문직으로서의 정체성을 확립해 나갔다.

(1) 성장으로의 전환

참여자들은 초기에 겪은 실수와 혼란을 단순한 실패로 여기지 않고, 직무 역량을 키우는 학습의 기회로 받아들였다. 꾸중이나 비판을 성장의 자극으로 전환하며, 실무 과정에서 스스로 개선점을 찾고 문제해결 능력을 향상해 나갔다.

계속 그냥 ‘잘 한다.’, ‘잘 한다.’ 이런 식으로 해주기만 했었으면 저도 공부하고 막 그런 일 없었을 것 같아요. 초반에 실수를 경험한 게 오히려 도움이 되었다고 생각하고 있습니다. (참여자 B)

제가 실수한 거는 혼나야 한다고 생각하거든요. (참여자 I)

선배들의 말에 귀 기울여야 해요. 선배님들이 조언 같은 걸 가끔 해주세요. 그런 거를 새겨들으면 일하는 데 도움이 많이 됐고, 그 다음에 눈치껏 행동하는 게 중요한 것 같아요. (참여자 J)

환자분의 상태를 미리 살피고 환자분께 설명을 더 충분히 해드리고 조심스럽게 진행해야겠다 이런 걸 배웠던 것 같아요. (참여자 C)

(2) 상호작용을 통한 보람

참여자들은 환자와의 긍정적인 관계 속에서 자신의 역할과 존재 가치를 재확인하였다. 환자의 감사나 신뢰의 표현은 그들에게 강한 동기와 보람을 주었으며, 이는 직무 스트레스 속에서도 지속적으로 일할 수 있는 원동력이 되었다.

환자가 '선생님 덕분에 좋아졌어요'라고 말해줄 때 보람을 느꼈어요. (참여자 I)

환자분들이 선생님께서 잘 아시니까 일단 선생님이 전문가시니까 저는 치아 관리에 대해서 아무것도 모르니까 선생님이 보시고 괜찮으신 쪽으로 판단해 주세요. (참여자 E)

원장님께서 저희를 엄청나게 존중해 주세요. 저희한테도 서서 일하지 말라고, 앉아서 일하라고 계속 의사 주시고… 환자들 상담도 저희가 해서 환자들에게 미리 구강검진도 해드리고 하면, 환자분도 되게 만족스럽게 생각하시는 것 같아요. (참여자 J)

(3) 전문직으로의 성장

시간이 지나면서 참여자들은 업무에 대한 확신과 책임감을 가지게 되었으며, 단순한 업무 수행을 넘어 전문직으로서의 역량을 강화하고자 노력하였다. 지속적인 학습을 통해 전문성을 갖춘 치과위생사로 성장하고자 하였다.

우리만 할 수 있는 그런 업무들을 더 잘하고 싶어요. 제 일을 좀 더 잘하고 싶다는 생각이 들어요. (참여자 F)

근무하는 동안 배울 건 제대로 배워야겠다는 생각이에요. (참여자 D)

제가 부족한 부분이 보험 청구 부분이어서 좀 더 열심히 공부하고 싶어요. 치과위생사로서 책임감 있게 일하고 싶어요. (참여자 J)

총괄 및 고안

본 연구는 치과의원에 근무한 지 1년 미만인 신규 치과위생사들이 임상현장에서 어떠한 경험을 하는지를 탐색하고, 이들의 경험을 심층적으로 이해하고자 하였다. 연구에서 도출된 5개의 본질적 주제와 14개의 하위 주제 중 중요한 의미가 있는 주제들을 중심으로 논의하고자 한다.

첫 번째 주제인 '기대와 현실의 간극'에서는 대학 졸업 후 치과의원에서 첫 근무를 시작한 신규치과위생사들이, 대학에서 이론으로 배운 내용과 임상현장의 실제 요구 간의 불일치로 인해 적응에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이는 신규간호사를 대상으로 한 Yun 등[13]과 Park과 Chun[14]의 연구와 유사하다. 연구참여자들은 대학에서 학습하면서 배운 내용과 임상현장에서 수행되는 업무 간의 큰 차이를 느끼고 있었다.

이는 치위생학 교육이 임상현장의 현실적 요구와 속도, 효율 중심의 진료환경, 그리고 최신 기기·재료 및 술식의 변화 추세를 교육과정에 적극적으로 반영할 필요가 있음을 시사한다. 치위생학 교육과정에서 단순한 술식 습득을 넘어, 비판적 사고, 대인관계 역량, 문제해결 능력 등 임상현장 대응 역량을 강화해야 함을 보여준다. 따라서 포괄치위생관리(CDHC) 과정 기반의 임상 시뮬레이션, 사례 기반 실습, 팀 프로젝트형 수업, 증례보고 등 실제 임상 상황을 반영한 실무 중심의 교육 전환이 필요하다.

두 번째 주제인 '관계 속 현실충격'에서는 참여자들이 병원 내 위계적 분위기와 언어적 폭언, 비합리적 지시 등으로 인해 심리적 위축과 직무 스트레스를 경험하였다. 신규간호사를 대상으로 한 Lee 등[15]과 Yun 등[13]의 연구에서도 일부 신규간호사는 선배의 거리감 있는 태도와 과도한 꾸짖음, 존중받지 못하는 상황 속에서 조직 내 이방인처럼 느끼며, 이러한 행동을 단순한 지도가 아닌 구박으로 인식했다고 보고하였다. 이는 본 연구 결과와 일치하며, 선배 치과위생사로부터의 과도한 꾸짖음뿐만 아니라 환자의 욕설과 원장의 부당한 대우를 경험하면서 관계 속에서 현실충격을 느끼고 있었다.

Yun 등[13]이 제시한 바와 같이, 선배들은 신규 치과위생사가 임상현장에서 자신감이 매우 낮은 상태임을 인지하고, 정서적 지지와 학습을 통한 도움을 제공하는 태도가 필요할 것으로 생각된다. 또한, 신규치과위생사의 임상 적응을 위해서는 멘토링제도, 상호 존중의 직장 문화, 정기적 피드백 체계가 마련되어야 하며, 감정노동 관리 교육과 스트레스 완화 프로그램을 병행할 필요가 있다.

세 번째 주제인 '노력과 보상의 불균형'에서는 참여자들이 장시간 노동, 과중한 업무, 보상체계의 불합리성 등으로 인해 소진을 경험하였으며, 이러한 과정에서 심리적 부담과 스트레스 등 현실충격을 함께 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 열악한 근무 환경이 현실충격을 가중한다는 선행 연구[5,10,11,16,17]의 결과와 일치한다. 이는 학교에서 배운 전문적 지식을 충분히 활용하지 못하고, 고유 업무 외의 다양한 잡무를 수행해야 하는 상황에서 현실충격이 더욱 심화하는 것으로 해석된다[11]. 또한 낮은 수준의 급여를 받고 주 업무로 진료 협조만 수행할수록 직무만족과 재직 의도가 감소하여, 신규치과위생사의 이직 의도가 높아질 것으로 판단된다[10].

이러한 구조적 불균형은 단순히 경제적 문제를 넘어 '노력 대비 인정받지 못한다는 인식'으로 이어져 자존감과 만족도 저하, 이직 의향으로 나

타났다. 이에 따라 병원 차원에서는 일한 만큼 공정하게 대우받을 수 있는 보상 체계 구축, 근무 환경 표준화, 시간 외 수당 지급 등의 제도적 개선이 필요하며, 신규치과위생사의 초기 적응 단계에서는 업무량 조절과 충분한 피드백 시간을 보장해야 한다.

네 번째 주제인 ‘적응 과정’에서는 참여자들이 현실적 어려움 속에서도 스스로 감정을 조절하고, 자기 주도적 학습을 통해 실무역량을 향상했다. 또한, 선배와 동료의 지지와 배려가 현실충격을 완화하고 정서적 안정을 돋는 주요 요인으로 작용하였다. 이러한 결과는 긍정적인 인간관계가 힘든 현실을 견디게 하는 큰 힘이 된다고 한 선행 연구[14]의 결과와도 일치한다. 이는 선배와 동료 간호사의 지지가 신규간호사의 현실충격을 감소시킨다고 보고한 Kim과 Noh[18]의 연구, 직장 내 지지가 높을수록 아직 의도가 낫았다는 Ji와 Kim[19]의 연구, 그리고 초기 적응 단계에서 정서적 지원이 신규간호사의 심리적 안정을 향상한다고 한 Murray 등[20]의 연구 결과와도 일맥상통한다.

특히 본 연구의 참여자들은 유튜브 강의 시청, 선배 조언 구하기, 자가 연습 등 다양한 비공식 학습경로를 통해 역량을 보완하였으며, 이는 디지털 세대의 자기 주도적 전문성 개발 양상으로 해석된다. 이러한 결과는 신규치과위생사의 적응 지원을 위해 감정조절 교육, 멘토-멘티 프로그램, 사회적 지지체계 구축이 필요함을 보여준다.

다섯 번째 주제인 ‘회복의 여정’에서는 시간이 지남에 따라 참여자들이 부정적인 경험을 성장의 계기로 전환하고, 환자와의 긍정적 상호작용을 통해 치과위생사로서의 자긍심을 회복하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 신규 간호사들이 1년이 지나면서 업무에 익숙해지고 인간관계에 적응하며, 힘들었던 시기를 자기 성장을 이끈 의미 있는 시간으로 인식했다고 보고한 Lee 등[15]의 연구 결과와 일치한다. 또한, Suh와 Lee[21]의 연구에서도 신규간호사가 첫 1년 동안 업무 수행 능력이 점진적으로 향상되고, 현장 적응과 함께 점차 심리적 안정감을 회복한다고 하였다. 더불어 Lim[22]의 연구에서는 신규자가 스스로 문제해결을 시도하고 성공 경험을 통해 성취감, 자부심, 유능감을 형성한다고 하였으며, Shin[23] 연구에서는 다양한 전략을 통해 직장생활의 균형을 유지하며 간호사로서의 정체성을 재발견하는 것으로 나타났다. 임상간호사의 정체성을 탐색한 연구[24]에서도 혼란과 갈등의 시기를 거쳐 내적 성찰을 통해 전문직으로서의 새로운 정체성을 확립한다고 하였으며, 이는 본 연구에서 참여자들이 경험한 ‘회복의 여정’과 부합한다.

이러한 결과는 신규치과위생사가 초기의 현실충격을 단순한 부정적 경험으로 남기지 않고, 이를 전문직 성장의 발판으로 전환할 수 있음을 보여준다. 특히 임상현장에서의 지속적인 경험과 환자와의 상호작용은 직무에 대한 자신감과 전문직 정체성을 확립하는 중요한 과정으로 작용하며, 이는 전문직으로서의 성숙을 이끄는 전환점이 된다. 따라서 이러한 성장 과정은 개인의 적응을 넘어 전문직 정체성 확립의 과정으로 인식되어야 하며, 이를 촉진하기 위한 교육적·조직적 지원체계가 마련될 필요가 있다.

본 연구는 신규치과위생사의 현실충격이 개인의 문제가 아닌 교육·조직·제도적 구조에서 기인함을 확인하였다. 이에 따라 학교-임상 연계 강화, 조직 내 멘토링과 정서 지원체계 구축, 공정한 보상 체계 확립 등 다차원적 개선이 필요하다. 이러한 노력을 통해 신규치과위생사의 안정적 적응과 전문성 성장을 도모할 수 있을 것이다.

본 연구는 신규치과위생사가 임상현장에서 경험하는 현실충격의 본질을 현상학적으로 탐색하여, 교육-임상 연계의 문제와 전문직 성장 과정을 심층적으로 이해하고 임상 적응 지원체계 개선을 위한 근거를 마련한 데 의의가 있다. 그러나 본 연구는 일부 지역의 소수 참여자를 대상으로 한 질적연구로, 연구 결과의 일반화에 한계가 있다. 또한, 시간의 흐름에 따른 적응 변화를 충분히 반영하지 못하였으며, 참여자 대부분이 입사 5-8개월 차 신규자로 구성되어 있어 초기 적응기의 경험은 제한적으로 포함되었다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 지역과 근무 환경을 포함한 표집 확대와 장기적 추적 연구를 통해 신규치과위생사의 적응 변화 과정을 더욱 심층적으로 탐색할 필요가 있다.

결론

본 연구는 임상현장에서 신규치과위생사가 경험하는 현실충격의 본질과 의미를 탐색하고, 적응 과정에서 나타나는 정서적·환경적 요인을 심층적으로 이해하고자 하였다. 치과의원에 근무한 지 1년 이하의 신규치과위생사 11명을 대상으로 2025년 9월 1일부터 2025년 10월 1일까지 반구조화된 심층면담을 실시하였으며, 면담 자료는 Colaizzi[12]의 분석 절차를 적용하여 현상학적 방법으로 분석하였다.

- 총 168개의 의미 진술과 45개의 의미 단위를 도출하였으며, 이를 14개의 하위범주와 5개의 중심 주제로 범주화하였다. 중심 주제는 ‘기대와 현실의 간극’(설렘·불안, 배움과 임상의 차이, 관계 중심 업무 부담), ‘관계 속 갈등과 심리적 위축’(대인관계 갈등, 정체성 혼란, 지속적 긴장), ‘노력과 보상의 불균형’(과중한 업무, 불명확한 보상), ‘적응 과정’(감정조절, 자기주도성 강화, 정서적 지지), ‘회복의 여정’(성장 전환, 상호작용의 보람, 전문직 성장)으로 나타났다.

- 신규치과위생사들은 입사 초기 설렘과 불안, 배움과 임상의 괴리, 관계 중심 업무 부담, 대인관계 갈등, 정체성 혼란, 지속적 긴장, 과중한 업무와 미흡한 지원·보상으로 인해 혼란과 위축을 경험하였다.

3. 감정조절과 자기주도적 역량 강화, 주변의 정서적 지지를 통해 점차 적응하였으며, 상호작용의 보람과 성장 경험을 통해 전문직으로서의 자긍심을 회복하였다.

이러한 결과는 신규치과위생사의 현실충격이 단순한 초기 직무 스트레스가 아니라, 전문직 정체성 확립과 적응이 동시에 이루어지는 복합적 과정임을 보여준다. 이에 따라 신규치과위생사의 안정적 적응을 위해 체계적 온보딩 프로그램, 멘토링 제도, 조직 내 심리적 안전망 구축이 필요하다. 아울러 현실적인 보상 체계 마련과 근무환경 개선을 통해 전문직으로서의 정체성과 자긍심을 강화할 필요가 있다.

Notes

Author Contributions

The author fully participated in the work performed and documented truthfully.

Conflicts of Interest

SE Moon has been a member of editorial committee of the Journal of Korean Society of Dental Hygiene. She is not involved in the review process of this manuscript. Otherwise, there was no conflicts of interest.

Funding

This paper was supported(in part) by Research Funds of Kwangju Women's University in 2025 (KWU25-041).

Ethical Statement

This study was approved by the Institutional Review Board (IRB) of Kwangju Women's University (IRB No. 1041465-202506-HR-001-25).

Data Availability

Data can be obtained from the supplementary material link.

Acknowledgements

None.

References

- Min HH, Kim YS. Factors influencing turnover intention in new dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 2016;16(6):1047-55. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.06.1047>
- Hu Y, Zhang Y, Shen N, Wu J, Wu J, Malmedal WK. Stressors of newly graduated nurses in shanghai paediatric hospital: a qualitative study. J Nurs Manag 2017;25(3):184-93. <https://doi.org/10.1111/jonm.12454>
- Lee HY, Hsu MT, Li PL, Sloan RS. Struggling to be an insider: a phenomenological design of new nurses' transition. J Clin Nurs 2013;22(5-6):789-97. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04189.x>
- Pasila K, Elo S, Kääriäinen M. Newly graduated nurses' orientation experiences: a systematic review of qualitative studies. Int J Nurs Stud 2017;71:17-27. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021>
- Sin KM, Kwon JO, Kim EY. Factors associated with new graduate nurses' reality shock. J Korean Acad Nurs Adm 2014;20(3):292-301. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.292>
- Kim YM, Kim SN. The convergence study of experience of turnover in new graduate nurses within one year. J Korea Converg Soc 2016;7(4):97-

106. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.4.097>
7. Im BM, Park JM, Kim MJ, Kim SY, Maeng JH, Lee LL, et al. A phenomenological study on the turnover experience of novice nurses working in general hospital. *Korean J Occup Health Nurs* 2015;24(4):313-22. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.313>
 8. Kim GL, Lee HJ, Cho YS, Kim MH. The experience of turnover decision making in new graduate nurses. *J Qual Res* 2013;14(1):23-33. <https://doi.org/10.22284/qr.2013.14.1.23>
 9. Yun HJ. Development of the reality shock scale for new graduate nurses[Doctoral dissertation]. Incheon: Inha University, 2018.
 10. Kim MJ, Moon SE. Factors influencing the transition shock of dental hygienists: focusing on the new dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2023;23(4):251-60. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20230028>
 11. Min HH, Lee HJ. Factors influencing the reality shock of new dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2025;25(1):79-87. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2025.25.1.8>
 12. Colaizzi PF. Psychological research as the phenomenologist views it. In: Valle RS, King M, editors. Existential phenomenological alternatives for psychology. NewYork: Oxford University Press; 1978: 48-71.
 13. Yun HJ, Kwak EM, Kim HS. Focus group study on reality shock experiences of new graduate nurses. *J Qual Res* 2018;19(2):102-11. <https://doi.org/10.22284/qr.2018.19.2.102>
 14. Park JH, Chun IS. The lived experience of newly employed nurses: phenomenological study. *J Qual Res* 2008;9(2):99-110.
 15. Lee HS, Kim SJ, Park SY. Newly nurses' experience in their first year of practice. *J Qual Res* 2017;18(2):131-44. <https://doi.org/10.22284/qr.2017.18.2.131>
 16. Lee SY, Lee JH. The effects of reality shock on turnover intention in new nurses: focused on the mediating effect of nursing professionalism and compensation equity. *J Learn Cent Curric Instr* 2020;20(4):677-93. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2020.20.4.677>
 17. Moon KJ, Cho MY. Factors influencing the transition shock of newly graduated nurses. *J Korean Acad Soc Nurs Educ* 2022;28(2):156-66. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2022.28.2.156>
 18. Kim JH, Noh YG. Effect of nursing work environment and social support on reality shock experienced by new graduate nurses. *Korean J Occup Health Nurs* 2024;33(2):55-63. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2024.33.2.55>
 19. Ji EA, Kim JS. Factors influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service. *J Korean Acad Nurs Adm* 2018;24(1):51-60. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.51>
 20. Murray M, Sundin D, Cope V. Supporting new graduate registered nurse transition for safety: a literature review update. *Collegian* 2020;27(1):125-34. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2019.04.007>
 21. Suh YO, Lee KW. Lived experiences of new graduate nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2013;19(2):227-38. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.227>
 22. Lim TS. Work adjustment process of new employees who chose their jobs based on extrinsic motivation. *J Korea Contents Assoc* 2023;23(7):397-415. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2023.23.07.397>
 23. Shin CR. A study of work reconstructing experiences of experienced nurses who overcame turnover intention[Master's thesis]. Gimhae: Inje University, 2018.
 24. Kang HS, Cho KJ, Choe NH, Kim WO. Reconstruction of professional identity in clinical nurses. *J Korean Acad Nurs* 2002;32(4):470-81. <https://doi.org/10.4040/jkan.2002.32.4.470>