



Original Article

경력단절 치과위생사의 재취업에 대한 임상 치과위생사의 인식과 구조적 요인: 질적 연구

주온주¹, 박수옥²

¹원광대학교 치위생학과, ²남서울대학교 치위생학과

Perceptions and structural factors of clinical dental hygienists regarding the re-employment of career-interrupted dental hygienists: a qualitative study

On-Ju Ju¹, Soo-Auk Park²

¹Department of Dental Hygiene, Wonkwang University

²Department of Dental Hygiene, Namseoul University

Corresponding author: Soo-Auk Park, Department of Dental Hygiene, Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan-si, Chungcheongnam-do, Republic of Korea. Tel: +82-41-580-2567, E-mail: sooaук@nsu.ac.kr

Abstract

Objectives: To explore the perceptions of clinical dental hygienists regarding the re-employment of career-interrupted dental hygienists, and to identify the factors influencing successful workplace re-entry. **Methods:** A qualitative study was conducted using semi-structured, in-depth interviews, with clinical dental hygienists. Data were transcribed verbatim and thematic analysis was performed. **Results:** Four main themes and eleven subthemes were identified. Career interruption and re-employment were perceived as outcomes of the interaction between life-cycle, workplace, and organizational factors. Participants expressed ambivalent perceptions towards re-employed dental hygienists, combining expectations based on prior experience, with concerns regarding reduced competence and workplace adaptation. Career interruption was viewed, not only as the experience of others, but also as a potential future for themselves, reflecting anxiety regarding career sustainability. Re-employment was considered to require organizational and institutional support, in addition to individual effort, with the perceptions of colleagues acting as an “invisible barrier” to workplace adaptation and retention. **Conclusions:** Re-employment of career-interrupted dental hygienists should be regarded as a multifaceted phenomenon shaped by organizational and structural contexts, rather than an individual issue. Effective support should include improvements in organizational culture, workplace relationships, and institutional support systems. These findings provide evidence for developing workforce management strategies and policies to promote sustainable employment in the dental hygiene profession.

Keywords: Career interruption, Dental hygienists, Organizational culture, Perception, Re-employment

주요어: 경력단절, 치과위생사, 조직문화, 인식, 재취업

서론

치과위생사는 치과진료 협조뿐 아니라 구강질환 예방과 구강건강 교육을 담당하는 핵심 구강보건인력이다. 그러나 임상 치과위생사는 높은 업무 부담과 소진, 일·가정 양립의 어려움 등으로 경력 지속에 어려움을 경험하고 있으며[1,2], 이러한 문제는 치과위생사 인력의 안정적인

확보와 활용을 저해할 수 있다. 특히 숙련된 치과위생사의 이직과 경력단절은 단순한 개인의 진로 변화를 넘어 치과의료기관의 인력 부족과 서비스 연속성에 영향을 미칠 수 있으므로, 치과위생사의 경력 유지와 재취업을 지원하기 위한 관심이 요구된다[3].

국내의 치과계에서는 치과위생사 인력의 공급과 수요 간 불균형이 지속적으로 제기되고 있다[4-6]. 신규 치과위생사가 꾸준히 배출되고 있음에도 임상 현장에서는 인력 부족을 호소하고 있으며, 이는 인력의 절대적인 공급뿐 아니라 이직, 조기 퇴직 및 경력단절과 같은 인력 유출 문제와 관련될 수 있다[4,5]. 따라서 신규 인력을 양성하는 것과 함께 기존 인력의 이직을 예방하고, 경력단절 치과위생사가 안정적으로 임상에 복귀할 수 있도록 지원하는 전략이 필요하다[7].

경력단절 치과위생사의 재취업을 지원하기 위해 재취업 교육, 보수교육 및 일·가정 양립 지원정책 등이 마련되고 있으나, 재취업은 단순히 직무교육을 이수하거나 새로운 일자리를 구하는 것만으로 완결되는 과정이 아니다. 복귀자는 변화된 임상환경과 업무체계에 다시 적응해야 하며, 경력 공백에 대한 심리적 부담과 조직 구성원과의 관계 형성도 함께 경험하게 된다[8]. 따라서 경력단절 치과위생사의 재취업은 개인의 역량과 의지뿐 아니라 근무조건, 조직문화 및 대인관계가 복합적으로 작용하는 과정으로 이해할 필요가 있다.

선행연구에서는 경력단절과 재취업을 어렵게 하는 요인으로 결혼, 출산 및 육아와 같은 생애주기적 요인과 함께 낮은 임금, 열악한 근무환경, 변화된 임상체계에 대한 부담 및 직장 내 인간관계 갈등 등을 제시하였다[9-11]. 또한 직장 내 갈등과 부정적 경험은 직무만족과 경력 지속을 저해하고 조기 이직을 촉진하는 요인으로 보고되고 있다[12,13]. 이처럼 경력단절과 재취업은 개인적 요인뿐 아니라 조직문화와 근무환경 등 다양한 환경적 요인이 복합적으로 작용하는 현상으로 이해될 필요가 있다.

그동안의 연구는 주로 치과위생사의 이직 및 근속 관련 요인, 경력단절 당사자의 재취업 경험 또는 고용주의 인식을 중심으로 이루어져 왔다. 일부 연구에서는 치과 의사의 관점에서 경력단절 치과위생사의 재취업을 탐색하였으나[14], 실제 임상 현장에서 재취업자와 함께 업무를 수행하는 동료 치과위생사의 인식과 태도를 다룬 연구는 상대적으로 부족하다. 경력단절 치과위생사의 성공적인 재취업과 직무 적응은 조직 내 역할 기대, 업무 부담 및 동료와의 상호작용에 영향을 받을 수 있으므로, 동료 집단의 인식은 재취업과 근속을 이해하는 데 중요한 요인이 될 수 있다.

따라서 본 연구는 임상 치과위생사의 관점에서 경력단절 치과위생사의 재취업에 대한 인식을 질적으로 탐색하고자 한다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다. 첫째, 임상 치과위생사가 인식하는 경력단절 및 재취업 관련 요인을 파악한다. 둘째, 경력단절 치과위생사의 재취업에 대한 임상 치과위생사의 인식을 탐색한다. 셋째, 경력단절 치과위생사의 안정적인 재취업을 위해 필요한 지원 방안을 탐색한다. 이를 통해 경력단절 치과위생사의 안정적이고 지속 가능한 임상 복귀를 지원하기 위한 인력관리 및 정책 수립의 기초자료를 제공하고자 한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상 치과위생사의 관점에서 경력단절 치과위생사의 재취업에 대한 인식을 탐색하기 위해 수행된 질적 연구이다. 본 연구는 특정 이론적 틀에 기반한 현상학이나 근거이론 접근이 아닌, 참여자의 인식과 경험을 유연하게 탐색하기 위한 질적 서술적 연구(qualitative descriptive study)로 설계되었다. 이 접근은 참여자의 경험을 직접적이고 명확하게 기술하는 데 적합하다.

본 연구는 참여자의 경험과 인식을 맥락적으로 이해하기 위해 해석학적 관점(interpretive approach)[15]에 기반하였으며, 자료수집은 반구조화된 심층 면담(semi-structured in-depth interviews)[16]을 통해 이루어졌다. 자료 분석은 Braun and Clarke [17]의 주제분석(thematic analysis) 절차를 적용하여 참여자 진술에서 반복적으로 나타나는 의미 패턴과 주제를 도출하였다. 초기 코딩은 의미 단위에 기반한 귀납적 접근(inductive coding)을 통해 수행되었다.

2. 연구 참여자

연구 참여자는 치과위생사 면허를 소지하고 전라북도 소재 치과병·의원에서 3개월 이상 근무 중인 임상 치과위생사를 대상으로 선정하였다. 경력 수준의 편향을 피하고 다양한 관점을 반영하기 위해 저년차와 고년차 치과위생사를 모두 포함하였다. 표집은 연구목적에 적합한 다양한 경험을 확보하기 위해 목적표집(purposive sampling)과 눈덩이표집(snowball sampling)을 병행하였다.

초기 모집은 총 23명이었으며, 이 중 면담 일정 조율의 어려움 또는 연구 참여 기준에 부합하지 않은 경우를 제외하고, 연구목적에 동의하고 면담에 참여한 18명을 최종 연구 대상으로 선정하였다. 면담은 자료수집과 함께 전사자료와 현장메모를 반복적으로 검토하는 예비 분석을 병

행하며 진행하였다. 이후 새로운 의미나 코드가 더 이상 확인되지 않고 면담 내용이 반복되는 시점에서 자료가 충분히 확보되었다고 판단하여 최종 18명의 자료를 분석 대상으로 선정하였다.

연구 참여자의 연령, 성별, 임상 경력, 근무기관 유형 등은 다양하게 분포하도록 구성하였으며, 이는 연구 결과의 적용 가능성을 높이기 위한 것이다. 연구 참여자의 일반적 특성은 <Table 1>에 제시하였다.

Table 1. General characteristics of study participants

Participant	Age (yr)	Gender	Career (yr)	Position	Marital status	Type of institution	Region	Experience ^a
A	23	Woman	1	Staff	Single	Hospital	Jeonju	Yes
B	24	Woman	2	Staff	Single	Clinic	Iksan	Yes
C	25	Man	1	Staff	Single	Network	Jeongeup	No
D	25	Woman	2	Staff	Married	Network	Iksan	Yes
E	25	Woman	3	Staff	Single	Clinic	Gunsan	No
F	26	Woman	4	Head	Single	Clinic	Gunsan	Yes
G	27	Woman	5	Staff	Married	Clinic	Gunsan	Yes
H	28	Woman	5	Staff	Single	Hospital	Iksan	No
I	29	Woman	7	Head	Single	Clinic	Gunsan	Yes
J	33	Woman	6	Head	Single	Clinic	Gunsan	No
K	35	Man	9	Head	Married	Network	Gunsan	No
L	38	Woman	12	Head	Married	Clinic	Jeonju	Yes
M	40	Woman	11	Staff	Married	Clinic	Gimje	Yes
N	41	Woman	19	Head	Married	Clinic	Gimje	No
O	42	Woman	19	Head	Married	Clinic	Gimje	Yes
P	44	Woman	23	Head	Married	Clinic	Jeonju	Yes
Q	45	Woman	18	Head	Married	Clinic	Gunsan	Yes
R	47	Woman	24	Staff	Married	Clinic	Gimje	Yes

Head: dental hygienist in a managerial or supervisory position; Staff: non-managerial clinical dental hygienist; Network: dental clinic affiliated with a network of multiple dental clinics.

^aExperience of working with career-interrupted dental hygienists.

3. 자료수집

자료수집은 2018년 4월 2일부터 10월 7일까지 약 6개월간 이루어졌다. 면담은 대면하여 반구조화된 심층 면담방식으로 진행되었으며, 각 면담은 약 40분에서 90분 정도 소요되었다. 면담 장소는 참여자가 편안함을 느낄 수 있는 조용한 공간으로 선정하였다.

면담은 개방형 질문으로 구성되었으며, 주요 질문은 “경력단절 치과위생사와 근무한 경험이 있으신가요?”, “경력단절 치과위생사의 재취업을 어렵게 하는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?”, “본인이 경력단절 상황이라면 재취업 가능성을 어떻게 인식하십니까?” 등으로 구성하였으며, 참여자의 진술에 따라 추가 질문을 유연하게 제시하였다.

또한 면담 과정에서 도출된 주요 내용에 대한 보완과 의미 확인을 위해, 필요 시 추가 면담 또는 전화 면담을 실시하였다. 이러한 추가 면담은 자료의 깊이를 확보하고 참여자의 진술에 대한 이해를 심화하기 위한 목적으로 수행되었다.

모든 면담은 참여자의 동의를 받은 후 녹음하였으며, 면담 직후 현장 메모(field notes)를 작성하여 분석에 참고하였다. 면담 자료의 전사는 자료수집 직후에 이루어졌다.

본 연구는 남서울대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 받아 수행되었으며(승인번호: 1041479-HR-201805-003), 모든 참여자로부터 서면 동의를 받았다. 연구 시작 전 참여자에게 연구목적과 절차, 익명성 및 연구 참여 철회 가능성 등을 사전에 충분히 설명하였다. 수집된 녹음 파일과 전사 자료는 암호화된 저장 장치에 안전하게 보관하였다.

자료수집 과정에서는 전사자료와 현장메모를 바탕으로 예비 코딩과 면담 내용 검토를 병행하였으며, 이를 통해 이후 면담에서 추가 질문 여부를 확인하였다. 자료수집 종료 후에는 Braun and Clarke [17]의 주제분석 절차에 따라 본격적인 자료 분석을 수행하였다. 자료 분석 과정에서는 동료 연구자의 자문을 받아 연구의 엄격성을 확보하고자 하였다.

4. 자료 분석

면담 자료는 모든 내용을 전사한 후 반복적으로 읽으며 의미 단위를 도출하였다. 이후 유사한 진술을 묶어 코드(code)를 생성하고, 이를 바탕으로 하위범주(subthemes)와 상위 주제(themes)를 도출하였다.

자료 분석은 Braun and Clarke [17]가 제시한 6단계 절차에 따라 수행되었다. 구체적으로 ① 자료 속지, ② 초기 코딩 생성, ③ 주제 탐색, ④ 주제 검토, ⑤ 주제 정의 및 명명, ⑥ 결과 보고의 단계를 거쳤다.

자료 분석은 자료수집 과정에서 수행된 예비 분석을 바탕으로 진행되었으며, 자료수집 종료 후 본격적인 분석을 수행하였다. 자료수집 과정에서는 전사자료와 현장메모를 바탕으로 예비 코딩과 면담 내용 검토를 수행하였다. 이후 자료수집 종료 후 2019년부터 2021년까지 Braun and Clarke [17]의 절차에 따라 코드의 정교화, 주제 도출 및 주제 정교화 과정을 단계적으로 진행하였다. 초기 분석에서는 면담 질문을 중심으로 참여자의 응답과 공통된 의미를 기술적으로 분류하였다. 이후 전사자료와 초기 코드를 반복적으로 재검토하면서 질문별로 분절되어 있던 유사한 의미를 통합하고 주제 간 관계를 재구성하였다. 그 결과 초기의 질문 중심 영역은 생애주기 및 조직적 요인에 따른 불가피한 경력단절, 경험과 기대에 의해 형성되는 양가적 인식, 타인이 아닌 자신의 미래로 인식하는 경력단절, 성공적인 재취업을 위한 개인 및 조직의 과제를 중심으로 한 의미 기반의 주제 구조로 정교화되었다. 이 과정을 통해 참여자의 경험과 인식에 내재된 공통된 의미와 주제 구조를 체계적으로 도출하였다.

5. 연구의 엄격성 확보

연구의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 Lincoln and Guba [15]의 질적 연구 평가 기준을 적용하였다.

사실적 가치(credibility)는 반복적인 면담 내용 확인과 참여자 검증(member checking)을 통해 확보하였으며, 적용성(transferability)은 다양한 배경을 가진 참여자를 포함함으로써 강화하였다.

일관성(dependability)은 연구 과정 전반에 대해 동료 검토(peer debriefing)를 통해 확보하였으며, 중립성(confirmability)은 연구자의 선 이해와 편견을 지속적으로 성찰하고 점검하여 분석 과정에서 이를 배제하려는 노력을 통해 확보하였다.

또한 연구자는 치위생학 전공자로서 임상 및 교육 현장에서의 경험을 바탕으로 참여자의 진술을 맥락적으로 이해하고자 하였으며, 이러한 경험이 자료 해석에 영향을 미칠 수 있음을 인식하고 분석 과정 전반에서 자신의 선이해와 가정을 지속적으로 성찰하고 점검하였다. 면담 과정에서는 참여자의 진술을 유도하지 않도록 개방형 질문을 사용하고, 참여자의 의미를 있는 그대로 확인하며 자료를 수집하고자 노력하였다. 또한 연구자 간 논의와 동료 검토를 통해 자료에 근거한 해석이 이루어질 수 있도록 하여 분석의 일관성과 중립성을 확보하고자 하였다.

연구결과

본 연구에서는 총 18명의 임상 치과위생사 면담을 통해 73개의 개념이 도출되었으며, 이는 의미의 유사성과 반복성을 기준으로 11개의 하위 범주와 4개의 주요 주제로 통합되었다. 분석 결과, 임상 치과위생사의 인식은 생애주기 및 조직적 요인에 따른 불가피한 경력단절, 경험과 기대에 의해 형성되는 양가적 인식, 타인이 아닌 자신의 미래로 인식하는 경력단절, 성공적인 재취업을 위한 개인 및 조직의 과제의 네 가지 주제로 구성되었다<Table 2>.

11개의 하위범주는 경력단절의 원인, 대인관계 문제, 근무환경 문제, 심리적 요인, 개인적 상황, 치과위생사의 은퇴 연령에 대한 인식, 긍정적인 인식, 부정적 인식, 양가적 인식, 임상 치과위생사가 인식하는 경력단절 및 재취업 가능성, 경력단절 치과위생사를 위한 조언으로 도출되었다.

Table 2. Perceptions of re-employment of career-interrupted dental hygienists: themes and subcategories derived from thematic analysis

Theme	Subthemes
1. Career interruption as an inevitable consequence of life-cycle and organizational factors	① Causes of career interruption ② Interpersonal relationship issues ③ Working condition issues ④ Psychological factors ⑤ Personal circumstances ⑥ Perceptions of the retirement age for dental hygienists
2. Ambivalent perceptions shaped by experience and expectations	⑦ Positive perceptions ⑧ Negative perceptions ⑨ Mixed perceptions
3. Self-projection: career interruption as my own future, not someone else's	⑩ Perceived possibility of career interruption and attitudes toward re-employment among clinical dental hygienists
4. Individual and organizational tasks for successful re-employment	⑪ Advice for career-interrupted dental hygienists

1. 생애주기와 조직 구조가 결합된 경력단절 불가피성

참여자들은 치과위생사의 경력단절이 개인의 선택이라기보다 결혼, 출산, 육아와 같은 생애주기적 요인과 직무 환경이 결합된 구조적 문제로 인식하였다. 특히 출산과 육아는 경력단절의 가장 직접적인 계기로 반복적으로 언급되었다.

“출산하고 아이 돌보는 게 제일 큰 이유죠.” (참여자 D)

또한 낮은 임금, 높은 업무 강도, 직장 내 인간관계 갈등과 같은 직무 환경 역시 경력단절을 심화시키는 요인으로 작용하였다. 이러한 요인들은 단일한 원인이 아니라 복합적으로 작용하며 경력단절을 구조화하는 것으로 나타났다.

재취업 과정에서도 이러한 구조적 문제는 지속되는 것으로 확인되었다. 특히 기존 직원과의 관계에서 발생하는 눈치, 텃세, 갈등에 대한 두려움이 주요 장애요인으로 작용하였다.

“기존 멤버 눈치도 좀 보이고... 밑으로 들어가야 한다는 생각 때문에 부담이 있겠죠.” (참여자 H)

“나이만 많고 경력은 똑같으면... 기준에 일하는 사람들이 달가워할까 싶어요. 직원 눈치 때문에...” (참여자 G)

“자신보다 어린데 일도 잘하고 능력이 뛰어난 사람한테 뒤처지면 자존감이 낮아지고, 그런 생각 때문에 도전을 못하는 것 같아요.” (참여자 C)

이와 함께 치과 조직에서 저년차 인력을 선호하는 경향과 임금 협상의 어려움 역시 재취업을 제한하는 현실적 요인으로 나타났다. 더불어 장기간 경력 공백으로 인한 자신감 저하, 디지털 환경 변화에 대한 두려움, 그리고 자녀 돌봄이나 건강 문제와 같은 개인적 요인이 복합적으로 작용하는 것으로 나타났다.

2. 경험과 기대 사이에서 형성되는 양가적 인식

임상 치과위생사들은 경력단절 치과위생사에 대해 긍정적 기대와 부정적 우려가 공존하는 양가적 인식을 보였다. 긍정적인 측면에서는 풍부한 임상 경험과 노하우의 공유, 협력적인 태도, 업무에 대한 높은 책임감 등이 주요 장점으로 인식되었다.

“다른 치과에서의 경험과 노하우를 공유해줘서 배울 점이 많았어요.” (참여자 D)

“쉬었다 나오신 분들이라 그런지 더 열심히 하려고 노력하시더라고요.” (참여자 O)

이러한 인식은 경력단절 이후 복귀한 인력이 조직 내에서 중요한 자원으로 기능할 수 있음을 시사한다. 다만 이러한 긍정적 인식의 양상은 실제 근무 경험 여부에 따라 다소 차이를 보였다. 특히 경력단절 치과위생사와 함께 근무한 경험이 있는 참여자들은 실제 조직 적응 과정에서 나타나는 역할 갈등, 기존 직원과의 관계, 교육의 어려움 등을 보다 구체적으로 언급하였다. 반면, 근무 경험이 없는 참여자들은 충분한 직무역량과 협력적인 태도를 갖춘다면 재취업자를 수용할 수 있다는 기대를 보였으나, 급여와 업무 역할은 기존 직원과의 형평성을 고려할 필요가 있다고 인식하였다.

한편, 연차에 비해 기대되는 수행능력에 미치지 못하는 경우, 나이로 인한 순발력 저하, 조직 적응의 어려움에 대한 우려도 함께 나타났다.

“연차는 높은데 실제 능력은 부족한 경우도 있었어요. 자존감이 많이 떨어져 있더라고요.” (참여자 M)

또한, 연령이 높은 재취업자를 교육해야 하는 상황에서 느끼는 부담감과 관계적 불편함도 중요한 요소로 나타났다.

“제가 실장 역할을 하다 보니까 나이가 많으신 분께 업무를 부탁하거나 알려드리는 것이 불편했어요.” (참여자 F)

이러한 결과는 경력단절 치과위생사에 대한 인식이 실제 근무 경험 여부에 따라 다소 차이가 있었으나, 전반적으로는 조직 내 상호작용과 관계적 맥락 속에서 복합적으로 형성되고 있음을 보여준다.

3. 자기 투영: 남의 일이 아닌 나의 미래

참여자들은 경력단절 문제를 타인의 경험이 아닌 자신의 미래와 연결된 현실적인 문제로 인식하고 있었다. 특히 여성 참여자들은 출산과 육아로 인한 경력단절 가능성을 높게 인식하며 이에 대한 불안과 부담을 표현하였다.

“아이를 맡길 곳이 없으면 돌봄 비용이 월급보다 더 나가니 결국 그만둘 수밖에 없어요.” (참여자 D)

“저도 어차피 결혼하면 경력이 단절될 수 있기 때문에 그 문제를 남의 일처럼 생각하지 않아요.” (참여자 E)

이와 같은 인식은 경력단절이 개인의 선택이 아니라, 구조적 조건과 사회적 환경 속에서 불가피하게 발생하는 문제임을 재확인하게 한다. 또한 참여자들은 현재의 근무 경험을 미래의 경력단절 가능성과 연결지며, 이에 따른 두려움과 장기적인 경력 유지에 대한 고민을 내면화하고 있는 것으로 나타났다.

“용기가 없어서 도전을 못하는 것 같아요. 적응할 수 있을지에 대한 두려움이 커서...” (참여자 O)

“저와 후배들이 앞으로 겪게 될 일이라고 생각하기 때문에 감수해야 할 부분이라고 생각해요.” (참여자 L)

이러한 결과는 참여자들이 경력단절을 단순히 타인의 경험이 아니라 자신의 생애과정에서 충분히 발생할 수 있는 현실적인 문제로 인식하고 있음을 보여준다. 이는 현재의 근무 경험이 미래의 경력 유지와 재취업 가능성에 대한 현실적인 고민과 불안을 함께 형성하고 있음을 시사한다.

4. 재취업을 위한 개인과 조직의 과제

참여자들은 경력단절 치과위생사의 성공적인 재취업을 위해 개인적 노력과 함께 조직 및 제도적 지원이 병행되어야 한다고 인식하였다. 개인 차원에서는 자존감 유지와 적극적인 태도가 중요한 요소로 강조되었다.

“자존감을 잃지 않는 게 제일 중요해요. 주눅 들지 말고 자신 있게 하셨으면 해요.” (참여자 A)

또한 경력단절 치과위생사를 조직 내에서 필요한 인력으로 인식하며, 적극적인 복귀를 기대하는 태도도 확인되었다.

“선배님들 빨리 나오셨으면 좋겠어요. 치과에서는 필요한 인력이예요.” (참여자 B)

“치과위생사는 국민 구강건강에 꼭 필요한 전문직이예요. 자부심을 가지고 복귀하셨으면 합니다.” (참여자 J)

한편, 참여자들은 조직 차원에서는 유연한 근무환경과 수용적인 조직문화 형성이 필요하며, 제도적 차원에서는 재교육 프로그램과 자녀 양육을 병행할 수 있는 복지 지원이 확대되어야 한다고 인식하였다.

“요즘은 취업 전에 사전교육이라는 게 있으니까 그런 위밍업 과정을 거치면 두려움이 줄어들 것 같아요.” (참여자 Q)

“원장님들이 자녀가 있는 치과위생사에게 맞는 복지나 근무환경을 마련해 주셨으면 좋겠어요.” (참여자 B)

이러한 결과는 재취업이 단순한 경제활동을 넘어 개인의 삶의 질 회복과 전문직 정체성 유지와도 밀접하게 관련되어 있음을 보여주며, 성공적인 재취업을 위해서는 조직과 제도의 지원이 함께 이루어져야 함을 시사한다.

총괄 및 고안

본 연구는 임상 치과위생사를 대상으로 경력단절 치과위생사의 재취업에 대한 인식을 탐색한 질적 연구로, 동료 치과위생사들은 재취업자에 대해 기대와 우려가 공존하는 양가적 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 재취업이 단순한 인력 보충의 문제가 아니라, 조직 내 관계

와 역할 기대, 그리고 구조적 환경이 복합적으로 작용하는 과정임을 시사한다.

본 연구에서 확인된 첫 번째 특징은 경력단절과 재취업이 개인적 요인과 구조적 요인이 복합적으로 상호작용하는 과정이라는 점이다. 참여자들은 결혼, 출산, 육아와 같은 생애주기적 요인을 주요 원인으로 인식하였으나, 동시에 낮은 임금, 근무환경, 인간관계 갈등과 같은 직무 관련 요인 역시 경력단절을 촉진하는 요인으로 지적하였다. 이러한 결과는 보건의료 분야 여성 인력의 경력단절이 개인적 선택이라기보다 돌봄 부담과 노동시장 및 조직문화 등 구조적 요인의 영향을 받는다는 선행연구와 일치하며[18,19], 이러한 구조적 제약은 재취업 과정에서도 지속된다는 연구 결과와도 맥락을 같이한다[20]. 또한 임상 치과위생사를 대상으로 한 연구에서는 직장 내 괴롭힘과 부정적 조직문화가 업무수행과 조직 적응에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되어[21], 여성 중심 직종인 치과위생사의 경력단절과 재취업 이후의 근무 역시 개인의 문제가 아닌 조직문화와 근무환경의 영향을 받는 구조적 현상으로 이해할 필요가 있다.

둘째, 임상 치과위생사들은 경력단절 치과위생사에 대해 긍정과 부정이 공존하는 양가적 인식을 보였다. 풍부한 임상 경험과 협력적 태도, 빠른 적응력을 긍정적으로 평가한 반면, 연차 대비 역량 부족, 조직 적응의 어려움, 관계적 부담에 대한 우려도 동시에 제기하였다. 이러한 양가성은 제한된 인력 구조와 높은 업무 강도를 특징으로 하는 치과 임상 환경에서 더욱 강화될 수 있으며, 재취업자의 적응 과정이 기존 구성원에게 부담으로 인식될 수 있음을 시사한다. 이는 재취업 문제가 개인의 역량뿐 아니라 조직 구성원의 인식과 상호작용, 관계 형성에 의해 영향을 받는 과정임을 의미한다. 아울러 경력단절 치과위생사와 함께 근무한 경험이 있는 참여자와 그렇지 않은 참여자 간에 인식의 구체성과 초점이 달랐던 점은, 실제 근무 경험 여부가 재취업자에 대한 인식 형성에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

특히 본 연구에서 확인된 기존 직원의 눈치, 조직 적응의 어려움, 관계적 부담에 대한 우려는 재취업 과정에서 동료 치과위생사의 인식이 '보이지 않는 장벽'으로 작용할 가능성을 시사하였다. 기존 연구는 주로 경력단절 당사자나 고용주의 관점에서 재취업을 다루었으나[14,20], 본 연구는 함께 근무하게 될 동료 치과위생사의 태도와 인식이 재취업자의 조직 적응과 근무에 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다는 점에서 차별성이 있다. 이러한 비가시적 장벽은 제도적 지원만으로는 해결되기 어려우며, 조직문화와 구성원의 인식 개선이 함께 이루어져야 함을 시사한다.

셋째, 참여자들은 경력단절 문제를 타인의 문제가 아닌 자신의 미래로 인식하고 있었다. 특히 여성 치과위생사들은 출산과 육아로 인한 경력단절 가능성을 현실적인 문제로 받아들이며 불안을 표현하였다. 기존 연구에서는 치과위생사들이 자신의 직업수명을 비교적 짧게 인식하는 것으로 보고되었으나[22], 본 연구는 이러한 인식이 아직 경력단절을 경험하지 않은 치과위생사에게도 자신의 미래에 대한 집단적 불안으로 나타날 수 있음을 확인하였다는 점에서 의미가 있다.

본 연구 결과는 임상 현장에서 경력단절 치과위생사의 안정적인 복귀와 정착을 위해 개인, 조직, 제도 차원의 통합적 접근이 필요함을 시사한다. 개인 차원에서는 자존감 회복과 직무 역량 강화가 요구되며, 조직 차원에서는 재취업 치과위생사를 수용할 수 있는 조직문화 조성, 기존 구성원과의 공정한 역할 분담 및 상호 존중 기반의 관계 형성 지원이 필요하다. 더 나아가 제도적 차원에서는 재취업 초기 적응을 지원하는 교육 프로그램과 멘토링 체계, 경력단절 치과위생사의 단계적 업무 적응을 지원할 수 있는 실질적인 지원체계 마련이 요구된다는 점에서 선행연구[14,23]와 맥락을 같이한다.

그러나 본 연구는 전라북도 지역을 대상으로 수행되어 결과를 일반화하는 데 한계가 있으며, 동료 치과위생사의 인식만을 탐색하였다는 점에서 경력단절 당사자의 경험과 차이가 있을 수 있다. 또한 남성 참여자의 수가 제한적이어서 성별에 따른 인식 차이를 심층적으로 분석하지 못하였으며, 초기 모집 대상자 중 일부가 최종 면담에 참여하지 못하여 선택 편향의 가능성을 완전히 배제하기는 어렵다. 따라서 향후 연구에서는 경력단절 당사자뿐 아니라 동료, 관리자, 고용주 등 다양한 이해관계자의 관점을 포함한 다각적 접근이 필요하다. 아울러 본 연구는 2018년에 수집된 자료를 기반으로 수행되었으므로 이후의 제도적·사회적 변화가 일부 반영되지 않았을 가능성이 있다. 그러나 치과위생사의 경력단절과 재취업을 둘러싼 인력 부족, 조직문화 및 근무환경과 관련된 문제는 현재에도 지속적으로 제기되고 있어, 본 연구에서 도출된 핵심 주제는 여전히 의미 있는 시사점을 제공할 수 있을 것으로 판단된다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 경력단절 치과위생사의 재취업 문제를 동료인 임상 치과위생사의 시각에서 분석하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 경력단절 치과위생사 개인의 선택이나 책임으로 환원하기보다, 조직문화와 노동 환경 속에서 형성되는 구조적 문제로 이해할 필요가 있음을 보여주었다. 또한 재취업이 단순한 노동시장 복귀가 아닌 조직 내 관계 형성과 역할 재조정 과정임을 구체적으로 드러냈다. 더 나아가 임상 치과위생사 스스로도 경력단절 가능성을 인식하고 있다는 점에서, 본 문제를 특정 개인이 아닌 직종 전체의 지속 가능성과 연결지어 해석할 필요성을 제시하였다.

종합하면, 경력단절 치과위생사의 재취업은 개인적 노력만으로 해결될 수 없는 다층적 문제이며, 조직문화와 노동 환경 속에서 형성되는 구조적 현상으로 이해되어야 한다. 본 연구는 치과위생사의 경력 지속 가능성과 관련된 구조적 문제를 조명하였다는 점에서, 향후 인력 관리 및 정책 수립을 위한 중요한 기초자료를 제공하며, 관련 교육·조직 관리 전략 마련에도 실질적인 근거로 활용될 수 있다.

결론

본 연구는 임상 치과위생사의 관점에서 경력단절 치과위생사의 재취업에 대한 인식과 구조적 요인을 질적으로 탐색하였다. 그 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 임상 치과위생사는 경력단절과 재취업을 결혼, 출산, 육아 등 생애주기 요인뿐 아니라 근무환경, 조직문화, 인간관계 등 구조적 요인이 복합적으로 작용하는 과정으로 인식하였다.

2. 경력단절 치과위생사에 대해서는 풍부한 임상경험과 책임감을 긍정적으로 평가하는 한편, 조직 적응과 업무 수행에 대한 우려가 공존하는 양가적 인식을 보였다.

3. 참여자들은 경력단절을 타인의 문제가 아닌 자신의 미래로 인식하였으며, 안정적인 재취업을 위해서는 개인의 노력뿐 아니라 조직문화 개선과 제도적 지원이 함께 이루어져야 한다고 인식하였다.

이상의 결과는 경력단절 치과위생사의 재취업이 개인의 역량이나 의지만으로 설명될 수 없는 조직문화와 노동환경, 동료 인식이 복합적으로 작용하는 구조적 현상임을 시사한다. 따라서 안정적인 재취업을 위해서는 재취업자를 수용할 수 있는 조직문화 조성, 관계 형성 지원, 재취업 초기 적응을 위한 교육 및 멘토링, 단계적 업무 적응을 지원하는 제도적 지원이 함께 마련되어야 한다. 본 연구는 치과위생사의 경력 지속 가능성을 위한 인력 관리 및 정책 수립의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

Notes

Author contributions

Conceptualization: OJ Ju, SA Park; Data collection: SA Park; Formal analysis: OJ Ju, SA Park; Writing—original draft: SA Park; Writing—review & editing: OJ Ju, SA Park

Conflicts of interest

The authors declared no conflicts of interest.

Funding

None.

Ethical statement

This study was approved by the Institutional Review Board (IRB) of Namseoul University (IRB No. 1041479-HR-201805-003).

Data availability

The datasets generated during the current study are available from the corresponding author upon reasonable request. Owing to the confidentiality of the interview data, only de-identified excerpts can be shared.

Acknowledgments

None.

Use of artificial intelligence tools and software

The author did not use any artificial intelligence tools or software in the preparation of this manuscript.

References

1. Han YK, Yeo AN. A scoping review on burnout among dental hygienists in South Korea. *J Dent Hyg Sci* 2024;24(2):71–83. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2024.24.2.71>
2. Kwak SH, Shin BM, Bae SM. A study on the awareness of dental hygienists on maternity protection and work-family balance assistance policy. *J Dent Hyg Sci* 2023;23(4):396–407. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2023.23.4.396>
3. Noritake K, Oshima K, Fukuda H, Tano R, Oshiro A, Nitta H, et al. Factors affecting the career continuation of newly graduated and reinstated dental hygienists who participated in a technical training program in Japan. *Int J Environ Res Public Health* 2022;19(20):13360. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013360>
4. Lee HJ, Shin SJ, Bae SM, Shin BM. Issues and challenges of dental hygienist workforce policy in Korea. *J Korea Contents Assoc* 2019;19(2):409–23. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.02.409>
5. Dobrow MJ, Valela A, Bruce E, Simpson K, Pettifer G. Identification and assessment of factors that impact the demand for and supply of dental hygienists amidst an evolving workforce context: a scoping review. *BMC Oral Health* 2024;24:631. <https://doi.org/10.1186/s12903-024-04392-6>
6. Gallagher JE, Hutchinson L. Analysis of human resources for oral health globally: inequitable distribution. *Int Dent J* 2018;68(3):183–9. <https://doi.org/10.1111/idj.12349>
7. Morrissey RW, Gurenlian JR, Estrich CG, Eldridge LA, Battrell A, Lynch A, et al. Employment patterns of dental hygienists in the United States during the COVID-19 pandemic: an update. *J Dent Hyg* 2022;96(1):27–33.
8. Park SA, Lee JY. A literature review on measurement tools for dental hygienist turnover intention in Korea. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(1):1–17. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190001>
9. Choi JW, Choi Y, Lee TH, Lee HJ, Ju YJ, Park EC. Employment status and unmet dental care needs in South Korea: a population-based panel study. *BMJ Open* 2019;9:e022436. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-022436>
10. Yamamoto Y, Nomura Y, Okada A, Kakuta E, Yoshida N, Hosoya N, et al. Improvement of workplace environment that affects motivation of Japanese dental hygienists. *Int J Environ Res Public Health* 2021;18(3):1309. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031309>
11. Nagatani Y, Imafuku R, Hayakawa K, Suzuki Y, Saiki T. Who you are and who you want to be: a pilot study of dental hygiene students' professional identity formation. *BMC Med Educ* 2024;24:1035. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06027-4>
12. Kim YS, Jung YS, Kim EK. Analysis of distribution trend among students of dental hygiene departments and active hygienists by region. *J Korean Soc Dent Hyg* 2023;23(4):235–43. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20230026>
13. Yun Y, Hong KJ. Factors related to career interruption and re-employment of women in human health and social work activities sector: comparison with other industry sectors. *Nurs Open* 2023;10(4):2656–66. <https://doi.org/10.1002/nop2.1526>
14. Park KO, Jang YE, Kim SI, Park JE, Lee SM, Kim NH. Dentists' opinions on return to work of career interrupted dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(5):741–50. <http://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.05.741>
15. Lincoln YS, Guba EG. *Naturalistic inquiry*. Thousand Oaks: Sage; 1985.
16. Kvale S, Brinkmann S. *InterViews: learning the craft of qualitative research interviewing*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage; 2009.
17. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qual Res Psychol* 2006;3(2):77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
18. World Health Organization. *Delivered by women, led by men: a gender and equity analysis of the global health and social workforce*. Geneva: World Health Organization. 2019.
19. Yoo JY. Structural equation model for intent of return to nursing practice among inactive Korean nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2025;31(1):87–98. <https://doi.org/10.11111/jkana.2025.31.1.87>
20. Nomura Y, Okada A, Yamamoto Y, Kakuta E, Tomonari H, Hosoya N, et al. Factors behind leaving the job and rejoining it by the Japanese dental hygienist. *Open Dent J* 2020;14:355–61. <https://doi.org/10.2174/1874210602014010355>
21. Nam YO, Park SA. Current status of workplace bullying of the clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2020;20(4):479–90. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20200044>
22. Heo NS, Lee YH. A study on the work life of dental hygienists: for dental hygienists and dental hygiene students. *J Korean Soc Dent Hyg* 2020;20(2):209–20. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20200020>
23. Yoon MS. Suggestions for settlement stable employment culture of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2017;17(6):463–71. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.6.463>