



Original Article

## 치과위생사의 전환충격 영향요인 - 신규치과위생사를 중심으로 -

김민지<sup>1</sup> · 문상은<sup>1</sup>

광주여자대학교 치위생학과

## Factors influencing the transition shock of dental hygienists - focusing on the new dental hygienist -

Min-Ji Kim<sup>1</sup> · Sang-Eun Moon<sup>1</sup>

Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University

**Corresponding Author:** Sang-Eun Moon, Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University, 201, Yeodae-gil, Gwangsan-gu, Gwangju-si, 62396, Korea. Tel: \*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\* Fax: +82-62-950-3841, E-mail: mrsaone@hanmail.net

### ABSTRACT

**Objectives:** This study aimed to provide basic data for the development of clinical practice-related education program by analyzing the effects of grit, job satisfaction, and retention intention on transition shock of new dental hygienists. **Methods:** From April 19 to July 4, 2022, the data was collected from 200 new dental hygienists working for dental hospitals/clinics. Using the SPSS Statistics ver. 22.0, this study was conducted the t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis. **Results:** There were positive correlations between grit, job satisfaction, and retention intention, a negative correlation between grit and transition shock, a positive correlation between job satisfaction and retention intention, a negative correlation between job satisfaction and transition shock. and a negative correlation between retention intention and transition shock. As the factors affecting transition shock, lower pay and main performance of medical cooperation work increased transition shock. When job satisfaction and retention intention were higher, transition shock decreased. **Conclusions:** In order to reduce transition shock of new dental hygienists, it would be necessary to operate clinical practice-related training program, and also to establish a training environment similar to the clinical site/context/situation similar to clinical context/situation.

**Key Words:** Grit, Job satisfaction, New dental hygienists, Retention intention, Transition shock

**색인:** 그릿, 직무만족, 신규치과위생사, 재직의도, 전환충격

### 서론

치과위생사 면허를 취득하고 임상에 근무하는 많은 신규치과위생사는 치위생 업무에서 요구되는 직무지식 및 기술, 동료와 환자 및 보호자와의 대인관계에서의 스트레스를 받게 되고[1], 학교에서 배운 것과 실제 임상의 차이에서 오는 불일치로 충격을 경험하게 되며[2] 이를 전환충격이라고 한다. 전환충격은 Duchscher[3]가 현실충격(reality shock)을 더 강조하는 표현으로 정의한 것으로 학생에서 간호사로 이행하는 과정에서 신규간호사가 경험하는 당황, 혼란, 부조화 등의 감정 반응을 의미한다. 이는 불안과 공포를 느끼며 타인과의 관계에도 문제를 일으켜 떠나게 되는 상황으로 유도되기도 하며[4] 이러한 경험은 신규치과위생사 또한 많이 경험할 것으로 생각된다.

새로운 환경에서 경험하게 되는 도전과 어려움의 극복에 요구되는 핵심역량으로 그릿(Grit)이 강조되고 있으며 Park 등[5]은 그릿이 직무몰입은 높이고 이직의도를 낮추는 중요한 요인이라고 정의하였다. 그릿을 정의하는 핵심속성들은 흥미의 유지와 노력의 지속성으로 구성되는데 흥미의 유지는 장기적인 목표나 관심을 지속적으로 유지하는 것을, 노력의 지속성은 목표를 달성하기 위해 어려움을 극복하는 특성을 나타낸다. 교육계에서는 그릿에 대한 연구가 활발히 진행되고 있으며 간호학계에서도 주목받는 연구주제이지만 치과위생사에 대한 그릿의 연구는

아직 많이 이루어지지 않고 있다. 따라서 신규치과위생사의 적응에 필요한 요소 중 하나인 그릿을 함께 측정하여 전환충격과의 연관성을 확인할 필요가 있다.

신규치과위생사의 임상 적응에 영향을 미치는 요인 중에는 직무에 대한 만족도 있다. 신규치과위생사가 1년 이내 사직하는 경우가 꾸준히 늘고 있어 인력관리가 요구되며 높은 이직률은 인력 활용에 장애를 초래하게 되고, 치과위생사 개인의 권익을 저하하는 결과를 낳는다[6]. 또한 동료 치과위생사가 적고 임상경력이 적을수록 직업적인 스트레스가 높게 나타나는 것으로 확인되었는데[7] 신규치과위생사가 받는 스트레스는 더 높을 것으로 예상되며 이것이 조기사직으로 이어지지 않도록 신규 치과위생사의 인력관리를 위해 직무만족에 대한 분석이 필요하다.

이직을 예측할 수 있는 변수 중 재직 의도는 새로운 직업을 찾는 것을 멈추거나 직업을 바꾸지 않고 현재에 머무르려는 의도를 의미한다[8]. 신규치과위생사가 진료현장에서 마주하는 현실도 신규간호사와 크게 다르지 않으며 이들의 이직을 방지할 수 있는 재직의도를 연구하여 전환충격을 감소시킬 방안을 마련할 필요가 있다.

현재 신규 치과위생사를 대상으로 한 연구들은 조직사회화[9,10], 이직의도[1]에 대한 연구가 있었지만 전환충격을 측정하는 연구는 전무하였고 최근 치위생학 전공 대학생을 대상으로 한 임상실습 전환충격에 관한 연구[11]가 보고된 바 있다. 이에 신규치과위생사가 일을 처음 시작할 때 마주할 수 있는 주요문제로 전환충격에 대한 연구가 이루어져야 한다고 생각된다.

따라서 본 연구는 신규치과위생사가 치위생학과 학생에서 치과위생사로 이행하는 과정에서 겪게 되는 전환충격과 임상적응에 영향을 미치는 그릿, 직무만족, 재직의도를 파악하여 신규치과위생사의 임상 적응 과정에서의 충격 정도와 이에 영향을 미칠 수 있는 요인을 분석하고, 나아가 신규치과위생사 전환충격을 완화 할 수 있는 임상적응을 위한 다양한 방안 모색에 근거가 되는 기초자료를 제공하고자 한다.

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 광주여자대학교 생명윤리위원회 승인을 받고 연구를 수행하였다(IRB승인번호:1041465-202204-HR-001-09). 연구대상자 수는 G\*power 3.1.9.4 프로그램을 이용하였으며, 효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 95%, 예측변수 13개로 하였을 경우 다중회귀분석에 필요한 최종 연구대상자 수는 189명으로 최종 연구대상자 수는 설문지 탈락률 10%를 고려하여 총 200명을 연구대상자로 선정하였다. 자료 수집 기간은 2022년 4월 19일부터 2022년 7월 4일에 걸쳐 진행하였고, 자료 수집은 서울, 경기, 충청, 광주, 전라지역에 있는 치과 병·의원에 근무하는 임상경력 12개월 미만의 신규치과위생사를 대상으로 모집하였다. 설문지는 온라인으로 자료를 수집하였다.

연구대상자의 일반적 특성은 24세 이하 38.5%, 학사 이상 68.0%, 임상경력 9개월 이상 44.5%, 급여 240만원 이상 44.5%로 높게 나타났다. 근무기관의 형태로는 치과의원 52.0%, 주로 수행하는 업무는 진료협조 53.0%, 지역은 서울·경기 71.0%로 나타났다. 근무기관의 인력 구성으로는 치과의사 1명인 경우 60.0%, 치과위생사 3명 이상 50.5%, 간호조무사 없음 51.5%로 높게 나타났다<Table 1>.

### 2. 연구도구

본 연구에 사용된 설문 도구는 모두 5점 Likert 척도로 구성하였으며 그릿의 측정을 위해 Park 등[5]이 개발한 임상간호사의 측정 도구를 치과위생사에게 맞는 어휘로 수정·보완하여 타당도 검증을 거쳐 13개 문항을 구성하였다. 직무만족은 Lee[12]의 도구와 Ryu[13]가 사용한 도구 두 가지를 수정·보완하여 타당도검사를 통해 23문항을 선정하였다. 재직의도는 Lee 등[14]이 개발한 도구를 수정·보완 및 타당도 검사 후 치과위생사의 내용과 유사한 24문항을 선정하였다. 전환충격은 Kim 등[15]이 개발한 도구를 신규치과위생사에 맞는 어휘로 수정·보완 및 타당도 검사 결과 적절한 17문항으로 구성하였다.

일반적 특성을 제외한 Cronbach's alpha는 그릿 0.836, 직무만족 0.875, 재직의도 0.863, 전환충격 0.840이었다.

### 3. 자료분석

수집된 자료의 분석은 IBM SPSS program (ver 22.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA) 통계 프로그램을 이용하였고, 통계적 유의성 검증을 위한 유의수준은  $\alpha=0.05$ 로 하였다. 일반적 특성에 따른 그릿, 직무만족, 재직의도, 전환충격은 평균과 표준편차를 산출하였다. 일반적 특성에 따른 그릿, 직무만족, 재직의도, 전환충격 차이는 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석을 이용하여 분석하였고, Scheffe's test로 사후분석 하였다. 그릿, 직무만족, 재직의도, 전환충격 요인 간의 상관관계를 보기 위해 Pearson's 상관분석을 실시하였고, 그릿, 직무만족 및 재직의도가 전환충격에 미치는 요인은 다중회귀분석을 사용하였다.

**Table 1.** General characteristics of the subject

(N=200)

Characteristics	Division	Frequency	Percentage
Age (yr)	≤24	77	38.5
	25-26	70	35.0
	≥27	53	26.5
Education level	Graduation of college	64	32.0
	Graduation of university or higher	136	68.0
Clinical experiences (month)	≤5	57	28.5
	6-8	54	27.0
	≥9	89	44.5
Monthly pay (10,000 KRW)	≤200	59	29.5
	201-239	52	26.0
	≥240	89	44.5
Working place	Dental clinic	104	52.0
	Dental hospital	96	48.0
Main work	Preventive work (scaling)	79	39.5
	Medical cooperation	106	53.0
	Others (education, consultation & reception)	15	7.5
Working region	Seoul, Gyeonggi	142	71.0
	Others	58	29.0
Dentist	1	120	60.0
	≥2	80	40.0
Dental hygienist	1-2	99	49.5
	≥3	101	50.5
Nurse assistant	0	103	51.5
	≥1	97	48.5

## 연구결과

### 1. 대상자의 그릿, 직무만족, 재직의도, 전환충격 정도

대상자의 그릿은 3.56점이었으며, 직무만족은 평균 3.42점, 재직의도 3.35점, 전환충격 2.85점이었다. 그릿은 '나는 직무를 수행하면서 모르는 것이 있으면 알아내기 위해 노력한다(3.81점)'가 높았고 '나는 전문치과위생사가 되기 위한 목표를 달성하는 중에 부딪히게 되는 장애물은 과감히 버릴 수 있다(2.98점)'가 가장 낮았으며 직무만족은 '직원들은 책임감 있게 일을 잘 하고 있다(3.67점)'가 높았고 '평생직장이라는 애사심이 든다(2.98점)'가 가장 낮았다. 재직의도는 '치과위생사는 다른 사람들에게 도움을 주는 직업이다(3.77점)'가 높았고 '다른 직업에 비해 보수가 좋다(2.86점)'가 가장 낮았고 전환충격은 '나는 치위생 과정 적응 시 우선순위를 몰라 헤매는 경우가 있다(3.08점)'가 높고 '나는 퇴근 후에도 치과 병원 일이 떠올라서 다른 일을 하기 어렵다(2.59점)'가 가장 낮았다<Table 2>.

### 2. 일반적 특성에 따른 그릿, 직무만족, 재직의도, 전환충격의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 그릿, 직무만족, 재직의도, 전환충격을 분석하였다. 그릿은 나이 24세 이하( $F=5.333, p=0.006$ ), 임상경력 5개월 이하( $F=6.503, p=0.002$ ), 급여 200만원 이하( $F=22.077, p=0.001$ ), 근무기관 치과의원( $t=3.577, p=0.001$ ), 주 업무 예방업무( $F=8.577, p=0.001$ ), 근무지역 서울, 경기 외 지역( $t=-3.180, p=0.002$ ), 근무 기관의 치과의사 2명 이상( $t=-3.227, p=0.002$ ) 및 치과위생사 3명 이상일수록( $t=-2.898, p=0.004$ ) 높게 나타났다. 직무만족은 나이 24세 이하( $F=3.961, p=0.021$ ), 급여 200만원 이하( $F=5.969, p=0.003$ ), 주 업무 예방업무( $F=5.651, p=0.004$ ), 근무지역 서울, 경기 외 지역( $t=-2.924, p=0.004$ ), 근무기관의 치과의사 2명 이상( $t=-2.097, p=0.038$ ) 및 간호조무사 0명 일수록( $t=2.898, p=0.004$ ) 높았다. 재직의도는 주 업무 예방업무( $F=7.149, p=0.001$ ), 근무지역 서울, 경기 외 지역일수록( $t=-2.331, p=0.021$ ) 높았고 전환충격은 최종학력 전문학사( $t=2.365, p=0.020$ ), 임상경력 5개월 이하( $F=5.933, p=0.003$ ), 급여 200만원 이하( $F=9.106, p=0.001$ ), 근무기관 치과의원( $t=2.089, p=0.038$ ), 주 업무 기타( $F=9.380, p=0.001$ ), 근무기관의 치과의사 2명 이상( $t=-2.457, p=0.015$ ) 및 치과위생사 3명 이상일수록( $t=-4.647, p=0.001$ ) 높게 나타났다<Table 3>.

**Table 2.** Degree of grit, job satisfaction, retention intention, and transition shock of subjects

Factor	Item	Mean±SD
Grit	1. I have a clear goal for becoming a dental hygienist.	3.25±0.97
	2. I can resolutely remove the obstacles I face in achieving my goal of becoming a dental hygienist.	2.98±0.90
	3. I am working hard to become a skilled dental hygienist in the future.	3.77±0.89
	4. I do not think about giving up even though it is tough sometimes.	3.72±1.16
	5. As I made up my mind to become a dental hygienist, I aim to make the best effort to the end.	3.61±1.04
	6. I try to solve problems I have to go through as a dental hygienist.	3.63±0.98
	7. I try to overcome any difficulties or hardships in clinical environment.	3.63±0.98
	8. I continuously make effort to improve my dental hygiene work ability.	3.72±0.98
	9. If there is something I do not know in relation to work performance, I will work hard to find out.	3.81±0.97
	10. I feel happy to see that patients get recovered (healed).	3.56±1.03
	11. I am involuntarily absorbed in taking care of (managing) patients.	3.61±1.01
	12. I handle dental hygiene work based on my interest in patients.	3.31±1.02
	13. I get energy when taking care of (managing) patients.	3.49±0.72
	Subtotal	3.56±0.58
Job satisfaction	1. I am feeling fulfilled for the job I am currently performing.	3.41±0.96
	2. I am fully showing my ability in my current job.	3.15±0.86
	3. Considering my ability, I have a lot of workload.	3.21±0.96
	4. I am satisfied with the work I am doing.	3.59±0.95
	5. The work I am doing makes me feel a sense of accomplishment.	3.58±0.92
	6. My workload is suitable.	3.31±1.03
	7. The staffs are trusting each other.	3.47±1.02
	8. The staffs are performing their job responsibly.	3.67±0.99
	9. Overall, I am satisfied with my colleagues.	3.59±1.01
	10. The staffs (dentist, dental hygienist) working together with me give unstinted praise to great performance.	3.39±1.02
	11. The staffs (dentist, dental hygienist) working together with me have great abilities to perform their duties.	3.66±1.00
	12. My boss has leadership.	3.60±1.02
	13. My boss fairly evaluates and rewards staffs.	3.50±1.05
	14. Overall, I am satisfied with working together with my boss.	3.41±1.07
	15. There is smooth communication between boss and staffs.	3.44±0.98
	16. The staffs work hard for the maintenance or increase of teamwork.	3.62±0.97
	17. The work I am doing is joyful and interesting.	3.31±1.02
	18. I am satisfied with the work I am doing.	3.38±1.00
	19. In relation to job, I am maintaining a friendly relationship with the dentist.	3.62±0.96
	20. My job in the hospital is stable.	3.35±0.94
	21. The hospital provides appropriate reward in proportion to my effort and performance.	3.28±1.03
	22. I am satisfied with the employee welfare benefits system.	3.21±1.10
	23. I feel loyalty to the company as the lifetime workplace.	2.98±1.10
	Subtotal	3.42±0.51

**Table 2.** To be continued

Factor	Item	Mean ± SD
Retention intention	1. When I am placed in a difficult situation, the dentist or colleague dental hygienist defends and protects me.	3.39 ± 1.01
	2. The pay is financially helpful.	3.12 ± 0.88
	3. I can go on vacation in the desired period by adjusting schedule.	3.23 ± 1.07
	4. Compared to other jobs, the utilization of time is high.	3.40 ± 1.12
	5. There are many opportunities for self-development.	3.29 ± 0.96
	6. I feel proud of my profession as a dental hygienist.	3.44 ± 1.02
	7. I can physically handle the work.	3.47 ± 0.90
	8. I can psychologically handle the work.	3.42 ± 1.00
	9. I work based on my own belief and a sense of duty.	3.43 ± 1.02
	10. The life after retirement is guaranteed (pension, retirement pay, and etc.).	3.27 ± 1.10
	11. Dental hygienist is a job helpful to others.	3.77 ± 1.05
	12. The pay is good compared to other jobs.	2.86 ± 1.13
	13. I feel proud of the hospital I am working for.	3.25 ± 1.06
	14. My work ability is recognized in the current workplace.	3.22 ± 0.99
	15. I want to help sick people.	3.60 ± 0.94
	16. I want to keep working as a medical professional.	3.40 ± 1.07
	17. I feel proud of working.	3.54 ± 1.03
	18. The workplace provides great welfare/benefits to staffs.	3.20 ± 1.04
	19. When moving to a new workplace, I feel afraid of adapting myself to it.	3.47 ± 1.12
	20. After adapting myself to work, I proficiently perform my work.	3.38 ± 1.00
	21. I am made for dental hygienist.	3.29 ± 1.03
	22. The work of dental hygienist itself is interesting.	3.25 ± 1.07
	23. I am recognized by patients/guardians.	3.38 ± 0.95
	24. I feel interested in work through the clinical application of dental hygiene theory.	3.34 ± 0.99
	Subtotal	3.35 ± 0.50
Transition shock	1. I feel the limitation of specialized knowledge for managing patients.	3.01 ± 1.02
	2. When applying the dental hygiene process, I am sometimes confused as I do not know priorities.	3.08 ± 0.84
	3. I doubt that I am properly managing the oral hygiene of patients.	2.84 ± 1.02
	4. Because there are various dental hygiene works (e.g.: medical assistance, dental hygiene care, reception of patients, and etc.), it is tough for me to handle them.	2.69 ± 1.22
	5. I am overwhelmed by the workload heavier than I thought.	2.78 ± 1.03
	6. I am always pressed for time while working.	2.80 ± 1.13
	7. A lot of times, I am not able to perform dental hygiene work as I am occupied in medical cooperation work.	2.86 ± 1.05
	8. After working for this job, it is tough for me to find a person to share my mind.	2.79 ± 1.04
	9. I feel frustrated about the hierarchy between dental hygienists.	2.73 ± 1.11
	10. I feel small by rebukes from the dentist and senior dental hygienists.	2.92 ± 1.13
	11. I try to read others' mind while working.	3.03 ± 1.10
	12. After working for this job, my expectation of dental hygienist was shattered.	2.81 ± 1.11
	13. The image of dental hygienist I thought is different from the reality.	2.90 ± 1.05
	14. My future as a dental hygienist seems to be uncertain.	2.93 ± 1.11
	15. I am concerned if I can practice the ideal dental hygiene work in the field of dental hospital.	2.97 ± 0.99
	16. Even after leaving work, it is difficult for me to do other stuffs because the work of dental hospital occurs to me.	2.59 ± 1.13
	17. Just thinking about going to work tomorrow makes me feel so nervous.	2.80 ± 1.14
	Subtotal	2.85 ± 0.56

**Table 3.** Differences in grit, job satisfaction, retention intention, and transition shock according to the general characteristics

Characteristics	Division	N (%)	Grit		Job satisfaction		Retention intention		Transition shock	
			Mean±SD	t / F(p <sup>*</sup> )	Mean±SD	t / F(p <sup>*</sup> )	Mean±SD	t / F(p <sup>*</sup> )	Mean±SD	t / F(p <sup>*</sup> )
Age (yr)	≤24	77 (38.5)	3.69±0.55 <sup>b</sup>	5.333 (0.006)	3.53±0.52 <sup>b</sup>	3.961 (0.021)	3.38±0.50	1.839 (0.162)	2.93±0.65	2.081 (0.128)
	25-26	70 (35.0)	3.53±0.43 <sup>ab</sup>		3.41±0.34 <sup>ab</sup>		3.40±0.38		2.75±0.47	
	≥27	53 (26.5)	3.36±0.73 <sup>a</sup>		3.27±0.65 <sup>a</sup>		3.23±0.62		2.88±0.51	
Education level	Graduation of college	64 (32.0)	3.67±0.71	1.830 (0.070)	3.46±0.62	0.608 (0.545)	3.36±0.61	0.240 (0.811)	3.01±0.68	2.365 (0.020)
	Graduation of university or higher	136 (68.0)	3.49±0.50		3.40±0.46		3.34±0.44		2.78±0.48	
Clinical experiences (month)	≤5	57 (28.5)	3.77±0.61 <sup>b</sup>	6.503 (0.002)	3.55±0.66	2.642 (0.074)	3.31±0.62	0.187(0.829)	3.06±0.74 <sup>b</sup>	5.933 (0.003)
	6-8	54 (27.0)	3.52±0.53 <sup>a</sup>		3.37±0.42		3.37±0.46		2.82±0.51 <sup>a</sup>	
	≥9	89 (44.5)	3.43±0.56 <sup>a</sup>		3.37±0.44		3.36±0.44		2.74±0.41 <sup>a</sup>	
Monthly pay (10,000 KRW)	≤200	59 (29.5)	3.80±0.59 <sup>b</sup>	22.077 (0.001)	3.54±0.48 <sup>b</sup>	5.969 (0.003)	3.37±0.51	0.799 (0.451)	3.10±0.63 <sup>b</sup>	9.106 (0.001)
	201-239	52 (26.0)	3.74±0.66 <sup>b</sup>		3.53±0.73 <sup>b</sup>		3.41±0.70		2.78±0.70 <sup>a</sup>	
	≥240	89 (44.5)	3.27±0.38 <sup>a</sup>		3.28±0.32 <sup>a</sup>		3.30±0.33		2.73±0.33 <sup>a</sup>	
Working place	Dental clinic	104 (52.0)	3.68±0.66	3.577 (0.001)	3.49±0.63	1.970 (0.051)	3.37±0.63	0.575 (0.566)	2.93±0.70	2.089 (0.038)
	Dental hospital	96 (48.0)	3.40±0.44		3.35±0.33		3.33±0.30		2.77±0.33	
Main work	Preventive work (scaling)	79 (39.5)	3.68±0.49 <sup>a</sup>	8.577 (0.001)	3.52±0.41 <sup>b</sup>	5.651 (0.004)	3.49±0.38 <sup>b</sup>	7.149 (0.001)	2.66±0.48 <sup>a</sup>	9.380 (0.001)
	Medical cooperation	106 (53.0)	3.53±0.60 <sup>a</sup>		3.40±0.56 <sup>b</sup>		3.29±0.55 <sup>ab</sup>		2.95±0.59 <sup>ab</sup>	
	Others (education, consultation & reception)	15 (7.5)	3.03±0.56 <sup>b</sup>		3.04±0.48 <sup>a</sup>		3.02±0.49 <sup>a</sup>		3.20±0.43 <sup>b</sup>	
Working region	Seoul, Gyeonggi	142 (71.0)	3.47±0.59	-3.180 (0.002)	3.35±0.51	-2.924 (0.004)	3.29±0.51	-2.331 (0.021)	2.87±0.54	0.501 (0.617)
	Others	58 (29.0)	3.75±0.51		3.59±0.49		3.48±0.46		2.82±0.61	
Dentist	1	120 (60.0)	3.44±0.48	-3.227 (0.002)	3.36±0.46	-2.097 (0.038)	3.32±0.44	-0.851 (0.396)	2.77±0.45	-2.457 (0.015)
	≥2	80 (40.0)	3.72±0.67		3.52±0.57		3.39±0.57		2.98±0.68	
Dental hygienist	1-2	99 (29.5)	3.43±0.49	-2.898 (0.004)	3.39±0.37	-0.949 (0.344)	3.39±0.38	1.060 (0.291)	2.68±0.34	-4.647 (0.001)
	≥3	101 (50.5)	3.66±0.64		3.46±0.63		3.31±0.59		3.03±0.67	
Nurse assistant	0	103 (51.5)	3.61±0.50	1.581 (0.116)	3.52±0.45	2.898 (0.004)	3.40±0.42	1.517 (0.131)	2.80±0.55	-1.362 (0.175)
	≥1	97 (48.5)	3.48±0.65		3.31±0.56		3.29±0.57		2.91±0.57	

<sup>\*</sup>by t-test or one-way ANOVA

<sup>ab</sup>The same characters was not significant by Scheffe's post-hoc analysis.

#### 4. 그릿, 직무만족, 재직의도, 전환충격의 상관관계

대상자의 그릿, 직무만족, 재직의도, 전환충격의 상관관계를 분석한 결과, 그릿과 직무만족( $r=0.754, p<0.01$ )은 양의 상관관계, 그릿과 재직의도( $r=0.734, p<0.01$ )는 양의 상관관계, 직무만족과 재직의도( $r=0.850, p<0.01$ )는 양의 상관관계가 있었고 전환충격과 그릿( $r=-0.401, p<0.01$ )은 음의 상관관계, 전환충격과 직무만족( $r=-0.574, p<0.01$ )은 음의 상관관계, 전환충격과 재직의도( $r=-0.681, p<0.01$ )는 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다<Table 4>.

**Table 4.** Correlation between grit, job satisfaction, retention intention and transition shock

Variables	Grit	Job satisfaction	Retention intention	Transition shock
Grit	1.000			
Job satisfaction	0.754**	1.000		
Retention intention	0.734**	0.850**	1.000	
Transition shock	-0.401**	-0.574**	-0.681**	1.000

\*\* $p<0.01$ , by Pearson's correlation coefficient

#### 5. 그릿, 직무만족과 재직의도가 전환충격에 미치는 영향

전환충격에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 종속변수는 전환충격으로 설정하였고, 독립변수는 일반적 특성에 따른 분석에서 유의한 차이를 보인 최종학력, 임상경력, 급여, 주 업무, 근무지의 치과 의사 및 치과위생사 수와 그릿, 직무만족, 재직의도를 독립변수로, 전환충격을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

전환충격에 대한 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며( $F=24.605, p<0.001$ ) 설명력은 58.7%이었다. Durbin-Watson 통계량은 1.799로 자기 상관이 없었고, 잔차의 등분산성과 정규 분포성 가정을 모두 만족하고 있었다. 분산팽창지수(VIF; Variance Inflation Factor)가 모두 10미만으로 나타나 모든 독립변수는 다중공선성의 문제가 없었다.

전환충격의 영향요인은 급여 200만원 이하( $\beta=0.319, p<0.001$ ), 주 업무 진료협조( $\beta=0.130, p<0.05$ ), 직무만족( $\beta=-0.229, p<0.05$ ), 재직의도( $\beta=-0.562, p<0.001$ )로 급여가 200만원 이하일수록 진료협조를 주로 수행할수록 전환충격이 증가하며, 직무만족과 재직의도가 높을수록 전환충격이 감소하는 것으로 나타났다<Table 5>.

**Table 5.** Effects of grit, job satisfaction, and retention intention on transition shock

Variables	Division	B	SE	$\beta$	t	$p^*$
(Constant)		5.189	0.214		24.208	0.001
Education level (university or higher=0)	College	-0.064	0.064	-0.053	-0.999	0.319
Clinical experiences (month) ( $\geq 9=0$ )	$\leq 5$	0.051	0.083	0.041	0.612	0.541
	6-8	0.027	0.065	0.021	0.417	0.677
Monthly pay (10,000 KRW) ( $\geq 240=0$ )	$\leq 200$	0.319	0.091	0.258	3.504	0.001
	201-239	0.018	0.082	0.014	0.218	0.828
Main work (Preventive work=0)	Medical cooperation	0.130	0.057	0.115	2.300	0.023
	Others (education, consultation & reception)	0.186	0.113	0.087	1.649	0.101
Dentist (1 person=0)	$\geq 2$	0.089	0.071	0.077	1.253	0.212
Dental hygienist (1-2 persons=0)	$\geq 3$	0.074	0.082	0.065	0.904	0.367
Grit		0.030	0.081	0.031	0.367	0.714
Job satisfaction		-0.229	0.106	-0.210	-2.163	0.032
Retention intention		-0.562	0.114	-0.503	-4.914	0.001

$F=24.605, p<0.001, R^2=0.782, \text{adj.}R^2=0.587, \text{DW}=1.799$

\*by multiple regression analysis

## 총괄 및 고안

국민의 보건 의식 향상과 의료수준의 발달로 더욱 양질의 구강보건진료와 의료서비스가 요구되고 있다. 양질의 보건의료서비스를 제공하기 위해 가장 중요한 조건은 인적자원으로, 그 중 신규치과위생사는 이론의 임상적응에 어려움을 느끼며[1] 그 과정에서 충격을 경험한다. 본 연구는 신규치과위생사가 임상에서 경험하게 되는 전환충격 관련요인을 파악하여 임상적응에 도움이 될 임상 연계 교육프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 수행하였다.

연구대상자의 그릿은 5점 만점에 3.56점으로 신규간호사를 대상으로 한 Ko 등[16]의 연구의 3.18점, 치과위생사의 그릿을 측정한 Won[17]의 연구의 3.41점보다 본 연구에서 더 높게 나타났다. 본 연구에서 그릿의 하위요인으로 치위생 전문가가 되기 위한 열정 3.56점, 장기적인 목표달성을 위한 끈기 3.46점으로 나타나 신규치과위생사는 열정이 더 높고 임상 적응에 어려움을 겪으면서 장기적인 목표를 위한 끈기는 낮음을 확인했다. 신규치과위생사는 치과 의료 현장에서 경험부족으로 인한 어려움을 겪게 되므로 치과 적응을 위한 다각도의 지원과 도움이 필요하다.

연구대상자의 직무만족은 5점 만점에 3.42점으로 경력 치과위생사를 대상으로 한 Ryu[13]의 연구의 직무만족 2.94점보다 높았다. 따라서 신규치과위생사와 임상치과위생사간의 직무만족 정도는 약간 높거나 비슷한 수준으로 신규치과위생사가 학생에서 임상가가 되었다는 사실과 기대로 직무에 대해 만족감을 느끼고 있음을 알 수 있다. 또한, 연구대상자의 재직의도는 5점 만점에 3.35점으로 Ko 등[16]의 연구에서는 8점 만점에 5.20점으로 본 연구에서 더 높게 나타났다. 이는 신규치과위생사의 만족도가 높음에 따라 재직의도 또한 높게 나타난 것으로 보이며 치과 병·의원에서는 신규 치과위생사의 직무만족도와 재직의도 유지 및 향상시키기 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것이다.

연구대상자의 전환충격은 5점 만점에 2.85점으로 나타났으며, 신규간호사를 대상으로 한 Song 등[4]의 연구에서 2.87점으로 본 연구와 유사하였다. 신규간호사를 대상으로 한 Moon과 Cho[18]과 Sin 등[19]의 연구에서 4점 만점에 각 2.61점, 2.66점으로 본 연구결과보다 높았으며, 임상실습을 경험한 치위생학 전공 대학생을 대상으로 한 Moon 등[11]의 연구에서는 2.41점으로 본 연구결과보다 높게 나타났다. 그러나 본 연구는 5점 Likert 척도를 사용하여 직접 비교에는 한계가 있었다. 신규치과위생사는 학생 시절 임상실습을 통해 치과 의료 현장을 경험하지만, 임상가가 되었을 때 의료행위에 대한 책임감과 전문가로서 경험하게 되는 부담과 충격을 완화하려는 방안으로 임상 연계 교육과정 강화를 통해 학생시절에 치과 진료 현장을 직·간접적으로 경험할 수 있도록 하여 임상가가 되었을 때의 충격을 줄일 수 있도록 해야 하겠다.

본 연구의 일반적 특성에 따른 그릿 및 직무만족의 비교 결과 나이, 급여, 주 업무, 근무지역, 근무기관의 치과 의사 수에 따라 유의한 차이를 보였다. 치과위생사를 대상으로 한 선행연구[13,20]에서는 급여가 많을수록 직무만족이 높았으나, 신규치과위생사를 대상으로 한 본 연구에서는 급여가 낮을수록 직무만족이 높아 연구결과가 반대로 나타났다. 연구대상자가 달라 직접 비교에 한계는 있으나, 신규치과위생사는 급여의 수준보다도 근무환경에 더 영향을 많이 받으며 같이 근무하는 동료들과의 관계 및 친밀도가 중요하고, 정서적인 안정을 위해 치과 병·의원과 중간관리자의 관심이 필요할 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 재직의도는 주 업무와 근무지역에 따른 차이를 보였으며, 신규간호사를 대상으로 한 Ko 등[16]의 연구에서 희망부서에 배치되었을 때 재직의도가 높게 나타나 본 연구에서 예방업무(스케일링)를 주로 수행하는 집단의 재직의도가 높은 것과 유사하였다. 이는 신규치과위생사가 치과위생사의 고유 업무를 수행하고자 하는 욕구가 큰 것으로 생각되며 치과 의료 현장에서 단순 업무보다는 임상가로서 전문적인 업무를 수행할 수 있도록 치과 병·의원에서 신규치과위생사의 업무환경을 개선해야 할 필요가 있다. 또한, 전환충격은 최종학력, 임상경력, 급여, 근무기관, 주 업무, 근무기관의 치과 의사와 치과위생사의 수에 따른 차이를 볼 수 있었으며, 신규간호사를 대상으로 수행한 Sin 등[19]의 연구에서는 학력이 높을수록, 근무기관의 병상 수가 많을수록 전환충격이 높게 나타났으며, 본 연구에서는 학력이 낮을수록 전환충격이 높게 나타나 차이를 보였고, 근무기관의 치과 의사와 치과위생사 수가 적을수록 전환충격이 높게 나타났다. Moon 등[18]의 연구에서는 근무기간이 짧을수록 전환충격이 높게 나타나 본 연구 결과와 유사하였다. Sin 등[19]의 연구에서 희망부서에 배치되지 못한 경우, 본인 직무에 불만이 있는 경우 전환충격이 높게 나타나 신규치과위생사가 임상가로서 예방업무(스케일링)와 진료협조 외의 다른 업무를 주 업무로 할 때에 전환충격이 높게 나타난 본 연구 결과와 유사하였다. 치과 진료 현장에서 개인이 분담해야 하는 업무량 과다 및 주 업무의 부재 등으로 전환충격이 높게 나타난 것으로 생각되어 신규치과위생사에게 적절한 업무분장이 필요할 것이다.

전환충격과 그릿, 직무만족, 재직의도는 모두 음의 상관관계를 보여 전환충격이 높을수록 그릿, 직무만족 및 재직의도가 감소하여 신규치과위생사의 이직의도가 높아질 것으로 판단되며 신규치과위생사의 전환충격을 낮추기 위한 노력이 필요하다.

전환충격의 영향요인을 분석한 결과 낮은 수준의 급여를 받고 주 업무로 진료협조만 수행할수록 전환충격이 증가하며 직무만족, 재직의도가 낮을수록 전환충격이 감소했다. 이는 신규치과위생사가 진료협조 위주의 업무보다는 치과위생사의 주 업무인 예방업무와 같은 전문적 역할을 행을 원하는 것으로 생각된다. 따라서 치과 병·의원에서는 신규치과위생사가 전문적인 주 업무를 수행할 수 있는 기회를 제공하고, 업무의 질과 양에 적절한 합리적인 보상체계 구축이 시급히 필요할 것이다. 대학에서는 졸업 후 임상가로서 주 업무를 수행할 수 있는 역량을 갖추도록



대학 교육 과정에서 충분히 준비시켜야 하며, 신규치과위생사 스스로도 부단한 노력과 지속적인 공부 필요하다.

이상의 결과를 종합해보면, 임상 현장에서 신규치과위생사의 직무만족을 높이고 재직의도를 향상시켜 전환충격을 완화시킬 수 있는 방안으로 대학 교육이 임상과 연계되어 운영될 수 있도록 대학, 산업체 간 공동협의체 구성을 통한 실질적인 교육체계 구축이 필요할 것으로 생각된다. 또한, 신규치과위생사의 전환충격을 낮추기 위해서는 전문직으로서의 업무보장과 직무만족, 재직의도를 향상시키는 것이 필요하다.

본 연구의 의의는 선행연구에서 다루어지지 않은 신규치과위생사의 전환충격에 대한 분석을 통해 신규치과위생사의 이직의도를 낮추는 요인인 전환충격 관리의 중요성에 대해 보고한 최초 연구라는 것에 있다. 일부 지역의 신규치과위생사만을 대상으로 무작위 표본추출 방법을 사용한 표본조사로 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있으며, 다양한 변인을 고려하고 변수 분류를 구체화한 심도 있는 연구가 필요하며 지역과 대상자를 확대한 후속 연구가 이루어져야 하겠다.

## 결론

본 연구는 신규치과위생사 200명을 대상으로 그릿, 직무만족, 재직의도 및 전환충격을 분석하고, 전환충격에 영향을 미치는 요인을 밝혀 신규치과위생사의 임상 적응에 도움이 되는 임상 연계 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 수행하였다. 연구결과 대상자의 그릿은 5점 만점에 평균 3.56점, 직무만족은 3.42점, 재직의도는 3.35점, 전환충격은 2.85점이었다.

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿, 직무만족, 재직의도, 전환충격의 차이 분석 결과, 주 수행업무 항목에서 모두 유의한 차이가 있었다 ( $p<0.05$ ,  $p<0.01$ ,  $p<0.001$ ).

2. 그릿과 직무만족( $r=0.754$ ,  $p<0.01$ ), 그릿과 재직의도( $r=0.734$ ,  $p<0.01$ ), 직무만족과 재직의도( $r=0.850$ ,  $p<0.01$ )는 양의 상관관계를 보였고, 전환충격은 그릿( $r=-0.401$ ,  $p<0.01$ ), 직무만족( $r=-0.574$ ,  $p<0.01$ ), 재직의도( $r=-0.681$ ,  $p<0.01$ )와 음의 상관관계를 보였다.

3. 전환충격에 영향을 주는 요인 급여 200만원 이하( $\beta=0.319$ ,  $p<0.001$ ), 주 업무 진료협조( $\beta=0.130$ ,  $p<0.05$ ), 직무만족( $\beta=-0.229$ ,  $p<0.05$ ), 재직의도( $\beta=-0.562$ ,  $p<0.001$ )이며, 설명력은 58.7%였다.

이상의 연구 결과를 통해 신규치과위생사의 급여가 낮을수록, 진료협조를 주로 수행할수록 전환충격이 증가하며, 직무만족과 재직의도가 높을수록 전환충격이 감소함을 확인하였다. 치과 병·의원에서는 신규치과위생사의 업무환경 개선을 위한 노력이 필요하며 또한 대학과의 협조를 통해 실무중심 임상 연계 교육과정 강화, 프로그램 운영 및 최신 기자재 구비 등을 통하여 임상현장과 유사한 교육현장의 환경구축을 제언한다.

## Conflicts of Interest

The authors declared no conflicts of interest.

## Authorship

Conceptualization: SE Moon, MJ Kim; Data collection: MJ Kim; Formal analysis: MJ Kim; Writing-original draft: MJ Kim; Writing-review&editing: SE Moon, MJ Kim

## References

1. 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>
2. Kim JY, Cho JY. Moderating effect of resilience in the relation between clinical learning environment and transition shock. JLCCKI 2019;19(6):1007-24. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.6.1007>
3. Duchscher JE. Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. J Adv Nurs 2009;65(5):1103-13. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
4. Song EJ, Kim MS, Lee JH, Jeon MY. The influence of reality shock educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses. J Korean Clin Nurs Res 2020;26(3):344-51. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.344>
5. Park HS, Lee KM, Shin NY. Development and validation of the clinical nurses Grit scale (CN-GRIT). J Korean Acad Nurs Adm 2020;26(1):55-64. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55>

6. Jeong HM. Influence of new dental hygienists' job factors and job satisfaction on turnover intention[Master's thesis]. Seoul: Kyunghee University, 2011.
7. Lee JC, Roh HL. Influence of burnout on job commitment in dental hygienists: in the Gyeongsang-do region. *J Digit Converg* 2016;14(9):31-42. <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.9.31>
8. Cowin L. The effects of nurses's job satisfaction on retention. *J Nurs Adm* 2002;32(5):283-91. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
9. Lee HJ, Min HH. Factors influencing organizational socialization in new dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(5):803-11. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190068>
10. Kim HY, Kim HM, Lee JS, Lee SY. The influence of inservice training on organizational socialization of new dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(5):560-8. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.5.560>
11. Moon SE, Moon HS, Kim EC, Kim MJ. The effect of clinical practice transition shock and resilience on academic burnout of dental hygiene students. *J Korean Soc Dent Hyg* 2022;22(6):543-52. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20220061>
12. Lee MO. Factors influencing on job satisfaction, organizational commitment and cognitive happiness among dental hygienists[Doctoral dissertation]. Gimhae: Inje University, 2011.
13. Ryu JN. Job stress and job satisfaction of dental hygienist as a middle manager of dental hospital· clinic[Master's thesis]. Daegu: Kyungbook National University, 2013.
14. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *J Korean Clin Nurs Res* 2014;20(1):15-27. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2014.20.1.15>
15. Kim EY, Yeo JH, Yi KI. Development of the transition shock scale for newly graduated nurses. *J Korean Acad Nurs* 2017;47(5):589-99. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.5.589>
16. Ko JH, Gu MO. Convergence study on mediating effect of clinical competence on the relationship between Grit and retention intention among new graduate nurses. *J Kor Converg Soc* 2020;11(4):369-80. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.4.369>
17. Won YS. Convergence study about Grit among dental hygienist. *JCIT* 2022;12(1):99-108. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2022.12.01.099>
18. 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>
19. Sin KM, Kwon JO, Kim EY. Factors associated with new graduate nurses' reality shock. *JKANA* 2014;20(3):292-301. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.292>
20. Jung JO, Song KS. A study on job stress and job satisfaction of dental hygienists working in dental clinics. *J Dent Hyg Sci* 2008;8(4):305-12.