

# 치과위생사의 직무만족도와 동시일자리(부업)의 관련성

윤미숙 · 김고은 · 조한아\*

신한대학교 치위생학과

## 1. 서론

치과위생사는 지역주민과 치과질환을 가진 사람들을 대상으로 구강보건교육과 예방치과처치, 치과진료 협조 및 치과 경영관리를 지원하여 국민의 구강건강 증진에 있어 중요한 역할을 담당하는 치과계의 전문 인력이다. 치과 병·의원과 종합병원뿐만 아니라 지역사회 보건(지)소, 국공립 의료기관, 구강보건 연구기관, 학교구강보건실 등에서 교육적, 임상적, 치료적 서비스를 제공하여 구강건강을 유지 및 증진시키는 역할을 담당한다<sup>1)</sup>.

이렇듯 치과위생사는 국민의 구강건강관리를 위해 다양한 영역에서 접근하고 개입하는 전문직업인임에도 불구하고 직무만족도에 대한 연구를 살펴보면, 직무만족도와 이직의도와의 관계를 고찰한 연구가 대부분이다<sup>2-7)</sup>. 2020년 기준 치과위생사의 이직률

은 27.4%로 간호사 19.7%, 방사선사 및 임상병리사 19.1%, 치과기공사 18.9%로 다른 의료분야에 종사하고 전문직들보다 비교적 높은 수준으로 보고되고 있다<sup>8)</sup>. 치과위생사의 직무만족도와 이직의도에 대한 상관성을 확인한 선행연구를 살펴보면 Han과 Cho<sup>9)</sup>는 직무만족도와 이직의도의 음의 상관관계를 보고하였으며, Lee와 Kim<sup>10)</sup>은 직무만족도의 요인으로 의사소통, 업무 요구량, 자율성, 조직의 합리성, 장래성이 이직의도에 대해 음의 상관관계를 나타낸다고 하였다. Lee와 Lee<sup>11)</sup>는 보수, 승진영역, 업무영역, 대인영역에서 직무만족도가 낮을수록 이직의도가 높았으며, 직무만족도 요인과 이직의도는 모두 역 상관관계를 나타낸다고 보고하였다. 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 직무만족도의 요인으로는 급여체계, 전문적 위치, 승진, 자율성, 복지 사무, 능력 개발, 직장의 안정성 등의 다양한 요인이 보고되었다<sup>9-11)</sup>. 이러한 연구들은 치과위생사의 이직의도를 줄이기 위한 방안으로 근무환경의 개선 등을 제안하고 있으나 향후 개선으로 인한 직무만족도의 변화 혹은 대안적 방법에 대한 논의는 미흡하다.

급여수준에 대한 불만족은 직무만족도를 저해하는 요인으로<sup>9,11)</sup> 이를 해결하기 위한 방안으로 부업참여는 가계소득을 보충할 수 있는 유인책이 될 수 있다

접수일: 2023년 10월 4일 최종수정일: 2023년 10월 22일

게재확정일: 2023년 10월 23일

교신저자: 조한아, (11644) 경기도 의정부시 호암로 95 신  
한대학교 에벤에셀관 3층 3160호(Department of  
Dental Hygiene, Shinhan University, 95 Hoam-ro,  
Uijeongbu 11644, Korea)  
Tel: +82-31-870-3456, Fax: +82-31-870-3459  
E-mail: choruchia65@shinhan.ac.kr

12). 부업은 주된 일을 하면서 추가 소득이 있는 일자리를 의미한다<sup>13)</sup>. 2021년 주요 산업별 부업 참가율의 평균은 2%대로 그 중 보건업 및 사회복지 서비스업은 1.1%대를 차지하는 것으로 나타났으며 임금수준이 상대적으로 낮은 수준의 취업자들의 부업 참가율이 높게 나타났다<sup>12)</sup>. 통계청<sup>14)</sup>의 보고에 따르면 부업을 가지게 된 이유는 '주업만으로는 생활비를 충당할 수 없어서'가 55.4%, '생활하는데 문제는 없지만 추가 수입을 위해'가 29.0%, '즐거움을 위해'가 3.8% 순으로 제시되었다. 노동시장의 구조가 복잡해지고 유연성의 증가로 고용의 형태가 다양화 되면서 일자리의 안정성에 대한 불확실성의 증가로 인해 다양한 대비책이 필요하게 되었기 때문이다<sup>15)</sup>. 이러한 사회적 상황 아래 치과위생사는 근무하고 있는 치과 병·의원 외에 추가적인 일자리 혹은 부업을 활용한다면 소득의 증가와 같은 금전적 혹은 자아성취와 같은 비금전적인 목적 실현을 이루어 낼 수 있다. 부업이 수단으로 사용될 때 직무만족도와는 어떠한 관련성을 가지게 되는지 확인해 본다면, 향후 치과위생사의 이직률과 같은 부정적인 영향을 감소시키는데 중요한 시사점을 제공해 줄 수 있다.

국내 부업과 관련된 선행연구를 조사한 결과, 부업을 하는 사람들의 구성은 고졸 미만에서 줄어들고 대졸 이상에서 증가하는 것으로 나타났다<sup>12,13)</sup>. Moon 외<sup>16)</sup>는 대졸 정규직 중 두 개 이상의 직업을 가지고 있는 사람들을 대상으로 하여 투잡의 특성과 투잡 여부에 영향을 미치는 요인들을 검증하였다. 본업이 전문직, 기술직과 행정 지원, 서비스 관련직일 때 부업을 많이 하는 것으로 나타났으며, 경제적인 이유 43.0%, 자기개발 22.4%를 그 이유로 제시하였다. 직무만족과 개인의 직무부합이 낮을수록 투잡을 할 가능성은 증가했다. 부업 참가자의 주된 일자리 임금수준이 이전에 비해 고임금 영역으로 확대되고 있다는 결과<sup>12)</sup>도 이와 동일한 현상으로 예측된다.

치과위생사의 직무만족도와 부업 간의 관계를 직접 조사한 연구는 한정적이다. Reynolds 외<sup>17)</sup>는 아이오와의 치과위생사를 대상으로 두 가지 이상의 직업

(multiple jobholding)을 보유하고 있는지 여부와 그에 따른 특성을 확인하였다. 연구대상자의 12.2%가 두 가지 이상의 직업을 가지고 있었으며 이는 다른 주에서 확인된 15%~27%의 범위보다는 낮은 수준으로 보고하였다. 학사학위 이상이며, 주된 직장에서 근무연한이 짧고, 주당 근무시간이 감소할수록, 주된 직장에서의 직무만족도가 낮을수록 두 가지 이상의 직업을 보유할 가능성이 높다고 보고하였다. 국내·외에서 진행된 전문직의 부업에 대한 현황파악 및 직무만족도를 높일 수 있는 방안모색에 있어 치과위생사를 대상으로 한 연구수행이 필요하다.

따라서 본 연구는 치과위생사의 직무만족도가 부업에 미치는 영향을 연구함으로써 직무만족도와 부업의 관계, 부업을 가지는 요인을 확인하고자 한다. 향후 치과위생사가 직무만족도가 높은 전문직으로 발돋움하기 위해 다양한 측면에서 실시된 기초자료 제공으로써 의미를 가지고자 한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1. 연구대상

본 연구는 2022년 5월 2일부터 5월 30일까지 현재 치과 병·의원 등에 재직 중인 치과위생사를 대상으로 구글폼(Google form)을 통하여 무기명 온라인 설문 조사를 시행하였다. 연구 대상자에게 연구목적과 응답에 대한 비밀보장에 대해 충분히 설명하고, 해당 내용에 자발적으로 동의한 대상자 110명을 분석 대상으로 연구를 진행하였다

### 2.2. 연구도구

#### (1) 인구사회학적 및 근무 특성

본 연구에서 인구사회학적 및 근무특성을 10문항으로 구성하였다. 인구사회학적 특성으로 성별, 연령(20세 이상 5세 단위)을 확인하였다. 근무특성으로 먼저 거주지역(17개 시·도 중 서울, 경기, 광역시(부산, 대구, 인

천, 광주, 대전, 울산), 지방도시(세종, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주)을 구분하였는데 이는 여성의 경우 평균적으로 남성에 비해 거주지에서 가까운 곳에서 일을 하는데 자녀부양 및 가사책임과 같은 제약으로 경력에 영향을 주는 요인이기 때문이다<sup>18)</sup>. 근무처(치과 의원, 치과 의원 외(치과병원, 대학병원 혹은 종합병원 내 치과, 보건소)), 총 근무경력(1년 미만, 1년~3년, 4년~6년, 7년~10년, 10년 이상), 직위(치과위생사, 중간 관리자(팀장급), 최종 관리자(실장급)), 근무형태(4일제 이하, 5일제, 6일제), 근무시간(8시간 미만, 8시간 이상), 월 평균급여(200만 원 미만, 200만 원 이상~300만 원 미만, 300만 원 이상), 이직경험 유무로 그 외 근무특성을 구성하였다.

## (2) 직무만족도

직무만족도에 대한 설문 문항은 K-MSQ(Korea Minnesota Satisfaction Questionnaire)<sup>19)</sup>를 사용하였다. 직무만족도는 총 20문항으로 구성되었다. 하위요인으로 첫째 내적 직무만족도는 활동, 독립성, 다양성, 사회적 지위, 도덕적 가치, 안정성, 사회적 봉사, 권한, 능력 활용, 책임, 창의성, 성취를 나타낸 12문항이며, 둘째 외적 직무만족도는 인간관계 측면의 감독, 기술적 측면의 감독, 회사정책/실무, 보수, 승진, 인정을 나타내는 6문항으로 구성된다. 마지막으로 전반적 직무만족도는 내적 직무만족도와 외적 직무만족도의 18가지 요소와 함께 직업 환경, 동료와의 관계 2요소가 더해진 총 20문항으로 구성된다. 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 각각 0.923, 0.822, 0.944이었다. 각 설문 문항은 Likert척도를 사용하여 '전혀 그렇지 않다'에 1점, '매우 그렇다'에 5점을 부여하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 해석하였다.

## (3) 동시일자리(부업)

부업과 관련된 설문문항은 한국고용정보원의 동시일자리(부업) 설문도구<sup>20)</sup>를 치과위생사에게 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 부업이란 한가지의 직업에

만 종사하지 않고 여러 개의 직업을 동시에 갖고 있는 경우 해당하며, 즉, 회사에 출근하면서 퇴근 후 다른 아르바이트 및 파트타임, 쇼핑몰운영 같은 개인사업, 또 다른 일반직장 출근 등 여러 경우가 있을 수 있다<sup>20)</sup>. 부업여부에 대한 문항으로 '현재 주된 일자리(치과·병의원) 이외에 수입을 목적으로 일을 하는 직장(일자리)이 있습니까?'에 '그렇다'라고 응답 시 '이 직장(일거리)을 다니고 계신 이유는 무엇입니까?'를 질문으로 부업요인을 확인하였다. '아니다'라고 응답 시 추후 부업여부로 '이 직장(일자리)을 향후에 다니실 의향이 있습니까?'와 부업요인을 확인하였다.

## 2.3. 분석 방법

직무만족도에 대한 신뢰도를 알아보기 위해서 신뢰도 분석을 실시하였고, 인구사회학적 및 근무특성과 치과위생사의 현재 부업여부 및 추후 부업여부를 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 인구사회학적 및 근무특성과 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도의 평균을 확인하기 위해 독립표본 t-test, ANOVA 분석 및 Scheffe's post hoc 분석을 실시하였다. 더불어 부업여부 및 추후 부업여부에 따른 직무만족도를 급여요인으로 나누어 그래프로 확인하였다. 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도가 부업여부 및 추후 부업여부에 미치는 영향력을 확인하고자 다중 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS program (ver 28.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 분석하였으며, R software (version 4.2.0; R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria)를 이용하여 시각적 그래프를 산출하였다. 통계적 유의 수준은 0.05로 설정하였다.

## 3. 연구 결과

### 3.1. 인구사회학적 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성 중 여성이 98.2%로 대다수를 차지하는 것으로 나타났다. 연령은 25세

이상~30세 미만이 32.7%, 30세 이상~35세 미만이 23.6%, 20세 이상~25세 미만이 20.9%로 순서대로 나타났다. 이를 종합해 볼 때 20세 이상~35세 미만의 치과위생사가 77.2%를 차지하여 젊은 연령층의 치과위생사가 많은 것으로 나타났다. 거주지역은 서울, 경기의 대도시에서 집중되어 있는 것을 확인할 수 있었다.

근무처는 치과의원에서 88.2%가 근무하고 있는 것으로 나타났으며, 총 근무경력은 10년 이상이 26.4%로 가장 많았고, 직위는 치과위생사가 70.9%로 가장 많이 나타났다. 근무형태는 대다수가 5일제 형태로 근무를 하고 있었으며, 근무시간은 8시간 이상이 52.7%로 8시간 미만과 큰 차이를 나타내지 않았다. 월 평균

Table 1. Sociodemographic Characteristics of Subjects

Variable	Frequency	%	
Sex	Male	2	1.8
	Female	108	98.2
Age	20-24	23	20.9
	25-30	36	32.7
	31-34	26	23.6
	35-40	12	10.9
	41-44	10	9.1
	45 ≤	3	2.7
	Seoul	44	40.0
Residence	Gyeonggi-do	39	35.5
	Metropolitan <sup>†</sup>	9	8.2
	Municipalities <sup>‡</sup>	18	16.3
Primary job setting	Dental Clinics	97	88.2
	Non-Dental Clinics <sup>*</sup>	13	11.8
Years at primary job	1 >	22	20.0
	1-4	21	19.1
	5-7	18	16.4
	8-9	20	18.2
Position	10 ≤	29	26.4
	Dental hygienist	78	70.9
	Middle managers	13	11.8
Days worked per week	Final manager	19	17.3
	4 ≥	11	10.0
	5	88	80.0
Hours worked per day	6	11	10.0
	8 >	52	47.3
	8 ≤	58	52.7
Salary(Unit: Million Won)	2 >	14	12.7
	2 ≤ to < 3	70	63.6
	3 ≤	26	23.6
Experiences of turnover	Yes	82	74.5
	No	28	25.5

<sup>†</sup>Metropolitan: Busan, Daegu, Incheon, Gwangju, Daejeon, Ulsan, <sup>‡</sup>Municipalities: Sejong, Gangwon, Chungbuk, Chungnam, Jeonbuk, Jeonnam, Gyeongbuk, Gyeongnam, Jeju, <sup>\*</sup>Non-Dental Clinics: Dental hospital, dental clinic within a university hospital or general hospital, public health center, etc.

급여는 200만원 이상~300만원 미만인 63.6%로 가장 높게 확인되었으며, 이직경험이 있는 치과위생사가 74.5%로 나타났다(Table 1).

### 3.2. 인구 사회학적 특성에 따른 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도의 평균비교

내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도 각각의 평균은 3.44점, 3.15점, 3.36점으로 내적 직무만족도, 전반적 직무만족도, 외적 직무만족도 순으로 확인되었다. 인구사회학적 및 근무특성에 따른 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도의 평균을 독립표본 t-test와 ANOVA분석을 이용하여 실시하였다. 직위, 급여요인에서 통계적 유의성이 나타났는데 직위가 높아질수록 외적 직무만족도가 높

은 것으로 확인되었으며, Scheffe's post hoc 분석을 통해 치과위생사와 최종관리자의 외적 직무만족도의 차이가 통계적으로 유의하게 나타났다. 급여요인의 경우 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도 모두에서 통계적 유의성을 나타냈다. 모든 직무만족도에서 200만원 이상~300만원 미만의 직무만족도가 가장 낮았으며, 200만원 미만, 300만원 이상 순으로 직무만족도가 높아졌다. 그룹간의 차이를 확인해본 결과 내적 직무만족도의 경우 급여수준에 따른 그룹 간 차이는 통계적 유의성을 나타내지 않았으나, 외적 직무만족도는 200만원 이상~300만원 미만과 200만원 미만, 200만원 이상~300만원 미함과 300만원 이상의 집단, 전반적 직무만족도는 200만원 이상~300만원 미만과 300만원 이상의 집단에서 통계적 유의성을 나타냈다(Table 2).

Table 2. Mean Difference Analysis(Independent t-test, ANOVA) of Intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction, and Job Satisfaction according to Sociodemographic Characteristics

Variables		Intrinsic job satisfaction	Extrinsic job satisfaction	Job satisfaction
		Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD
Sex	Male	3.44 ± 0.85	3.15 ± 0.86	3.36 ± 0.80
	Female	2.17 ± 1.65	2.08 ± 1.53	2.10 ± 1.56
	t(p)	3.46 ± 0.82	3.17 ± 0.82	3.38 ± 0.78
		-2.171(0.032)	-1.787(0.077)	-2.270(0.025)
Age	20-24	3.64 ± 0.67	3.34 ± 0.76	3.55 ± 0.68
	25-30	3.25 ± 0.81	2.90 ± 0.75	3.14 ± 0.71
	31-34	3.53 ± 0.98	3.21 ± 1.04	3.44 ± 0.94
	35-40	3.56 ± 0.66	3.34 ± 0.60	3.53 ± 0.60
	41-44	3.20 ± 1.12	3.22 ± 1.12	3.21 ± 1.11
	45 ≤	3.67 ± 1.09	3.11 ± 1.00	3.48 ± 1.01
	F(p)	0.919(0.472)	0.986(0.430)	1.004(0.419)
Residence	Seoul	3.38 ± 0.74	3.14 ± 0.78	3.31 ± 0.68
	Gyeonggi-do	3.59 ± 0.79	3.21 ± 0.86	3.47 ± 0.79
	Metropolitan <sup>†</sup>	3.46 ± 1.09	3.00 ± 0.96	3.33 ± 1.03
	Municipalities <sup>†</sup>	3.23 ± 1.09	3.12 ± 0.96	3.23 ± 1.02
	F(p)	0.842(0.474)	0.169(0.917)	0.487(0.692)
Primary job setting	Dental Clinics	3.40 ± 0.85	3.12 ± 0.87	3.31 ± 0.81
	Non-Dental Clinics*	3.72 ± 0.79	3.36 ± 0.87	3.62 ± 0.77
	t(p)	-1.298(0.098)	-0.932(0.353)	-1.282(0.101)



Variables		Intrinsic job satisfaction	Extrinsic job satisfaction	Job satisfaction
		Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD
Years at primary job	1 >	3.45 ± 0.77	3.22 ± 0.70	3.38 ± 0.73
	1-4	3.17 ± 0.87	2.83 ± 0.87	3.07 ± 0.78
	5-7	3.55 ± 0.69	3.17 ± 0.76	3.46 ± 0.68
	8-9	3.63 ± 0.81	3.32 ± 1.01	3.52 ± 0.83
	10 ≤	3.41 ± 1.00	3.20 ± 0.91	3.37 ± 0.92
	F(p)	0.850(0.497)	0.975(0.424)	0.929(0.450)
Position	Dental hygienist	3.32 ± 0.84	2.99 ± 0.82 <sup>a</sup>	3.23 ± 0.78
	Middle managers	3.63 ± 0.68	3.32 ± 0.67 <sup>ab</sup>	3.53 ± 0.58
	Final manager	3.79 ± 0.93	3.68 ± 0.94 <sup>b</sup>	3.77 ± 0.90
	F(p)	2.783(0.066)	5.695(0.004)	4.092(0.019)
Days worked per week	4 ≥	3.31 ± 0.75	3.17 ± 0.73	3.29 ± 0.68
	5	3.52 ± 0.79	3.21 ± 0.83	3.43 ± 0.75
	6	2.91 ± 1.21	2.68 ± 1.12	2.85 ± 1.16
	F(p)	2.474(0.069)	1.849(0.162)	2.528(0.080)
Hours worked per day	8 >	3.55 ± 0.81	3.25 ± 0.82	3.46 ± 0.76
	8 ≤	3.36 ± 0.88	3.06 ± 0.90	3.26 ± 0.84
	t(p)	1.330(0.186)	1.119(0.266)	1.339(0.183)
Salary (Unit: Million Won)	2 >	3.67 ± 0.73	3.63 ± 0.53 <sup>b</sup>	3.69 ± 0.62 <sup>ab</sup>
	2 ≤ to < 3	3.27 ± 0.80	2.86 ± 0.74 <sup>a</sup>	3.15 ± 0.73 <sup>a</sup>
	3 ≤	3.76 ± 0.94	3.67 ± 0.97 <sup>b</sup>	3.74 ± 0.91 <sup>b</sup>
	F(p)	4.112(0.019)	13.226(0.000)	7.275(0.001)
Experiences of turnover	Yes	3.39 ± 0.91	3.16 ± 0.92	3.33 ± 0.87
	No	3.57 ± 0.62	3.12 ± 0.65	3.42 ± 0.58
	t(p)	-0.984(0.327)	0.220(0.827)	-0.515(0.608)

<sup>†</sup>Metropolitan: Busan, Daegu, Incheon, Gwangju, Daejeon, Ulsan, <sup>\*</sup>Municipalities: Sejong, Gangwon, Chungbuk, Chungnam, Jeonbuk, Jeonnam, Gyeongbuk, Gyeongnam, Jeju, <sup>\*</sup>Non-Dental Clinics: Dental hospital, dental clinic within a university hospital or general hospital, public health center, etc.

### 3.3. 부업요인

#### (1) '현재 부업을 하고 있다'의 부업요인

본 연구대상자에서 현재 부업비율은 약 27%로 나타났다. '현재 부업을 하고 있다'고 응답한 사람의 부업요인으로는 '자아실현을 위해서이다', '주된 일자리에서 임금이 충분치 못하기 때문이다', '남는 시간을 활용하기 위해서이다'의 순서로 상위권에서 확인되었다(Table 3).

#### (2) '추후에 부업을 할 생각이 있다'의 부업요인

본 연구대상자에서 추후 부업비율은 약 47%로 나타났다. '추후에 부업을 할 생각이 있다'고 응답한 사람의 부업요인으로는 '주된 일자리에서 임금이 충분치 못하기 때문이다', '자아실현을 위해서이다', '실직을 대비하기 위해서이다'의 순서로 상위권 3위 내에서 확인되었다(Table 3).

### 3.4. 부업여부 및 추후 부업여부에 따른 직무 만족도의 급여수준

현재 부업여부와 전반적 직무만족도에 따른 급여수

Table 3. Factors for Choosing Dual Job

	Dual job (N=30)		Future dual job (N=52)	
	Frequency	%	Frequency	%
It's because my primary job doesn't pay enough	8	26.7	19	36.5
It's to take advantage of the extra time	5	16.7	4	7.7
It's for self-actualization	10	33.3	12	23.1
It's In case lose primary job	2	6.7	8	15.4
It's to capitalize on a specialty	2	6.7	1	1.9
It's for a hobby	3	10.0	7	13.5
It's for community service	0	0.0	1	1.9

준을 그래프로 확인해 보았다. 표 2에서 급여요인이 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도 모두에서 통계적 유의성을 나타냈기 때문에 이를 좀 더 확인해 보고자 하였다. 부업여부에 따른 전반적 직무만족도를 급여수준에 따라 나누어 이를 비율로 확인하였을 때 낮은 급여수준(200만원 미만)을 가진 대상자의 비율이 부업을 하고 있는 집단에서 더 높게

나타났다. 부업을 하고 있지 않은 집단에서는 중간정도의 급여수준(200만원 이상~300만원 미만)을 가진 비율이 더 높게 확인되었다. 추후 부업여부에 따른 전반적 직무만족도도 급여수준에 따라 나누어 비율로 확인하여 보았다. 추후 부업을 할 의향을 나타낸 집단에서는 중간정도의 급여수준(200만원 이상~300만원 미만)을 가진 비율이 약 70%를 차지하는 것으로 확인되었

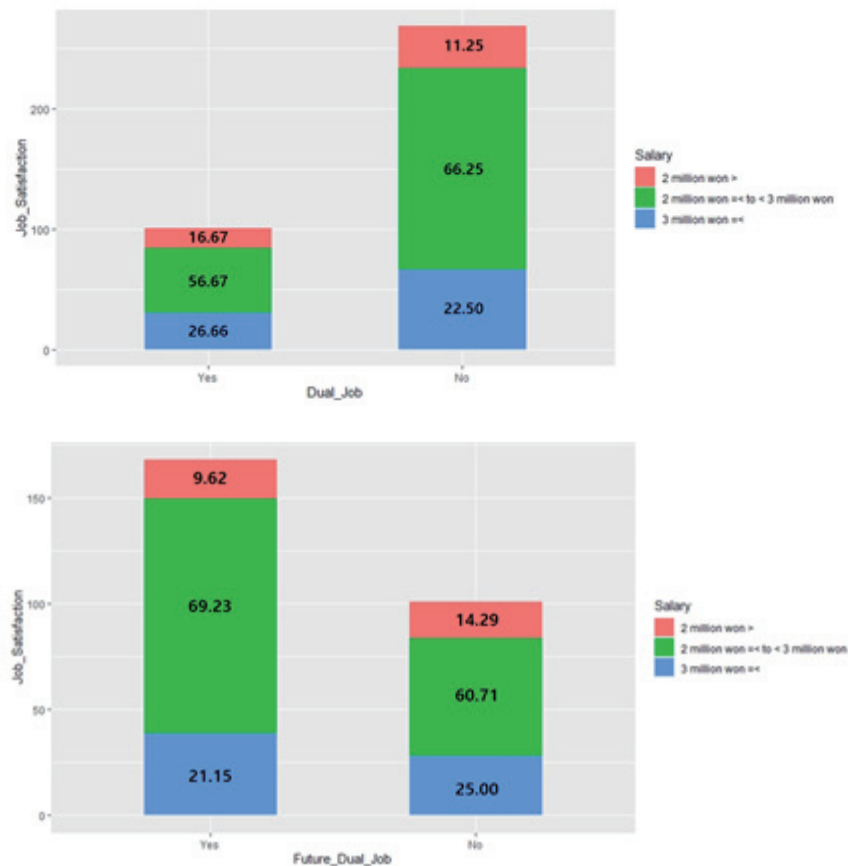


Fig 1. Salary levels of job satisfaction by intention to dual job and future intention to dual job

으며 추후 부업을 할 의향이 없는 집단이 추후 부업을 할 의향이 있는 집단에 비해 300만원 이상에서 차지하는 비율이 더 높았다(Fig. 1).

### 3.5. 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도가 부업여부 및 추후 부업 여부에 미치는 영향

#### (1) 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도가 부업여부에 미치는 영향(Model 1)

내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도가 부업여부에 미치는 영향력을 확인하고자 성별, 나이, 지역, 근무처, 경력, 직위, 근무형태, 근무시간, 급여, 이직경험을 보정한 후 각각 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 통계적으로 유의한 결과가 도출되지 않았다(Table 4).

#### (2) 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도가 추후 부업여부에 미치는 영향(Model 2)

내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도가 추후 부업여부에 미치는 영향력을 확인하고자 성별, 나이, 지역, 근무처, 경력, 직위, 근무형태, 근무시간, 급여, 이직경험을 보정한 후 각각 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과, 내적 직무만족도가 한 단위 증가하면 추후 부업을 할 Odds는 약 1.07배 정도 증가할 경향이 있으며, 전반적 직무만족도가 한 단위 증가하면 추후 부업을 할 Odds는 약 1.05배 정도 증가할 경향이 있는 것으로 나타났다( $p < 0.05$ ). 외적 직무만족

도의 경우는 외적 직무만족도가 한 단위 증가하면 추후 부업을 할 Odds는 약 1.12배 정도 증가할 경향이 있는 것이 marginally 통계적으로 유의하게 확인되었다( $p=0.068$ )(Table 4).

## 4. 고찰

우리나라의 디지털 전환 추진 및 노동 산업구조의 변화는 새로운 형태의 일자리를 만들어 내고 있으며 부업참여에 대한 가능성을 높이는 환경으로 작용하였다<sup>12)</sup>. 이러한 배경아래 본 연구는 치과위생사를 대상으로 직무만족도가 부업에 미치는 영향을 확인하여 치과위생사가 보다 전문직으로 나아가는데 있어 상대적으로 미진했던 부업에 관련된 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

본 연구결과, 직무만족도의 하위영역에서 내적 직무만족도는 3.44점, 외적 직무만족도는 3.15점, 전반적 직무만족도는 3.36점으로 나타났다. Lee<sup>21)</sup>은 치과 의료기관에 종사하는 치과위생사를 대상으로 직무만족 및 자기효능감이 전문 직업성에 미치는 영향을 확인하였다. 내적 직무만족도는 3.37점, 외적 직무만족도는 3.07점, 전반적 직무만족도는 3.30점으로 본 연구 결과와 유사하였다. Moon 외<sup>22)</sup>는 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 그릿과 치위생업무성과의 관계에서 직무만족의 매개효과를 확인하였다. 직무만족도는 3.37점으로 본 연구와 거의 일치하는 결과로 보고되었다. 다수의 선행 연구<sup>23-26)</sup>에서 나

Table 4. The Association of Intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction and Job Satisfaction with Intention to Dual Job and Future Intention to Dual Job

	Model 1		Model 2	
	Adjusted OR*	p	Adjusted OR*	p
Intrinsic job satisfaction	1.040	0.174	1.067	0.048
Extrinsic job satisfaction	1.072	0.237	1.117	0.068
Job satisfaction	1.028	0.151	1.045	0.034

\*OR: odds ratio, Adjusted OR taking account for sex, age, residence, primary job setting, years at primary job, position, days worked per week, hours worked per day, salary, experiences of turnover



타난 치과위생사의 직무만족도는 3.30점 이하로 본 연구 결과의 전반적 직무만족도보다 다소 낮았다. 동일한 설문도구를 사용하지 않아 직접적인 비교는 어려우나 직무만족도의 추이는 비슷하게 나타났다. 연구 진행의 시간적 범위가 넓음에도 불구하고 직무만족도가 상승하지 않고 평균치에서 유지된 것을 확인해 볼 수 있다. 이전과는 다르게 근무환경과 복지제도가 더 나은 방향으로 진행되었음에도 치과위생사의 직무 욕구에 대한 기대치는 여전히 충족되지 않은 것으로 예측해 볼 수 있다.

본 연구결과, 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 변이에서는 급여가 높을 경우(300만원 이상) 직무만족도가 높게 나타났다. Han 외<sup>27)</sup>는 임상치과위생사의 근무환경 실태조사를 바탕으로 적절한 급여, 연간 급여인상 정도, 인센티브 제공 및 포상 또는 휴가비 지원 유무, 초과근무수당과 야간근무수당 지급 유무 등과 직무만족도의 관련성을 확인하였다. 직무만족도는 급여가 적절할 때 1.793배, 포상 또는 휴가비 등이 지원이 될 때 1.307배, 초과근무수당의 제공 시 1.266배, 야간 근무수당의 제공 시 1.196배 높은 것으로 나타났다. 즉, 급여조건은 직무만족도에 양의 영향력을 나타냈다. Go<sup>28)</sup>는 치과 병·의원에 재직 중인 치과위생사를 대상으로 직무만족도와 이직의도의 관련성을 확인하였다. 직무만족도와 이직 의도에 보수의 공정성이 가장 중요한 요인으로 작용하였다고 보고하였다. 자기 성장성, 치과위생사 직업에 대한 인식도 이직의도에 영향을 주는 요인이었다. 더불어 다수의 선행 연구<sup>29-33)</sup>에서도 치과위생사의 급여는 직무만족도에 영향을 미치는 요인 중 하나인 것으로 확인되었다. 높은 수준의 급여는 전문직으로서의 사회적 위치와 과다한 업무량에 대한 보상 및 성취의욕을 높이는데 촉매작용이 될 것으로 예측된다.

본 연구결과에 따르면 '현재 부업을 하고 있다'고 응답한 사람의 부업요인 중 자아실현이 일 순위로 나타났으며, '추후에 부업을 할 생각이 있다'로 응답한 사람의 부업요인 중 두 번째 순위로 나타나 상위권을 차지하는 요인이었다. 자아실현은 우선적으로 해결되어

야 할 성취라는 원초적인 욕구로, 자신의 잠재력을 최고 수준으로 발휘하려고 노력하여 원하는 사람이 되는 것을 추구하는 행위이며 자신의 가치, 존재의 품격과 존엄을 자각하고 통찰을 통해 자기 정체성을 통합하여 행복한 자신을 만든 것을 의미한다<sup>32)</sup>. 내적 직무만족도 및 전반적 직무만족도에 자아실현과 관련된 항목이 포함되어 있어 본 연구결과 내적 직무만족도 및 전반적 직무만족도가 증가하면 추후 부업을 할 경향에 영향을 미치는 것으로 추정된다. 더불어 내적 직무만족도는 삶의 질 요인도 포함할 수 있다. Kim 외<sup>34)</sup>는 치과위생사를 대상으로 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 조사하였다. 치과 의료기관 경영에 있어서 치과위생사의 삶의 질은 인적자원 관리에 의미가 있으며, 급변하는 의료상황에서 치과 의료기관의 경쟁력을 높이는 중요한 요소이기 때문에 이를 위해 사회적 지지체계에 대한 정책 지원과 복리후생제도를 넓혀야 한다고 주장하였다. 이중직 보유자는 단일직 보유자만큼의 업무성적을 수행할 수 있는 능력이 있으며 업무 몰입도나 직무성과에서 본업에 부정적인 영향력을 끼치지 않는다는<sup>35)</sup>. 따라서 치과위생사로써 자아실현 혹은 자아실현을 통한 삶의 질을 높일 수 있는 다양한 측면을 제시할 때, 치과위생사의 본연의 업무와 더불어 본업에 지장을 초래하지 않는 부업의 참여는 개인의 전문적 능력신장에도 긍정적인 영향을 줄 수 있는 요인이 될 수 있겠다.

본 연구결과 외적 직무만족도는 부업여부와 추후 부업여부에 통계적 유의성을 가지지 않았다. 외적 직무만족도는 인간관계 측면과 보수를 포함하고 있는데 Lee와 Kang<sup>36)</sup>은 부산·경남 지역의 치과 의료기관에 종사하는 치과위생사를 대상으로 치과위생사의 대인관계 능력과 의사소통 능력이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하였다. 치과위생사의 직무만족도 향상을 위해 대인관계 능력과 의사소통 능력 향상을 위한 세미나, 워크숍, 야유회 등의 마련과 경력자를 위한 적절한 보상을 제공할 수 있는 제도가 필요하다고 주장하였다. 본 연구결과에서는 이러한 내용이 반영된 외적 직무만족도의 경우 부업여부나 추후 부업여부에서

의미를 가지지 않았다. 환언하면 급여가 높으면 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도 모든 부분의 점수가 높았으나 외적 직무만족도가 부업 여부나 추후 부업여부에 미치는 영향력에 대한 검증 시 차이가 없는 것으로 나타난 것이다. 위에서 언급된 급여는 직무만족도에 중요한 요인이지만 실제로 부업 여부나 추후 부업여부에 영향을 미치지 않는 것은 본 연구대상인 치과위생사의 경우 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 자아실현과 같은 비금전적인 부분에 대한 영향력이 더 많이 작용했기 때문으로 추정된다. 치과위생사들은 높은 수준의 자율성을 가지고 있으며 독립적으로 일할 수 있는 역량을 갖추고 있어<sup>37)</sup> 이러한 추정의 근거가 될 수 있겠다.

치과 병·의원의 중요한 전문인력으로서 치과위생사의 부업수행은 더 이상 부정적인 영향을 끼치는 것으로 생각하고 해석할 필요성이 사라졌다. 본 연구결과에서도 부업비율은 27% 수준이며, 향후 부업비율은 47%로 절반수준을 밑돌고 있다. 부업은 자아실현을 위한 또 다른 영역으로의 확장이 될 수도 있으며, 동일 영역에서의 치과감염관리사, 보험청구사 등의 자격증 취득, 대학원에서 학업의 지속으로 인한 대학 강사 등의 출장을 통해 치과위생사로서의 역량 향상을 도모할 수 있는 것이다. 부업의 의미를 확장시켜 부가적인 영향력으로 직무만족도를 높일 수 있다면 이는 곧 자아실현 욕구충족이 될 수 있으며, 나아가 치과 병·의원 서비스 질의 향상과 이직률에도 긍정적인 변화를 예측해 볼 수 있을 것이다.

본 연구는 일부 치과위생사의 설문응답으로 이루어져 본 연구결과를 일반화하는 데는 한계가 있었고 부업의 분야에 대한 구체적인 구분이 불명확하였다. 그러나 치과위생사의 직무만족도가 부업여부 및 추후 부업여부에 미치는 영향력과 더불어 부업요인을 확인해 봄으로써 향후 부업을 통해 치과위생사가 전문직으로써 업무 역량향상과 더 나은 근무 환경을 통한 이직률 감소와 관련된 기초자료를 제공했다는 점에서 의의를 두고자 한다. 후속 연구에서는 질적연구와 부업에 대한 세밀한 구분의 고려, 즉, 전문자격증의 보

유여부 혹은 전문자격증의 종류에 따라 분류된다면 치과위생사의 전문직 향상에 중요한 시사점 제공이 가능할 것이다.

## Notes

이해상충

본 저자는 이해상충이 없음

## ORCID ID

Mi-Sook Yoon, <https://orcid.org/0000-0001-8029-128X>

Go-eun Kim, <https://orcid.org/0009-0003-0315-2333>

Han-A Cho, <https://orcid.org/0000-0002-5954-3558>

## References

1. Korean Dental Hygienists Association: Introduction to dental hygienists. Retrieved October 2, 2023, from <https://www.kdha.or.kr/introduce/dentalhygienist.aspx#introduce>
2. Song K, Kim YJ. A study on the job satisfaction and turnover intention of the dental hygienists and nursing aids. *Journal of The Korean Academy of Dental Hygiene* 2013;15:1-11.
3. Kim HH. The influence of job stress, job satisfaction and organization communication on turnover intention for dental hygienists. *JKSCI* 2021;26:69-76. <https://doi.org/10.9708/jksci.2021.26.05.069>
4. Ji MG. Analysis of the correlation of job satisfaction, professionalism and turnover intention - focusing on dental hygienists -. *Journal of KOEN* 2015;9:343-350.
5. Lee CS et al. Influential job-related characteristics

- for the job satisfaction and turnover possibility of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2012;12:666–674.
6. Kim HY et al. The effect of self-efficacy and job satisfaction of dental hygienists on the organizational commitment and turnover intention. *J Korean Soc Dent Hyg* 2012;12:213–223.
  7. Choi MS. Dental hygienist's leisure activities and job satisfaction. *JKSCI* 2021;26:87–93. <https://doi.org/10.9708/jksci.2021.26.05.087>
  8. Statistics Korea. Dental hygienist turnover by gender, region, and practice type. Retrieved October 2, 2023, from [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT\\_117110\\_R006&vw\\_cd=MT\\_ZTITLE&list\\_id=F\\_007\\_019&seqNo=&lang\\_mode=ko&language=kor&obj\\_var\\_id=&itm\\_id=&conn\\_path=MT\\_ZTITLE](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_117110_R006&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=F_007_019&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE)(2022, August 25)
  9. Han SY, Cho YC. Covariance structure analysis on the impact of job stress, fatigue symptoms and job satisfaction on turnover intention among dental hygienists. *JKAIS* 2016;17:629–640. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.629>
  10. Lee BH, Kim JS. Analysis of the correlation of burnout, job satisfaction and turnover of dental hygienists. *Jour of KoCon a* 2010;10:217–227. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2010.10.11.217>
  11. Lee ML, Lee HC. The effect influence of job satisfaction on turnover intention in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16:303–311. <http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.02.303>
  12. Kim DS. Analyze the size and characteristics of dual jobs. Korea Employment Information Service, Chungcheongbuk-do, pp.1–12, 2022. Retrieved October 2, 2023, from <https://keis.or.kr/user/extra/main/3878/publication/reportList/jsp/LayOutPage.do?categoryIdx=126&pubIdx=8212&reportIdx=5682&spage=4>
  13. Jung SM. Current status and characteristics of people working dual jobs. *Monthly Labor Review* 2017;2:51–67.
  14. Statistics Korea. Reasons for having a dual job. Retrieved October 2, 2023, from [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=380&tblId=DT\\_380002\\_A013\\_6TH&conn\\_path=I2\(2022, November 4\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=380&tblId=DT_380002_A013_6TH&conn_path=I2(2022, November 4))
  15. Lm Y, Choi HJ. Determinants of moonlighting: the case of the married workers in Korea. *Korean Journal of Labor Economics* 2017;40:31–68.
  16. Moon et al. An exploratory study for the examination of variables related to workers' dual job status. *JKDAS* 2009;11:1027–1040.
  17. Reynolds JC et al. Predictors of multiple jobholding among dental hygienists in the state of Iowa. *J Dent Hyg* 2021;95:43–49.
  18. Wheatley, D. (2013). Location, vocation, location? Spatial entrapment among women in dual career households. *Gender, Work & Organization*, 2013;20:720–736.
  19. Park IJ. A validation study of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul, 2005.
  20. Korea Employment Information Service. Youth Panel 2007 Survey 1–9 Integrated Questionnaire. Retrieved October 2, 2023, from [https://survey.keis.or.kr/yp/ypque/List.jsp\(2022.11.04.\)](https://survey.keis.or.kr/yp/ypque/List.jsp(2022.11.04.))
  21. Lee JY. Influence of job satisfaction and self-efficacy on professionalism of dental hygienist. Unpublished master's thesis, Inje University, Gyeongsangnam-do, 2009.
  22. Moon SE et al. Effect of dental hygienist grit on dental hygiene job performance : mediating effect of job satisfaction and job commitment. *J Korean Soc Dent Hyg* 2022;22:365–374. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20220041>

23. Han SY et al. Effects of dental hygienist's job satisfaction and communication ability on communication within the organization. *JKAIS* 2020;21:154–159. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.8.154>
24. Hong SS et al. Comparison of job satisfaction between dental hygienist and assistant nurse in Daegu, Korea. *J Korean Acad Dent Health* 2005;29:172–183.
25. Kim YK, Kwon HJ. The influence of job stress and job satisfaction on turnover intention for male dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2016;16:142–149. <http://dx.doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.2.142>
26. Shim HS, Lee HL. A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in part areas. *J Korean Soc Dent Hyg* 2010;10:555–565.
27. Han JH et al. Factors affecting job satisfaction of clinical dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2018;18:374–379. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2018.18.6.374>
28. Go EJ. Factors affecting intent to leave for dental hygienist. Unpublished master's thesis, Inje University, Gyeongsangnam-do, 2009.
29. Kim JS. (2019). Factors related between job stress and the satisfaction of clinical dental hygienists. *J Korean Oral Health Sci* 2017;7:29–36. <https://doi.org/10.33615/jkohs.2019.7.1.29>
30. Park MJ et al. Factors affecting job satisfaction due to organizational commitment and burnout of clinical dental hygienists. *J Korean Oral Health Sci* 2022;10:96–102. <https://doi.org/10.33615/jkohs.2022.10.1.96>
31. Sung JH, Choi GB. Factors influencing job satisfaction of clinical dental hygienists. *JCIT* 2021;11:146–152. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2021.11.02.146>
32. Kim Y, Han S. Exploring the self-realization process of middle-aged female learners : focusing on graduate school learning process. *The Journal of Lifelong Education and HRD* 2018;14:25–53.
33. Kim YS, Park HS. A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbuk-do. *J Dent Hyg Sci* 2012;12:600–606.
34. Kim HJ et al. Analysis of influential factors for the quality of life among dental hygienists. *Jour of KoCon a* 2013;13:229–239. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.03.229>
35. Webster BD et al. Is holding two jobs too much? An examination of dual jobholders. *J Bus Psychol* 2019;34:271–285. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9540-2>
36. Lee JY, Kang YJ. A study on factors affecting job satisfaction of dental hygienist. *Jour of KoCon a* 2019;19:478–488. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.478>
37. Catlett A. Attitudes of dental hygienists towards independent practice and professional autonomy. *J Dent Hyg* 2016;90:249–256.

## 초록

**연구배경:** 본 연구는 치과위생사의 직무만족도가 부업에 미치는 영향을 연구함으로써 직무만족도와 부업의 관계, 부업을 가지는 요인을 확인하고자 한다.

**연구방법:** 본 연구는 2022년 5월 한 달간 현재 재직 중인 치과위생사 110명을 대상으로 온라인 설문조사를 시행하였다. 직무만족도를 확인하고자 K-MSQ(Korea-Minnesota Satisfaction Questionnaire) 20문항을 사용하였다. 부업과 관련된 설문 문항은 동시일자리(부업) 설문도구를 치과위생사에게 맞게 수정, 보완하여 부업여부 및 추후 부업여부와 부업요인을 확인하였다. 인구사회학적 및 근무특성과 치과위생사의 현재 부업여부 및 추후 부업여부를 알아보기 위해서 기술통계분석, 인구사회학적 및 근무특성과 직무만족도의 평균을 확인하기 위해 독립표본 t-test, ANOVA 분석 및 Scheffé's post hoc 분석을 실시하였다. 직무만족도가 부업여부 및 추후 부업여부에 미치는 영향력을 확인하고자 다중 로지스틱 회귀분석을 시행하였다.

**연구 결과:** 본 연구대상자의 부업비율은 약 27%, 추후 부업비율은 약 47%로 나타났다. 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도 평균은 각각 3.44점, 3.15점, 3.36점으로 나타났다. 직위가 높아질수록 외적 직무만족도가, 급여가 증가할수록 내적 직무만족도, 외적 직무만족도, 전반적 직무만족도가 증가하는 통계적 유의성을 나타냈다. '현재 부업을 하고 있다'고 응답한 집단의 부업요인은 '자아실현을 위해서이다'였고, '추후에 부업을 할 생각이 있다'고 응답한 집단에서는 '주된 일자리에서 임금이 충분치 못하기 때문이다'가 우선순위로 확인되었다. 내적 직무만족도와 전반적 직무만족도가 한 단위 증가하면 추후 부업을 할 Odds는 각각 약 1.07배, 1.05배 정도 증가할 경향이 있는 것으로 나타났다( $p < 0.05$ ).

**결론:** 치과위생사의 직무만족도가 부업여부 및 추후 부업여부에 미치는 영향력과 더불어 부업요인으로써 자아실현이 주된 요인임이 확인되었다. 따라서 향후 부업의 고려는 치과위생사가 전문직으로써 업무 역량향상과 더불어 더 나은 근무 환경을 통한 이직률 감소에 영향을 줄 것이다.

**색인어:** 치과위생사, 부업, 직무만족, 자아실현



## ABSTRACT

## The Association of Dual Job on Dental Hygienists' Job Satisfaction

Mi-Sook Yoon · Go-eun Kim, Han-A Cho

Department of Dental Hygiene, Shinhan University

**Background:** This study was conducted to determine the association with dual jobbing on dental hygienists' job satisfaction and to identify the factors that lead to dual jobs.

**Methods:** This study was an online survey of 110 currently employed dental hygienists conducted during the month of May 2022. To determine job satisfaction, we used the 20-item Korea-Minnesota Satisfaction Questionnaire (K-MSQ). Survey questions related to dual job were adapted and supplemented from the dual job survey instrument for dental hygienists to identify intention to dual job and future intention to dual job. Descriptive statistics, independent t-test, ANOVA and Scheffe's post hoc analysis, and multiple logistic regression were performed.

**Results:** The dual job rate and future dual job rate of the participants in this study were about 27% and 47%, respectively. The means for Intrinsic job satisfaction, Extrinsic job satisfaction, and job satisfaction were 3.44, 3.15, and 3.36, respectively. It was statistically significant that extrinsic job satisfaction increased with increasing position, and intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and job satisfaction increased with increasing salary. Those currently working dual jobs cited "self-actualization" as a reason for doing so, and those who intended to work dual jobs in the future cited "not being paid enough in their primary job" as a reason. We found that a one-unit increase in intrinsic job satisfaction and job satisfaction increases the odds of future intention to dual job by about 1.07 and 1.05 times, respectively ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** This study confirmed the influence of dental hygienists' job satisfaction on intention to dual job and future intention to dual job, and self-actualization was found to be the main factor. Therefore, the consideration of dual jobs in the future will affect the improvement of dental hygienists as professionals and the reduction of turnover through better working conditions.

**Key Words:** Dental hygienists: Dual job: Job satisfaction: Self-actualization