



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 석사학위 논문

자폐범주성장애 성인의 고용과  
사회적 커뮤니케이션 경험

Employment and Social Communication Experiences of  
Young Adults with Autism Spectrum Disorder



2016년 8월

인하대학교 대학원

다문화학과(다문화교육전공)

민기연

교육학 석사학위 논문

자폐범주성장애 성인의 고용과  
사회적 커뮤니케이션 경험

Employment and Social Communication Experiences of  
Young Adults with Autism Spectrum Disorder



2016년 8월

지도교수 이영선

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

이 논문을 민기연의 석사학위논문으로 인정함

2016년 8월



주심

---

부심

---

위원

---

# 목 차

## 국문요약

I. 서론.....	1
1. 연구의 필요성 및 목적.....	1
2. 연구문제.....	4
II. 이론적 배경.....	5
1. 자폐범주성장애.....	5
1) 자폐범주성장애의 개념 및 주요 특성.....	5
2) 자폐범주성장애와 사회적 커뮤니케이션.....	8
2. 자폐범주성장애인의 고용.....	10
1) 성인 자폐범주성장애인 현황 및 특성.....	10
2) 자폐범주성장애인의 고용.....	12
III. 연구 방법.....	15
1. 연구 참여자.....	15
2. 연구 절차.....	20
3. 자료 분석.....	23
4. 연구의 타당도와 신뢰도 .....	23
IV. 연구 결과.....	25
1. 자폐범주성장애인에게 직장의 의미.....	26
1) 사회활동참여.....	26
2) 경제활동참여.....	29
3) 현재 삶의 만족.....	32

2. 자폐범주성장애인의 직장생활.....	36
1) 커뮤니케이션과 사회적 상호작용.....	36
2) 직장동료들의 이해.....	40
3) 자폐범주성장애인 고용과 구성원의 변화.....	41
3. 업무 측면의 커뮤니케이션.....	46
1) 제한된 커뮤니케이션.....	46
2) 시간 공유와 커뮤니케이션 향상.....	48
3) 노력 기준의 업무 평가와 만족.....	52
4. 관계 측면의 커뮤니케이션.....	56
1) 같은 부서의 동료들.....	57
2) 다른 부서의 동료들.....	59
3) 학교에 방문하는 외부인과 재학생.....	61
4) 사회적 관계 맺기를 위한 노력.....	64
5) 스트레스.....	66
<b>V. 결론 및 논의.....</b>	<b>70</b>
1. 결론.....	70
2. 논의.....	72
3. 제한점.....	77
<b>참고문헌.....</b>	<b>78</b>
<b>부록.....</b>	<b>84</b>
<b>abstract</b>	

## 표 목 차

<표Ⅲ-1> 연구 참여자 기본 정보.....	16
<표Ⅲ-2> 자폐범주성장애인 연구 참여자 배경 및 커뮤니케이션 특성 정보.....	17
<표Ⅲ-3> 면담 질문의 기본 내용.....	20
<표Ⅳ-1> 자폐범주성장애인의 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험.....	25



## 국문요약

# 자폐범주성장애 성인의 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험

인하대학교 대학원  
다문화교육전공 민기연  
지도교수 이영선

자폐범주성장애는 사회적 커뮤니케이션과 사회적 상호작용에서의 결함, 제한적이고 반복적인 행동·관심·활동의 패턴이 주요 증상인 장애로, 1990년대까지만 해도 출현율이 낮은 장애에 속했으나 최근 전 세계적으로 출현율이 급증하고 있다. 자폐범주성장애는 전 생애에 걸쳐 지속되며, 대부분은 성인이 된 이후에도 교육과 훈련을 필요로 하는 경우가 많다.

최근 들어 자폐범주성장애인의 성인기 삶과 관련한 문제들이 이슈화 되며 이전과 비교해 이들의 고용, 여가, 지역사회 참여 등에 대한 관심이 증가하고 있고, 특히 성인기의 자립생활을 위한 고용 지원의 중요성이 강조되고 있다. 자폐범주성장애 성인들이 고용과 고용유지에 성공하기 위해서는, 사회적 상호작용에 있어서 중요한 언어·비언어적 커뮤니케이션 영역에 초점을 맞춘 지원과 비장애인 동료들의 장애 수용 수준을 높일 수 있는 지원의 필요성이 매우 높다. 그러나 그 동안의 지원 방향과 내용은 충분하지 않았고, 자폐범주성장애 성인을 대상으로 직장생활 등 사회 참여 상황에서 경험하는 상호작용, 사회적 커뮤니케이션의 어려움과 관련된 연구도 많지 않다.

이에 본 연구에서는 현재 직장 생활을 유지하고 있는 자폐범주성장애 성인들이 고용환경에서 어떠한 경험을 하는지 사회적 커뮤니케이션과 관련하여 살펴보고, 이를 통해 자폐범주성장애인들이 고용환경에서 경험하는 사회적 커뮤니케이션



이전의 어려움과 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악, 논의를 통해 효율적인 지원방안을 모색하고자 했다. 이를 위해 고용 영역에 참여하고 있는 자폐범주성 장애인 4명, 이들의 직장동료 4명을 대상으로 반구조화된 심층면담을 진행했고, 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험에 초점을 두고 면담 자료의 내용을 분석하여, 최종 4개의 대주제를 도출했다. 4개의 대주제는 자폐범주성장애인에게 직장의 의미, 자폐범주성장애인의 직장생활, 고용환경에서 경험하는 자폐범주성장애인의 업무 측면의 커뮤니케이션, 관계 측면의 커뮤니케이션이며, 연구 결론은 다음 다섯 가지로 요약 할 수 있다.

첫째, 자폐범주성장애 성인에게 직장은 사회·경제활동 참여의 기회를 제공하고 현재 삶에 만족감을 부여하는 역할을 하고 있음을 알 수 있었다.

둘째, 자폐범주성장애 특성이 연구 참여자들의 직장생활 전반에 영향을 미치고 있음을 확인 할 수 있었고, 직장생활의 지속을 위해서는 구성원들의 배려와 함께 자폐범주성장애인의 생애 주기 전반에 걸친 정책적 지원이 필요함을 확인 할 수 있었다.

셋째, 고용환경에서 경험하는 자폐범주성장애인의 커뮤니케이션은 낮은 기대 수준 설정과 비장애인과의 평가기준 차이를 이유로, 업무와 관련해서는 특별한 어려움이 없음을 확인 할 수 있었다.

넷째, 고용환경에서 경험하는 자폐범주성장애인의 관계 측면의 커뮤니케이션은 같은 부서 동료, 다른 부서 동료, 외부인과 재학생 이렇게 세 관계의 측면에서 살펴 볼 수 있었다. 고용 경험은 자폐범주성장애인과 직장동료 모두에게 적지 않은 변화를 가져왔다.

마지막으로 자폐범주성장애인의 고용과 관련한 전반적인 지원요구를 확인 할 수 있었다. 자폐범주성장애 연구 참여자들은 현 상황에 주로 만족감만을 표현한 반면, 직장동료 연구 참여자들은 지원 요구에 대한 의견 제시가 많았다.

본 연구는 자폐범주성장애 성인들의 고용 증가, 그 과정에서 직면하는 사회적 커뮤니케이션의 어려움에 대한 연구의 필요성을 자폐범주성장애인 본인과 관련인의 관점에서 제기한데 의의가 있다. 향후 취업한 자폐범주성장애인들의 사회적 커뮤니케이션과 상호작용 증진을 위한 실증적이고 체계적인 지원 방안이 연구되기를 기대해 본다.

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

자폐범주성장애는 사회적 커뮤니케이션과 상호작용에서의 결함, 제한적이고 반복적인 행동·관심·활동의 패턴을 주요 증상으로 하는 장애로 최근 전 세계적으로 출현율이 급증하는 것으로 보고되고 있으며(APA, 2013), 우리나라도 비슷한 출현 양상을 보이고 있다(최선미, 곽승철, 2014). 자폐범주성장애인은 사람들과 자연스럽게 대화를 주고받는데 어려움을 겪고, 다른 사람들과 생각이나 감정을 교류하는 공감 능력이 정상의 범주에서 벗어나기 때문에 상호작용 상황에서 사회적 단서를 인식하거나 적절한 반응을 보이는 데도 한계를 가진다. 또한 일상적인 커뮤니케이션에 큰 어려움이 없는 것처럼 보이는 경우에도 상대가 하는 말의 의도를 잘 이해하지 못하거나 대화가 단절되는 화용론적 측면의 결함을 보인다.

자폐범주성장애의 주요 특성인 사회적 결함을 비롯한 다양한 문제행동은 어린 시절부터 성인이 되어서까지 지속되어 성인기의 자립 생활에 어려움을 가중시키고(김두희 문현미, 2009; Safran, 2002), 진로와 직업선택의 경험과 기회에 있어서도 제한을 가하기 쉽다. 그런데 성인이 되어 직업을 가지고 경제적으로 자립하는 것은 개인이 진정한 사회의 구성원으로 통합되어 살아가는데 매우 중요한 요소이며, 자아의 발전과도 연관된다. 현실적으로도 직업이 없는 성인의 삶은 장애여부를 떠나 사회적으로 무능력한 존재로 낙인화 되어 개인의 삶에 큰 영향을 미친다. 이는 자폐범주성장애인의 경우도 마찬가지로 이들이 직업을 통한 사회참여의 기회를 얻지 못하게 되면, 성공적인 성인기로의 전환이 어려워지며, 이에 대한 책임은 온전히 가족들의 몫으로 남게 될 수밖에 없다.

그 동안 한국사회 곳곳에서 다양성이 증가하는 변화가 나타남에 따라, 인종·민족적 구성의 문제에 더하여 다양한 다문화적 이슈들이 등장했고 장애도 이러한 이슈 중 하나로 떠올랐다. 하지만 장애 이슈는 우리 사회가 상식이라고 말하

는 것과 실제 사이에 여전히 큰 차이가 존재하며, 구성원들에게 쉽게 수용되지 못하고 있다. 특히, 스스로 자신을 옹호하는 것이 어렵고 장애특성에 대한 대중의 이해가 부족한 발달 장애인, 그 중에서도 자폐범주성장애인에 대한 우리 사회 전반의 분위기는 이들을 독립적 주체라기보다는 의존적인 객체로 보는 경향이 있었고, 스스로를 대변하는 목소리를 듣기도 어려웠다(김동화, 김미옥, 2015; Gollnick & Chinn, 2009; 2012). 다문화 혹은 장애를 어떻게 정의하고 받아들이는 것인가는 사회 구성원들이 공유하고 있는 기본적인 가치에 깊이 영향받으므로, 그 동안 장애인을 비롯한 사회적 소수자에 대한 우리 사회의 인식이 어떠했는지 생각해보면 이는 당연하다고도 볼 수 있다. 성인이 된 장애인들이 직업을 갖고 자립하는 것은 단순히 신체적·정신적 장애의 이유 뿐 아니라 장애인의 일할 권리 자체에 무관심한 사회의 인식과 편견으로 인해 좀처럼 실현하기 어려운 과제였던 것이다. 그러나 성숙한 사회라면 가족이 아닌 사회가 성인이 된 장애인들이 일을 하고 사회에 참여 할 수 있는 권리를 보장해야 한다(임효순 외, 2015). 다행히도 장애인을 보호 대상이 아닌 권리와 의무를 가진 주체로 인정하고, 이들의 고용을 촉진하여 진정한 사회 통합을 이루기 위한 국가 차원의 노력이 정책적으로 실행되어 왔고, 과거와 비교하면 장애에 대한 사회의 기본적 책임 범위에 대한 인식, 특히 법률 등을 통한 제도적 차별은 일정 부분 개선되었다(곽지영, 조정아, 2006; 김교연, 2014; 김성태 외, 2010; 최문경, 정현태, 2015).

하지만 여전히 장애에 대한 편견이나 차별이 존재하며, 직접적인 형태로 해를 주지는 않더라도, 편견의 대상이 되는 소수자에 속하는 장애인은 사회로부터 부정적인 영향을 받기 쉽다. 사회 구성원들이 다른 것과 틀린 것의 차이를 알고 ‘다르게 같이 가는’ 것의 가치를 아는 것은 매우 중요하며 이를 위해서는 시간과 지속적인 노력이 소요된다. 앞으로 한국사회가 진정으로 성숙한 사회로 전환하기 위해서는 다문화적 관점에서 장애·장애인에 대한 우리 사회의 관심 환기가 필요한 시점이다.

우리나라의 장애인 고용률은 장애인 고용 활성화를 위한 공공과 민간 모두의 노력을 통해 증가해왔지만, 자폐범주성장애는 여전히 고용률이 낮은 장애 유형으로 고용상태를 안정적으로 유지하고 있는 사례가 많지 않다(김범규 외, 201

5; 박은영 외, 2007). 우리나라 만 15세 이상의 등록 장애인 중 경제활동인구의 경제활동참가율은 약 38%, 고용률은 약 35%, 실업률은 약 8%인 반면, 전체 인구의 경제활동참가율은 약 63%, 고용률은 약 61%, 실업률은 약 4%이다. 장애인의 경제활동참가율과 고용률은 전체 인구에 비해 낮지만 실업률은 두 배 이상 높게 나타나고,<sup>1)</sup> 장애인들은 다른 취약계층과 비교해도 빈곤에 처하게 될 가능성이 높다(송진영, 2012). 그리고 그 중에서도 자폐를 포함한 정신적 장애인의 경제활동참가율은 약 14%로 등록 장애인 경제활동인구의 경제활동참가율에 비해 훨씬 낮다. 우리나라 뿐 아니라 외국 사례에서도 자폐범주성장애인의 고용과 고용 유지 수준은 다른 장애유형과 비교해 낮게 나타나며, 직업 능력에 있어서 평가절하 되어 온 측면이 있다(Chappel & Somers, 2010; Smith, 2005). 사실, 자폐범주성장애는 신체적 제약이 문제가 되는 장애가 아니기 때문에 다른 장애와 비교해 사회 활동 참여를 통한 사회적 접촉의 기회는 오히려 많은 편이나, 사회적 커뮤니케이션과 상호작용의 결함, 상동행동, 변화에 대한 적응 어려움 등의 장애 특성이 드러날 가능성 또한 높다(김교연, 2014). 이는 많은 경우 자폐범주성장애인들의 직업 선택과 유지에 부정적인 영향을 미치기 때문에, 이들의 고용촉진에 초점을 두는 것 못지않게 고용 유지를 위해 적극적인 지원을 꾸준히 제공하는 것이 중요하다.

최근 우리나라도 자폐범주성장애인의 성인기 삶, 즉 고용, 여가, 지역사회 참여 등에 대한 지원에 관심이 점차 증가하고, 특히 고용 지원에 대한 중요성이 강조되고 있다. 하지만 국내의 경우 자폐범주성장애 성인을 대상으로 직장생활 등 사회 참여 상황에서 경험하는 상호작용, 사회적 커뮤니케이션의 어려움과 관련된 연구가 많지는 않다. 또 자폐범주성장애 성인들이 직장과 사회에 더 잘 적응하며 나아가도록 하기 위해서는, 사회적 상호작용에 중요한 언어·비언어적 커뮤니케이션 영역에 초점을 맞춘 지원과, 비장애인 동료들의 장애 수용 수준을 높일 수 있는 지원의 필요성이 매우 높는데, 그 동안의 지원 방향과 내용은 충분하지 않았다.

이에 본 연구에서는 현재 직장 생활을 하고 있는 자폐범주성장애 성인이 고용환경에서 어떠한 경험을 하고 있는지 사회적 커뮤니케이션과 관련하여 살펴

---

1) 2015년 장애인 경제활동 보고서

보고, 이를 통해 고용환경에서 경험하는 사회적 커뮤니케이션의 어려움과 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악, 논의를 통해 효율적인 지원방안을 모색하고자 한다. 도출된 연구 결과는 자폐범주성장애인들이 실제 고용환경에서 직면하는 어려움에 대한 구체적인 이해와 함께, 이들이 의미 있는 사회적 관계를 경험하고 유지하는 기술을 배울 수 있도록 적절한 지원을 제공하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

## 2. 연구 문제

본 연구는 직장에 고용된 자폐범주성장애인, 자폐범주성장애인과 함께 근무하는 직장동료 두 그룹과의 심층면담을 통해 고용환경에서 자폐범주성장애인의 사회적 커뮤니케이션 경험을 살펴보고, 이들에게 부여된 역할을 더 적절하게 수행하고 적응할 수 있도록 하는 지원 방향을 제시하고자 하였다. 연구 목적에 따라 설정한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다:

첫째, 자폐범주성장애인에게 직장이 어떠한 의미를 가지는가?

둘째, 자폐범주성장애인들이 고용환경에서 경험하는 사회적 커뮤니케이션은 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 자폐범주성장애

#### 1) 자폐범주성장애의 개념 및 주요 특성

미국정신의학회(American Psychiatric Association: APA)가 발간하는 정신장애의 진단 및 통계 편람(Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM)은 가장 널리 쓰이고 있는 정신장애의 분류 체계로, 자폐범주성장애 진단의 기준이 되는 분류 체계이기도 하다. DSM의 가장 최근 개정판인 DSM-5에서는 DSM-4에서 ‘자폐성 장애(autistic disorder)’, ‘아스퍼거 장애(Asperger’s disorder)’, ‘소아기 붕괴성 장애(childhood disintegrative disorder)’, ‘불특정 전반적 발달장애(pervasive developmental disorder not otherwise specified—including atypical autism)’를 포함하는 개념이었던 ‘전반적 발달장애(Pervasive Developmental Disorder: PDD)’를 ‘자폐범주성장애(Autism Spectrum Disorder: ASD)’<sup>2)</sup>로 대체하였다(권정아, 2015).

DSM-5(APA, 2013)에 따르면, 자폐는 장애의 정도나 증상에서 다양한 양상을 보여 하나로 명확하게 구분하여 정의 내리기 어려운 범주성(spectrum) 장애로, 자폐범주성장애를 자폐와 관련된 뇌질환을 통칭하는 정식 명칭으로 하고 있다.

한편, 우리나라의 법률에서도 자폐범주성장애를 DSM-5와 유사한 의미와 용어로 사용하고 있으며 관련된 법률적 정의는 다음과 같다. 먼저 자폐성장애는 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제 15조 1항에서 특수교육대상자로 규정하는 10개 장애영역 중 하나로, 동법 시행령 제 10조에서 ‘사회적 상호작용과 커뮤니케이션에 결함이 있고, 제한적이고 반복적인 관심과 활동을 보임으로써 교육

---

2) 우리나라에서 Autism은 자폐, 자폐증, 자폐성장애, 자폐스펙트럼장애 등 여러 용어로 혼용되고 있으나 본 연구에서는 DSM-5를 기준으로 자폐범주성장애(Autism Spectrum Disorder: ASD)로 통일해 사용했다.

적 성취 및 일상생활 적응에 도움이 필요한 사람' 으로 정의하고 있다. 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제 2조에서는 '소아기 자폐증, 비전형적 자폐증에 따른 언어·신체표현·자기조절·사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람' 으로 자폐성장장애인을 정의하고 있다. 「장애인복지법」 시행령 2조 1항에서는 '소아기 자폐증, 비전형적 자폐증에 의한 언어, 신체표현, 자기조절, 사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활 또는 사회생활을 하는데 있어 상당한 제한을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람' 으로 자폐성장장애인을 정의하고 있다.

DSM-5의 진단 근거에 따른 자폐범주성장애의 2가지 주요한 증상은 첫째, 다양한 맥락에서 나타나는 사회적 커뮤니케이션과 상호작용에서의 결함, 둘째, 제한적이고, 반복적인 행동·관심·활동의 패턴이다. 이 증상들은 어린 시절부터 성인이 되어서 까지 지속되며, 증상의 심각도나 다른 장애와 관련된 특성이 매우 다양하게 나타나난다. 때문에 자폐범주성장애는 생애 전반에 걸쳐 사회적응을 위한 직업교육과 고용, 사회통합에 대한 지원의 필요성이 요구되는 장애라고 할 수 있다(문희원, 박지연, 2008; 이숙향 외, 2012).

DSM-5의 진단기준을 좀 더 자세히 살펴보면, 다양한 맥락의 사회적 커뮤니케이션과 사회적 상호작용에서의 지속적인 결함은 다음 세 가지 진단 준거로 제시된다. 1) 사회-정서적 상호성 결함, 2) 사회적 상호작용을 위한 비언어적 커뮤니케이션 행동의 결함, 3) 관계의 형성, 유지, 이해 결함이 그것이다.

사회-정서적 상호성 결함은 비정상적인 사회적 접근, 정상적인 주고받기 대화의 실패, 감정, 흥미의 제한된 공유, 사회적 상호작용의 시작과 반응에 대한 실패 등을 예로 들 수 있다. 자폐범주성장애인은 생각과 감정을 교류하는 사회적 공감능력이 정상 범주에서 벗어나며, 주고받는 대화 대신 자신의 요구 등을 관철하기 위한 언어사용이 빈번하다. 사회적 상호작용을 위한 비언어적 커뮤니케이션 행동의 결함은 언어·비언어적 커뮤니케이션의 낮은 통합에서부터 대화 상대와의 눈맞춤이나 바디랭귀지, 제스처의 이해나 사용의 결함, 얼굴표정과 비언어적 커뮤니케이션의 결함 등을 예로 들 수 있다. 사람들 사이의 실제 대화에서는 걸음으로 드러나는 대화의 내용과 함께 대화 속에 숨은 맥락과 순서를 알아

차리는 것과 같은 사회적 규칙 등을 이해하는 것이 필요한데, 자폐범주성장애인은 이를 파악하는데 어려움을 겪고, 적절한 반응에도 한계를 보인다(김두희 문현미, 2009). 또한 경우에 따라 비언어적 커뮤니케이션 행동의 결합이 명확하지 않을 수도 있지만, 눈맞춤이나 바디랭귀지, 제스처의 이해나 사용을 통합하는 능력에서는 분명한 결합을 드러낸다. 관계의 형성, 유지, 이해 결합은 다양한 사회적 맥락에 적절한 행동조절의 어려움, 상상놀이의 공유 또는 친구 만들기의 어려움, 또래에 대한 관심 결여 등을 예로 들 수 있다. 이는 아동의 경우 더 뚜렷하게 드러나고, 성인의 경우 적절, 부적절한 행동을 이해하거나 커뮤니케이션 과정에서 상대의 말을 잘 이해하는데 어려움을 겪기도 한다(Safran, 2002).

제한적이고, 반복적인 행동·관심·활동의 패턴은 다음 네 가지 진단 준거로 제시되는데 1) 상동적이고 반복적인 움직임, 물건의 사용, 말, 2) 동일성 주장, 일상루틴에 대한 집착, 의식화된 언어적·비언어적 행동, 3) 강도나 포커스가 비정상적인 제한적이고 고착된 관심, 4) 감각입력에 대한 과대, 과소 반응, 환경의 감각 측면에 대한 특이한 관심이 그것이다. 상동적이고 반복적인 움직임, 물건의 사용, 말과 관련한 예는 장난감을 나란히 세우거나 상대의 말을 그대로 따라 말하는 반향어(echolalia)를 사용하는 것 등을 포함한다. 동일성 주장, 일상루틴에 대한 집착, 의식화된 언어적·비언어적 행동은 작은 변화에 대한 극도의 스트레스, 전환이 어렵고, 융통성이 없는 사고 패턴을 가지며, 매일 같은 길을 가거나 같은 음식을 먹으려는 요구 등의 예를 들 수 있다. 강도나 포커스가 비정상적인 제한적이고 고착된 관심은 특이한 물건에 대한 애착, 집착, 한정적이거나 반복되는 관심 등의 예를 들 수 있다. 마지막으로 감각입력에 대한 과대, 과소 반응, 환경의 감각 측면에 대한 특이한 관심은 고통, 온도에 대한 분명한 무관심, 특정 소리나 감촉에 대한 부정적 반응, 물건을 지나치게 만지거나 냄새를 맡는 것, 빛이나 움직임에 대한 강한 시각적 흥미를 보이는 것 등을 예로 들 수 있다.



## 2) 자폐범주성장애와 사회적 커뮤니케이션

그 동안 자폐범주성장애의 여러 특성 중 사회적 커뮤니케이션(social communication) 결함의 원인을 설명하기 위한 많은 연구들이 있었고, 특히 인지적 결함의 측면에서 이를 설명하고자 했던 연구가 활발했는데 대표적인 연구주제는 마음이론(theory of mind), 중앙응집(central coherence), 실행기능결함(executive function) 세 가지로 크게 나누어 볼 수 있다.

간단하게 요약해 살펴보면, 마음이론(theory of mind)은 다른 사람의 감정, 의도, 믿음 등을 그 사람의 관점에서 이해하는 능력으로(Baron-Cohen, Tager-Flusberg, & Cohen, 1994), 비장애인의 경우 발달단계에서 자연스럽게 습득하게 되는 사회적 커뮤니케이션 기술의 핵심적 요소이다. 하지만 이 능력이 결여된 자폐범주성장애인은 다른 사람에게 공감하거나 다른 사람의 의도를 이해하는 것이 어렵기 때문에, 적절한 상호작용을 통해 원만한 대인관계를 유지하는 것에 한계를 가진다. 중앙응집이론(central coherence)은 다양하고 광범위한 맥락 정보를 관련성 있는 상위의 범주로 통합하지 못하고, 단편적이고 세부적인 정보에만 집중하는 것으로, 빈약한 중앙응집이 일상의 대화 상황에서 드러나는 경우 전체 대화의 맥락보다는 세부적인 것에 집중해 대화의 내용을 이해하고 대화를 지속하는데 어려움을 나타낸다. 표면적으로 드러나는 말 그대로만을 해석할 수 있을 뿐, 이면에 숨은 의미를 파악하지 못하기 때문이다.(Firth, 1989; Firth & Happe, 1994, Landa, Klin, Volkmar, & Sparrow, 2000). 실행기능(executive function)은 포괄적인 개념으로 계획에 따라 일을 처리하고, 상황을 판단하여 상황에 맞게 행동하는 능력 등을 의미하는 것으로(Ozonoff, 1998), 실행기능에 결함이 있는 경우 제한된 관심, 비융통성 등이 나타나고, 이는 새로운 상황이나 맥락에서 적절하게 주제를 유지하며 대화를 진행하지 못하는 커뮤니케이션의 어려움으로도 연결된다(Happe, Booth, Carlton & Hughes, 2006).

이처럼 자폐범주성장애의 사회적 커뮤니케이션 결함은 국내외를 막론하고 지속적인 연구가 이뤄지고 있는 주제 영역으로(김은경 외, 2014; 최선미, 박승철, 2014; 하영례, 2006), 수많은 선행연구들에서 정의하는 사회적 커뮤니케이션

의 개념 역시 매우 다양하다. 가장 기본적인 개념의 범위에서 사회적 커뮤니케이션을 정의하면, 사회적 커뮤니케이션은 단순히 말 하는 것 이상을 의미하는 것으로 다양한 상황과 맥락의 상호작용에서 적절한 언어를 사용해 자신의 의견을 표현하고, 상대의 의도를 이해하고 반응하는 모든 것을 포함하는 매우 복잡한 과정이다. 이 때 ‘사회적’이라는 것은 독립적으로 설명할 수 있는 영역이 아니라 기본적인 사회생활과 적응을 위해 필수적인 능력이며, 인지적·언어적 특성 등과 같은 여러 요소들이 밀접하게 관련되어 있다. 때문에 사회적 커뮤니케이션의 결함은 커뮤니케이션상의 어려움뿐만 아니라 다른 사람과의 상호작용, 즉 사회생활을 함에 있어 대인관계의 어려움으로 이어진다(Kanter, Busch, Weeks, & Landes, 2008).

보통 사람들과의 관계 속에서 일어나는 커뮤니케이션에는 성공적인 대화를 가능케 하는 암묵적이고 명백한 규칙들이 존재한다. 이는 형식적인 메시지 그 자체보다 메시지와 연관된 맥락이나 상황이 함께 고려되어 의미가 전달되는 것으로, 사람들은 규칙에 따라 대화를 이어나가지만 이를 의식하지는 않는다. 이것을 메타 커뮤니케이션(meta-communication)이라고 부르는데, 메타 커뮤니케이션은 대화 안팎의 모든 메시지를 포함하는 개념으로 음성의 높낮이나 크기 같은 감정적 신호(emotional signal)까지도 포함 한다. 예를 들어, 자녀가 숙제를 다 하지 못한 것을 알고 있는 부모가 놀고 있는 자녀에게 “숙제는 다 했니?” 라고 묻는 상황에서 자녀가 “네, 다 했어요” 라고 답했다고 가정해보자. 이 대화에서는 “네” 라는 대답보다 질문에 대답하는 자녀의 머뭇거리는 행동에서 진짜 메시지를 발견할 수 있다. 자폐범주성장애인은 다른 사람들과 적절한 사회적 관계를 만들고 유지하기 위해 필요한 이 능력에서 결함을 보이는 것이다. 때문에 자폐범주성장애인이 평균 혹은 평균 이상의 지적 능력을 가진 경우에도 이들과 질적으로 의미 있는 커뮤니케이션을 하는 것은 어려운 일이다. 자폐범주성장애인들은 많은 경우에 구어를 포함한 언어발달 능력과 비교해 일반적인 대화상황에서 언어를 적절하게 사용하는 화용적 측면의 언어 사용, 다른 사람의 비언어적 의사소통 수단을 이해하는데 한계를 가진다(서경희, 안미경, 2011; Baron-Cohen, 1988; Garcia-Prez, Lee, & Hobson, 2007; Paul et al., 2009). 하지만 성인기의 자폐범주성장애인이 직면하게 되는 다양한 실제

생활환경을 고려하여 사회적 커뮤니케이션의 어려움을 지원하고자 하는 연구는 의외로 찾아보기 어렵다. 앞서 언급했던 것처럼, 사회적 커뮤니케이션 기술 향상을 위한 요소들은 명확하게 정의되거나 해결방안을 제시하는 것이 어렵고, 상호작용의 맥락이나 상황에 따라 완전히 의미가 달라 질 수도 있는 예외성이 크기 때문이다. 따라서 실제 생활환경에서 자폐범주성장애인의 사회적 커뮤니케이션에 활용 될 수 있도록 사례를 바탕으로 한 심층적 연구가 더 이뤄져야 할 필요성이 있다.

## 2. 자폐범주성장애인의 고용

### 1) 성인 자폐범주성장애인 현황 및 특성

자폐범주성장애는 1990년대 까지만 해도 출현율이 낮은 장애에 속했으나 최근에는 100명당 1명 꼴의(APA, 2013) 높은 출현율을 보이며, 경우에 따라 45명당 1명 꼴(Zablotsky et al., 2015)로 보고되기도 한다. 이러한 변화는 자폐범주성장애의 진단준거, 사회적 인식의 확대, 진단체계의 발전 등과 관련되어 있다. 우리나라의 등록 자폐범주성장애인 인구도 2015년 기준 약 2만 여명<sup>3)</sup>으로 전체 등록 장애인<sup>4)</sup> 약 250만 명의 약 1%에 해당한다. 전체 장애인 인구에서 차지하는 비중은 높지 않지만, 연평균 증가율은 가장 높게 나타나는 장애유형이다(김은경 외, 2014). 자폐범주성장애는 비교적 조기에 진단되어 성인기 이후에도 지속되는 장애로 진단의 증가는 특수교육 대상이 되는 자폐범주성장애 학생의 증가, 시간이 경과한 이후 시점에서는 성인 자폐범주성장애인의 증가를 의미한다. 실제로 이제는 과거 자폐범주성장애 진단을 받은 아동들이 학령기를 거쳐 성인기로 전환하고 있는 시점이 되었다. 자폐범주성장애 아동이 성인으로 성장하기까지 다양한 특수교육 지원이 제공되어 왔으나, 학령기 이후에는 특

3) 한국장애인고용공단 고용개발원(2015). 2015 장애통계연보.

4) 「장애인복지법」 제 2조에 따라 신체적·정신적 장애로 오랫동안 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받는 자로서 동법 제32조에 의하여 시·군·구청에 등록된 자를 말한다.

수교육 지원 대상에서 제외되므로 이들이 성인이 된다는 것은 지금까지 제공되던 특수교육 지원의 종료를 의미한다. 장애 특성상 학령기에 습득한 기술의 일반화 및 유지가 어렵고, 성인이 된 이후에도 지속적인 교육과 치료 지원이 요구되지만, 성인기에 진입하는 시기에 갑작스레 공적 지원이 중단되는 것이다. 이후 자폐범주성장애인의 삶은 부모 개인의 책임으로 남게 되며, 이들 삶의 질은 가족의 경제적 상태에 따른 사적인 지원에 크게 좌우될 수밖에 없다(김길태, 유애란, 2013). 실제로 많은 경우 학령기를 지나 성인이 된 자폐범주성장애인들이 사회와 고립되어 가정이나 시설에서 의존적으로 살아가고 있다.

물론 그동안 사회적으로 자폐범주성장애인과 같은 발달장애인의 자립, 일자리와 사회참여 등에 관한 문제들이 이슈화 되면서, 자폐범주성장애인도 비장애인과 마찬가지로 독립적인 삶에 대한 기대를 가지고 있고, 각각의 발달단계마다 달성해야 하는 발달과업이 있음이 강조되어왔다. 또한 이들이 사회 구성원으로서 역할을 다하며 살아갈 수 있도록 하는 지원 요구가 증가해 왔고, 이에 대응한 정책적 지원과 연구들 역시 꾸준히 이뤄졌다. ‘발달장애인 권리 보장 및 지원에 관한 법률’의 제정과 시행은 이들의 성인기 성과 달성 및 성인기로의 성공적인 전환을 위한 사회 전반의 관심과 노력 증대의 결과로 볼 수 있다.

그러나 한편으로 이러한 법이 제정·시행되었음에도 불구하고 실제로 자폐범주성장애인들의 권리보장을 위한 실효성 있는 체계적 지원은 이뤄지지 못하고 있다. 선행연구들을 살펴보아도 주로 유아나 학령기 청소년 자폐범주성장애인 대상의 연구가 많고, 연구주제와 무관하게 대부분 연령이 증가할수록 관련 연구수가 줄어들고 있는 것을 확인 할 수 있다. 물론, 유아나 학령기 청소년 자폐범주성장애인들에게 문제행동 중재나 교육적 지원을 조기에 제공하는 것은 매우 중요하다. 하지만 앞서 언급했듯 자폐범주성장애인은 교육을 통해 습득한 기술을 다른 영역으로 일반화하고, 유지하는 것에 어려움을 보이기 때문에 생애 전반에 걸쳐 자립을 위한 체계적인 지원을 제공하는 것 역시 중요하다. 따라서 아동기에 집중된 교육적 지원에 더하여 성인기에 들어선 자폐범주성장애인들의 생애 전반을 위한 지원이 이뤄져야 할 필요가 있다(이애란, 홍성우, 2015; Patel et al., 2010). 또한 부모 개인이 부담을 떠안지 않도록 이들의 가족과 지역 사회에 대한 지원도 확대되어야 한다.

## 2) 자폐범주성장애인의 고용

일을 하는 것은 사람이 기본적으로 가져야 할 권리이나, 장애인의 취업은 비장애인과 비교 할 때 장애정도와 무관하게 어렵다. 또 장애를 이유로 직업을 가질 수 없게 되는 장애인은 비장애인과 비교해 더 큰 어려움에 직면하기 쉽다(Allen & Glenys, 2003).

이전과 비교하면 사회변화에 따라 취업을 희망하고, 실제 취업에 성공 하는 장애인들이 증가하고 있다. 장애인에 대한 일반대중의 차별인식 개선과 장애인 고용 촉진을 위한 정부의 정책도 꾸준히 추진되어, 장애인들의 취업현황 통계에서도 진전된 성과를 확인할 수 있다. 하지만 여전히 장애인이라는 이유로 사회적 낙인과 차별의 대상이 되며, 교사나 사회 복지사 같은 관련 전문가들조차 때로는 장애인의 고용에 대해 차별적 인식을 가지고 있다(최문경, 정현대, 2015). 특히 자폐범주성장애인은 여러 장애 유형 가운데서도 더 빈번하게 편견을 경험 한다. 이들의 취업률과 직업유지 비율을 보면 다른 장애와 비교해 지속적으로 낮은 수준을 보이고 있다. '2014년 장애인 실태조사'<sup>5)</sup>에 따르면 약 39%의 장애인이 경제활동에 참여하는데 반해, 자폐범주성장애인은 약 13%만이 경제활동에 참여하고 있었다. 또 음식점이나 공연장 등을 이용하며 차별을 경험한 자폐범주성장애인의 비율은 약 24%로, 전체 장애인의 차별 경험과 비교해 3배나 높았다. 장애인이 고용되어 있는 직장을 보면, 일반사업체 약 46%, 자영업 약 39%, 정부 및 관련 기관 약 8% 순이며, 장애인 보호 작업장에서 일하고 있는 비율은 전체대비 약 1%였다. 그러나 자폐범주성장애인은 약 40%의 높은 비율로 보호 작업장에서 일하고 있어 직업 선택의 폭 역시 더 제한적이었다. 우리나라 뿐 아니라 외국 사례에서도 자폐범주성장애인의 고용과 고용 유지 수준은 다른 장애유형과 비교해 낮게 나타나며, 직업 능력에 있어서 평가절하 되어 온 측면이 있다(Chappel & Somers, 2010; Smith, 2005).

하지만 이러한 한계에도 불구하고 성인 자폐범주성장애인에게 직장은 그 동안 매우 중요한 역할을 담당해 왔다. 경제활동을 통해 생계문제를 해결 하는 것

5) 보건복지부(2014). 2014년 장애인 실태조사.

외에도 사회적 관계를 형성·확대하는 과정을 통해 자폐범주성장장애인들이 자연스럽게 사회에 통합되는데 기여했다. 그리고 사회의 다양한 영역에 직·간접적인 영향을 미쳐 장애에 대한 사회적 인식을 변화 시키는데도 긍정적인 효과를 가져왔다(김교연, 2014; 나운환, 오소윤, 2015; 안의정, 이소현, 박혜성, 2014; 이달엽, 박혜진, 이승욱, 2002; 이숙향 송은주 이소현, 2012; 이연희, 2015). 실제적인 고용성과가 낮게 나타남에도 불구하고 직장생활에서 장애인이 다양한 방식으로 참여하는 것은 장애인 자신뿐만 아니라 이들의 가족, 비장애 동료들에게도 긍정적인 생각과 행동의 변화를 야기하는 자극으로 작용하는 경우가 많다.

물론 긍정적인 측면과 더불어 부정적 측면도 존재한다. 자폐범주성장장애인의 고용과 관련한 중요한 문제 중 하나는, 사회가 이들을 처음부터 제한적인 인적 자원으로 전제하고, 장애특성을 이해하고 받아들이려는 노력보다는 장애 특성이 영향을 미칠 가능성이 있는 영역에서 아예 배제하는 것이다. 그리고 나서 본인의 흥미나 적성과 무관한 직업교육을 실시하고, 단순한 업무를 맡기며, 비장애인에 비해 낮은 임금을 지급한다.

그 동안 이와 같은 고용양상을 설명하기 위해 자폐범주장애가 가진 특성, 즉 사회성 부족, 커뮤니케이션과 인지기능의 한계 등이 그 이유로 제시되어왔다. 직무와 관련한 어려움에 더해 장애 특성이 직장인으로서 역할 수행에 제한으로 작용하고, 직업유지를 어렵게 하는 요인이라는 것이다(박혜성 외, 2014; Nesbitt, 2000). 기업들 역시 장애인 고용 제한의 이유로 장애인에게 적합한 직무가 없거나 부족하기 때문이라는 의견을 꾸준히 제시해 왔는데, 실제 고용현장의 수요를 반영하고 장애 특성이 최소의 영향을 미치는 직무가 개발되지 않는다면, 현재 전공과나 공공기관 등에서 이뤄지는 직업훈련이 성공적인 실제 취업으로 연결되기는 앞으로도 어렵다고 보았다(김지수, 박승희, 2015; 박희찬, 2007; 한국장애인고용공단 고용 개발원, 2014).

하지만 자폐범주성장장애인 역시 비장애인들과 마찬가지로 직업을 가지고, 직업을 통해 의미 있는 삶을 살 수 있어야 하고, 이들의 특성을 있는 그대로 인정하며 자연스럽게 사회에 통합될 수 있도록 하는 지원을 제공받을 수 있어야 한다. 직업을 가지고, 유지하며, 성공적인 사회 통합에 성공한 자폐범주성장장애인들의 사례를 보면(Smith, 1995; 2005), 호불호가 명확해 융통성이 부족한 점이나

사회성과 커뮤니케이션 능력에 한계가 있음에도 불구하고, 일하고자 하는 본인의 의지와 함께 지속적인 지원이 이뤄지는 경우, 반복적이고 규칙적인 일에 대한 집중력, 정확성 등 자폐범주성장애의 특성이 오히려 직무에 강점으로 작용할 수 있다고 했다(임경원, 2011). 성공적으로 취업을 유지하고 있는 자폐범주성장애인의 직업 유지 요인을 다룬 다른 연구들에서도 자폐범주성장애인이 가진 지속적인 작업 수행능력, 직장생활에서 용인 가능한 수준의 문제행동, 직장 출근에 대한 의지 등이 직업 유지에 중요하게 작용했다는 결과가 있었다. 다만 이 경우에도 일반적인 기능수준을 갖추는 것은 직업유지의 핵심요인이다(박은영, 강석구, 김삼섭, 2007; 임경원, 곽승철, 2005).

한편, 자폐범주성장애인들의 취업이 이전보다 증가하면서 고용 그 자체가 아니라 고용 유지를 위한 노력도 중요해져, 고용유지 과정에서 직면하는 어려움과 관련된 지원요구 역시 증가하고 있음을 확인 할 수 있었다. 자폐범주성장애인을 위한 직업 교육 및 고용지원 프로그램의 부족 문제가 꾸준히 보고되며, 장애인 고용을 고용 부담 증가로 여기는 인식도 고용 기회를 제한하는 문제요인이었고, 고용 이후에는 장애인과 함께 일하기에 적합하지 못한 직장 내 문화나 구조로 인한 어려움을 호소하는 경우도 많았다. 이는 자폐범주성장애의 특성을 고려해 되도록 현장 위주의 교육이 이뤄져야 한다는 지속적인 요구가 있었음에도, 기관 간 협력 미비 등을 이유로 현장 위주의 실습교육이 이뤄지지 못한 것도 한 원인이라고 볼 수 있다.(김지수, 박승희, 2015; 박희찬, 2007; 한국장애인고용공단 고용 개발원, 2014).

그리고 그동안 지적능력이나 커뮤니케이션의 한계 등을 이유로 자폐범주성장애인 당사자의 목소리로 직업만족도나 지원 요구를 파악하는 연구가 활발한 편은 아니었다. 하지만, 앞으로는 자폐범주성장애인 당사자와 고용주, 가족, 동료, 등 관련인 관점에서의 연구를 통해 장애인의 고용이 단순한 물리적 통합에 머무르지 않도록 해야 한다(박혜성 외, 2014). 특히, 고용환경에서 문제가 되는 자폐범주성장애인들의 커뮤니케이션, 사회적 기술의 결함을 살펴보고 자폐범주성장애인 뿐 아니라 직장 구성원들에게 교육과 지원을 제공하는 방안을 탐색하며, 양측 모두의 고용 성과를 높일 수 있는 사회 전반의 구조변화를 위한 연구의 필요성이 높다.

### Ⅲ. 연구 방법

본 연구는 자폐범주성장애 성인의 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험을 살펴보고 적절한 지원의 방향을 탐색하고자 했다. 연구 주제는 자폐범주성장애인과 관련한 것이지만, 이들의 커뮤니케이션 특성상 면담만으로 충분한 자료 확보가 어렵고, 자폐범주성장애인과 가까이 일하는 직장 동료들이 어떠한 생각을 갖고 있느냐에 따라서도 자폐범주성장애인의 직장생활 경험이 달라 질 수 있음을 고려해 자폐범주성장애인, 이들의 직장동료를 심층면담 대상자로 선정해 심층면담을 진행했다. 또한 연구참여자들의 기본정보 수집과 커뮤니케이션 특성을 파악하기 위한 일상적인 대화 상황 관찰이 심층면담 전후로 이뤄졌다. 이 과정에서 수집된 자료는 자료 분석 과정에서 자료 해석의 근거로 일부 활용되었다. 전체 연구 기간은 2015년 9월-2016년 3월이며, 2015년 8월-9월 사이에 연구 참여자를 모집했고, 2015년 9월-2016년 2월 사이에 면담을 진행, 완료했다.

#### 1. 연구 참여자

연구 목적에 부합하는 연구 참여자 선정을 위해 비확률적 표집 방법 중 의도적 표본추출 전략을 사용해 연구 참여자를 모집했다. 대상은 고용상태에 있는 자폐성범주성장애인, 자폐범주성장애인을 고용하고 있는 학교나 공공기관의 동료 혹은 상사이다. 자폐범주성장애인과 함께 직장생활을 하고 있는 직장동료 연구 참여자는 자폐범주성장애인의 고용에 직·간접적으로 관여했고, 현재 직접적인 업무지도 및 관리 관계에 있는 동료 혹은 상사로 한하였다. 그리고 자폐범주성장애 연구 참여자의 선정 기준은 1) 자폐범주성장애로 진단받고, 2) 현재 직장에서 6개월 이상 고용상태를 유지하며 적응 기간을 거친 20세 이상의 자폐성 장애인으로, 3) 일상생활에서 필요한 구어 커뮤니케이션이 가능하고, 혼자 출퇴근이 가능한, 즉 직무를 통해 직장인으로서 역할을 수행하는 경우에 한하였



다. 연구 참여자 8인에 대한 기본 정보는 다음 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 연구 참여자 기본 정보

No.	성별	장애	생년 /나이	고용처	담당 직무	근무기간	No.	성별	생년 /나이	근무처	직위
A1	남	자폐범주성 장애	1991 /26세	초등학교	사서보조	2014. 02- 2016. 현재	C1	여	1961 /56세	초등학교	사서교사
A2	남	자폐범주성 장애	1993 /24세	고등학교	시설관리 보조	2015. 02- 2015. 12	C2	남	1984 /33세	고등학교	특수교사
A3	남	자폐범주성 장애	1995 /22세	중학교	시설관리 보조	2015. 02- 2015. 12	C3	남	1959 /58세	중학교	행정직원
A4	남	자폐범주성 장애	1995 /22세	고등학교	보조교사	2015. 02- 2016. 현재	C4	여	1970 /47세	고등학교	특수교사

연구자는 특수교육 관련 종사자들에게 선정 기준에 부합하는 연구 참여자의 추천을 부탁해 자폐범주성장애인이 고용된 사업장이나 학교, 공공기관의 담당자를 추천 받았다. 담당자가 연락처 공개를 허락한 경우 연락을 취해 연구의 목적과 절차를 설명, 연구 참여 의사를 확인하고 자폐범주성장애인의 고용 여부를 확인했다. 그리고 자폐범주성장애인과 그 보호자가 연락처 공개를 허락한 경우에 한해, 전화 혹은 이메일로 연구 참여 의사를 확인하고 면담 일정을 조율했다. 면담 시 원활한 커뮤니케이션을 위해 자폐범주성장애인의 보호자 1명<sup>6)</sup>이 보조적으로 면담에 참여해, 최종적으로 공공기관 관리자 1명, 특수교사 2명, 교사 1명, 사업장이나 학교, 공공기관에 고용되어 근무하고 있는 자폐범주성장애인 4명, 자폐범주성장애인의 보호자(모) 1명, 총 9명이 심층면담에 참여했다. 연구 참여자 보호를 위해 실제 면담에 앞서 연구의 목적과 면담 진행 과정, 연

6) <표 III-1>에 직접 제시하지는 않았으나, 자폐범주성장애인 연구 참여자 A3과의 심층면담에 어머니가 보조적으로 참여했다. 이후 해당 참여자의 면담 내용 중 어머니의 발언이 인용될 때에는 인용문 안에서 약호 M으로 표기했다.

구 철회의 권리, 연구 참여에 대한 소정의 사례비 지급 등에 관해 구두로 설명했고, 구두 설명 내용이 서면으로 작성된 연구 참여 동의서에 연구 참여자와 보호자의 싸인을 받은 후, 면담을 진행했다. 심층 면담과 더불어 진행된 보호자 동반 사전·사후 미팅과 일상 대화 관찰을 통해 파악된 자폐범주성장애인 연구 참여자의 배경, 언어적·비언어적 커뮤니케이션 특성 관련 정보는 <표 III-2>에 구체적으로 제시했다.

<표 III-2> 자폐범주성장애인 연구 참여자 배경 및 커뮤니케이션 특성 정보

	배경	커뮤니케이션
연구 참여자 A1	<ul style="list-style-type: none"> <li>초·중·고까지 일반학교 부분통합교육</li> <li>공업고등학교 졸업, 전공 관련 취업교육을 받지 않았고, 대학 진학 고려하지 않음</li> <li>고등학교 졸업 이후 특수학교 전공과 과정(2년) 진학, 실습을 통한 취업교육 경험. 바리스타 과정에 흥미를 가지고 관련 분야 취업을 원했으나 실패</li> <li>전공과 졸업 후 약간의 공백기를 거쳐 장애인 고용공단의 일자리 지원 사업을 통해 현 직장에 고용</li> <li>고용 당시 담당 관리자의 우려가 있었지만 학교장의 확고한 장애인고용의지로 고용</li> <li>계약직 근무기간 1년 종료 후 담당 관리자 추천을 통해 무기 계약직 전환</li> <li>고용정보에 대해 정확하게 설명하지는 못했고, 주로 어머니가 고용계약이나 급여에 대한 관리 담당</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>부드러운 목소리와 일정한 속도로 대화하며 상대를 고려한 존칭어 사용이 자연스러움</li> <li>상대의 말에 공감한다는 의미의 감탄 표현이나 하이파이브가 잦고, 대화 도중 종종 혼자 웃음 짓는 경우가 있음</li> <li>가정이나 직장 모두에서 대화를 즐기고, 대화 도중 어색한 분위기가 감지되면 본인이 좋아하는 영화나 아이돌 등의 이야기를 꺼내 대화를 지속하려는 모습을 자주 보임</li> <li>질문을 했을 때 정확한 사실을 답할 수 없는 경우, 질문과 관련된 자신의 경험이나 느낌을 자주 이야기 함</li> </ul>
연구 참여자 A2	<ul style="list-style-type: none"> <li>초·중·고까지 일반학교에서 부분통합교육</li> <li>대학진학 고려하지 않음</li> <li>고등학교 졸업 후 일반학교 전공과에 진학하여 취업교육, 졸업 후 사회복지관에서 이뤄지는 취업교육 프로그램 등을 이수, 구직과정에서 장애특성을 이유로 여러 차례 거절을 경험</li> <li>상황을 알고 있었던 전공과 특수교사는 시도교육청에서 시행하는 장애학생 일자리 지원 사업을 통해 현 직장에 A2가 고용 될 수 있도록 추천</li> <li>학교 측의 적극적인 고용의지와 A2의 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>대화상대자가 주의를 주면 바로 수정하지만, 대화 시 주변의 시선을 집중시킬 정도로 큰 목소리나 빠른 속도로 말 하는 경향이 있음</li> <li>일상적인 내용의 대화가 가능하나, 상대와 무관하게 반말을 섞거나 단답형으로 대답을 하는 경우가 많고, 대화의 맥락을 고려하지 않은 채 하고 싶은 말을 끝없이 나열하기도 함</li> <li>하고 싶은 말이 있으면 상대에게 질문 형식으로 말을 하고, 스스로 답하면서 계속 하고 싶은 말을 함</li> </ul>

	<p>를 담당하게 될 특수교사의 교사로서의 배려가 고용에 중요한 역할</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>고용과정이나 급여 등의 고용정보에 대해 정확하게 설명하지는 못했고, 어머니가 전적으로 고용계약이나 급여에 대한 관리 담당</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>대화 도중 주변 환경에 영향을 받아 집중이 흐트러지거나 산만해지는 경우가 종종 있음 (예를 들어 교사에게 주의를 받는 상황에서도 주변을 두리번거리며 다른 학생에게 관심을 보임)</li> </ul>
<p>연구 참여자 A3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>초·중·고까지 일반학교에서 통합교육</li> <li>대학진학 고려하지 않았고, 교육내용과 실제 취업사이의 괴리 때문에 전공과 진학도 고려하지 않음</li> <li>사회복지관련 기관의 취업프로그램이나 사회성기술훈련 프로그램 등에 꾸준히 참여, 구직과정에서 여러 차례 거절 경험</li> <li>고용공단의 일자리 지원 사업을 통해 현 직장에 고용, 성폭력이나 학교폭력과 관련한 학교 관리자 등의 우려가 있었으나, 장애인고용에 대한 학교장의 강력한 의지로 면접과 동시에 고용</li> <li>고용과정이나 급여 등의 고용정보에 대해 정확하게 설명하지는 못했고, 어머니가 고용계약이나 급여에 대한 관리 담당</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>처음 만나는 사람과 대화할 때는 눈에 띄게 수줍게 행동, 말투가 상냥하나 작은 목소리로 말끝을 흐리는 경향</li> <li>대화 도중 시선을 마주치거나 시선을 마주치려는 시도가 거의 없고, 말소리에 억양이 별로 없으며, 말 하는 속도가 느림</li> <li>상대의 말, 질문에 대한 반응이 늦음</li> <li>질문을 하면 상대에 적절하게 존칭어를 사용해 질문과 관련한 대답을 하나, 단편적인 대답일 뿐 과정을 설명하는 것은 어려워 함</li> <li>반복적으로 같은 내용의 질문을 해도 질문 내용을 이해하지 못해 대답이 어려운 상황이 되면, 어색하지만 웃음을 지으며 잘 모르겠다고 대답 해 대화를 종료</li> </ul>
<p>연구 참여자 A4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>초·중·고까지 일반학교에서 통합교육</li> <li>인문계고등학교를 졸업했으나 대학 진학은 고려하지 않음</li> <li>고등학교 재학 중 취업박람회 참여나 졸업 후 취업교육 프로그램 참여를 통해 취업을 희망했으나, 실제 취업으로 연결되지는 못함</li> <li>상황을 알고 있었던 고등학교 특수교사는 시도교육청에서 시행하는 장애학생 일자리 지원 사업을 통해 현 직장인 학교에 A4가 고용될 수 있도록 추천</li> <li>학교 측의 고용의지가 확실한 상황에서 형식적인 면접을 통해 고용 확정, 본인이 직접 계약을 진행 함</li> <li>고용과정이나 급여 등의 고용정보에 대해 설명 할 수 있고, 직접 고용계약이나 급여에 대해 관리함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>낮고 조용한 목소리로 빠르게 말을 하는 편이고, 말소리에 억양이 거의 없어서 단조롭게 들림</li> <li>대화를 할 때 문어체 느낌이 많이 드는 어휘를 사용하며, 대화를 주고 받는 도중 종종 부자연스럽게 시선을 마주치며 이야기 함</li> <li>대화중에 상대의 기분을 고려해서 말하는 데 약간 어려움이 있음. 부정확한 정보에 대한 수정 요구나 되물음이 잦은 편임</li> <li>관심이 없거나 답하기 어려운 주제가 나오면 ‘말 하고 싶지 않습니다’, ‘잘 모르니다’ 등의 답변으로 대화를 중단 함</li> </ul>

직장동료 연구 참여자들은 자폐범주성장애인의 실제 직장생활 경험과 커뮤니케이션 문제를 직접 옆에서 관찰 할 수 있는 직장동료를 대상으로 했다. 직장동료 연구 참여자의 배경정보는 다음과 같다.

연구 참여자 C1은 학교에서 ○년째 사서 교사로 근무하고 있으며, 2014년에 처음 연구 참여자 A1과 근무를 시작했다. 이전까지는 장애인 동료와 함께 일 해 본 경험이 전혀 없었고, 일상생활에서 장애인을 접해본 경험도 거의 없었다. 이런 이유로 처음에는 자폐범주성장애인의 고용이 부담스러웠으나 개인적으로 종교를 가지고 있고, 또래의 자식을 키우는 부모의 입장에서 고용 자체를 반대 할 수는 없었다고 했다.

연구 참여자 C2는 특수교사로, 고등학교 특수학급의 장애 학생들과 전공과 학생들의 교육을 담당하고 있다. 학교에 장애인을 고용 할 경우, 행정업무를 비롯한 교사 본인의 업무가 증가함에도 불구하고, 교육청 장애인 일자리 사업 예산을 활용해 전공과 졸업생들을 학교에 취업시키는데 적극적이었다. 특수 교사로서 학생들의 졸업 후 진로에 고민을 가지고 있어 자신의 관리 하에 학생들을 좀 더 교육시킬 수 있다는데 고용 의의를 두고 있었다. 그리고 장애인을 직원으로 고용하여 함께 일하는 것에 대해 특별한 부담을 느끼지 않았다.

연구 참여자 C3은 학교 행정직원으로, 연구 참여자 A3와 일하기 전까지 30여년의 직장생활 기간 동안 장애인과 함께 일 해본 경험은 전혀 없었다. 하지만 현재 근무 학교에서는 학교장의 장애인 고용 의지로 연구 참여자 A3 외에도 2명의 장애인을 고용하고 있었고, 3명 모두 연구 참여자 C3이 관리를 담당하고 있었다. 그리고 장애인과 함께 일했던 경험은 없었지만 대학에서 사회복지학을 전공하면서 장애인에 대한 관심을 갖게 되어 처음부터 불만 없이 장애인 직원의 고용과 관리 업무를 수용했다고 말했다.

연구 참여자 C4는 특수교사로, 고등학교 특수학급에서 장애 학생들의 교육을 담당하고 있다. 현재 근무 학교의 졸업생인 연구 참여자 A4와 일하기 전에 자폐범주성장애인과 일 해본 경험은 없었고, 현재 근무 학교 졸업생인 시각장애인 직원과 1년 동안 근무한 경험이 있었다. 연구 참여자 C4도 특수교사로서 학생들의 졸업 후 진로에 고민을 가지고 있었고, 교육청의 장애인 일자리 사업 예산을 활용해 졸업생들을 고용, 자신의 관리 하에 사회로 내보내기 전에 좀 더 교육을 시키는데 의의를 두고 있었다.

## 2. 연구 절차

본 연구에서는 질적연구방법 중 하나인 심층면담을 주된 연구방법으로 통계 수치만으로는 설명하기 어려운 자폐범주성장애인의 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험을 살펴보고자 했고, 연구절차는 다음과 같다.

우선 연구자는 연구 참여자들의 기본정보를 수집하고 커뮤니케이션 특성을 파악하며 라포(Rapport)를 형성하기 위해 여러 차례의 사전 미팅을 진행했다. 그리고 이를 통해 얻은 정보를 바탕으로 연구목적에 부합하는 답을 이끌어 낼 수 있는 심층면담 질문 문항을 작성했다. 또 그 동안 자폐범주성장애를 포함한 발달장애인 및 장애인 고용(김범규 외, 2015; 김성태 외, 2010;곽지영·조정아, 2006; 박은영 외, 2007; 최문경, 정현태, 2015)과 커뮤니케이션(김두희, 문현미, 2009; 진연선, 배소영, 2013)에 관한 선행연구를 참고해 질문 문항을 작성했다. 두 가지 방식으로 수집된 심층면담 질문 문항에 대한 적절성 검토를 거쳐 작성된 반 구조화된 질문지는, 두 그룹의 연구 참여자를 위해 공통된 질문 문항을 포함한 두 가지 버전으로 확정했고<sup>7)</sup>, 이를 바탕으로 심층면담을 진행했다. 면담 질문이 포함하는 주요 내용은 다음 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 면담 질문의 기본 내용

연구 참여자	면담 질문이 포함하는 기본 내용
자폐범주성장애인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일상생활 중 여가활동 종류와 같이 여가활동을 하는 사람</li> <li>• 장애인/비장애인 친구, 교류 여부</li> <li>• 직장 내 커뮤니케이션</li> <li>• 직장생활 만족도(본인의 업무 능력, 직장 내 인간관계)</li> <li>• 직장의 의미</li> <li>• 직장 생활 외 사회활동 여부(예. 복지관 등의 서비스 이용, 종교 활동)</li> </ul>
동료 및 직장 상사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자폐범주성장애인과 직장 구성원 간 관계 및 업무 능력에 대한 만족도</li> <li>• 고용환경에서 자폐범주성장애인의 업무능력</li> <li>• 고용환경에서 자폐범주성장애인과 일한 경험 유무</li> <li>• 자폐범주성장애인과 일하는 것의 의미</li> <li>• 직장 내 커뮤니케이션</li> </ul>

7) 연구 참여자 A3의 어머니는 기본적으로 자폐범주성장애인을 위한 질문지를 사용, 심층면담 과정에서 질문 문항을 변경·추가·삭제 했다.

보호자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 커뮤니케이션 상황에서 발생했던 이슈와 대처방안</li> <li>• 일상생활 중 여가활동 종류와 같이 여가활동을 하는 사람</li> <li>• 장애인/비장애인 친구, 교류 여부</li> <li>• 직장생활 만족도(자녀의 업무 능력, 직장 내 인간관계)</li> <li>• 직장의 의미</li> <li>• 직장 생활 외 사회활동 여부(예. 복지관 등의 서비스 이용, 종교 활동)</li> <li>• 고용 이후 자폐범주성장애인 자녀의 변화</li> <li>• 커뮤니케이션 상황에서 발생했던 이슈와 대처방안</li> </ul>
-----	---

일차적인 자료 수집을 위한 심층 면담은 연구 참여자 별로 1~3회 가량 진행했고, 매 회기마다 최소 30분~최대 1시간 30분까지 진행했다. 연구 참여자들의 일상 대화특성 파악을 위해서 면담 전후에 이뤄진 미팅, 직장 근무시간 중 자폐범주성장애인과 직장동료와의 대화 상황도 연구 참여자들의 동의하에 일부 녹음했고, 연구자의 현장노트 작성을 통해서도 자료를 수집했다.

심층 면담 진행 과정에서 연구 참여자 A2, A3, A4에게는 직장동료 연구 참여자를 통해 연구에 대해 약간의 사전 안내를 했다. 이후 연구자가 직접 직장을 방문해 고용 환경을 살펴보고, 자연스러운 상황에서 서로 소개하는 과정을 통해 친밀감을 형성한 후 1~2회의 공식적인 면담을 진행했다. 다만, 연구 참여자 A1은 목적적인 면담에 앞서 일상적인 대화상황을 세팅하고 그 가운데서 연구목적에 부합하는 질문을 하는 방식으로 3회기의 공식면담을 진행했다. 왜냐하면 연구 참여자 A1과 최초의 면담을 진행하면서 작성한 질문지 문항의 적절성을 최종적으로 체크하고, 면담의 흐름을 점검했기 때문이다. 이런 이유로 연구 참여자 C1, C2, C3, C4와 연구 참여자 A2, A3, A4는 연구자 단독으로 면담을 진행했으나, 연구 참여자 A1과의 면담은 연구자와 특수교육 전공 예비 대학원생인 보조연구원 1명<sup>8)</sup>이 함께 진행했다. 연구자는 보조연구원에게 연구의 목적과 면담의 진행과정을 미리 설명하고, 면담 진행과정과 수정사항을 모니터링 할 수 있도록 교육했다. 이를 통해 연구 참여자의 반응을 끌어내기 쉬운 형식으로 질문 항목을 최종 수정했다. 이후 면담 진행은 작성된 질문지의 순서와 내용에 따랐으나, 전체 면담 흐름에서 벗어나지 않는 수준에서 질문 문항의 변경·추

8) 자폐범주성장애인 연구 참여자 A1과의 심층면담에 함께 참여, 이후 연구 참여자 A1의 면담 내용 중 보조연구원의 발언이 인용될 때는 인용문 안에서 약호 K로 표기했다.

가·삭제가 있었고, 커뮤니케이션 특성상 여러 측면에서 자신의 경험을 이야기 하려는 연구 참여자의 답변에도 제한을 두지 않았다.

면담 일정과 장소는 연구 참여자들의 의견을 최대한 배려하여 정했으나, 각 참여자들 사이에 원하는 일정이 겹치거나 면담 녹취에 적합하지 않은 장소를 원하는 경우에는 연구자가 조정했다. 연구 참여자 C1, C2, C3, C4와의 면담은 모두 연구 참여자의 직장 사무실에서 진행했고, 연구 참여자 A1, A2, A3, A4와의 면담은 연구 참여자가 편안하게 이야기 할 수 있도록 주로 거주지 근처의 익숙하고 조용한 카페에서 진행했다. 다만, 연구 참여자 A3의 경우 단독 면담 상황에서 충분한 자료수집이 어렵다고 판단되어 보호자 동석으로 진행했다.

단독으로 면담한 경우에도 자폐범주성장애인의 커뮤니케이션 특성상 연구자의 질문과 무관해 보이는 답변을 하거나 의미 없어 보이는 단어를 나열하기도 했고, 실제 맥락이나 뉘앙스와는 차이가 있는 사실을 말하기도 했다. 즉, 이들의 답변을 통해서 도출할 수 있는 면담 내용의 깊이에 한계가 있었고, 각 참여자의 인지적 수준에 따라서도 면담 내용에 차이가 있었다. 하지만 기본적으로 의견이나 감정에 대한 답변은 참여자의 반응을 중심으로 이해하고자 했다. 따라서 면담 질문에 대한 자폐범주성장애인 본인의 응답에 더 초점을 두기 위해 대답을 강요하지 않는 선에서 되물어 생각을 한 번 더 정리 할 수 있도록 했다. 그럼에도 연구자가 이해하기 어려운 답변 내용은 보호자나 직장동료 연구 참여자에게 사실 관계를 다시 확인했다.

녹음파일 형식의 원자료는 사전·사후 미팅, 각 회기의 면담이 종료될 때마다 연구자가 직접 전사해 문서화했다. 녹음파일을 반복적으로 청취해 대화 당시의 목소리, 태도, 몸짓 등을 최대한 기록하려고 노력했고, 연구자 및 연구보조원 1인이 1차 전사본을 교차 검토해 오류가 발견되면 수정했다. 최초 전사 시에는 대화에 등장하는 이름, 장소 등을 그대로 표기했으나, 최종에는 익명으로 처리했고, 연구 참여자들에게 e-mail을 통해 내용 확인을 요청, 면담 내용에 대해 본인이나 보호자의 삭제요청이 있는 경우 해당 내용을 삭제 후 분석 자료로 사용했다. 그리고 심층면담자료의 전사와 분석과정에서 해석을 위한 추가 자료가 필요하다고 판단되는 경우, 연구 참여자들의 일상 대화를 살펴 볼 수 있는 면담 전후 미팅 녹취록, 연구자의 현장 노트 및 연구 참여자와의 SNS 대화기록 등

다른 자료도 일부 활용했다. 현장노트는 면담 전후와 면담 과정 중에 작성했으며, 나중에 자료 해석을 위해 연구 참여자와의 만남 과정, 면담 환경, 비언어적 커뮤니케이션 상황, 녹취하지 않은 면담 현장에서의 대화 내용 등을 기록했다.

### 3. 자료 분석

본 연구는 직장에 고용되어 있는 자폐범주성장애인, 이들과 함께 일하며 상호 작용하는 직장동료들의 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험에 초점을 두고 사실에 근거해 수집된 자료의 내용을 분석했다.<sup>9)</sup> 연구자는 심층면담의 전사본을 주요 분석 자료로, 이를 반복적으로 비교해 읽고 해석하는 과정을 통해 9명의 심층면담자료가 포함하는 의미를 분석했다(Corbin & Strauss, 2014).

자료 분석의 최소 수준은 문장단위 이상을 기준으로 했고, 이 단계에서 전사 내용을 부호화하여 면담자료가 포함하는 의미를 요약적으로 보여 줄 수 있는 1차 코딩을 완료했다. 1차 코딩을 통해 만들어진 코드를 추가·삭제·통합 하는 2차 코딩을 통해 상위 범주(category)를 도출했고(Flick, 2002/2009), 이렇게 도출된 범주에 연구자가 다시 코드를 부여하고, 이 코드 간의 상호관계를 분석, 연결하는 과정을 통해 면담자료의 내용을 구조화했다. 이후 연구과정에서 일어날 수 있는 연구자의 오류를 점검하기 위해 관련 전문가에게 심층면담의 진행과 자료의 분석 과정, 범주화된 분석결과를 포함한 자료를 제공하고, 피드백을 요청했다. 피드백 내용을 반영한 수정을 거쳐 최종 4개의 주제로 면담자료의 내용을 구조화 했다.

### 4. 연구의 타당도와 신뢰도

연구의 타당도와 신뢰도를 확보하기 위한 노력은 다음과 같다. 첫째, 본 연구

---

9) 내용 분석에 앞서 자폐범주성장애인들의 대화 특성 파악을 위한 분석이 선행되었다. 연구 참여자별로 커뮤니케이션 시도와 성공빈도, 커뮤니케이션 단절 등이 일어나는 상황을 따로 코딩했다.



를 위한 모든 녹음 파일형식의 자료와 현장노트는 연구자가 직접 수집·전사하였고, 추후 자료 인용의 출처를 분명히 밝힐 수 있도록 기록·보관했다. 녹음 파일은 수차례 반복 청취하며 전사해 문서화했고, 전사본은 연구보조원에게 재확인하도록 해 오류가 발견되는 경우 수정했다.

그리고 자폐범주성장애인 연구 참여자 면담자료의 경우, 전사를 마친 후 사실과 다르게 해석될 여지가 있거나 잘못된 정보로 의심되는 내용에 대해서는 보호자에게 확인을 요청해 오류가 발견되는 때에는 수정했다.

둘째, 자폐범주성장애의 특성상 연구 참여자들의 인지적 수준이나 발달 특성의 범위가 넓고 다양했기에, 연구 목적에 부합하는 연구 참여자 선정을 위해 사전에 설정한 참여 기준을 충족하는 연구 참여자에 한해 연구에 참여하도록 했다. 선정 기준에 부합하지 않는 경우에는 면담을 완료했다더라도 최종 분석에서 제외했다.



## IV. 연구 결과

본 연구는 자폐범주성장애 성인의 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험을 알아보기 위해 자폐범주성장애인과 직장동료를 대상으로 심층면담을 실시하고, 그 내용을 분석했다. 연구결과는 고용과 관련해 자폐범주성장애인에게 직장의 의미, 자폐범주성장애인의 직장생활로 요약되었고, 사회적 커뮤니케이션과 관련해 자폐범주성장애인의 업무 측면의 커뮤니케이션, 관계 측면의 커뮤니케이션으로 요약되었다(<표 IV-1> 참조).

<표 IV-1> 자폐범주성장애인의 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험

I. 자폐범주성장애인의 고용	1. 자폐범주성장애인에게 직장의 의미	1) 사회활동 참여
		2) 경제활동 참여
		3) 현재 삶의 만족
	2. 자폐범주성장애인의 직장생활	1) 커뮤니케이션과 사회적 상호작용
		2) 직장동료들의 이해
		3) 자폐범주성장애인 고용과 구성원의 변화
II. 자폐범주성장애인의 사회적 커뮤니케이션	3. 업무 측면의 커뮤니케이션	1) 제한된 커뮤니케이션
		2) 시간 공유와 커뮤니케이션 향상
		3) 노력 기준의 업무 평가와 만족
	4. 관계 측면의 커뮤니케이션	1) 같은 부서의 동료들
		2) 다른 부서의 동료들
		3) 학교에 방문하는 외부인과 재학생
		4) 사회적 관계 맺기를 위한 노력
		5) 스트레스

## 1. 자폐범주성장애인에게 직장의 의미

대부분의 사람들은 학교를 졸업하고 성인이 되면 자연스럽게 직장을 갖게 된다. 본 연구에 참여한 자폐범주성장애인들 역시 직장을 통해 급여를 받고, 경제·사회활동에 활발히 참여하며 사회적 경험을 쌓고 있었다. 이들에게 직장생활이 가지는 의미는 크게 1) 사회활동 참여, 2) 경제활동 참여, 3) 현재 삶의 만족 세 가지로 나누어 볼 수 있었다.

### 1) 사회활동 참여

#### (1) 직장 생활의 소중함

자폐범주성장애인 연구 참여자들은 직장을 통해 사회활동에 참여하며 사회구성원으로서의 역할을 경험하고 있었다. 이들의 직장 근무 시간은 하루 4시간으로 일과에서 차지하는 절대적인 비중은 크지 않았다. 하지만 개인적으로 활용할 수 있는 여가 시간이 많음에도 불구하고, 직장생활 외에 특별히 시간을 보내기 위한 사회 활동 참여는 많지 않았다. 취미생활을 하며 여가를 보낸다는 연구 참여자(A1)도 있었지만, 나머지 연구 참여자(A3, A4)들은 여가시간에 컴퓨터를 하거나 혼자 집에 있다고 답변해 직장 외 사회활동 참여가 제한적임을 확인할 수 있었다.

Q<sup>10)</sup> 아, 그러면,, 주말은 또 통으로 비잡아요. 주말은 어떻게 보내요?

A 주말이요?

Q 네

A 컴퓨터요.(A4-27:35-27:39)<sup>11)</sup>

이런 이유로 연구 참여자들은 직장에서 일 하는 것을 좋아했고, 매일 규칙적

10) 대화 인용문 안에서 연구자는 약호 Q, 연구 참여자는 약호 A로 표기했다.

11) 심층면담 전사본 인용문의 출처는 인용문 마지막에 표기했으며, (연구 참여자 약호-심층면담 전사본 시작 페이지:시작 줄 번호-심층면담 전사본 마지막 페이지:마지막 줄 번호) 순서로 표기했다(예. A1-1:1-1:13)

으로 출퇴근하는 직장 생활은 삶의 활력이 되고 있었다.

Q 음, 00씨는 그러면, 전공과에서 공부했잖아요.

A 네.

Q 공부했을 때가 좋아요? 여기서 일 할 때가 좋아요?

A 일 할 때가요.

Q 어, 일할 때가 좋아요? 왜?

A 시설보조를 맡았으니까요.

Q 근데, 일하는 건 힘든데, 공부할 때는 그냥 학생이니까 일 안해도 되잖아요.

A 네.

Q 그때가 더 좋지 않아요? 괜찮아요?

A 안 좋았어요.

Q 그래?

A 네.

Q 시설관리 보조하는 게 되게 좋아요?

A 네.(A2-12:5-12:19)

Q 그래서 일 하고 바쁜 게 더 좋아요?

A 뭐 맨날 놀았으니(졸업과 취업 사이 공백기를 의미)<sup>12)</sup>

Q 바쁜 게 더 나아요?

A 지금 이제 바빠지는 시기가 된 거죠.

Q 그래 뭐 맨날 놀 수는 없으니까. 00씨,

A 네.(A1(4)-24:4-24:9)

## (2) 제한적인 인간관계

자폐범주성장애인 연구 참여자들은 직장 외 사회 참여 활동이 활발하지 않아 인간관계도 제한적이었다. 이들은 학령기에 통합교육을 받았으나 특수학급, 복지관 등을 통해 사귀게 된 장애인 친구 외에, 초·중·고 학교생활을 통해 사귀게 된 비장애인 친구와 개인적으로 연락을 주고받는 경우는 없었다. 연구 참여자 A1은 장애인 친구들과 가끔 만난다고 답했으나, 연구 참여자 A4는 장애인·비장애인 여부를 떠나 고등학교 졸업 후 개인적으로 따로 만나는 친구가

12) 인용문의 앞뒤 내용이 생략되어 대화의 맥락을 파악하기 어려운 경우, 괄호 안에 보충 설명을 덧붙였다.

없다고 답했다. 다만, 연구 참여자 A2는 한 동네에서 어릴 때부터 같이 성장한 또래 친구들과 여전히 같은 동네에 살면서 자연스럽게 비장애인 또래와의 친구 관계를 경험하고 있었다.

Q 친구가 몇 명이지?

A 하나, 둘, 셋, 넷, 다섯, 여섯. 일곱 명은,,

Q 친한 친구 7명?

A 네. 뭐 7명 아니면 4명 정도나

Q 그 친구들 다 언제부터 친구예요?

A 제가 고등학교 때 친구. 또 뭐 복지관 친구도 있고(A1(1)-7:17-7:22)

Q oo씨는 친구들은 잘 안 만나요?

A 만날 일은 없죠.

Q 어, 왜 만날 일이,,,없,,,

A 없으니까요.

Q 친구가 없어요?

A (한숨)

Q 졸업하고 따로 만나는 친구 없어요?

A 예.(A4-27:27-27:34)

연구 참여자 A1과 A4의 경우 카카오톡이나 페이스북, 블로그 등 온라인을 통한 관계를 맺고 있었지만, 다른 사람들과 소통하고 교류하는 SNS의 기능을 제대로 활용하지는 못하고 일방적인 방식으로 사용하고 있었다.

Q oo씨, 뭐지, 인터넷 커뮤니티 같은 거 가는 거 있어요?

A 아니요. 없어요.

Q 페이스북은 해요?

A 페이스 북은, 네. 페이스북은 제가 봐요.

Q 아, 보고 그냥 게시물 올리지는 않고?

A 네, 뭐 아이돌 보고, 또 다른 사진도 보고,(A1(1)-14:35-15:2)

Q 블로그에서는 주로 뭐해요? 어느 블로그 해요?

A ooo 블로그 합니다.

Q 아, ooo. oo씨 방문자수 많아요?

A 네?

Q 방문자 수 많아요?

A 네, 많아요.

Q 어떤 거 글 게시해요?

A 어떤 글이요? 무언가를 분석하는 거, 취미요.(A4-14:18-14:26)

평소 이들의 주 대화 상대자는 자신의 말을 잘 이해하고 적절하게 대화를 이어주는 어머니 혹은 가족인 것으로 나타났다. 따라서, 이들에게 직장은 새로운 사회적 지위와 역할을 부여하고, 사회활동에 참여할 수 있는 기회를 제공하는 가족 외의 통로로서 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있다.

Q 집에 가면 가족 중에 어머니랑 말을 제일 많이 해요?

A 뭐 엄마랑도 말 하고, 엄마는 피곤하면 자고, 일찍 와서.(A1(5)-8:40-9:3)

Q 컴퓨터. ㅎㅎ 그럼 oo씨는 하루 일주일 한 달 이렇게 생활하면서 누구랑 말을 제일 많이 해요?

A 엄마요.

Q 엄마?

A 네.

Q 엄마랑은 어떤 얘기를 제일 많이 해요?

A 이런저런 이야기요.

Q 이런저런 이야기?

A 네.(A4-27:40-28:8)

## 2) 경제활동 참여

### (1) 고정적인 수입 확보

두 번째로는 경제활동에 참여함으로써 고정적인 수입을 확보할 수 있게 된 데 직장생활의 의의가 있다. 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 사회 통념상 일을 해서 생계를 꾸리거나, 부모로부터 자립해야 하는 연령대가 아니었다. 하지만 용돈 대신 급여를 받는 변화를 통해 고정 수입을 확보하고 저축을 하게 되면서, 경제적 자립을 준비 할 수 있게 되었다.

Q 금전 관리가 대부분 철저한 거 같아요. 학생들.

A 엄마가 다 관리를 하시는 것 같기는 한데.(C2-16:7-16:8)

- Q 월급 받으면 주로 어떻게 써요?  
 A 모아요. 통장에 모아요.  
 Q 돈 관리 oo씨가 해요?  
 A 통장관리 제가 하죠.  
 Q 어머니가 전혀 터치 안하세요?  
 A 네, 터치 안합니다.(A4-16:17-16:22)

## (2) 소비의 즐거움과 직장 만족

자폐범주성장애인 연구 참여자들은 A4를 제외하면 주로 부모가 대신 급여를 관리하며 저축해 주고 있었다. 하지만 급여 중 일부는 본인의 취미활동이나 친구들과 좋아하는 음식을 사 먹는데 사용하는 등 스스로 돈을 벌고 소비하는 과정을 통해 즐거움을 느끼고 있었다. 연구 참여자 A3은 본인의 취미생활 뿐 아니라, 핸드폰 요금이나 보험료도 급여에서 지출했고, 연구 참여자 A4 역시 소비를 통해 할 수 있는 일들이 늘어난 것에 기쁨을 느끼고 있었다.

- A 학교 앞에 분식집이 있어요. 거기에 하루에 천원 정도는 먹고 가는 거 같아요.  
 J 천원 넘게 먹어요.(C3-16:40-17:3)<sup>13)</sup>

- Q 아, 그러면 oo씨 15만원으로 주로 뭐 했어요?  
 A 15만원, 15만원에서 20만원이요.. 그거 갖고 제 취미생활 ㅎㅎㅎ  
 Q 취미생활 어떤 거?  
 A 건담 프라모델이요.  
 Q 아, 그거 조립 잘해요?  
 A 네.  
 Q 그거 되게 비싸잖아요, 근데  
 A 네. 한 2만원에서 3만원 짜리 정도는  
 Q 살 수 있게 된 거예요?  
 A 네.(A3-22:24-22:35)

- A 필요에 따라서 10만원씩 뽑기도 하지만 뭐 그건 어디까지나 제 지갑을 넉넉히 하기 위함이지요.(지갑 보여줌)  
 Q 아, 그럼 주로, 돈 안 써요?  
 A 제 취미 이외에는 돈을 별로 안 써요.(A4-16:24-16:28)

13) 연구 참여자 C3이 근무하는 학교에 고용된 장애인 근로자가 인터뷰 중간에 끼어드는 경우가 있었다. 코딩 대상에서는 제외했으나, 맥락상 필요한 경우 삭제하지 않았다. 이후 약호 J로 표기했다.

전공과 학생으로 다녔을 때하고 지금하고 다른 게, 자기는 이제 월급을 받는 게 가장 커요. 그래서 자기는 월급을 받으면, 물론 엄마가 관리를 하지만, 그거 가지고 자기가 할 수 있는 게 예전보다 더 생겼고, 또 이 친구는, 뭐 자폐라서 그런 게 아니고 이 친구는 약간 으스대는 걸 좋아해요.(C2-4:28-4:34)

사실, 자폐성장애인 연구 참여자들이 직장에서 받는 급여는 최저생계비 수준이었으나, 대부분 별다른 불만 없이 급여에 만족한다고 대답했다. 특히 연구 참여자 A3은 현재 받는 돈이 충분하다고 했는데, 이는 앞서 언급했듯 연구 참여자들의 나이가 어려서 생계비가 아닌 용돈의 용도로 급여를 사용하기 때문이다.

Q 그래요? 그럼 만족해요? 받는 돈은.

A 물론 만족하죠.

Q 이만원 밖에 안 받는데요?(앞서 이만원이 급여라고 대답, 정확한 급여액을 말하지 못함)

A 어, 30만원인가?

Q 30만원?

A 네.

Q 음, 그러면 돈을 막, oo씨가 하는 만큼 적당하게 받고 있는 것 같아요?

A 네.

Q 어, 다행이네. 일은 되게 힘든데 돈을 조금 벌면 막 화나잖아요.

A 네.

Q oo씨는 그런 거 같지는 않아요?

A 네.(A2-9:15-9:28)

Q 근데 oo씨는 지금 받는 돈은 만족해요?

A 네. 만족합니다. 4시간 동안 일하는데요.

Q 돈 더 벌고 싶은 생각은 없어요?

A 바랄 걸 바래야죠.

Q 아, 그래요?

A 4시간에 100이면 그건 너무 지나쳐요.(A4-16:8-16:13)

Q 돈 받는 거 만족은 했어요?

A 네. 약간 만족하는 편.

Q 약간 만족하는 편?

A 네.(A3-23:19-23:22)



이들은 현재의 직장에도 대체로 만족감을 나타냈다. 선택의 여지가 있다면 다른 직장에서 일 해보거나 파트타임 대신 풀타임으로 일 하고 싶다는 연구 참여자 A1도 있었으나, 나머지는 고용 측의 인건비 지급 부담 때문에 선택된 파트타임 형태의 고용에도 만족한다고 답했다. 연구 참여자 A4는 현재의 급여에 만족하고 있기 때문에 돈을 더 벌기 위해 일하는 시간을 늘려야 한다고 생각 하지 않으며, 현재 일하는 4시간이 적당하다고 답했다.

Q 그러면 일 하는 거, 업무하는 양? 그건 어떤 거 같아요? 너무 많은 거 같아요? 아니면 더 일하고 싶어요?

A 적당합니다.

Q 적당해요?

A 네

Q 시간을 늘려서 하루에 8시간 근무하고 돈을 더 벌거나 이려고 싶은 생각은 없어요?

A 저는 지금의 이 일이 너무 좋아요.

Q 딱 4시간, 이게 좋아요?

A 네.(A4-15:28-15:37)

### 3) 현재 삶의 만족

#### (1) 만족스런 현재

세 번째 의의는 직장생활이 현재 삶에 만족감을 부여하는 역할을 하는 것이다. 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 공통적으로 현재 직장에서 담당하고 있는 업무나 인간관계에서 큰 고민이나 스트레스가 없다고 대답했다. 보호자와 직장 동료 연구 참여자를 통해 확인한 실제 상황과는 약간 차이가 있었으나, 연구 참여자 A4는 어렵거나 힘든 업무가 없다고 했고, 연구 참여자 A1과 A2는 직장 사람들이 거의 친절하며 스트레스 받는 일이 없다고 답했다.

Q 아, 그건 싫은 거고 선생님이 시키는 것 중에 어려운 일은 뭐예요?

A 어려운 일은 없어요.

Q 어려운 일은 없어요? 내가 할 때 이걸 되게 힘든데 선생님이 해봐, 이런 건 없어요?

A 딱히 없는 거 같아요.(A4-29:34-29:39)

Q 일하면서 막 스트레스 받는 건 없어요?

A 네, 괜찮아요. 같이 하고 뭐, 스트레스는 거의 안 받아요(A1(1)-11:9-11:11)

직장은 이들에게 부정적 이미지의 공간이 아니며, 직장에 대한 만족감은 다시 직장생활에 긍정적 요인으로 작용해, 현재 직장에서 계속 일 하고 싶다는 생각을 가지고 있었다.

Q oo씨는 계속 일을 하고 싶어요? 일 안하고 쉬고 싶어요?

A 지금은 계속 일하고 싶어요.(A4-25:9-25:11)

또 더 이상 학생이 아닌 상황에서 아무 일도 하지 않고 집에 있는 것보다는 ‘일’을 하는 것이 좋기 때문에 현재 직장이 아니라도 일을 계속 하겠다는 의지를 가지고 있었다.

Q 어떻게 하는 게 좋아요? 바로 일하고 싶어요? 조금은 더 쉬고 싶어요?

A 음, 바로 일하고 싶어요.

Q 아, 바로 일하고 싶어요?

A 네.(A3-29:25-29:29)

## (2) 부족한 미래 준비

자폐범주성장애인 연구 참여자들은 직장에서 계속 일 하고자 하는 의지와는 달리, 현재 생활을 미래에도 유지하기 위한 준비는 부족한 모습이었다. 고용이 안정적으로 보장되지 않은 상황임에도 현 직장의 계약 종료 이후를 대비한 준비는 거의 하지 않고 있었다. 연구 참여자 A1과 A4는 현재 하는 일이 좋기 때문에 가능하다면 앞으로도 현재 일을 계속 하고 싶다고 했고, 연구 참여자 A2는 현재의 직무능력으로는 취업 가능성이 현저히 낮은 회사를 막연한 목표로 삼고 있었다.

A 그게..

K 이 사서 보조 일을?<sup>14)</sup>

A 사서 보조요? 그게 이제 만약에 뭐 끝까지 한다 그러면 끝까지 하는 거고 뭐

K 끝까지라는 게?

A 여기까지다 그러면 이제 다른 일을 알아봐야죠.(A1(3)-33:34-33:39)

Q 나 이런 거 배우는 게 필요할 것 같아, 이런 거 생각해 본거 있어요?

A 아직은 생각나는 게 없네요.

Q 아직은 생각나는 게 없어요, 그러면, 만약에 좀 다른 취업을 위해서 공부를 해야 된다 그러면 교육 받을 생각은 있어요?

A 그건 그때 가서 생각해 볼...(A4-25:17-25:23)

Q 이번에 종료되면 되게 많이 아쉬워하겠어요. 본인도 알고 있나요?

A 알고 있죠. 그래서 자기는 딱 회사 기업을 얘기하면서, 선생님 저 oooo(과거에 구직을 거절당한 회사)에 보내주세요. 거기에 취업할거예요. 이렇게 딱 자기의 미래를 구상하고 있어요.(C2-14:34-14:38)

오히려 자폐범주성장애인의 노동시장 진입에 장벽이 있음을 잘 아는 교사들이 현 직장 고용 종료 후의 막막한 진로에 대한 고민을 갖고 있었다.

Q 끝나면 어떻게 될까요?

A 끝나면 이제 취업을 시켜야죠. 작년에 비해서는 조금 많이 성장을 했겠죠.(C2-2:17-2:19)

왜냐면 여기가 이제 최종 단계이기 때문에 더 이상 갈 데가 없잖아요.(C2-15:23-15:24)

또 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 직장 문제 뿐 아니라 독립이나 결혼에 대해서도 구체적인 계획이나 관심이 없었다. 독립이나 결혼을 생각하기에 아직 어린 나이일 수 있으나, 미래에 자립하기 위한 능력을 기르는데도 크게 노력을 기울이지 않고 있었다.

Q oo씨, 이제 oo씨 애 낳아서 키우는 게 더 일이에요.

A 아휴(한숨).. 그러고 싶은데.. 뜻대로 돼야죠.

---

14) 연구 참여자 A1과의 심층면담에는 연구 보조원이 함께 참여했다. 이후 약호 K로 표기했다.

K ㅋㅋㅋ

Q oo씨, 애기 낳긴 낳을 거예요?

A 아직, 계획 없어요.

Q 계획 없어?

A 네.(A1(3)-27:21-27:28)

A 아마 그럴 가능성이 높고, 계속 얘기했던 게 뭐냐면 나이가 들면 연애 같은 것도 하고 결혼도 해야 하는데 이성에 관심이 없는 편이에요.

Q 또 여기가 남고라...여학생도 없고..

A 남고고 보면 이렇게 여자 선생님들한테 관심을 가질 법도 한데 저 선생님 이쁘지? 하면 ‘저는 딱히 관심이 없어서요’ ㅎㅎㅎ 그리고 헛갈려 해요. 사람에 대해서 관심도 없고, 헛갈려 하기 때문에, 관심을 갖고 나중에 결혼 같은 것도 하려면 돈도 많이 벌어야 되고 그렇게 매번 얘기하고 있어요.(C4-7:37-8:6)

Q oo씨 요리 같은 거 할 줄 알아요?

A 아니요

Q 전혀 못해요?

A (긍정하는 의미로 끄덕임)

Q 근데 앞으로 혼자 살게 되면, 요리 못하면 맨날 이런 거 사 먹어야 되요. 저도 혼자 사는데 요리를 잘 못해서

A 혼자 사는 거 생각하고 싶지 않아요.

Q 언젠가는 혼자 살아야 하잖아요. 부모님한테 독립해야 하니까.

A 우리 누나들도 아직 독립 안했어요.(A4-3:20-3:30)

연구 참여자 C4는 종종 연구 참여자 A4에게 취업이나 결혼 등 미래를 위한 현실적인 조언을 하지만, 당사자인 연구 참여자 A4는 별로 반응을 보이지 않거나 현재의 상황을 안정적으로 유지하고 싶어 하는 모습을 보인다고 했다.

재학시절에 나랑 같이 취업 박람회 간적이 있었는데, 거기서 모집 하는 게 거의 대부분 장애학생 모집 하는 게, 캐드를 모집 많이 하고 조건도 굉장히 좋았어요. 그래서 컴퓨터 잘 하니까 저번에도 얘기를 했거든요. 캐드 같은 거 배우면 나중에, 지금은 선생님이 안주를 하려고 편하게 여기 생활에 만족을 할지 모르겠지만. 나중에 위해서, 선생님 가장도 되고 독립도 해야 되니까 그런 걸 배우면 좋겠다 그런 건 얘기를 했고, 한번 생각해 보세요 했었어요.(C4-7:7-7:18)

일단 지금 삶에 만족하기 때문에 약간 두려움을 가지고 있어요.(C4-7:20-7:25)

## 2. 자폐범주성장애인의 직장생활

2장에서 자폐범주성장애인의 특성과 문제행동에 관해 설명한바 있는데, 본 연구의 자폐범주성장애인 연구 참여자들 역시 언어적·비언어적 커뮤니케이션, 사회적 상호작용에서의 결함, 관심 및 활동 양상의 제한 등 자폐범주성장애인의 주된 특성과 문제행동을 가지고 있으며, 개인적인 성격 특성도 다양했다. 이와 관련한 자폐범주성장애인의 전반적인 직장생활 모습은 1) 자폐범주성장애인의 커뮤니케이션과 사회적 상호작용, 2) 자폐범주성장애에 대한 직장 동료들의 이해, 3) 자폐범주성장애인 고용과 구성원의 변화 세 가지로 나누어 살펴 볼 수 있다.

### 1) 커뮤니케이션과 사회적 상호작용

일상생활에서 대화는 가장 빈번하게 일어나는 커뮤니케이션 행위로, 개인의 대화 능력은 사회 적응이나 성장에 큰 영향을 미친다. 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 언어적·비언어적 커뮤니케이션 능력에 결함을 가지고 있는데, 다음 대화의 예를 통해서 이들의 커뮤니케이션 특성을 확인 할 수 있었다.

먼저 연구 참여자 A2와 A3를 보면, 대화 중간에 갑자기 상대에게서 시선을 거두고 뜬금없이 혼잣말을 하거나, 의미 없어 보이는 말을 자주 반복했다.

Q (의료보험)그거 누가 설명해준 적 있어요?

A 있어요.

Q 누가?

A 자세부터 행동하기

Q 자세부터 행동하기?

A 제가 지금 다리 꼬았잖아요. 이렇게(의자에 바르게 앉은 자세 취함) 하고 있어야 돼요.

Q 그럼 선생님한테 혼나요?

A 네. 이렇게 앉아 있어요.(A2-4:7-4:15)

Q 지금, 아까 oo씨가. 같이 일하는 친구 있죠? 일할 때 되게 같이 친하게 지내는 사람 있어요?

A 그 전에 시설보조 누구인지 알았어요.

Q 누구?

A ooo

Q 그 전에도 시설 보조가 있었어요?

A 네, 학습도움실 시설보조원이요.

Q 그 사람은 어디 갔어요?

A 도서관이요.(뒤 이어 다른 사람들의 이름도 계속 말함)(A2-12:27-12:35)

Q 혼자 (일) 하는 게 좋았어요? (다른 사람이랑) 같이 (일) 하는 게 좋았어요?

A 혼자 일했을 때는 우편배달이나 프린터기, 그리고 분리수거까지.

Q 같이 일할 때는?

A 같이 일할 때는요, 낙엽청소, 이외 기타 등등. 까지.

Q 기타 등등이 뭐지? 하나 구체적으로?

A 낙엽청소(A3-21:18-21:24)

연구 참여자 A1은 겉보기에 대화에 집중하는 것처럼 보였으나, 질문의 내용과 무관해 보이는 대답을 자주 했다.

Q 가을에 머 단풍구경 이런 거 하러 안가요? 가족끼리

A 단풍구경 가고 싶은데

Q 간 적 있어요?

A 뭐 서울에 한번. 간 적은 있어요.

K 서울에 단풍 구경을 갔어요?

Q 여의도에 벚꽃 보러 간 거 아니고?

A 여의도 벚꽃은 안 봤고 방송국만 몇 번 갔어요. 견학하러.

Q 아

K 아, 맞아.

A 수원. 거기가 엄청 큰.(A1(6)-3:15-3:25)

K. 옷이 가을 분위기가 나요.

Q. oo씨는 어느 계절을 제일 좋아해요?

A. 저요?

Q. 응

A. 저는 뭐 여름하면 뜨거운, 뭐지 좀 바닷가나 이런 거.(A1(4)-1:30-1:34)

연구 참여자 A4도 질문의 의도를 정확하게 이해하지 못하거나, 본인의 관심사에 집중해 서로 주고받는 대화를 유지하는데 어려움을 보였다.

(연구 참여자 A4와 면담 중, 연구자가 되돌아가는 길을 묻는 상황)

Q (창박)이렇게 꺾어서 타면, 00역 가는 0번 버스 서죠?

A 00역 가는 법은 알아요.

Q 나한테 이따 알려줄 수 있어요? 난 00역으로 가야 돼요.

A 00역 가는 법은 00번이나 아니면 0번이예요.

Q 이렇게 가면 0번 정류장이 있는 거죠?

A 아니요, 오른쪽으로 쪽 가야 돼요.

Q 저쪽에도 있는 것 같은데? 저 쪽으로 지나가는데?

A 근데 저는 00역에 갈 때는 왼쪽으로 쪽 가요.(A4-5:31-6:1)

(연구 참여자 A4와 공식 면담 일정을 약속하기 위한 대화 상황)

Q 00씨 저 기억하죠? 다음에 한 번 연락드릴게요.

A 그렇다면 다음에 언제 연락 드릴건가요?

Q 부모님하고 먼저 통화 된 다음에, 00씨한테 제가 시간 맞춰줄 수 있거든요. 일 끝나고 00씨 좋아하는 카페 같은 거 있어요?

A 카페는 다니지 않아요.

Q 어, 다니지 않아요? 스타벅스나 집 근처에 카페 같은 거 많아요?

A 그렇던가요? 집에 스타벅스가 있던가? 카페가 있긴 있네요.(C4-15:18-15:27)

이 외에도 대화를 어렵게 만드는 다양한 커뮤니케이션 특성들이 나타났는데, 가정이나 학교에서는 가족, 교사 등 친밀한 대화상대자에 의해 이러한 커뮤니케이션 특성을 적극적으로 이해받을 수 있기 때문에 별 문제가 되지 않는다. 그러나 직장은 친밀한 대화상대자가 없고, 새로운 상호작용이 요구되는 익숙하지 않은 상황에 놓이기 쉽다. 때문에 장애특성, 특히 커뮤니케이션 특성으로 인해 어려움에 직면할 가능성이 높고, 불만의 감정을 표현하거나 문제를 제기 할 때 더 적나라하게 이러한 특성이 드러나는 것을 확인 할 수 있었다. 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 부하 직원임에도 불구하고, 직장 상사와의 대화 도중 혼잣말이나 부적절한 단어로 화난 감정을 겉으로 드러냈다. 이러한 커뮤니케이션 특성은 자폐범주성장애인 스스로 문제를 인식하지 못하기 때문에, 직장생활에서 다른 사람들과의 관계에 부정적 영향을 주기가 더 쉽다.

예를 들어서 이제 물을 열심히 주고 있는데, 지금 화단에 물을 열심히 주고 있는데, 지금 물이 흐르고 있어요. 야, 저기 가서 수도는 잠궐야지 할 때, 열심히 주고

있는데, 잠그라는 표현을 할 때. 그때는 또 자기 일은 여기에 만족을 해야 되는데, 저쪽 가서 또 잠귀야 되니까, 에이! 이러면서 갈 때. 그런게 좀 자폐 쪽은 있어요.(C3-20:30-20:36)

(하기 싫은 일을 시키면)어휴~, 주사님 나빠. 등등 그런 거.(C3-8:9-8:9)

Q (불만을)어떻게 표현, 선생님에게 대들거나 이런 게 있나요?

A 확 대들지는 않고, 눈은 못 마주치잖아요. 또 청소해야 돼! 또 청소해야 돼! 또 청소. 에이 씨!. 자기 혼잣말로 그렇게 해요.(C2-10:20-10:23)

다음으로, 자폐범주성장애인의 사회적 상호작용은 주로 직장 동료 연구 참여자들을 통해 확인 할 수 있었다. 연구 참여자 A1은 이야기 하는 것을 좋아하며 호기심이 많은 성격이고, 연구 참여자 A2는 눈치가 빠른 장점이 있고, 연구 참여자 A3은 사람들과 잘 어울리는 활발한 성격을 가지고 있고, 연구 참여자 A4는 시간 개념이 철저하고 조용하며 꼼꼼한 성격을 가지고 있음을 알 수 있었다. 그러나 이러한 개인적 특성과 별개로 이들이 가진 자폐범주성장애 특성으로 인해 직장의 사회적 상호작용 상황에서 공통적으로 어려움을 나타냈다. 다른 사람들과 생각과 감정을 교류하는 공감능력에 한계를 보였고, 상대의 의도를 파악해 적절한 반응을 보이는데도 어려움을 겪었다. 직장동료 연구 참여자들은 자폐범주성장애 연구 참여자들이 자기만의 세상이 있어서 관심 있는 일에만 집중할 뿐, 주변 환경이나 사람에 흥미를 보이지 않고, 타인과의 상호작용에 어려움을 보인다고 말했다.

수업을 하거나 훈련을 하다보면, 항상 옆에 따로 있는 애들은 자폐 애들이에요. 우리 지적장애나 이런 친구들은 못해도 선생님이 재미있게 하면 흥미 있고 할 텐데 사실 이 친구들은 흥미가 별로 없어요. 자기만의 세상이 있어서. 이런데 가가지고 하늘 보면서 뭐라 그랬어, 야~이러면서 혼자 웃고 그런 게 좋은 거죠.(C2-10:8-10:14)

근데 처음에 아이들부터 잘 해야 해서 지원을 해줘야 하는데 자폐범주성장애인이 다 보니 자기가 관심 있는 부분만 하고.(C4-5:1-5:3)

부모님도 집에서는 거의 말을 안 하고, 어떤, 특징을 보니까, 말을 걸어줘서 할 때는 굉장히 잘 하는데, 조금만 낯설면 다가가지 않는 그런 게 있어요. 선생님들 아



시고 이야기를 하니깐 하는 거죠. 그게 사회성인거 같아요. 아는 사람하고 친하게 하는 건 누구나 할 수 있는데, 처음에 이렇게 자기가 해야 되는 업무에도 그걸 못하고.(C1-5:13-5:19)

## 2) 직장동료들의 이해

자폐범주성장애는 생애주기 전반에 걸쳐 사회 적응을 위한 지원이 요구되는 장애로, 본 연구 참여자들 역시 다양한 형태의 문제행동 때문에 직장생활 적응에 어려움을 겪고 있었다. 연구 참여자 C1은 연구 참여자 A1이 특별한 문제행동을 보이지 않는다고 했지만, 나머지 직장동료 연구 참여자들은 부적절한 인사·식사 예절, 과도한 문자 메시지 보내기 등의 문제행동을 지적했다. 연구 참여자 A2를 통해서도 불쾌한 신체접촉이나 신체적 폭력과 같은 문제행동도 확인 할 수 있었다.

그런데 문제는 뭐냐면 편식을 굉장히 심하게 해요. 편식을 심하게 하는데, oo선생님이 남을 의식 안하잖아요. 그래서 좋아하는 음식이 있으면 얼굴에 묻히고 먹는 경우가 간혹 있어요.(C4-11:13-11:16)

그 다음에 예절인데, 예를 들어 거기에 교장 교감선생님 계시잖아요. 근데 oo선생님한테는 교장 교감 선생님은 안 보이는 거예요. 옛날에 3학년 때 담임선생님만 보여요. 담임선생님한테는 가서 크게 인사드리는데 교장교감선생님은 있거나 말고 해서 그건 몇 번 얘기 해줬어요.(C4-11:18-11:23)

그러지는 않고, 걸으로는 안 그러고 문자를 하거나, 문자를 엄청나게 보내요. 일반인들이 봤을 때는 병적으로.(C2-13:9-13:11)

A ooo 선생님은요, 누구 손목 비틀거나,

Q 응 ㅎㅎ

A 누구 손목 비틀거나, 자꾸 애들 장난치거나 그러면 아무것도 안 시키고 잘라 버린다고 했어요.

Q 아, 처음에 시작할 때?

A 네.

Q oo씨가 ㅋㅋ 누구 손목 비튼 적 있어요?

A 네, 누군지 몰라요.(A2-21:25-21:32)

Q 그때는 왜 혼났어요?

A 그때 버스에서

Q 어

A 누구 만진다고요.

Q 버스에서 누구를 만졌어요? ㅎㅎ

A 여자 만지고(A2-28:15-28:20)

하지만 이러한 문제행동 역시 분란을 일으킬 의도라기보다, 사회적 맥락에 적절한 커뮤니케이션에 어려움을 겪는 장애 특성에 기인한다. 때문에 자폐범주성 장애인의 문제행동에 익숙한 특수교사인 연구 참여자나 특수교육 관련 업무 종사자들은 이를 문제 삼기보다는 단호하게 주의를 주고 적극적으로 재교육하는데 관심을 집중하고 있었다. 연구 참여자 C2와 함께 근무하는 동료들은 연구 참여자 A2의 심각한 문제행동에는 강하게 대응했지만, 대부분 심각하게 반응하지 않고 문제행동을 교정하는데 더 노력을 기울였다. 연구 참여자 C4는 연구 참여자 A4의 편식을 줄이고 식사와 인사예절을 가르치기 위해 노력하고 있었다.

근데 대부분이 oo씨가 보내는 게 일반인들이 아니고, 아직까지는, 특수교육 울타리 안에서 특수교육 교사나 복지관에 선생님이나, 다 받아들여 주는 선생님들이니까.(C2-13:16-13:19)

물히면서 먹는 경우가 간혹 있어요. 그런 경우엔 휴지로 닦아가며 먹어야 되고, 싫어하는 음식이 있으면 거의 한 조각만 먹어봐요. 그런 경우 있고.(C4-11:15-11:18)

### 3) 자폐범주성장애인 고용과 구성원의 변화

자폐범주성장애인 고용으로 발생한 직장 내 커뮤니케이션 및 상호작용은 자폐범주성장애인과 직장동료 혹은 관리자 모두에게 적지 않은 변화를 가져왔다.

#### (1) 자폐범주성장애인의 변화

자폐범주성장애인 연구 참여자들은 업무 수행능력이나 사람들 간의 관계에 필요한 능력에 발전이 있었다. 그렇게 되기까지 시행착오와 시간이 필요했고 배

우는 속도도 빠르지 않았지만, 처음과 비교할 때 다른 사람의 도움 없이 혼자서 능숙하게 처리하게 된 업무들이 있고, 이러한 변화에 스스로 만족하는 모습을 보였다. 연구 참여자 C2는 A2가 처음 일을 시작 했을 때는 학교가 아닌 직장에서 일 할 수 없을 것이라고 생각했지만 지금은 많이 성장했다고 평가했다. 연구 참여자 A2는 청소를 못해서 지적 받았던 일을 기억하고 있었지만, 이제 청소는 어려운 일보다 하기 싫은 일이고, 청소보다 와플 만드는 일을 잘 한다고 대답했다.

초반에는 그냥 걸레 들고 자기가 걸어가는 게 걸레질이에요. 있었어요. 그러면 요렇게 보면은 물칠이 길만 나 있어요. 그건 청소가 아니잖아요.(C2-6:31-6:33)

Q 어떤 거?

A 제과제빵 와플이요.

Q 아, 와플. 근데 겨울에만 하죠?

A 네, 여름에는 생크림이 다 녹아요.

Q 생크림이 다 녹아서?

A 여름에는 무더운 여름이라 생크림이 다 녹아요. 와플 생크림이.

Q 그러면 하는 일 중에 제일 재밌게 할 수 있는 일은 와플 만드는 일이에요?

A 네.

Q 와플 잘 만들어요?

A 네, 기름칠 해서요.(A2-11:28-11:40)

연구 참여자 C1은 연구 참여자 A1이 처음 일을 시작했을 때는 학생들 옆에 가는 것을 두려워해서 서가 근처에 학생들이 있으면 책 정리를 못했다고 말했다. 하지만 지금은 책 정리나 화분에 물을 주는 일은 주변에 사람들이 있어도 할 수 있게 됐다고 했다. 연구 참여자 A3도 본인이 해야 할 일을 구분한 체크리스트를 통해 업무를 잘 수행하고 있었다.

조금씩 제가 노력을 해보니까, 가서 일부러 시켰죠. 저기 관찮으니까 학생들이 있어도 이렇게 해라 했더니 조금 변화가 있었죠. 이제 그렇게, 못하면서 못 가던 거도 가서 정리는, 한 2년 정도 지나니까 되더라고요.(C1-5:1-5:4)

변화는 처음에 일을 시키는 과정에서도 좀, 저 또한 이걸 시켜도 되나 말아야 되나 하는 관념도 있었지만은, 직접 시키고 보니까, 그 다음날, 곧잘 하더라고요. 그래서 어차피 시설실에 근무를 시킨거기 때문에, oo이의 위치도 좀 신경을 써줄 겸 연장

체크 책임자로 만들어줬죠. 그래가지고, \*\*\*이도 옆에 있지만, \*\*\*이가 사용했던 연장도 챙겨오는 그런 발전도 있었어요. 연장 책임자로 만들어주다 보니까 자기가 소속이 있는 그런 과정에서도 열심히 했고, 연장 책임자로 만들어주다 보니까, 캐비닛에 있는 연장을 전부 체크해서 보고하고. 그런 면에 대해서는 너무 깔끔했죠.(C3-5:32-6:2)

연구 참여자 C4는 처음에는 일상생활에 필요한 기술도 부족한 수준으로, 운동화 끈을 리본으로 묶거나 박스를 접는 일도 미숙했으며, 간단한 설거지와 청소도 해 본 경험이 없었다. 하지만 보조교사로 1년 넘게 일하면서 이러한 일상생활 기술에 성장이 있었으며, 연구 참여자 A4 스스로도 변화를 알고 있었다.

한 달 정도 지나니까 본인도 노력하고, 그리고 우리도 여기서 하다보면 제과 시간이 있어요. 제과 시간에 물론 아이들이 설거지도 하지만 미숙하잖아요. 그럴 때에는 oo 선생님이 그런 부족한 부분은 와서 설거지도 하는데 처음엔 그런 부분도 미숙했어요. 그런게 계속 하다보니까 지금은 능숙하게, 내가 이런 부분에선 도움을 줘야겠구나 하는 부분에 와서 자발적으로 도움을 주는 부분도 있고.(C4-5:13-5:20)

Q 선생님이 시켰을 때 처음에는 못했는데, 나중에는 잘 하게 된 일 있어요?

A 설거지.

Q 설거지? 설거지도 해요?

A 설거지도 합니다. 비누라던 지 그거 음식 빵 만들 때 그거 뒤처리요.

Q 아, 그거 처음엔 못했는데 지금은 잘 하게 된 거예요?

A 네.

Q 하긴, oo씨 집에서는 설거지 전혀 안하죠?

A 당연히 하지 않죠.

Q 밖에서 처음 해본 거겠네?

A 네.(A4-30:1-30:14)

또 연구 참여자들은 급여를 받게 되면서 본인 스스로와 직업에 대한 만족감과 자신감이 생겨 직장과 일에 대한 애착이 증가했다.

일에 대해 굉장히 애착을 갖고 유지하고 싶어는 해요. 본인이.(C4-7:31-7:32)

힘들어 하는 건 없었어요. 처음부터. 제가 학교에서 근무를 해봐서 그런가, 여유가 있어요. 학교는. 짜여진 시간에, 몇 시부터 몇 시까지 일을 하고 몇 시부터 몇 시까지 쉬고 이런 게 아니잖아요. 그러다보니까 정신적으로나 육체적으로나 여유가 있다고 저는 봤거든요. 그리고 또 애 자신도 즐거워하는 거 같고. 나중에 거의 끝

## (2) 직장동료의 변화

직장동료 연구 참여자들은 처음에도 자폐범주성장애인의 고용을 부정적으로 여기고 거부하는 태도를 보이지는 않았지만, 장애인에 대한 편견이나 오해를 가지고 있는 경우도 있었다. 연구 참여자 C1은 장애인과 함께 일 하며 관리까지 도맡아야 하는데 부담을 느끼고 있었고, 장애인이 과연 직장생활을 제대로 할 수 있을지 의문을 가졌다. 그러나 시간이 지나면서 자폐범주성장애인의 업무성과를 직접 확인하고 부족했던 부분이 보완되어 가는 것을 보며, 장애인에 대한 편견이 전보다 감소했다고 말했다.

제가 oo씨를 고용해서 지내면서 아무래도 장애우에 대한, 직접적으로 처음 접했잖아요. 근데 그런 편견들이 좀 많이 사라지긴 했어요. 일반적인 대화도 다 되는구나. 업무적인 건 좀 힘들기도 하지만 그건 일반인들도 마찬가지고. 아, 내가 너무 다른 세계를 접하지를 못했으니까 약간 이방인처럼 굉장히 사람이, 저도 두려운 게 있었는데, 한 2년 정도 지나고 나니까 그런, 똑같은데 조금 부족 하구나 이 정도로 변화가.(C1-12:11-12:18)

또 특수 교사인 연구 참여자 C4는 교사와 학생이 아닌 상사와 부하직원의 관계로 연구 참여자 A4와 일하면서, 의도하지 않았더라도 연구 참여자 A4의 일을 하찮게 여기지 않도록 신경 쓴다고 했다. 돌봐야 하는 학생이 아니라 보조 교사로 대하려고 노력하는 것이다.

어느 부분이 있었나면, 우리가 보조 선생님이 한 분 더 계시잖아요. 보조 선생님이 있는데 또 보조로 온 거잖아요. 그런 부분에 대해서 어떻게 보면 일이 중복돼요. 중복 돼도, 4시간 일자리지만 똑같이, 실무원이지만 보조업무로 일하기 때문에, 우리도, 자신도 모르게, 이 보조 쌤은 장애가 있기 때문에 말도 못 알아듣고 그러니까 나도 모르게 실수 하는 부분이 생길 수 있어요. 그런 부분은 실무원 선생님한테도 말씀 드리고.. 나도 모르게 이 선생님이 못하니까, 못하는 걸 계속 시키는 게. 예를 들어서 업무가 있으면, 어찌되면 하찮은 업무가 될 수 있잖아요. 그런 부분을 조심하려고 하구..그렇게 조율하고 있는 상태이고.(C4-8:21-8:32)

15) 심층면담에 보조적으로 참여한 연구 참여자 A3의 어머니, 인용문 안에서 약호 M으로 표기했다.

이러한 변화는 직장동료 연구 참여자들이 자폐범주성장애인과 함께 근무하며 이들에 대한 배려나 관심의 감정이 생겨나게 된 것과 관련 있다. 연구 참여자 C1의 경우 면담 중에 장애인을 일컫는 호칭에도 주의를 기울였는데, 예를 들어 무의식적으로 장애인이라고 말을 하면 장애우로 다시 고쳐서 말했다. 부적절한 용어이지만, 용어 사용의 옳고 그름을 떠나 같이 일하고 있는 자폐범주성장애인에 대한 배려에서 비롯된 행동이라고 볼 수 있다. 그 동안 장애인들의 권리에 대한 인식에 진전이 있었지만, 직접 관련이 있는 경우가 아니면 사실 모두가 관심을 가지는 영역은 아니었고, 직장동료 연구 참여자들 역시 마찬가지였다. 이들은 자폐범주성장애인과 함께 일하는 동안 장애학을 공부하고 싶다는 개인적 목적에 동기부여 받기도 하고, 자폐범주성장애인의 성장을 보며 함께 일하는 것에 의미를 두게 되었다. 연구 참여자 C4는 현재의 직장 경험이 연구 참여자 A4의 미래에 도움이 될 것이라고 생각하고 있었고, 연구 참여자 C1은 사회가 장애인이 가진 가치를 인정하고 제도적으로 배려해야 한다고 했다. 연구 참여자 C2는 연구 참여자 A2가 직장생활에 즐거움을 주는 역할을 한다고도 했다.

여러 가지로 생각은 갖고 있었지만은, 장애인 3명에 대한 장애를 유심히 관찰해본 결과, 일전에 말씀드렸지만, 습기 찬 날이나 비오는 날, 서로가 장애 쪽에 서로가 모르는 자기들만의, 특징을 관찰했다는 게, 저 또한 사회복지학을 전공하고 장애를 부전공을 했지만은, 여기에 대해서는 공부하면서도 몰랐던, 요런 거를 발견한 거에 대해서 뿌듯하게 생각을 해요.(C3-17:9-17:15)

이 학생이, 일단은 저는, 나중에 직장이, 사회인으로서의 토대가 되잖아요. 거기에 큰 의미를 두고 있어요. 그래서 oo선생님이 지금 요 단계에서 일을 해서, 우리가 편한 상태에서 지원을 받으면서 일을 배우고, 나중에 좀 더 자기 전문성을 살려서 다른 직장에 갔을 때, 좀 더 거기에 잘 적응할 수 있다는 생각이 들어요. 그래서 토대가 되는 것에 큰 의미를 두고 있어요.(C4-18:20-18:26)

음, 장애우가, 처음에는 누구나 알고 있는 그런 편견들이 있었는데, 요즘에 장애우도 교육을 많이 받고 그런, 우리나라 복지도 잘 돼 있고 그래서 그런지, 처음 생각했던 부분은 이제 여학생들하고 그런 부분을 걱정 했었는데, 아니니까 저는, 이야기 하고 대화를 해보니까 부족한 부분은 있지만, 저는 만족하고 있어요. 또 사회에서도 우리가 같이 안아줘야 된다는 그런 생각이 있어요. 저는 만족하고 있어요.(C1-10:10-10:15)

저는 뭐,,또 저 친구가 되게 우리 전공과 생활의 활력소예요. 되게 재밌어서. 진짜 재밌어요. 정말 웃겨요.(C2-13:26-13:27)

### 3. 업무 측면의 커뮤니케이션

연구결과 고용환경에서 자폐범주성장애인의 사회적 커뮤니케이션은 크게 업무와 인간관계 두 가지 측면에서 정리되었다. 먼저 업무 측면에서 살펴본 자폐범주성장애인의 커뮤니케이션은 1) 형태, 수단, 대상이 제한된 커뮤니케이션이 이뤄지고 있었으나, 2) 연구 참여자들이 공유하는 시간이 늘며 서로간의 커뮤니케이션 능력이 향상되었고, 3) 노력을 기준으로 평가된 자폐범주성장애인의 업무와 커뮤니케이션 능력은 만족스럽다는 평가를 받고 있었다.

#### 1) 제한된 커뮤니케이션

직장은 공적인 공간으로 보통 업무와 관련한 커뮤니케이션은 공식적인 보고, 지시, 전달의 형태를 띠고, 직접적인 커뮤니케이션 못지않게 메신저나 이메일, 전화, 문서 등을 통한 간접적 커뮤니케이션도 빈번하다. 하지만 자폐범주성장애인의 업무 관련 커뮤니케이션은 관리자와 자폐범주성장애인 사이 일대일 대면으로 이뤄지는 경우가 대부분이었다. 왜냐하면 자폐범주성장애인들이 주로 학교나 공공기관에 고용되어 청소를 하거나 관리자를 단순 보조하는 업무를 맡고 있기 때문이다.

도서관 보조 업무인데요, 책 정리. 서가에 번호대로 책 배가하는 그런 거랑 청소. 그리고 교무실에 가서, 여기서 있으니까 너무 답답해하는 것 같아서 한 20분 정도는 교무실에 가서 거기, 도서관 업무 외에 거기서 간단한 화분에 물주기?(C1-5:39-6:3)

저는, 시설관리요원이고요, 업무는 카페청소, 카페와 카페 2층과 제빵실, 안에 빗자

루 청소와 걸레 청소 합니다.(A2-3:8-3:10)

어, 담당 업무는 범위가 컸어요. -중략- 1시는 우편배달을 전 부서를 돌고, 좀 쉬었다가 1시 40분 정도 되서는 교사동 외곽 쪽으로, 한~바퀴 오물 쓰레기, 즉 종이 휴지 날리는 거, 이런 거를 수거해서 버리는 업무를 맡겼죠.(C3-4:13-4:18)

A 보조교사가 하는 일은 다른 선생님들이 하는 일을 주로 돕습니다.

Q 어떤, 거기서 선생님들은 주로 어떤 일을 해요?

A 문서를 뽑고, 아이들을 가르쳐주고.

Q 음, 그럴 때 oo씨가 옆에서 도와드리는 거예요?

A 네.(A4-7:19-7:24)

또 자폐범주성장애인 연구 참여자가 독립된 개인 공간 없이, 관리자 혹은 다른 동료와 함께 개방된 공간에서 근무하는 것도 이유 중 하나였다.

A 네, 컴퓨터가 저 쪽에 있고.

Q 되게 크다. 교실 2개 텃나보다. 그죠?

A 그러면 선생님 여기 앉고, 저 여기 앉고. 만약에 제가 예를 들어서,, 뭐하면 저는 쉬는 거예요.(A1(2)-17:10-17:13)

Q 공간도 계속? 어디 있나요? oo씨는?

A oo씨는 이 컴퓨터 자리에서 있어요.(C4-4:26-4:27)

사실, 직장동료 연구 참여자들은 자폐범주성장애인의 현실적인 취업 기회가 상당히 제한적이고, 이들의 장애특성이 직장생활에서 무시할 수 있는 수준이 아니라고 생각하고 있었다. 하지만 특수교사인 연구 참여자 C2는 이런 이유로 오히려 적극적인 지원을 해야 한다는 입장이었다.

근데 특수교사인 제 입장에서 봤을 때는 그런 친구들도 물론 중요하지만 이런 친구들이, 자폐성장애가 하나의 발달장애로 좀 분류가 될 수 있는데, 이 친구들의 취업률이 굉장히 낮아요. 통계적으로 봤을 때, 그 이유가 뭐 당연하죠. 저희가 봤을 때. 당연한데, 그럴수록 저희는 그런 부분을 방관 할 수는 없지만, 발달장애인, 자폐인 학생들에게 좀 더 많은 지원을 해야겠다고 생각을 하거든요. 사실 그런 생각을 가지고 이 친구를 부른 이유도 있어요.(C2-7:12-7:20)

연구 참여자 C3도 장애 특성이 직장생활에 어려움으로 작용한다고 생각했지



만, 누구라도 장애인이 될 수 있기에 장애인에 대한 편견을 가져서는 안 된다는 점을 강조하며 이들의 고용을 당연하게 찬성한다고 했다.

글쎄요, 저는 장애인이라도 꼭 꼬집어 얘기하는 게, 난 장애가 아니지, 이것보다는 장애는 지금 바로, 후에 10분 후에 장애가 될 수 있는 것도 사실은 있다고 봐요. 내가 장애인이 아니라고 해서 장애인이 아닌게 아니라, 후에, 오늘 저녁에 장애가 되서 장애인으로 판정이 날 수도 있는 문제이기 때문에 장애인에 대한 교육과 현실에 대해서는 법적으로도 많이 활성화 시켰으면 좋다고 봐요.(C3-19:9-19:16)

직장동료 연구 참여자들은 옆에서 직접 말로 업무를 지시하거나 설명하고, 때로는 직접 시범을 보이며 자폐범주성장애인에게 업무를 가르치고 있었고, 단순한 업무 관련 커뮤니케이션에서 큰 어려움은 없다고 공통적으로 답했다.

## 2) 시간 공유와 커뮤니케이션 향상

참여자 선정조건에서 밝혔듯 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 일상적인 구어 커뮤니케이션이 가능하지만, 다양하고 복잡한 수준에서는 완벽한 커뮤니케이션이 이뤄진다고 보기 어려웠다.

이해가 만약 100을 잡았으면, 일상적인 대화를 할 때는 좀 괜찮았었어요. 근데 업무적으로 들어갔을 때는 좀 힘들어하고, 100이라고 그러면 한 70,80은 커뮤니케이션이 제대로 됐었어요.(C1-2:38-3:2)

커뮤니케이션은 잘 돼요. 잘 되는데 뭐랄까, 좀 다른 자폐 학생들도 대부분 마찬가지로겠지만 단조롭죠. 항상 했던 질문. 왜 선생님 이제 오세요? 뭐 하여튼 전 밥 먹었어요. 뭐 이런 단순한 것들. 청소 언제 해요? 이런 것들이고 좀 깊이 있는 대화는 어렵고요.(C2-8:29-8:33)

직장동료 연구 참여자의 경우, 특수교사인 C2, C4는 이전에 자폐범주성장애인을 가르쳐 본 경험이 있지만 C1과, C3은 이전에 자폐범주성장애인과 접촉 경험이 전혀 없는 상황이었다.

Q 33년 중에 이렇게 장애인 고용 되어서 장애인이랑 일해본건?

A 이번이 처음이죠.

Q 아, 이 학교 와서요?

A 이 학교에 와서 이제, 처음이지만은.(C3-1:22-1:26)

특히, 연구 참여자 C1은 장애인과의 근무경험이 전혀 없었기 때문에 자폐범주성장애인을 지도하는 것이 당황스러웠고, 처음에는 연구 참여자 A1의 커뮤니케이션 능력을 전혀 가늠할 수 없어서 모든 업무 단계마다 지시를 반복했다고 했다. 그러나 시간이 지나면서 본인의 판단에 따라 스케줄을 정해주고 스케줄에 맞춰 업무지도를 하기 시작했고, 현재는 연구 참여자 A1의 업무능력과 강약점을 파악해 지도하고 있었다. 연구 참여자 C4도 시간이 지나면서 서로간의 커뮤니케이션에 발전이 있었다고 했다.

처음에 4시간 근무를 하는데, 처음에는 저도 어떤, 시간표를 정해줬어요. 시간별로. 이제 출근 하자마자 어떤 스케줄 표를 짜주지 않으면, 저도 처음에는 당황스러웠는데, 이게 뭔가가 제가 알고 있는 상식으로 이렇게 딱딱 시간을 짜줘야 될 것 같더라고요. 그래서 거기에서 시간을 맞춰서 가니까 처음에는 힘들다가 거기서 처음에 출근하면서 일단 교장교감 선생님께 인사를 드리고, 도서관 업무를 하는데, 도서관 정리하는 법, 청소, 대출 반납 보조, 뭐 이런거를 조금씩 조금씩 가르쳤죠. 처음에는 저도, 어느 정도 인지를 모르니까(C1-2:18-2:27)

이처럼 직장동료와 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 함께 근무하는 기간이 길어지며 업무 관련 커뮤니케이션이 처음과 비교해 수월해졌다. 서로에 대해 아는 정보가 늘어나면서, 둘 사이에 더 적절한 커뮤니케이션 방식을 찾게 되었기 때문이다. 연구 참여자 C3은 업무를 반복적으로 설명하고, 업무 내용에 따라 때로는 직접 시범을 보여주며 A3을 지도한다고 했고, 연구 참여자 A2와 A4 역시 담당 특수교사가 자신들에게 업무를 세세하게 지시한다고 말했다.

저는 시킬 때는, 저도 같이 나가서 물을 줄때도. 감독은 하고 있지만은 같이 얘기를 하면서. 물을 주는 방법도 다르잖아요. 이 과정에서도 이걸 이렇게 해야 되고 이걸 이렇게 해야 되는 거다 라고 알려주면.(C3-4:39-5:2)

Q oo씨, 그러면 선생님이 oo씨한테 일 시킬 때, 선생님 스타일이 어때요?

A 좋아요.

Q 좋아요? oo씨 이것 좀 해! 이렇게 하시는 편이에요? 친절하게 알려주시는 편이에요. ㅎㅎ

A 네.

Q 어떻게 알려 주세요? 일을 시키실 때.

A 저기 구석구석 쓸어요. 구석구석.(선생님 말투 흉내)(A2-13:14-13:21)

Q 보통 업무를 어떻게 가르쳐 주세요? 한번 딱 가르쳐주고 끝내요? 옆에 붙어서 계속? 업무지시를 어떤 식으로 하세요?

A 업무 지시요? 그건 당연히 이거하라 저거하라 하겠죠.

Q 어, 이거하라 저거하라 하면 oo씨는, 한 번에 딱 듣고 바로바로 해요?

A 제가 이해 못하면 제가 다시 되물습니다.

Q 되물어요?

A 네

Q 그러면 어떻게 말해주세요?

A 다시 한 번 말해주기도 하고, 뭐 아무튼 주어진 일을 제대로 수행할거예요. 수행하고 있어요.(A4-23:3-23:15)

또 연구 참여자 C1은 연구 참여자 A1에게 화를 내거나 강하게 말을 해도 문제 상황이 크게 개선되지 않는 것을 알게 된 후, 비장애 직원을 대할 때와 비교해 좀 더 유하게 말을 하는 경향이 있다고 했다.

그런 건 있는데, 강하게는 못하는 그런 것도 있더라고요. 강하게 하나 부드럽게 하나 그게 장애우들의 특징이 조금 지나면, 그 부분이 일반 사람들하고 조금 다른 부분인데, 일반 사람들은 아, 그 부분에 대해서는 다시는 안 그래야 되겠단, 오래 지속이 되는데, 장애우들은 그렇게 조금. 똑같이 강하게 하거나 약하게 했을 때 기간만 조금 더 길 뿐이지, 똑같아지는 그런 게,,(C1-16:35-17:2)

연구 참여자 C2는 교사처럼 명령하기 보다는 직장 상사의 위치에서 업무지시를 하려고 노력하고, 연구 참여자 A2가 실수를 했을 때 일반적인 경우보다 좀 더 부드럽게 주의를 준다고 했다.

A 그렇죠. 이제 선생님이지만 저는 여기를 하나의 회사 사업체라고 생각을 하고, 애들한테 그래요. 여러분들 직원이고 나는 사장이다. 그래서 하는 것처럼 똑같이 해라. 인사 똑바로 하고, 뭐 같이 식당에서 밥 먹으면, 처음에는 자기 먹으면 그냥 일어나요. 흠. 그러면 상사 입장에서 기분이 별로 안 좋잖아요. 한국문화에서.

Q 네, 나가면

A 그래서 먼저 일어나겠습니다. 인사를 하고 일어나게 하고 그런 식으로 하나의 회사라고 생각을 하고 운영을 하고 있어요. 이 친구도 당연히 성인들이기 때문

에.(C2-3:23-3:32)

연구 참여자 C3은 A3의 잘못을 지적 할 때 지적하는 이유, 업무상의 실수를 수정하는 방법을 함께 알려주었다. 연구 참여자 C2는 연구 참여자 A2가 제대로 일을 하지 않을 때마다 학생이 아닌 직장인 신분임을 강조했다, 연구 참여자 C1은 연구 참여자 A1이 학생들과의 관계에서 어려움을 겪을 때마다 학생이 아닌 교사로서 행동해야 함을 계속 이야기해 주었다.

저는 그냥 니가 잘못을 해서 연장이 된 부분이니까, 10분이라도 연장이 된 부분이니까, 이거는 너의 잘못이니까, 수급해라, 이 식으로 교육을(C3-8:11-8:17)

네, 그래서 그런 것 때문에 많이 혼내기도 하고. 못했을 때, 당신은 월급 받잖아요, 그러면 갑자기 확,(C2-4:38-4:39)

그리고 제가 oo씨, 너는 항상 선생님이다 이렇게 하죠. 친구가 아니고 선생님께서서 이야기를 했더니 많이 나아지더라고요.(C1-7:23-7:25)

관리자의 이런 업무지도 방식은 일반적인 경우와 매우 다르다. 관리자인 직장 동료 연구 참여자들은 현실적인 상황을 고려해 자폐범주성장애인을 배려한 업무지도를 하고 있었으며, 이들의 고용에 긍정적 태도를 보였다.

하지만 본인을 제외한 사회(직장)구성원의 반응이나 생각에 대해서는 다른 의견을 제시하기도 했다. 사람들은 사회적으로 좀 더 바람직해 보이는 말과 행동을 하는 경향이 있으므로, 장애인 고용에 우호적이었더라도 막상 자신과 관련된 일이 되면 비우호적으로 변할 수 있다는 것이다.

어, 선생님들은 본인들 업무하고 별로 관계가 없으니까 그렇게 썩 좋아하지는 않고 거의 무관심한데, 친한 선생님들은 이제, 친한 선생님 한분은 친하니까 가끔 올라가서 조금씩은 황당해 하고 약간 귀찮아하는 그런 것도 있어요. 본인의 업무를 도와주는 그런 거는 없으면서 가끔 일을 하는데, 가끔 불쑥 나타나서 좀 앉았다 가겠다, 이런 부분이 선생님들은 조금 꺼리는. 본인들한테 도움 되는 건 별로 없잖아요.(C1-13:9-13:16)

Q 그래도 같이 일을 하신 건 여기가 처음, 관리를 하시면서 일을 하신 건 처음?

A 처음이죠. 처음이고, 또 장애 쪽에, 자폐 장애는 조금 힘들다고 봐야 될 거 같아

요.

Q 일을?

A 일을 시키는 과정에서. 고용 문제로 들어간다면 아마 다 고용 쪽에서도 좀 거부 반응을 하지 않을까?(C3-20:10-20:16)

사실, 장애인에 대한 직장동료 연구 참여자들의 답변 일부에서도 장애에 대한 왜곡된 지식이나, 장애인을 우리와 다른 어떤 사람들로 보는 시각을 확인 수 있었다. 연구 참여자 C1은 비장애인과 똑같이 장애인 직원을 대하려고 노력 하지만 진지한 대화 상대자로 여겨지지 않는다고 했고, 연구 참여자 C3은 장애인을 우리와 다른 대상으로 전제하고 말하는 경우가 종종 있었다.

네, 그거는 있어요. 대화 상대자는, 그거는 아직도 해결하지 못한 부분인거죠. 저도 그렇고. 다른 선생님들도 마찬가지, 애는 장애우고, 좀 일반인 하고는 다르니까, 다른 세계에 있는 이방인처럼 대해버리고. 저는 근무자고 같은 공간에서 생활해야 되니까 이야기를 물어보고 하니까 이제 대화가 되지만, 아직은 그게 잘 깨지진 않는 거 같아요.(C1-12:38-13:4)

그거는 \*\*이가 항상 후식을 챙겨줘요. 왜냐면 저는 항상 일부러 그렇게 했고. 왜냐면 같은 장애인이기 때문에 \*\*이하고 더 친근감을 가지게 하기 위해서 \*\*이를 통해서, 일부러 후식이라던가 이런건 니가 챙겨서 oo이 갖다 줘라. 이래서,(C3-12:8-12:12)

### 3) 노력 기준의 업무 평가와 만족

자폐범주성장애인과 직장동료 연구 참여자가 함께 일하는 4시간 동안 이들의 업무는 상당 부분 맞물려 있는데, 그 시간 동안 서로의 메시지를 완전하게 이해하는 대화가 이뤄진다고 보기는 어려웠다. 직장동료 연구 참여자들의 공통적인 답변에 의하면 자폐범주성장애인 연구 참여자의 경우, 타인과의 상호작용이 필요한 업무 수행과 업무 지도에 분명 한계가 있었다. 관리자가 업무 한계를 정해주면 그 안에서의 업무처리는 융통성이 발휘 되어야 하는데, 그렇지 못했다는 것이다. 연구 참여자 C1은 연구 참여자 A1이 일 년 넘게 하고 있는 반복적인 대출반납 업무도 약간의 변수가 생기면 당황한다고 했고, 연구 참여자 C2 역시

연구 참여자 A2에게 사람들을 직접 상대하는 서비스 업무를 맡기는 것은 어렵다고 했다.

기본적으로 아무 상황이 없이 단순하게 대출반납이 됐을 때는 잘 되는데, 이제 애가 연체가 되고 뭔가 한번만 꼬여져버리면 그, 학생들하고 눈 마주치는 거를 아직은 원활히 하지 않아요. 그러니까 물어보고 커뮤니케이션이 되어야 하는데, 너 빌려간 거 있는데, 왜 다시 빌려가니, 연체 되어서 안 된다 이렇게 해야 되는데 그 부분에 대해서는 애가 물어보지를 않는 거예요. 그런 커뮤니케이션이 학생하고는 안 되는 거죠. 그니까 결국은 그 부분은 아직도 해결이 안 되고.(C1-7:34-8:2)

Q 근데 이런데서 주문을 받고 이런 건 oo씨는 전혀 안하나요?

A 시키고 하는데, 웬만하면 안 시켜요.

Q 한번, 시켜볼 생각은?

A 아까 주민들이 오거나 뭐 오면, 커피 같은 거 줘도, 지금 선생님 보시면 아시겠지만, 저희는 이게 이런 식으로 흘러서 나왔잖아요.(커피가 흘러서 잔에 묻어 있음) 이런 건 안 되잖아요. 그리고 또 커피를 주면 (손잡이)여기를 잡고 줘야 되는데 꼭 이렇게 잡고 줘요. 이렇게 먹으라고 탁 줘요. 이런 하나하나가(C2-11:37-12:6)

연구 참여자 C1과 C3의 경우, 반복적인 지도로 업무를 습관처럼 만들어 놓았다고 생각했는데도, 얼마간 시간이 지나면 다시 제자리로 돌아오는 경우가 많다고 했다.

지금도 책에 장서인하고, 간단한 거는 잘하는데, 도장을 조금만 방향을 다르게 하면 그 부분에 대해서 한번 보면 우리는 아는데 재들은 하나 밖에 못 보는 거예요. 두세 가지를 연달아서 연결을 잘 못하더라고요. 그래서 계속 했던 업무도 다시 다 해야 되는. 지금도 조금만 손을 놓고 있으면 기간이 오래 가지를 못 하는 거예요. 단점이, 이해는 어느 정도 되다가 나중에는 깜박하고 잊어버리는 게 또.(C1-3:20-3:27)

A 인쇄는 먼저 \*\*이 같은 경우에는 똑같이 일을 가르쳐서 시켜봤는데, \*\*이는 단면이고 양면이고 이런 걸 자기가 알아서 하는데, oo이는 단면이 끝났으면 양면이면, 뒷면을 주면서 이거 해라 이거까지는 하는데, 양면이라는 개념. 그니까 아, 단면을 찍었으면 양면을 해야지, 이 개념은 아니고, 시켜야, 시켜야 하는 그런.

Q 그래서 그건 결국 나중에도 안 된 건가요?

A 그거는 나중에도 안됐어요. 그게 조금 아쉬워요.(C3-6:37-7:5)

그래서 해야 하는 일을 하나하나 정확하게 지시하는 일대일, 반복적인 지도가 필요하지만, 지도에 할애할 수 있는 시간이 부족해 포기하는 부분이 있다는 것이다.

아, 헬렌켈러처럼, 일대일로 진짜 한번 니 죽고 나죽자. 한번 내 인생에 니 하나만 고쳐보자 이런 생각으로 덤벼들면 또 모르겠지만 그런 입장이 못 되니까. 다른 학생들도 많이 있고.(C2-12:7-12:10)

A 왜냐면 \*\*이나 ++이는 뭐를 애길 하면 알아서 다 표현을 하는데, oo이는 뭐를 시키면 잘해요. 그 대신에 응용해가지고, 일을 시키면 여기서 있었던 일을 여기서 와서 얘기를 해줘야 되는데, 그런 건 없이 내가 뭐라고 그러더냐 얘기를 해야, 그 때서야 말문을 여니까.

Q oo씨는 질문, 일하면서 모르면 물어보거나

A 그런 건 없어요. 그게 조금 아쉽다면 아쉽고,(C3-10:25-10:31)

또 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 휴식시간, 점심시간 등을 포함한 업무 시간을 동료들과 공유하고 있었지만, ‘시간’을 공유 할 뿐 업무에 관한 회의나 미팅에는 참여하지 않았다. 학교 조직에서 이들의 위치나 지위와 관련된 이유일 수도 있으나, 공적인 모임 참여에서 배제되어 있고, 전체 업무 흐름이 어떻게 구성되어 있는지 알지 못했다.

Q 뭐, oo씨는 식사는?

A 여기서 하죠. 급식실에서 같이 하죠.

Q 선생님들도 같이, 학생들도?

A 네. 급식실에 중간이 선생님 자리예요. 그래서 oo씨 같이(C1-8:27-8:31)

Q 아, 점심시간은, 점심 어디서 먹어요?

A 급식실 가세요.

Q 급식실 가서. 누구랑 같이 먹어요?

A 애들이랑 같이요.(A2-6:21-6:24)

직장동료 연구 참여자들은 자폐범주성장애인 연구 참여자들의 업무가 직장에서 꼭 필요하지는 않다고 생각하며, 단순한 수준의 업무수행 능력만을 기대하고 있었다. 일반적으로 구직자가 일정수준의 직무기술을 갖추고 있을 때 고용이

결정되지만, 연구에 참여한 자폐범주성장애인의 고용결정에는 직무기술이 그다지 중요하게 고려되지 않았고, 고용 이후에도 큰 문제가 되지 않았다.

사서들은 (보조직원)없이도 잘 할 수 있잖아요. 보조하는 선생님들은 뭐 학부모님들이 다 도와주시니까. 사실은 없어도 다 유지가 되긴 하거든요.(C1-15:26-15:28)

회계직인데, 이 친구가 사실 우리 카페에 시설 관리 보조를 하면서 크게, 크게 도움이 되는 건 없어요.(C2-1:40-2:2)

다만, 자폐범주성장애인 연구 참여자들이 단순 업무는 열심히 잘 할 것이라고 기대하고, 비장애인과 같은 기준에서 업무능력을 평가하는 대신 얼마나 성실히 노력하는가에 기준을 두고 이들을 평가했다. 그리고 낮은 기대 수준에서 평가된 자폐범주성장애인 연구 참여자들의 업무능력은, 앞서 언급한 많은 제한점에도 불구하고 충분히 만족스럽다는 평가를 받았다. 비장애인과 비교해 부족한 업무능력을 보충하도록 교육하는 대신, 이들이 어려움 없이 해낼 수 있는 일을 주고, 긍정적 평가를 내리는 것이다. 실제로 연구 참여자 C1은 자신에게 연구 참여자 A1의 고용 재계약을 결정할 수 있는 권한이 주어졌을 때 주저하지 않고 찬성했다.

다른 학생들도 많이 있고. 그래서, 좀 뭐랄까. 물론 시키면 잘 할거 같아요. 근데 그거보다는 더 중요한 청소, 이 친구는 백 프로 카페에 취업 할 수는 없기 때문에 하면 이런 청소나, 해박야 앉아서 조립하는 거. 포장하고.(C2-12:10-12:14)

이건 이렇게 해야 되는 거다 라고 알려주면 잊어버리지 않고 곧잘 다음날 또 하더라고요. 그래서 아, 그래도 생각보다는 빨리 알아듣는 친구구나 생각했죠.(C3-5:2-5:4)

그거는 담당자가 최고 권한이 주어지더라고요. 교장 교감 선생님도 재계약 할 때 여쭙보시는데. 그때 oo씨가 이제 쪽 개선 안 되는 부분 몇 가지는 있지만, 그래도 저한테도 도움이 되고, 그래서 했을 때, 재계약, 계속 근무하기를 원한다고.(C1-9:12-9:16)

이로 인해 자폐범주성장애인들도 자신의 업무가 어렵다고 느끼지 않았고, 경력개발이나 실질적 역량과는 별개로 스스로의 업무능력에 긍정적 평가를 내렸



다. 현 직장에서 업무 수행 능력 때문에 문제를 일으키거나, 크게 혼난 경험이 없다고 일관성 있게 말했고, 본인에 대한 직장 구성원들의 평가도 긍정적인 것 이라고 말했다.

Q 일하면서 혹시 실수해서 크게 혼났던 적 있어요?

A 실수해서 혼난 적이요?

Q 응.

A 없었어요.

Q 한번도?

A 네.

Q 어, 되게 일 완벽하게 잘 했던 거예요?

A 네.(A3-27:29-27:37)

A (다른 사람 눈에 본인이)성실한 사람으로 보여요.

Q 어, 선생님이 oo씨를 성실한 사람으로 보고 있어요?

A 그리고 인사성 좋기도 하고요.

Q 아, oo씨가 평가하기에?

A 네.(A4-17:4-17:9)

#### 4. 관계 측면의 커뮤니케이션

자폐범주성장애인의 직장 내 관계 측면에서의 커뮤니케이션을 살펴보기에 앞서, 이들이 근무하고 있는 직장의 특성을 고려 해 볼 필요가 있다. 본 연구의 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 ‘학교’에 고용되어 행정, 특수, 사서, 업무를 보조하는 비정규 직원(학교 회계직)으로 근무하고 있다. 이들은 특수교사, 사서교사, 행정직원과 한 공간에서 직접적인 관리 하에 있으며, 일반적인 회사 처럼 여러 부서의 동료들이 있기 보다는, 주로 공간을 같이 사용하는 소수의 구성원들과 자주 접촉하며 그 외에는, 학교 교원 및 직원들, 근무하는 학교의 재학생과 방문 외부인 등과 접촉하고 있었다.

## 1) 같은 부서의 동료들

자폐범주성장애인 연구 참여자가 빈번하게 접촉하는 사람은 대부분 부서 내 유일한 동료이자 상사인 직장동료 연구 참여자들이었다. C2에 따르면 연구 참여자 A2가 주로 만나는 사람은 같은 교실을 사용하는 다른 특수교사였고, 연구 참여자 A4 역시 같은 공간을 사용하는 교사들과 친하다고 말했다.

Q 여기서 제일 많이 부딪히거나, 그니까 같이 있게 되는 사람이 선생님하고, 또 다른 분들은 없나요?

A 주로 저하고, 저 말고 다른 특수교사 선생님하고 코디네이터 선생님 3명이죠.  
(C2-8:5-8:9)

Q 아, 그래요? ㅎㅎ그러면 ㅇㅇ씨 일하면서 직장에서 제일 친하게 지내는 사람은 누구예요?

A 친하게 지내는 사람 이래봐야 선생님들이죠.(A4-20:18-20:20)

그러나 연구 참여자 A4가 친하게 지내는 사람이 따로 없다는 연구 참여자 C4의 말에서도 알 수 있듯, 잦은 접촉이 실제 관계의 친밀함을 의미하지는 않았으며, 서로 말을 거의 하지 않는 커뮤니케이션 부재 혹은 부족의 상황이 언급되었다. 연구 참여자 C3의 경우도 연구 참여자 A3과 직접 주고받는 대화는 많지 않았고, 연구 참여자 A1도 직장 상사와의 대화를 어렵게 생각해서 업무 내용과 무관한 대화는 많지 않았다.

친하게 지내는 사람은 따로 없어요.(C4-10:14-10:14)

일상적인 대화는, 서로가 다 했지만은, 주로 서로가 많이 하는게, \*\*이 하고 ㅇㅇ이 하고. 왜냐면 여기 시설 쪽에 또, 형, 형 하면서 따르면서 대화를 나눴기 때문에. 나는 그 애들이 대화를 나눌 때는 그냥 지켜만 보는.(C3-12:19-12:23)

K 아 근데 저 궁금한 게, 학교에서 사서 선생님이랑 이렇게 막 말 많이 해요?

A 아니 말 안하고 그냥, 뭐 선생님이 부르면 제가 재깍 달려와요.

Q 선생님이 직장 상사니까?

K 아..

A 네, 쌤이 제일 먼저 일찍 오니까, 상사. 그 이상.(A1(3)-29:39-30:5)

같은 부서 동료인 연구 참여자들은 자폐범주성장애인 연구 참여자들의 특성을 잘 파악하고 지도 할 수 있는 교사나 치료사가 아니기 때문에, 이들과의 잦은 접촉에도 불구하고 자폐범주성장애에 대한 지식과 이해 부족으로 어려움을 경험했으며, 이로 인해 지속적인 교육의 필요성을 느끼고 있었다.

네, 많이는 아니라도 일 년에 한두번 정도는 있어도, 있으면 좋겠다는 생각은 들어요. 왜냐면 귀찮기는, 연수 받는다는 건 쉽지는 않지만, 이 장애우를 알아야 되니까. 지금은 시간이 흘러서 알게 됐지만, 저도 아무것도 몰랐을 때는 편견과 그런 것 때문에 더 힘든 거예요. 그러면 미리, 이런 고용을 하게 된 학교라던지, 기업체에서는 그런 분들을 대상으로 1시간이라도 알고 고용을 하게 되면, 업무 할 때나, 알게 되니까 더 편리하고. 오히려 조금 잠깐의 교육이, 교육이 필요하다고. 했으면 좋겠고, 비용도 있으면 좋겠다 이런 생각이 들어요.(C1-11:35-12:4)

근데 제가 생각하기에 지금 들어온 선생님들은 이미 교육을 다 받았어요. 교사연수 때도 교육을 받고, 그리고 예전 선생님들보다는 지금 인식이 젊은 선생님들이 아무래도 장애를 바라보는 시선 같은 게 틀리잖아요. 그래서 더 우호적이예요. 오히려 관리자분들은 우호적이고요. 거의 다. 간혹 가다 보면 지금 막 들어오신 선생님보다는 경력이 있으신 선생님들이 생각이, 일반 학생들 위주로 생각하는 경향이 있는 선생님들도 있어요.(C4-12:38-13:5)

반면, 장애를 가진 직원이 함께 고용되어 있거나 재학하는 경우, 자폐범주성장애인 연구참여자들은 그들과 매우 가깝게 지내고 있었다. 연구 참여자 A3은 친하게 지내는 비장애인 동료는 없었지만, 장애인 동료 한명과 친하게 지냈으며, 연구 참여자 A2는 학교에 재학 중인 다른 자폐범주성장애 학생과 특히 친하게 지냈다.

Q 거기서 이분들 빼고 얘기 많이 하는 사람 한명만 꼽으면 누가 있을까요?

A 음,,한명만 꼽으면 \*\*이 형이나 주사님 정도요.

Q 아, 그분들 말고는 얘기 많이 하는 사람은 별로 없어요?

A 네.

Q 그러면 ++씨랑 \*\*씨 중에는 \*\*씨랑 더 얘기 많이 했어요?

A ++이형 하고 자주 얘기는 했어요. 근데 뭐 재밌는 농담 따먹기 정도, 농담 따먹는 것도 재밌고,

Q 아, ++이 형이랑은 재밌었고?

A 네.(A3-24:5-24:16)

A 저희 전공과에 자폐가 3명이거든요. 꼭 셋이 붙어 다녀요. 붙어 다니고 막 이상한 소리를 내면, 저희가 이상한 소리를 내면 안 따라 하는데, 지들끼리 이상한 소리, 뭐 아 이러면 따라 해요. 메아리처럼. 참 아나? 자기네들끼리? 이래서 조금,,

Q 그럼 그렇게 친하게 지내나요?

A 특히 2명이 좀 친하고. oo씨가 자폐 1명 있는데, 그 친구를, 아까 커피 타 주신, 그 친구를 그렇게 좋아하고 끌고 다녀요.(C2-9:32-9:40)

## 2) 다른 부서의 동료들

자폐범주성장애인 연구 참여자들과 다른 공간, 혹은 다른 부서에 근무하는 교사나 학교 직원들과의 관계 및 커뮤니케이션은 같은 부서의 동료들과 비교해 더 형식적인 관계에 그치고 있었다. 하지만 교사나 직원들은 공식·비공식 경로를 통해 대부분 자폐범주성장애인의 고용 사실은 알고 있었다.

Q 그렇구나. ㅎㅎ 여기 구성원, 선생님 말고 다른 분들도 여기 자폐범주성장애인이 고용 되어 있다 이걸 다 아시나요?

A 네, 다 알고 한번 안내를 했었죠.

Q 아, 장애이해교육 하거나 이럴 때?

A 네, 그래서 선생님들한테 다 알려드리고.(C1-6:21-6:26)

Q 그러면 123학년 교무실이랑

A 다, 전 부서는 oo씨가 전부 돌면서 인사를 하는거기 때문에 빨리, 얼굴도 빨리 익히고

Q 그러면 선생님들은 oo씨가 여기서 일하고 있는 걸 다?

A 알죠. 네.(C3-3:35-4:1)

Q 그런 거 할 때 다른 선생님들 왔다 갔다 하면 마주치는 건가요? 그러면 그 학교 선생님들은 oo씨가 근무하고 있는 거 다 알아요?

A 다 알아요.

Q oo씨의 존재를 다 알긴 알아요?

A 네.(A4-21:34-21:39)

그래서 서로 다른 부서라도 자주 마주치는 행정실 직원이거나 자폐범주성장애인 연구 참여자의 근무 공간에 자주 방문하는 직원의 경우, 일상적인 대화는 자연스럽게 나누었다.

Q 행정실 직원들하고 만날 일 있어요? 학교에서?

A 아, 행정실은 뭐 사서 선생님이 시키시면 제가 내려가서 하고,

Q 뭐 가져오고, 그러면 행정실 선생님들 친절해요?

A 네. 친절해요. 다 좋은 분들.(A1(6)-25:26-25:30)

Q 행정실에서 일하거나 이럴 때 본적 있다고 하던데? 본적 없어요?

A 행정실에서 근무를 한 적이 있죠.

Q 그럴 때 다른 선생님들 좀 마주쳐요?

A 네, 마주칩니다.(A4-21:23-21:27)

Q 아, 행정실에 가면 인사해야 하는 사람 많아요?

A 네

Q 누구한테?

A 오주사님, \*주사님, +주사님, 그리고 실장님까지.

Q 4명이나?(A3-18:36-18:40)

과학 보조를 하시는 선생님인데, 저랑 친해서 여기 와서, 선생님들 여러분이 여기서 커피를 잘 마시고 가요. 그러면 이제, 그때 한 번씩 oo씨 잘 있었어? 하고 말 걸어주면 그 중에 저랑 친한 분들은 같이 친하게, 가끔 올라가기도 하고.(C1-8:21-8:26)

또 관리자급 직원들은 자폐범주성장애인 연구 참여자들에게 좀 더 관심을 가져 마주칠 때마다 의례적인 인사말을 건넸다. 연구 참여자 A3은 과거 담임교사가 같은 학교에 근무하며 종종 근무공간에 방문했다.

관리자 분들. 교장, 교감 선생님이나 계속 여기 다니시니까 어우 oo씨 오늘은 빗자루질을 열심히 하는데 이려고.(C2-7:35-7:37)

Q 없고. 그럼 이 네 분 빼고 다른 분들이랑은 oo씨가 말을 섞거나 이런 게 있나요?

A 우리 ooo 부장님이라고, 그 분이 oo이의 스승, 은사님이었어요.

Q oo 과목?

A 그 선생님이 여기 자주 오셔가지고, 먹을 거 있으면, 보이지 않는 그런걸 표출하신 분이예요.(C3-9:14-9:20)

그 외 대부분은 오며가며 얼굴을 마주치는 수준일 뿐, 서로의 관심사나 업무

가 달라서 직접 접촉할 기회는 거의 없었다. 또, 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 타부서 동료에게 특별히 좋고 싫음에 대한 표현이 없었고, 다른 부서 동료에 대해 특별히 인지하고 있는 정보도 거의 없었다. 때때로 타 부서 동료들이 말을 걸거나 인사를 하는 경우, 자연스럽게 응대하지 못하고 당황하는 모습도 보인다고 했다.

그렇죠. 특수 교사 외에는. 그리고 뭐 일반 선생님들 같은 경우에는 대부분 자기 수업하고 자기 애들 보니까 모르고.(C2-7:33-7:35)

Q 음, 저 사람 누구고 저 사람 누구고 이런 거 굳이 알고 싶지 않아요?

A 네

Q 근데 사회생활 하다보면 그런 거 좀 필요하잖아요.

A 그렇죠.

Q 그래서 예를 들면, 뭐 교장 교감 선생님이 있으면

A 교장, 교감 선생님은 당연히 얼굴 알아요.

Q 그쵸, 학년 주임 선생님도 그렇고. 학년 주임이나 이런 분들까지는 몰라요?

A 학년 주임은 모릅니다.(A4-22:4-22:13)

K 체육선생님은 나이가 어떻게 되세요?

A 네?

K 체육선생님

A 몰라요. 중반?

K 몇?

A 몇? 아.. 나이가.. 지금.. 마, 마흔인가 오십, 오십.. 정도인가..(A1(3)-9:16-9:22)

### 3) 학교에 방문하는 외부인과 재학생

학교를 방문하는 외부인, 학교 재학생들과의 관계와 커뮤니케이션은 다른 부서의 동료들과 비슷한 양상을 보였다. 자폐범주성장애인 연구 참여자는 학교에 재학하는 학생들, 학교에 방문하는 외부인들과 접촉하고 있었지만 관계의 깊이는 낮은 편이었다.

여기 사서 봉사하시는 어머님들이 1시간씩 오시거든요. 근데 그분들 하고는, 이게 그런 부분이 사회성이 아직은 그렇게 개선되었다고는 할 수 없고.(C1-8:15-8:17)

Q 여기 다니는 일반 학생들도 카페 이용을 하나요?

A 그럼요. 교직원들하고, 가끔 주민들도 오고요.(C2-8:10-8:11)

일반 아이들하고 직접적으로 하는 경우는 드물어요. 왜냐하면 여기서 학생을 데리고 가는 경우는 있는데, 바로 오니까. 그런 경우는 드문데,(C4-17:11-17:13)

학교에 근무하는 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 외부인이나 학생들과도 적절한 상호작용이 요구된다. 하지만 학교에서 이들에게 공식적으로 자폐범주성장애인의 고용 사실을 알리지 않은 탓에, 자폐범주성장애인임을 모른 채 대화를 시도했다가 서로 당황하는 상황이 종종 발생한다고 했다. 연구 참여자 C4에 따르면 연구 참여자 A4를 처음 보는 사람들은 공익요원으로 착각하고 말을 걸기도 하고, 연구 참여자 C2에 따르면 연구 참여자 A2의 큰 체격 때문에 학교 방문자들에게 위협한 사람으로 오해 받는 일이 있다고 했다.

그리고 잘 생겼잖아요, 외모가. 그래서 다 공익으로 알아요. 말을 안 하고 있으면. 새로 오신 선생님도 아이구 공익이 ㅎㅎ 이렇게 알아요. 그래서 우리 직원이고 장애가 있습니다, 그러면 놀라는 경우도 많아요.(C4-17:13-17:17)

일반 학생들이나 교직원분들, 주민들 왔을 때, 그분들이 이 친구를 잘 모르잖아요. 교직원이나 학생들은 이제 아는데, 특히나 지역 주민들이 왔을 때는 무섭게 생긴 사람이, 덩치 크고. 와가지고, 잘 안 웃어요. 뭐 드실 거예요? 이런단 말이에요. 뭐 이거 이거 주세요, 그건 드시지 마세요. 이런 식으로, 카페에서 일반적으로 상식적으로 서빙을 하면 해야 될 말들을 안 하고 그런 돌발 행동들을 해요. 그래서(C2-8:35-9:2)

재학생들은 자폐범주성장애인의 고용을 나중에 알게 되더라도 의외로 무관심한 태도와 반응을 보이는 경우가 많았다. 연구 참여자 C2의 학교 학생들은 장애인직원이나 장애학생에게 특별한 관심을 보이지 않고 자연스럽게 대했는데, 이는 해당 학교에 특수교육 대상 학생이 다수 통합되어 있고, 평소 교육을 통해 장애학생에 대한 거리감을 크게 느끼지 않기 때문이라고 했다.

우리 장애 학생들이 있어도 뭐, 옆에 항상 같이 지내니까. 그리고 저희가 -중략- 예산도 많고 하나까 일반학생들이랑 하는 프로그램들이 많이 있어요. 좀 자유롭게 옆에 있어도 옆에서 막 이런 식으로 해도,,이런 사람을 접해보지 않은 사람은 무섭

잖아요. 때릴 것 같고. 근데 일반학생들은 전혀 그런 건 없어요. 대부분이.(C2-9:17-9:23)

반면, 연구 참여자 C1의 학교 재학생들은 장애인직원에게 어떻게 다가가야 할지 몰라서 필요한 경우에도 접촉을 주저하거나 회피하는 모습을 보였는데, 이 학교는 장애인을 고용하고 있지만, 조직 내 관심이나 장애이해 교육 등 지원을 위한 대책이 부족한 상황이라고 말했다.

A 학생들은

Q 별로 신경 쓰지 않아요?

A 어, 아무래도 몰랐을 때는 모르는데, 알았을 때는, 그렇게 꺼려한다는 건 아니지만 접근을 하지 않죠. 아, 그렇구나 하고 그냥. -중략- 무시하고 그러진 않는데, 그냥 그런 건 없는데, 교류를 서로, 대화를 안 하려고 하는.(C1-7:10-7:17)

이와 관련해 직장 동료 연구 참여자들은 학교 뿐 아니라 우리 사회 전반의 장애에 대한 인식 수준이 낮은 편이라고 언급하며, 장애인 고용에 대한 다양한 방식의 홍보 활성화를 통해 개선방법을 찾아야 한다는 의견을 제시했다.

장애인을 고용 한다는 거는 쉽지만은 않을 거 같아요. 그래서 홍보라던 지 담당자 교육이라던 지, 장애인에 대한 의식 개혁이라던 지 모든 거를 홍보 쪽으로 좀, 장애인공단이라던 지 관할 구청이던지 좀 해서 활성화시킬 수 있는(C3-17:25-17:29)

한편, 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 학교에서 학생들과 접촉하는 상황을 즐겁게 느끼고 있었다. 연구 참여자 A1은 학생들이 착하고 예쁘다고 말하며 대화도중 학생들을 자주 언급했고, 연구 참여자 A2는 보통 근무가 끝나면 서둘러 퇴근을 하는데, 재학생들과 함께하는 체육 활동이 있는 날은 퇴근이 늦어도 좋아하는 모습을 보였다. 이들은 사적으로 친밀한 사람들이 별로 없고, 직장 외 활동이 적기 때문에 학생들과의 접촉이 일상에 즐거움을 주는 기회가 되고 있었다.

K 음. 막 애들이 괴롭히거나 그런 건 없어요?

A 애들이 다 착해요. 다 선생님 불러요.

K 네?



A 다 선생님 불러요. 사서쌤 부르고 저도 선생님 부르고. 애들이 다 착해요.  
(A1(1)-11:32-11:40)

A 목요일은 퇴근 못하고.

Q 왜?

A 늦게 가고

Q 목요일은 왜요?

A 체육하고 가요.

Q 아, 그거 체육 할 때 이렇게 애들 하라고

A 줄 세우고

Q 그거 oo씨가 한다면서요?

A 네, 훈련하는 거, 훈련.

Q oo씨가 그거 잘 한다고 선생님이 말씀하셨어요.

A 훈련생이에요, 훈련생.(A2-42:10-42:20)

#### 4) 사회적 관계 맺기를 위한 노력

우리는 대인관계를 위해 기본적으로 요구되는 사회적 행동들을 알고 있다. 예를 들면, 인사는 대부분의 관계에서 가장 중요하게 여겨지는 예절이며, 상대방에게 먼저 말을 걸고 친근감을 보여주는 행동, 유머감각, 등도 마찬가지이다. 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 직장생활을 통해 이러한 사회적 행동들을 보고 배우고 있었다. 연구 참여자 C3은 처음에 연구 참여자 A3의 적응을 위해 일부러 농담을 건네고, 다른 직원들을 만났을 때 인사를 해야 한다는 것, 손님이 왔을 때 커피나 차를 내는 타이밍이나 방법까지도 따로 가르쳐 주었다고 했다. 그리고 나중에는 연구 참여자 A3 스스로 자연스럽게 직장인의 모습을 갖추었다고 말했다.

아우, 아니에요. 처음에만 한 이틀 삼일 정도만, 경계를 하는지는 모르지만, 그래도 이렇게 말을 맞춰주고 같이, 대화를 나누는 과정에서 우스운 얘기도 제가 좀 많이 했죠. 왜냐면 빨리 적응시키기 위해서.(C3-6:22-6:25)

일단은 처음에는 좀 어려운 감은 없지 않아 있었지만은, 한번 교육을 시켜주고, 주위 분들한테 출근했다고 인사는, 만나는 분들한테는 인사를 해라 했더니 곧잘 잘 하더라고요.(C3-3:19-3:22)

다른 사람에게 별로 관심이 없다고 말하는 연구 참여자 A4도 직장에서는 다른 사람에게 예의를 갖춰 인사를 하고, 감사를 표시하며, 내키지 않아도 부서 회식에 꼭 참여 한다고 말했고, 급여를 받기 때문에 힘든 일도 참아야 한다고 생각하고 있었다. 연구 참여자 A4는 회식 자리에서 혼자 다른 음식을 먹거나 침묵 하는 등, 남의 눈을 의식하지 않는 행동을 하기도 했지만, 회식에 참여하는 것 자체가 연구 참여자 A4에게는 노력이라고 볼 수 있다.

말을 거는 건 예의상 의무적으로 하는 것 같아요. 관심 있어서 하기 보다는 예의상 의무적으로 하는 것 같고, 보통 업무 일 하고, 약간 자유 시간에는 자기 블로그 관리도 하고.(C4-10:29-10:32)

Q 그래서 그거 연습 할 때는 스트레스 안 받았어요?

A 네, 하지만 안 될 때는 당연히 스트레스 받지만 그래도 안할 수만은 없으니까요.

Q 아, 돈 받고 하는 일이니까 다 참고 했어요?

A 네.

Q 돈 안 받고 하는 일이면 안했겠죠? ㅎㅎ

A 하. ㅎㅎ 할 필요가 없으니까요.(A4-30:39-31:6)

한편, 이 과정에서 직장 구성원들의 배려도 중요한 역할을 했는데, 동료들은 기본적으로 자폐범주성장애인의 직장 적응을 도우려는 마음을 가지고, 다른 곳에서도 자폐범주성장애인들이 잘 적응할 수 있도록 회식이나 모임 등에 꼭 참석하도록 했다.

근데 아무래도 장애가 있다는 걸 다 감안하시고, 학교 졸업생인 것도 아시고 이미 얼굴 다 아시기 때문에.. 그래서 이제 조금 편하게 배려를 해주시죠.(C4-3:33-3:36)

연구 참여자 A1은, 근무시간에 딴 짓을 하지 않고 집중해야 함을 잘 알고 있었으며, 직장에서는 집에서처럼 편하게 행동하면 안 된다는 것을 의식하고 있었다. 또 근무시간에는 누가 시키지 않아도 카톡이나 통화를 하지 않는다고 말했다.

A (약속을 정하기 위해 연구자가 근무시간에 전화를 걸었던 상황)저, 아까 근무 중

에 웬 전화가.

Q 맞아, 나 아까 근무 중에 전화 했어요. oo씨한테.

A 아, 저 실은 근무 중이라 원래는 전화를 안 해요.

Q 아, 그래서 우리가 연락이 왜 안 되지 하다가,, 근무 중에 혹시 전화하다가 한번 주의 받은 적 있어요?

A 아니요. 뭐 제가 나가서 받을 때도 있고

Q 아예 불가능한건 아니죠?

A 네, 아예 불가능한건 아니예요.(A1(4)-3:6-3:13)

연구 참여자 A2도 학교나 집에서 하는 행동을 회사에서 똑같이 하면 안 된다는 것을 알고, 몸이 아픈데도 직장인이기 때문에 출근을 한 경험이 있다고 대답했다.

Q oo씨 혹시 아파서 일하러 못 간적 있어요.

A 아파도 일을 한적 있어요.

Q 못 간적?

A 없어요.

Q 아파도 일하러 가요?

A 정시에 퇴근하고.

Q 아프면 하루 빠져도 되잖아요?

A 네

Q 왜 안 빠지고 갔어요?

A 직원이니깐요.(A2-39:20-39:28)

다시 말해, 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 자신이 급여를 받는 직장인인 만큼 열심히 일해야 함을 분명하게 인식하고 있었으며, 사회생활을 잘 하기 위해 직장에서는 평소보다 긴장된 자세를 유지하고 있음을 확인 할 수 있었다.

## 5) 스트레스

직장인들의 스트레스는 일의 많고 적음을 떠나 관계의 문제에서 많이 비롯되는데, 본 연구의 참여자들도 함께 일하는 과정에서 관계 문제로 한계를 느끼고 스트레스를 경험했다. 이에 대한 언급은 직장동료 연구 참여자들이 더 많았는데, 직장 생활에서 어려움이 생기는 경우 이들이 문제를 해결하는 중재자 역할

을 해야 하기 때문이다.

먼저 연구 참여자 A4의 경우 장애학생 도우미 역할을 하면서 동갑인 특수학급 학생과 미묘한 감정싸움을 시작하게 되었고, 이는 둘 사이에 잠재적 갈등 요인이 되고 있었다.

- A 전학생의 뒤를 보는 거요.  
Q 전학생의 뒤를 보는 게 뭐예요?  
A 뒤에서 졸졸 따라 다녀야 돼요.  
Q 아,  
A 뒤에서 따라가면서 챙겨줘야 하는 거예요.  
Q 아, 그 전학생을?  
A 그 전학생은 때로는 제 말을 안 듣는데  
Q 아, 그러면 다른 어린 학생들 뒤를 봐 주는 건 괜찮은데,  
A 다른 어린 학생들 봐 주는 건 괜찮아요.  
Q 근데, 그 학생 뒤를 봐 주는 거 좀 별로예요?  
A 화장실 갈 때도 저를 앞에서 기다려줘야 돼요.(A4-29:20-29:31)

연구 참여자 C4가 이 사실을 알고, 연구 참여자 A4와 특수학급 학생에게 서로 존댓말을 하며 존중하고 지낼 것을 제안했지만 둘 다 받아들이지 않아서 여전히 관계에 어려움을 겪고 있었다.

그래서 oo쌤한테도 일단은 어떻게 요구를 했냐면, 일단은 우리도 학생들에게 존댓말 할 경우가 있거든요. 나보다 스물 몇 살이나 어린 학생이지만 장애학생이기도 하고, 이 학생을 존중한다는 마음으로 존댓말 하는 경우가 많다. 그래서 선생님은 물론 학생이고 보조교사 관계지만 동갑이니까 존댓말 하는 건 어떡냐 이랬더니 그건 좀 어렵겠다고, 해보려고 생각은 하고 있는 것 같은데, 실제로는 그거를 실천은 못했어요.(C4-9:1-9:8)

또 다른 사람들이 바빠도 본인의 업무가 아니면 전혀 돕지 않는 연구 참여자 A4의 행동이 무임승차처럼 인식되면서 다른 직원들이 불만을 갖게 되어 둘을 모두 관리해야 하는 연구 참여자 C4는 난감한 입장에 처하기도 했다.

보조 선생님도 처음에는, 예를 들어서 일 같은 걸 잘 못하잖아요. 일 같은걸 못하는데 보조 선생님 같은 경우에도 처음에 나하고 보조 선생님만 있을 때는 보조 선

생님이 그런 걸 모두 감수했어요. 이 선생님 딱 있는데 멀거니 있는 거예요. 옛날에 돌이 할 때는 행복하게 했는데 이 선생님이 가만히 있으니까 이 선생님이 심기가 불편한 거예요. 그런 게 있어요, 또. 보이지 않게. 업무가 오히려 두 선생님이 있을 때에는, 내 일이거니 하면서 당연히 열심히 했다가 한 명이 더 있는데, 이 선생님이 일을 눈치껏 못 하잖아요.(C4-9:26-9:35)

연구 참여자 C4는 보조 교사에게 연구 참여자 A4의 장애 특성, 연구 참여자 A4와 함께 일하는 것의 의미를 알아주고 이해해주길 부탁하며, 갈등을 해결하기 위해 노력하고 있었다.

A 그래서 저는 보조 선생님한테 어떻게 얘기 하나면, 저 정도, 물론 이 학생을 취업시키려는 게 커요.

Q 아, 다른 데요? 취업시키려는?

A 아니요, 여기 일단 취업이 됐단 의미가 크잖아요. 그 의미가 크기 때문에, 다른 학생이 만약 취업이 됐다면 더 문제 행동이 많은 직원이 온다면 더 힘들 수 있는데 oo쌤이 그나마 기능이 좋은 직원이기 때문에 우리가 그 정도는 이해해야한다. 이런 식으로 많이 얘기를 했죠.(C4-9:35-10:4)

연구 참여자 C1은 장애인 직원 관리로 업무 부담을 느껴 도움을 받을 수 있는 추가 인력 지원의 필요성을 언급하기도 했으나, 연구 참여자 C4는 이러한 갈등을 겪으며 오히려 직무지도원이 또 다른 부담이 될 것을 우려했다. 그리고 장애인의 고용을 결정 할 때 장애특성과 고용의 필요성을 먼저 고려한 직무배치가 중요함을 강조하게 되었다.

그 장애학생들에 맞는 기능이 좋은 부분을 살려서 업무를 하면 좋을 것 같아요. oo 선생님은 사실은 여기 업무는 아이들하고의 그런 상호작용이 되게 중요한 업무거든요. 근데 자폐성 장애인은 아이들 상호작용, 서로 막 이것저것 얘기 나누고 그런 게 좀 문제성이 있잖아요. 그래서 그런 부분에서는 조금 안 맞거든요. 사실은. 특수 교육보조일자리는요.(C4-18:35-19:1)

연구 참여자 C1은 연구 참여자 A1이 여학생과 이성 관계로 보일 만큼 가깝게 지내는 모습을 발견하고, 여학생에게 주의를 준 일이 있었다. 학교 측에 보고될 만한 문제는 없었고 연구 참여자 A1도 여학생과의 관계가 소원해진 것에 크게 영향 받지 않았지만, 연구 참여자 C1은 또 비슷한 일이 생길까 염려해 스

트레스를 받고 있었다. 또 장애인 직원 고용으로 행정 업무와 관리 업무가 늘었지만 학교로부터 전혀 배려 받지 못했고, 고용공단에서 연구 참여자 C1에게 제공하는 고용에 대한 관리비를 자유롭게 사용 할 수도 없었다.

왜냐면 학교다보니까. 또 청년이잖아요. 초등학교에 장애우가 오는 경우는 조금 다들 꺼려하고 조심스러워 해요. 여기는 어린 여학생이 있고, 그러니까 그런 부분이 굉장히 힘들었어요. 제가 장애우의 행동반경을 항상 주시를 해야 되는 거예요. 물론 그렇지는 않지만, 그래도 약간은 충동적으로, 장애우에 대한 그런 편견이 있었기 때문에 그런 쪽으로 힘들었죠.(C1-4:1-4:7)

평가하고 또 고용관리비용 할 때는 서류 같은 거 oo씨 관련된 모든 그런 것도 제가 해야 되는 일이니깐. 일을 도와주는 부분이 있지만 그 부분은 또 사실은 저도 막 바쁠 때 그런 게 오면 좀 그런 게 있어요.(C1-10:1-10:4)

그게 14만원(고용에 대한 관리 비용)이 나오면, 원래 관리하는 담당자에게 가는 건데, 학교이기 때문에. 자율적으로, 고용공단에서는 학교에서 알아서 자체적으로 쓰라고 하는데, 일단 학교 통장으로 들어가니까,,(C1-10:35-10:40)

연구 참여자 C3도 다른 대안 없이 혼자 장애인 직원을 관리하도록 주어진 상황에서 종종 스트레스를 받으면서 역할을 감당하고 있었다.

스트레스는 한번 있을 때는 90프로? 내가 지금 이걸 꼭 해야 되나 말아야 되나, 이런 생각도 있었지만 그래도 어차피 주어진 애들이기 때문에, 끝나는 그 시점까지 스트레스를 갖고 있지는 않았어요.(C3-20:1-20:4)

직장동료 연구 참여자들은 앞서 말한 스트레스 상황을 이야기하며, 장애인 고용을 담당하고 관리하는 직원에 대한 적절한 보상 제공의 필요성을 공통적으로 언급했다. 충분한 시스템 준비 없이 장애인을 고용함으로써 초래되는 부담에 직원 개인의 희생을 강요하기보다, 장기적으로 장애인고용에 더 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 보상을 제공해야 한다는 것이다. 보상의 형태는 금전일수도 있고 명예일 수도 있겠으나 당사자가 원하는 가장 합당한 형태의 보상 제도가 필요함도 확인 할 수 있었다.

## V. 결론 및 논의

### 1. 결론

본 연구는 직장에 고용된 자폐범주성장애인, 자폐범주성장애인과 함께 근무하는 직장동료 두 그룹 참여자와의 심층면담을 통해 자폐범주성장애인이 실제 고용환경의 사회적 커뮤니케이션 상황에서 겪는 다양한 경험과 어려움을 살펴보고, 자폐범주성장애인들이 고용 환경에서 적절한 방식으로 부여된 역할을 수행할 수 있도록 하는 지원 방향을 제시하고자 했다. 이를 위해 두 그룹의 연구 참여자 8명과 심층면담을 진행, 면담 내용을 분석했고, 연구 결론은 다음 다섯 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 성인이 된 자폐범주성장애인에 직장은 사회·경제활동 참여의 기회를 제공하고 현재 삶에 만족감을 부여하고 있음을 알 수 있었다. 취미나 여가활동을 통한 사회참여, 교우관계, 일상생활의 독립성 등은 장애인의 주관적 객관적인 삶의 질과 만족도에 영향을 주는 중요한 요소이며, 여가생활 만족도가 높고, 교우관계가 많을수록 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구들이 있었는데(김기홍, 2002; 강미경, 이동진, 유가효, 2010), 본 연구 참여자들은 현실적인 제약으로 직장 외 사회참여 활동이 상당히 제한적이었고, 협소한 인간관계를 가지고 있었다. 그래서 직장 근무시간이 4시간인 것에 비해 상대적으로 가지는 의미가 컸고, 직장이 이들에게 중요한 사회적 지위와 역할을 부여하고 있음을 알 수 있었다. 또 경제활동으로 고정 수입을 확보하게 되면서 최소한의 경제적 자립이 가능해져 소비를 통한 다양한 경험을 하며 즐거움을 느끼고 있었다. 이는 직장에 대한 만족감으로 다시 이어져, 직장을 비롯한 자신의 현재 상황에 전반적으로 만족하고 있었다. 다만 현재의 상황을 유지하고자 하는 의지에 비해 미래를 대비하기 위한 뚜렷한 준비나 계획은 없었다.

둘째, 자폐범주성장애 특성이 연구 참여자들의 직장생활 전반에 영향을 미치고 있음을 확인 할 수 있었고, 직장생활의 지속을 위해서는 구성원들의 배려와

함께 자폐범주성장애인의 생애 주기 전반에 걸친 정책적 지원이 필요함을 다시 한 번 확인 할 수 있었다. 자폐범주성장애인들의 커뮤니케이션과 사회적 상호작용에서의 결함 등은 직장에서 다른 사람들과 관계를 맺고 유지하는데 방해요소로 작용했다. 또 적절한 중재자가 없는 가운데 발생하는 문제행동(예. 도전적인 행동, 공격, 지시거부, 상동행동 등), 특히 이 연구에서 언급된 성적 호기심이나 신체적 폭력으로 인한 문제행동은 직장생활 유지에 부정적 영향을 미치고 있었다.

셋째, 고용환경에서 경험하는 자폐범주성장애인의 커뮤니케이션은 업무와 관련된 부분에서는 특별한 어려움이 없음을 확인 할 수 있었다. 이들은 주로 정해진 일을 반복하는 루틴업무를 담당하기 때문에, 업무 단계마다 지시하고 결과를 확인하는 수준에서는 문제가 없고 오히려 만족하는 입장이라는 것이다. 하지만 이 결과는 연구 참여자들이 함께 근무하는 시간이 늘어나고, 서로에 대해 파악하게 되면서 자폐범주성장애인들의 능력을 다양한 측면에서 판단할 수 있게 되었고, 이러한 변화에 맞춰 평가가 이뤄졌기 때문이기도 하다. 고용 초기에 관리자는 자폐범주성장애인이 업무 한계 내에서 융통성을 발휘하기를 기대했으나, 실패를 경험한 후 부터는 효율적인 업무 진행을 위해 자폐범주성장애인의 업무를 좁은 범위로 제한하는 선택을 한 것이다. 자폐범주성장애인의 직업 유지 요인에 관한 선행 연구들에서 고용 측의 입장을 살펴보면, 직무의 반복성, 지속적인 작업 수행능력, 동료들의 이해가 직업 유지의 중요 요인으로 작용한다고 보았다(박은영, 강석구, 김삼섭, 2007). 새롭고 높은 수준의 직무에 도전하기 보다는 적당한 한계 기준을 설정하고 업무를 부여했기 때문에 자폐범주성장애인 또한 업무상 커뮤니케이션이나 업무수행에 어려움을 느끼지 않는 것이다. 하지만 급여 인상이나 승진의 한계를 포함한 장기적인 직장생활을 고려하면, 현실을 고려하는 동시에 기대수준을 조정 할 필요가 있다.

넷째, 고용환경에서 경험하는 자폐범주성장애인의 관계 측면의 커뮤니케이션은 직장 구성원의 범위 내에서 세 관계로 나누어 살펴 볼 수 있었다. 먼저, 같은 부서 동료들의 경우 접촉 빈도는 잦았지만 이것이 관계의 친밀함을 의미하지는 않았고, 서로의 생각이나 감정을 교류하는 깊이 있는 커뮤니케이션의 부재가 나타났다. 그리고 다른 부서 동료들의 경우, 자폐범주성장애인의 고용을 인



지하고 있어 큰 문제없이 커뮤니케이션이 이뤄지고 있었다. 또한 외부인·재학생들과의 관계에서는 자폐범주성장애인의 고용 인지여부를 떠나 커뮤니케이션과 상호작용에서 약간의 어려움을 경험하고 있었다. 자폐범주성장애인들이 사회적 경험과 지식의 축적을 통해 적절한 사회적 행동들을 배우고 익히며 직장인으로 역할하고 있었지만, 직장동료 연구 참여자들은 이 과정에서 스트레스를 경험하고 있음을 언급했다. 하지만, 자폐범주성장애인의 고용과 이를 통한 직장내 커뮤니케이션 및 상호작용은 자폐범주성장애인과 직장동료 모두에게 적지 않은 변화를 가져왔다. 자폐범주성장애인 연구 참여자들은 직장경험을 통해 업무 능력과 부족한 사회성이 개선되었고, 직장동료 연구 참여자들은 장애인의 능력과 가능성에 대해 가졌던 편견이 다소 감소했으며, 편견을 가지고 행동하지 않도록 민감하게 주의를 기울이게 되었다.

마지막으로는 자폐범주성장애인 고용으로 발생하는 현실적인 문제들에 대한 전반적인 지원요구를 확인 할 수 있었다. 직장동료 연구 참여자들은 장애인 고용으로 업무 안팎의 부담이 생겼지만, 장애인고용에 대한 사회전반의 인식이 낮고 앞으로도 자폐범주성장애인을 비롯한 장애인고용을 안정적으로 지속해야 한다고 보았다. 그리고 이를 위해서는 장애 이해 교육과 인식 개선을 위한 홍보 활성화, 담당자에 대한 적절한 보상과 직무 지원이 필요함을 말했다.

## 2. 논의

연구 결과를 바탕으로 자폐범주성장애인의 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험에 관해 다음과 같은 몇 가지 논의를 이어볼 수 있다.

첫째, 비장애인의 경우 성인이 되면 가족이나 친구 같은 사적 네트워크와 더불어 직장생활 등을 통한 공적 네트워크를 자연스럽게 만들게 되고, 때에 따라서 공적 네트워크를 만들고 사회생활을 하는 데에 사적 네트워크가 도움이 되기도 한다. 그러나 연구에 참여한 자폐범주성장애인들은 직장 생활 외 사회활동 참여가 거의 없고 인간관계도 제한적이었다. 이들은 1991-1995년에 출생한 세대로 우리나라 공교육에서 통합교육이 시작 된 이후 성장했으나, 학창시절의

비장애인 친구와 교우관계를 유지하고 있는 경우가 없었고, 성인이 되어 사귄 비장애인 친구나 직장동료와도 업무 이외 개인적인 일로 연락을 주고받는 일은 없었다. 이는 발달장애인의 대인관계는 비장애인과는 관계보다 장애인인 친구와의 관계가 두드러진다는 선행연구 결과와 유사하며(김동화, 김미옥, 2015), 그동안의 통합교육이 장애인식 개선에 있어서 전반적으로 긍정적인 효과를 거두었지만, 물리적인 통합일 뿐 다수의 학생들이 소외와 배제를 경험하여, 진정한 의미의 통합으로 보기는 어렵다는 연구 결과와도 맥을 같이 한다(교육부, 2015). 고용에 있어서도 유사한 모습이 나타나는 것에 대해 앞으로 지속적인 해결 방안 모색이 필요하다. 과거와 비교하면 장애인의 고용률은 증가했으나, 대인관계 뿐 아니라 고용의 안정성이나 임금보장 등의 측면에서도 장애인이 진정한 의미의 구성원으로 통합되었다고 보기는 아직 어렵기 때문이다. 일례로 장애인 실태조사(보건복지부, 2014)에 따르면 장애인들이 국가와 사회에 최우선 순위로 꾸준히 요구하는 복지정책은 소득보장인데, 이들은 오히려 최저임금 적용 제외 대상으로 일 하는 경우가 많고, 본 연구 참여자들의 급여 수준을 보더라도 비장애인과 비교해 낮다. 다만 연구에 참여한 자폐범주성장애인들의 경우, 아직 사회적으로 생계유지를 위해 일해야 하는 나이가 아니기 때문에 낮은 급여 수준에도 불구하고 급여에 대한 만족감을 나타내기는 했다. 그러나 이들이 성인기 초기를 지나 중년, 노년에 접어들면 직장과 급여의 의미, 그 비중이 달라질 수밖에 없다. 또 우리 사회 자체도 고령화 사회로 변화함에 따라 노년기 삶이 차지하는 비중이 높아지고 있어 현재와 같은 상황이 지속된다면 연령과 장애라는 이중적 어려움에 직면할 가능성이 높다(이수용 외, 2015). 자발적으로 장애인의 고용과 삶의 질에 대한 사회전반의 인식 변화가 일어난다면 좋겠지만, 그렇지 못하다면 장기적인 계획을 바탕으로 자폐범주성장애인을 비롯한 장애인들이 참여 할 수 있는 사회활동 영역을 정책적으로 확대하는 것이 필요하다. 물론 지금도 장애인들에게 이러한 기회가 전혀 없는 것은 아니지만, 학령기 이후 자폐범주성장애인들을 위한 교육 서비스, 돌봄이나 취업지원을 포함하는 지역사회 서비스 등은 그 필요성의 증가에도 불구하고 학령기와 비교할 때 오히려 적은 수준이고(배내운, 2013), 장애인들의 활동영역 확대라는 사회 변화 과정에 반대하는 입장이 없으리라는 보장이 없기 때문이다.

둘째, 연구에 참여한 자폐범주성장애인들은 조기 장애 진단과 교육을 바탕으로 인지능력이나 사회성 기술이 또래의 다른 자폐범주성장애인과 비교해 뛰어나다고 평가 받은 사람들이다. 그럼에도 불구하고 자폐범주성장애의 특성이나 문제행동은 실제 직장생활에서 사람들과의 관계에 부정적 영향을 미치고 있었다. 그리고 고용 유지의 바탕에는 비장애인과 같은 잣대로 자폐범주성장애인을 평가하지 않고, 이들의 원만한 적응을 위해 일정의 희생을 감내하려는 직장 구성원들의 배려가 중요한 역할을 하고 있었다. 하지만 현실적으로 직장 생활을 하면서 구성원 모두에게 배려를 기대하는 것은 쉽지 않고, 실제로 장애 관련 전문가들에게서 조차 장애인이 비장애인처럼 사회에 참여하기는 어렵다고 여기는 인식이 나타난다(최문경, 정현태, 2015). 특히 최근 사회적으로도 문제가 되고 있고, 연구 참여자의 경험에서도 확인 할 수 있었던 성적 문제 행동은, 자폐범주성장애인이 가해 입장이 되는 경우에 성적 의도가 없었다고 이해 받기 어렵고 법적 책임에서도 자유롭지 못하다. 하지만, 현재 이들을 대상으로 한 정부나 민간차원의 성교육은 거의 없는 실정이고, 자폐범주성장애인의 성적 태도나 인식에 관련된 연구들을 살펴보아도, 국내외를 막론하고 일단 수가 많지 않으며, 이들을 성적 존재로 인정하지 않는 비장애인들의 경향을 확인 할 수 있었다(Knostanteareas & Lunsky, 1997; Koller, 2000; 정진옥, 신현기, 2006). 따라서 자폐범주성장애인을 위한 대인커뮤니케이션 기술과 사회성 기술 교육이 고용 이후까지 꾸준히 지속되어야 하고, 성문제 예방을 위한 교육도 반드시 필요하며, 직장 구성원을 위한 교육 역시 포함되어야 한다. 본 연구 참여자들이 고용되어 있는 직장은 '학교' 였지만 자폐범주성장애 학생이 아닌 자폐범주성장애 직원을 위해 문제 상황을 중재 할 수 있는 인력은 없었다.

셋째, 연구 결과에서 연구 참여자들은 업무 지시, 진행상황을 확인하고 처리하는 업무 상 커뮤니케이션에 서로 큰 어려움이 없다는 수준을 넘어 만족감을 나타냈는데, 자폐범주성장애의 핵심 특성이 커뮤니케이션, 특히 화용측면의 결함인 것을 고려하면 의외의 결과로 볼 수도 있다. 그러나 이는 실제로 자폐범주성장애인들의 업무나 커뮤니케이션 능력이 뛰어나서가 아니라 관리자 입장에서 현실적인 상황을 고려, 업무관리 부담을 최소화 할 수 있는 업무지도 방식과 성과달성 목표를 설정했기 때문이다. 자폐범주성장애인 입장에서도 본인의 업무

능력에 대한 큰 기대나 압박이 없고, 직장 내에서 자신의 장애에 대한 부정적 인식을 갖게 하는 차별(김길태, 유애란, 2013)도 없기 때문에, 만족감을 표현하는 것은 어쩌면 당연하다. 그러나 낮은 기대 수준에서의 평가와 만족은 자폐범주성장애인들의 고용과 고용유지에 장기적으로 부정적인 영향을 줄 수 있다. 본 연구의 참여자들은 모두 공공기관인 학교에 고용되어 있는데, 공공기관의 경우 민간에 비해 안전한 작업환경이 제공되고 자폐범주성장애인의 직무만족도가 높게 나타나는, 고용의 질이 우수한 직장이다(김범규 외, 2015). 하지만 민간의 경우 장애인의 고용유지 여부에 있어서 고용주의 인식이 중요한 요소로, 고용주 입장에서 자폐성장애인의 직무능력이 기대에 미치지 못하면, 안정된 고용상태를 보장받기 어렵다(김성태 외, 2010; 이성규 외, 2008; Carter & Webby, 2003; Walsh, 2010). 본 연구 참여자도 최초 고용 결정시 학교장의 인식이 중요하게 작용했고, 학교장이 바뀌면서 재고용이 이뤄지지 않은 사례가 있었다. 아직까지는 자폐범주성장애인들에게 제한된 자리만을 허락하고 있지만, 이들에게 일자리 제공을 확대하는 선택을 시작했다면, 시행착오를 겪더라도 다양한 시도를 통해 서로의 기대 수준을 조정하고 최적의 고용상태를 찾아내는 과정이 필요하다. 도서관 보조업무나 단순 사무 업무 등의 직무가 자폐범주성장애인에게 적합하다고 알려져 있었으나, 이 경우에도 개인차, 실제 직무내용이 어떻게 구성되어 있느냐에 따라 성과에 큰 차이를 보였다. 자폐범주성장애인의 고용 기회를 늘리고, 적합한 직무를 찾는 과정을 거치고 나면 현재 고용이 부적절하다고 판단되는 자폐범주성장애인의 고용 기회도 확대 될 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 고용환경, 즉 직장생활에서의 사회적 커뮤니케이션 경험을 살펴보고자 했으나 직장 내 커뮤니케이션은 직장생활 전체와 맞물려 있는 부분이기 때문에 어느 것이 커뮤니케이션의 문제이고 아닌지 명확하게 구분해 분석하는 것이 쉽지 않았다. 또한 관리자인 직장동료들과 자폐범주성장애인이 주로 한 공간에서 일대일로 일하기 때문에 관계적 커뮤니케이션이 거의 발생하지 않는 문제가 있었고, 앞서 설명한 자폐범주성장애의 대화 특성으로 인한 어려움은 업무적 측면의 커뮤니케이션에서도 마찬가지로 확인할 수 있었다.

한편, 고용환경에서 자폐범주성장애인의 커뮤니케이션이 제한적인 이유 중 하나는 이들이 학교에서 교육이 아닌 행정 및 교육 지원을 담당하며, 1년 이하의

단기계약 비정규직 직원으로 고용되어 있는 데도 원인이 있었다. 비장애인도 비정규직 직원으로 고용된 경우 업무가치가 폄하되거나, 직장 내 사회적 관계에서의 배제를 경험하는 등 직장 내 인간관계가 정규직과 비교해 제한적이기 쉽다. 그 동안 장애인들의 담당 업무가 단순직에서 탈피해 다양화 될 필요성이 꾸준히 제기되어 왔으나, 중증 장애인들의 경우 여전히 단순 업무에 배치되어 직장 내 지위가 낮고(송진영, 2012), 본 연구 결과도 다르지 않았다. 향후 직장 혹은 일상생활에서 발생하는 실례를 바탕으로 한 자료 수집을 통해 커뮤니케이션의 문제점을 구체적으로 검토하고 실제 도움이 될 수 있는 내용으로 교육을 제공할 필요성이 있다. 또한 취업률이나 취업 자체에만 의의를 둘 뿐 지속적인 교육이나 일자리 유지기간, 자립 가능한 임금 수준에는 상대적으로 무관심한 사회적 분위기를 개선하기 위한 노력도 중요하다.

다섯째, 전반적인 지원요구에서 중요하게 언급된 내용은 사회 구성원들의 장애 이해를 위한 교육과 홍보의 필요성이다. 자폐범주성장애가 무엇인지, 어떠한 특성을 가지는지 이해하고, 자연스럽게 자폐범주성장애인들을 대할 수 있는 사회 구성원이 많아질수록 통합의 가능성이 높아지는 것은 사실 당연한 일이다. 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 살펴본 연구들에서도 장애인을 고용하고 있는 기업이 향후에 장애인을 고용 할 가능성이 더 높은 것으로 나타났으며, 이를 기업의 사회적 책임으로 높이 평가하고 홍보해 주는 지원이 뒤따를 경우 더 효과적일 수 있다고 보았다. 개인의 경우도 사회적 평가로 보상을 원하는 사람에게는 마찬가지로 효과를 기대할 수 있을 것이다(김성태 외, 2010). 또 자폐범주성장애인의 고용을 담당하게 되는 실무자들에 대한 실질적인 지원 혜택도 반드시 필요한데, 이는 실무자들에게 자폐범주성장애인을 지원하고 관리하는 역할만을 부여하는 것이 아니라 이들 역시 지원을 받아야 할 대상으로 인식하는 것을 포함하는 의미이다. 본 연구의 직장 동료 참여자들은 개인적 희생을 일정 부분 당연하게 받아들이고 있었는데, 선의의 강요는 오히려 지양해야 할 일이며 이 점이 개선되지 않은 채 고용이 지속되면, 장기적으로는 오히려 자폐범주성장애인들의 고용을 보장 할 수 없기 때문이다. 현 시점에서 우리사회가 이들의 미래를 어떻게 준비하느냐에 따라 자폐 성인이 자폐 노인이 되었을 때의 삶이 완전히 달라 질 수 있을 것이다.

### 3. 연구의 제한점

본 연구에서는 자폐범주성장애인의 고용과 사회적 커뮤니케이션 경험을 통해 이들이 직면하는 문제와 지원 요구를 살펴보고, 이에 대한 논의를 전개했으나, 아쉽게도 다음과 같은 몇 가지 제한점을 갖는다.

첫째, 연구자는 고용 환경의 활발한 커뮤니케이션 상황을 가정하고 자폐범주성장애인의 사회적 커뮤니케이션을 심층 면담의 방법을 통해 탐색하고자 했다. 그러나 자폐범주성장애인과 대화상대자 사이에 의미 있는 커뮤니케이션의 부재, 실제 고용 환경에서 이뤄지는 대화 특성을 파악하기 위한 직접적인 참여 관찰이 포함되지 않은 점이 일정 부분 제한으로 작용했다. 자폐범주성장애 연구 참여자들이 대화 상대자가 되는 동료들과 함께 근무한 기간에 따라 사회적 의사소통이 어떠한 변화를 보이는지 구체적으로 확인하는데 심층면담의 방법은 한계가 있었다.

둘째, 자료 분석의 과정에서 심층면담이 포함하는 내용이 하나의 범주에 명확하게 속하기보다 여러 범주에 걸쳐 속할 수 있는 경우, 가장 관련 있는 범주로 의미를 해석하고 분류하기 위해 노력했으나 연구자의 해석에 한계가 있었다.

셋째, 자폐범주성장애인은 모집단의 크기 자체가 작고, 직장에 고용되어 일하고 있는 자폐범주성장애인을 대상으로 할 경우 모집단의 크기는 더 작아진다. 본 연구는 다양한 고용환경에서 일하고 있는 자폐범주성장애인을 포함하지 못하고 비교적 좋은 일자리에 속하는 공공기관에서 일하고 있는 연구 참여자 4인을 대상으로 연구를 진행해 결과를 일반화 하는 데 주의가 필요하다.

하지만 위 제한점도 불구하고 본 연구가 가지는 의의는 자폐범주성장애를 가진 성인들의 고용 증가와 그 과정에서 직면하는 사회적 커뮤니케이션의 어려움에 대한 연구의 필요성을 자폐범주성장애인 본인과 관련인의 관점에서 제기한 데 있다. 아직은 성인이 된 자폐범주성장애인에 대한 사회적 관심이 부족하고, 취업 성공 이후의 대책에 대해서는 더욱 그렇다. 향후 취업한 자폐범주성장애인들의 필요와 요구를 반영한, 사회적 커뮤니케이션과 상호작용 증진을 위한 실증적이고 체계적인 지원 방안이 연구되기를 기대해 본다.

## 참 고 문 헌

- 강미경, 이동진, 유가효 (2010). 장애인의 여가활동 참여가 생활만족도에 미치는 영향. **한국가족복지학**, 15(4), 137-155.
- 곽지영, 조정아 (2006). 여성장애인의 직업 선택 및 유지 과정 경험에 관한 질적 연구. **직업능력개발연구**, 9(2), 29-61.
- 권정아(2015). 자폐증 개념의 역사를 통해 살펴본 DSM-5의 자폐 스펙트럼 장애 진단에 대한 고찰: PDD-NOS를 중심으로. **순천향인문과학논총**, 34(1), 101-130.
- 교육부 (2015). **2015년 특수교육통계**. 세종: 교육부
- 교육부 (2015). **2015 특수교육연차보고서**. 세종: 교육부
- 김교연 (2014). 자폐성 장애인의 낙인화: 자폐성 장애인을 자녀로 둔 부모의 인식과 대응. **특수교육저널: 이론과 실천**, 15(3), 161-189.
- 김기홍 (2002). 장애아와 여가교육, **유아특수교육연구**, 2(1), 159-177.
- 김길태 유애란 (2013). 발달장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인들 간의 관계 분석. **한국직업재활학회**, 23(3), 113-134.
- 김달봉, 곽지혜, 권택환, 김달봉, 김진호, 백영배, 오영석, 정우근 (2011). 정신지체 및 자폐성장애 학생 직종 개발. **특수교육연구**, 18(1), 3-90.
- 김동화, 김미옥 (2015). 발달장애인 당사자가 인지하는 삶의 만족도 영향요인. **장애와 고용**, 25(2), 209-233.
- 김두희, 문현미 (2009). 고기능 자폐성장애 청소년의 대화행동 특성에 관한 질적 연구. **정서·행동장애연구**, 25(4), 205-231.
- 김범규, 김연아, 김용탁, 남용현 (2015). 취업경로가 장애인 임금근로자 고용의 질에 미치는 영향. **장애와 고용**, 25(3), 197-228.
- 김성태, 김형준, 김효정, 한동우 (2010). 장애인고용 의지에 영향을 미치는 요인 연구: 사업체 이득과 장애인 고용에 대한 인식을 중심으로. **장애와 고용**, 20(1), 267-288.
- 김은경, 방명애, 박현옥 (2014). 자폐성장애 교육 관련 연구의 동향 분석: 국내 특수교육 분야 학술지 논문을 중심으로. **특수교육학연구**, 49(3), 167-193.
- 김지수, 박승희 (2015). 발달장애학생의 고용전환 지원을 위한 “커리어점프 희망일자리” 프로그램 참여자와 관련자의 인식과 경험에 대한 질적 연구. **장애와 고용**, 25(3), 73-100.
- 나운환, 오소윤 (2015). 장애인 근로자의 고용안정을 위한 직업재활 정책 방향성. **한국직업재활학회**, 25(1), 5-19.
- 문희원, 박지연 (2008). 가족이 참여한 긍정적 행동지원이 가정에서의 저녁 일과 시간에 발생하는 자폐유아의 문제행동에 미치는 영향. **유아특수교육연구**, 8(2), 97-115.
- 박은영, 강석구 (2007). 자폐성장애인고용동향. **자폐성장애연구**, 7(1), 21-36.

- 박은영, 강석구, 김삼섭 (2007). 자폐인의 직업유지 요인에 관한 사례 연구. **특수교육학연구**, 42(1), 207-226.
- 박자경 (2009). **취업 장애인과 미취업 장애인의 삶의 만족도 영향요인 분석**. 경기: 한국장애인고용공단 고용개발원 수시과제.
- 박지순 (2015). 장애인 취업자에게 제공된 직무 관련 배려 경험이 장애 수용과 직무만족, 삶의 만족에 미치는 영향. **재활복지공학회논문지**, 9(3), 177-184.
- 박혜성, 안의정, 이소현, 이숙향 (2014). 취업한 자폐 범주성 장애인의 직장생활 경험 및 지원 요구 고찰. **자폐성장애연구**, 14(2), 65-92.
- 박희찬 (2007). 발달장애 특수학교의 지역사회 현장실습 중심 직업교육 실시 방안. **교육인적지원부**, 15-21.
- 배내운 (2013). 중증 자폐성 장애 청소년의 성인기 전환에 대한 가족지원 요구 분석. **특수교육**, 12(1), 31-59.
- 보건복지부(2014). **장애인실태조사**. 세종: 보건복지부
- 서경희, 안미경 (2011). 고기능 자폐장애 청소년과 아스퍼거장애 청소년의 화용론적 특성:질적·양적 연구. **정서·행동장애연구**, 27(1), 21-49.
- 송소현, 유애란 (2011). 정신지체 자폐성 장애 학생의 진로 및 직업교육 관련 연구동향 분석: 1990년까지 국내 연구를 중심으로. **지적장애연구**, 13(2), 221-248.
- 송진영 (2012). 장애인의 취업 상태가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 중단 연구. **직업재활연구**, 22(3), 23-46.
- 안의정, 이소현, 박혜성 (2014). 취업한 자폐 범주성 장애인의 직장 생활에 관한 상사의 경험 및 인식. **자폐성장애연구**, 14(3), 53-80.
- 이달엽, 박혜전, 이승욱 (2002). 우리나라 장애인 고용의 특징과 그 임상적 함의. **재활복지**, 6(2), 82-111.
- 이근수 (2006). 공공부문 장애인 고용 증진의 잠재적 영향 요인: 공무원 인식 조사를 통한 탐색적 분석. **한국행정논집**, 18(3), 891-913.
- 이성규, 양숙미, 이종아, 전선영 (2008). **장애 인식 지표 개발 및 고용주의 장애인 고용 인식에 관한 척도 개발 연구**. 서울: 장애인직업안정연구원.
- 이소현, 이숙향, 윤선아, 김지영 (2013). 자폐 범주성 장애 학생의 성공적인 대학생활을 위한 지원요구 및 방안: 대학생 및 부모의 경험과 인식을 중심으로. **특수교육학연구**, 48(3), 175-205.
- 이수용, 송창근, 박세진, 오소윤, 김항구 (2015). 고령장애인의 취업결정요인 연구. **한국직업재활학회 학술대회**, 161-189, 2015년 6월.
- 이숙향, 송은주, 이소현 (2012). 자폐 범주성 장애 청소년과 성인의 직업교육 및 고용지원을 위한 중재 요소 고찰. **특수교육학연구**, 46(4), 167-193.
- 이에란, 홍선우 (2015). 자폐성 장애 자녀를 양육하는 부모의 삶의 전환과정 차이: 인구사회학적 특성을 중심으로. **Child Health Nursing Research**, 21(4), 331-338.



- 이연희 (2016). 장애인의 경제활동 특성 변화와 정책과제. **보건복지포럼**, 232, 39-52.
- 이영선, 김환희 (2013). 발달장애청소년의 전환성과 탐색. **장애와 고용**, 23(3), 83-103.
- 이정미 (2007). 자폐아동의 자발적 커뮤니케이션 행동에 관한 연구. **정서·행동장애연구**, 23(4), 345-359.
- 이익동, 이영선 (2011). 장애학생의 고용성과향상을 위한 특수학교-기업체연계 직업전환프로그램 개발 및 적용: 정서장애 특수학교를 중심으로. **자폐성장애연구**, 11(1), 97-120.
- 임경원 (2011). 자폐성 장애인의 직업재활 관련 요인에 대한 전문가의 견해. **직업재활연구**, 21(3), 43-70.
- 임경원, 곽승철 (2005). 자폐성 장애인의 직업 유지 요인. **특수교육학연구**, 40(2), 273-300.
- 임효순, 박연진, 이홍직 (2015). 성인 지적·자폐성 장애인을 위한 평생계획에 관한 연구. **생명연구**, 37, 261-304.
- 정종화, 김용성 (2014). 자폐성장애인의 지역사회 케어서비스 연구:장애 어머니의 양육경험을 중심으로. **재활복지**, 18(1), 215-239.
- 정진옥, 신현기 (2006). 자폐인들의 성적 행동특성과 그 지원 교육 탐색. **특수교육요구아동연구**, 16, 1-24.
- 진연선, 배소영 (2013). 교실환경을 반영한 상황에서의 학령기 고기능자폐장애와 단순언어장애 아동의 사회적 커뮤니케이션 능력. **Communication Sciences and Disorders**, 18(3), 241-257.
- 최문경, 정현태 (2015). 발달장애인의 일(노동)에 대한 사회복지사의 주관적 인식유형:Q방법론의 적용. **장애와 고용**, 25(4), 111-135.
- 최선미, 곽승철 (2014). 고기능자폐 학생에 대한 국내 연구 동향분석. **특수아동교육연구**, 16(1), 61-82.
- 하영례 (2006). 고기능자폐아의 화용론적 이해와 표현 결함 연구. **특수아동교육연구**, 13(4), 149-176.
- 한국보건사회연구원 (2016). **청장년 장애인의 경제활동 실태와 정책과제**. 세종: 한국보건사회연구원.
- 한국장애인고용공단 고용개발원 (2014). **2014 기업체 장애인 고용실태조사**. 경기: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 한국장애인고용공단 고용개발원 (2015). **2015. 장애통계연보**. 경기: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 한국장애인고용공단 (2015). **2015년 장애인 경제활동 보고서**. 경기: 한국장애인고용공단.
- 행정자치부 (2015). **2015년 외국인주민 현황**. 서울: 행정자치부.
- Allen, S., & Glenys, C. (2003). Psychosocial Themes in Durable Employment Transition. *Work*, 20(3), 185-197.

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*(5th ed.). Washington, DC: Author.
- Baron-Cohen, S. (1988). Social and pragmatic deficits in autism: Cognitive or affective?. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 18* (3), 379-402.
- Baron-Cohen, S., Tager-Flusberg, H., & Cohen, D. J. (1994). *Understanding other minds: Perspectives from autism*. New York, US:Oxford University Press.
- Carter, E. W. & Wehby, J. h. (2003). Job performance of transition-age youth with emotional and behavioral disorders. *Exceptional Children, 69*(4), 449-465.
- Chappel, S. L., & Somers, B. C. (2010). Employing persons with autism spectrum disorders: A collaborative effort. *Journal of Vocational Rehabilitation, 32*(2), 117-124.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage publications.
- Dahlgren, S. O., & Trillingsgaard, A. (1996). Theory of mind in non-retarded children with autism and Asperger's syndrome: A research note. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 37*(6), 759-763.
- Firth, U. (1989). *Autism: Explaining the enigma*. Wiley-Blackwell.
- Firth, U., & Happe, F. (1994). Autism: Beyond "theory of mind" . *Cognition, 50*, 115-132.
- Garcia-Perez, R. M., Lee, A., & Hobson, R. P. (2007). On intersubjective engagement in autism: A controlled study of nonverbal aspects of conversation. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 37*(7), 1310-1322.
- Gollnick, D. M., & Chinn, P. C. (2009). *Multicultural Education in a Pluralistic Society*(8th ed.). 엄철현(역) (2012). <다문화교육개론>. 서울:도서출판 한울.
- Happe, F. (1994). An advanced test of theory of mind: understanding of story characters' thoughts and feelings by able autistic, mentally handicapped, and normal children and adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 24*(2), 129-154.
- Happe, F., Booth, R., Carlton, R., & Hughes, C. (2006). Executive function deficits in autism spectrum disorders and attention-deficit hyperactivity disorder: Examining profiles across domains and ages. *Brain and Cognition, 61*(1), 25-39.

- Kanter, J. W., Busch, A. M., Weeks, C. E., & Landes, S. J. (2008). The Nature of Clinical Depression: Symptoms, Syndromes, and Behavior Analysis. *The Behavior analyst* 31(1) 1-21.
- Konstantareas, M. M., & Lunsky, Y. J. (1997). Sociosexual knowledge, experience, attitudes, and interests of individuals with autistic disorder and developmental delay. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 27(4), 397-413.
- Koller, R. (2000). Sexuality and adolescents with autism. *Sexuality and Disability*, 18(2), 125-135.
- Landa, R., Klin, A., Volkmar, F., & Sparrow, S. (2000). Social language use in Asperger syndrome and high-functioning autism. *Asperger syndrome*, 125-155.
- Nesbitt, S. (2000). Why and why not? Factors influencing employment for individuals with Asperger syndrome. *Autism*, 4(4), 357-369.
- Onley, M. F. (2001). Communication strategies of adults with severe disabilities: Supporting self-determination. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 44(2), 87-94.
- Ozonoff, S. (1998) Assessment and remediation of executive dysfunction in autism and Asperger syndrome. *In Asperger Syndrome or High-Functioning Autism?(pp. 263-289)*. Springer US.
- Patel, D. R., Greydanus, D. E., Calles, J. L., & Pratt, H. D. (2010) Developmental disabilities across the lifespan. *Disease-a-Month*, 56(6), 305-397.
- Paul, R., Orlovski, S. M., Marcinko, H. C., Volkmar, F. (2009). Conversational Behaviors in Youth with High-functioning ASD and Asperger Syndrome. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39(1), 115-125.
- Safran, J. S. (2002). Supporting students with Asperger's syndrome in general education. *Teaching Exceptional Children*, 34(5), 60-66.
- Smith, M. D. (1995). A Guide to Successful Employment for Individuals with Autism. 김효정(역) (2005). <자폐인의 성공적인 고용을 위한 안내서>. 시그마프레스.
- Uwe Flick, (2002). An Introduction to Qualitative Research(2nd ed.), 임은미, 최금진, 최인호, 허문경, 홍경화(역) (2009). <질적연구방법>. 서울, 도서출판 한울.
- Walsh, M. P. (2010). Employers' perceptions of transition programming for students with emotional disturbances. *Journal of Employment Coun*

*seling*, 47(3), 123–133.

Zablotsky, B., Black, L. I., Maenner, M. J., Schieve, L. A., &Blumberg, S. J. (2015). Estimated Prevalence of Autism and Other Developmental Disabilities Following Questionnaire Changes in the 2014 National Health Interview Survey. *National health statistics reports*, 87, 1–21.



## 부 록 목 차

- <부록 1> 연구 안내서
- <부록 2> 연구 참여 동의서
- <부록 3> 연구 참여 동의서(교사용)
- <부록 4> 연구 참여 동의서(부모용)



## <부록 1>

### 연구 안내서

연구명: 자폐범주성장애 성인의 고용경험과 사회적 커뮤니케이션

안녕하세요.

인하대학교 대학원 다문화학과 다문화교육전공 민기연입니다.

먼저, 시간을 내어 면담에 참여해 주셔서 감사합니다.

사회적 커뮤니케이션 기술은 사회적 관계를 유지하기 위한 대인관계 기술로 볼 수 있으며, 다양한 의사소통적 맥락에서 긍정적 또는 부정적 의견이나 감정들을 언어적, 비언어적 반응으로 조절하여 전달하고 반응하는 기술을 의미합니다. 즉, 사회적 관계 속에서 다른 사람들과 감정이나 의견을 효율적으로 주고 받으며, 대화의 맥락을 이해하고 참여하기 위한 능력으로서, 고용 또는 중등 이후 교육 등과 같은 영역에서의 성공적인 수행을 위한 핵심 역량이라고 할 수 있습니다.

본 연구에서는 자폐성 장애인들이 보다 적극적이고 건강한 구성원으로서 사회에 참여할 수 있도록 다양한 성인기 삶의 맥락에서 이들이 경험하게 되는 커뮤니케이션의 형태를 파악하고, 특히 ‘고용 영역에서의 경험을 통해 고용 영역에서의 전반적인 성과를 향상시키는데 필요한 사회적 커뮤니케이션 기술의 지원 방향을 탐색하고자 합니다.

연구를 위한 면담은 현재 고용 상태에 있는 18세 이상의 자폐스펙트럼장애인(아스퍼거 증후군 및 고기능 자폐 포함)과 고용주 및 동료들을 대상으로 진행될 예정입니다. 연구 참여자의 모든 정보는 연구의 목적으로만 활용될 것이며, 신상과 관련한 어떠한 정보도 누설되지 않을 것임을 약속드립니다. 이 연구에 관해 문의사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락주시기 바랍니다.

연구자: 인하대학교 대학원 다문화교육과 석사과정 민기연

연락처:

※ 본 연구에 참여해주시는 모든 분께는 연구 참여비를 지급해 드립니다.

## <부록 2>

### 연구 참여 동의서

연구명: 자폐범주성장애 성인의 고용경험과 사회적 커뮤니케이션

본인은 연구에 관한 충분한 설명을 들었으며, 연구 참여에 동의합니다.

이름: \_\_\_\_\_ 서명: \_\_\_\_\_ 날짜: \_\_\_\_\_

연구 참여자에 대한 간략한 정보 수집을 위해 다음의 질문에 답해주세요.

성별 ( )남 ( )여  
나이 ( )세, (생년월일: )  
연락처 \_\_\_\_\_

현재 근무지 및 하는 일

직장명	
직위(또는 맡은 업무)	
근무 시간	

직장생활 외 정기적으로 하는 일 또는 참여하고 있는 사회적 그룹  
(예. 운동, 종교 활동, 평생교육을 위한 배움 등)이 있다면 간단히 적어 주세요.

### <부록 3>

#### 연구 참여 동의서(부모용)

연구명: 자폐범주성장애 성인의 고용경험과 사회적 커뮤니케이션

본인은 연구에 관한 충분한 설명을 들었으며, 연구 참여에 동의합니다.

이름: \_\_\_\_\_ 서명: \_\_\_\_\_ 날짜: \_\_\_\_\_

-----

연구 참여자에 대한 간략한 정보 수집을 위해 다음의 질문에 답해주세요.

성별 ( )남 ( )여  
나이 ( )세, (생년월일: )  
연락처 \_\_\_\_\_

현재 근무지 및 하는 일

직장명	
직위(또는 맡은 업무)	
근무 시간	

직장생활 외 정기적으로 하는 일 또는 참여하고 있는 사회적 그룹  
(예. 운동, 종교 활동, 평생교육을 위한 배움 등)이 있다면 간단히 적어 주세요.



#### <부록 4>

##### 연구 참여 동의서(교사용)

연구명: 자폐범주성장애 성인의 고용경험과 사회적 커뮤니케이션

본인은 연구에 관한 충분한 설명을 들었으며, 연구 참여에 동의합니다.

이름: \_\_\_\_\_ 서명: \_\_\_\_\_ 날짜: \_\_\_\_\_

연구 참여자에 대한 간략한 정보 수집을 위해 다음의 질문에 답해주세요.

성별 ( )남 ( )여

나이 ( )세, (생년월일: )

연락처 \_\_\_\_\_

현재 근무지 및 하는 일

직장명	
직위(또는 맡은 업무)	
근무 시간	

자폐범주성장애인과 함께 일하기 전에, 자폐성 장애에 대해 갖고 있던 특정한 이미지나 자폐범주장애에 대한 이해 교육의 경험이 있었다면 간단히 기술해주세요.

## Abstract

# Employment and Social Communication Experiences of Young Adults with Autism Spectrum Disorder

Min, kiyeon

Department of Multicultural Education  
The Graduate School of Inha University

Autism Spectrum Disorder (ASD) is characterized by persistent deficits in social communication and social interaction across multiple contexts, and by restricted, repetitive patterns of behavior, interests or activities. It was considered as a low prevalence disorder until the 1990s, but recently, its prevalence has been reported to be soaring worldwide. ASD lasts through an entire lifetime, and most individuals with ASD still require education and training even in adulthood.

Recently, problems of adults with ASD, concerning their employment, leisure, community participation, etc., have received interest because the social participation of those with ASD has been increasing as compared to that in the past. – specifically, the importance of hiring employees with ASD to facilitate their independent living is being – emphasized upon. In order for adults with ASD to succeed in employment and job retention, it is important to provide them assistance with verbal and non-verbal communication during social interactions, to help improve the level of acceptance of disability in non-disabled colleagues. However, the actual direction and content of assistance is neither sufficient nor appropriate. In addition, not many studies have examined the social communication and interaction difficulties experienced by people with ASD during

g social participation such as work.

Therefore, the present study examined the work–life experience of adults with ASD, with special reference to social communication. Through this, the present study aimed to identify the factors that influences the difficulties in the social communication that they face in their work environment, and to seek effective support measures through discussions. Therefore, semi–structured in–depth interviews were conducted with four people with ASD and four of their work colleagues. The analysis of the content of the interviews focused on the employment and social communication experiences of participants, which led to the following four main themes: 1) the meaning of work for people with ASD. 2) the work life of people with ASD. 3) the work aspect of communication that people with ASD experience in the working environment, and 4) the relationship aspect of communication that people with ASD experience in the working environment

First, for adults with ASD, work provides chances of participating in social and economic activities, and leads to satisfaction with their current life.

Second, the characteristics of ASD influenced the work life of the research participants in general, and in order for them to retain their jobs, employees' consideration and political support are necessary.

Third, due to low set expectations and different evaluation standards, the working environment experience in the communication area avoided work related difficulties.

Fourth, the relationship aspect of communication that people with ASD experience in the working environment could be observed in three contexts: with colleagues from the same department, with colleagues from different departments, and with outsiders, and enrolled students. Indeed, work experience had brought considerable changes to both people with

ASD and their work colleagues.

Lastly, the needs for support related to employment for people with ASD were observed. While the research participants with ASD showed satisfaction with their current situation, their colleagues who participated in the study made several comments related to such requirements.

This study is significant in terms of increasing employment levels of people with ASD. It explained the perspectives of people with ASD and their colleagues regarding, the difficulties they face in terms of social communication. Future studies should develop systematic and empirical support measures for promoting interaction and social communication in employed people with ASD.



