

인간관계의 중요성

1. 인간관계의 의의

사람은 태어나면서부터 관계에 의하여 삶이 시작되고 평생동안 관계 속에서 살아가는 사회적, 관계적 존재이다. 그리하여 태어나는 순간부터 생을 마감하는 죽음에 이르기까지 관계를 맺으며 살아간다. 인간관계는 우리의 삶에 매우 중요한 영역이다. 처음에는 부모와의 관계, 친구와의 관계, 선후배와의 관계, 배우자와의 관계, 직장동료와의 관계, 혹은 직장상사와의 관계 등으로 그 영역이 계속 넓혀져 간다. 사람들은 인간관계를 통하여 성공하기도하고 실패하기도 한다. 인간은 사회적, 관계적 존재이기 때문에 자신의 의지와는 상관없이 관계를 맺으며 살게 된다. 생산적이고 긍정적인 인간관계는 서로의 성장과 발전에 도움이 되기도 하며, 자기존중감을 높여 주고, 격려와 용기를 준다. 고독과 소외 문제를 해결해 주며, 인간관계는 사회생활의 기본이라 할 수 있는 직장에서의 인간관계가 가장 핵심이라고 할 수 있다. 인간을 사회적 동물이라 할 만큼 인간은 관계를 떠나서는 존재 할 수가 없다. 인간은 관계를 통해서 인격이 다듬어지고, 교육을 통해서 실력을 배양하고, 경험을 통해서 능력을 갖추어간다. 가정교육을 통하여 교양과 인격이 형성되며, 관계를 통하여 자신을 검증하게 된다.



박 노 준
(주)NK 상근감사

2. 가족간의 인간관계

‘수신’, ‘제가’라는 말과 같이 사람의 근본은 가정이다. 부부가 화목하면 온 가족이 행복하고 가정의 화평이 이루어진다. 사람이 사회에서 인정을 받으려면 먼저 ‘수신제가’가 되어야 한다.

(1) 자기이해

많은 사람들은 자신에 대해서 잘 모르고 나는 누구인가? 하는 의문도 가지지 않고 그러저럭 살아간다. 자신에 대

한 신뢰와 이해가 부족하면 행동에 일관성이 없고, 원만한 인간관계를 만들어갈 수가 없다. 자신의 경험과 지식에 대해서 개방적이고 수용적이어야 된다. 진실되고, 정직한 자신의 삶을 통하여 자신의 모습을 보게 되면 다른 사람도 잘 관찰 할 수 있어서 원만한 인간관계를 만들어갈 수 있다.

즉 자신의 여러가지 성격, 감정, 태도, 습관, 소질, 능력, 신체적 조건, 장.단점, 열등감 등에 대하여 비교적 정확하게 그리고 많이 이해하게 되면

다른 사람에 대해서도 비교적 많이 알게되어 원만한 인간관계를 만들어 갈 수 있다.

(2) 인간관계의 과제들

인간관계는 인생의 과제다.

인간은 사회속에 존재하고 사회와 분리하여 존재할 수 없다. 인간의 삶은 오로지 관계속에서만 존재하기 때문에 인간관계의 문제는 곧 생존의 문제다.

인간관계는 성공과 실패의 기본과제다. 인간 개개인의 개성과 특성이 다르기 때문에 서로가 이해를 통해서만이 원만한 인간관계를 맺어갈 수 있다.

3. 직장에서의 인간관계

미국의 데이비스(K. Davis)교수는 인간관계를 “조직의 한 구성원이 상호 협동적이고 생산적으로 어울릴 수 있도록 하는 것” “조직의 환경에 적응할 수 있도록 조직 구성원을 통합시키는 작용을 하는 것”이라 했다. 따라서 직장 내의 인간관계를 동료와의 인간관계, 상사와의 인간관계, 후배나 부하와의 인간관계로 분류했다.

가. 직장 내의 개인은 분리된 실체가 아니라 다른 사람과 관계를 맺고 있는 전체속의 개인이다. 하나의 공동체의 일원임을 인식해야 한다.

나. 직장내의 개인은 공동번영을 꾀해야한다.

직장의 유효성은 인간에 의하여 좌우되고 인간의 자아실

현은 직장을 통하여 성취된다. 즉 직장은 사람을 필요로 하고 사람은 직장을 필요로 한다. 그래서 좋은 직장을 원한다면 자기 스스로가 직장 사회에 먼저 유능한 인재가 되어야 한다.

다. 상호이해의 폭을 넓혀야 한다.

오늘날 IT산업과 Mass media의 급격한 발달로 인하여 사람과 사람 사이에 인간관계가 붕괴되고 직장에서의 동료관계나 상하관계가 어려워지게 되었다. 현 상황에서 상호이해가 어려움에 처하게 되고, 개개인의 개성이나 장단점을 있는 그대로 수용함으로써 활기차고 생동감 넘치는 직장내의 인간관계를 형성해 가야 할 것이다. 그러기 위해서는 먼저 상대방에게 다가가야 할 것이다.

라. 서로의 인격을 존중해야 한다.

우리사회는 종적인 사회구조라 할 만큼 상하계층의식이 강하다.

직장에서의 책임이나 직책은 존재해야 하지만 인격적으로는 평등해야 하나 그 구분이 애매모호하다. 인격적인 평등은 상대방의 인격을 존중하고, 상대방의 가치와 능력을 인정하고, 자유스러운 의사표현이 이루어질 수 있도록 배려해야 한다. 그래야만 인간 상호간의 화합이 이루어 질 수 있고, 개인의 자아실현이 이루어지게 되는 것이다. 그리하여 가정 같은 직장, 낙원 같은 직장을 만들어 가야 한다.

마. 상호신뢰가 있어야 한다.

사람은 상호 의존적인 존재다. 직장에서의 상호신뢰는 안정감을 갖게 되고 인간관계의 접촉적인 역할을 하게 된다.

사회심리학자 레이튼(Alexander Leighton)은 “집단의 사기란 공동목적을 추구하기 위한 시종 끈기있게 잡아당기는 인간집단의 행동 용량이라고 정의하면서 (a) 집단의 목적에 대한 신뢰감 (b) 집단의 지도자에 대한 신뢰감 (c) 집단의 타성원에 대한 신뢰감 (d) 집단의 능률에 대한 신뢰감에 의존하는 것”이라고 했다.

바. 상호 협력해야 한다.

본연의 목적달성을 위해서는 개인의 힘으로 되는 것이 아니라 여러 사람의 협력의 행위를 통해서 목표를 달성할 수 있도록 만들어진 것이므로 공동의 합의에 의해서 결정된 목표는 각자의 역할분담을 통하여 차질없이 이루어져야 한다. 직장에서의 협력은 의무이지 개개인의 선택사항이 아니다. 업무적인 협력뿐만 아니라 인간 관계

를 통한 협력이 더욱 중요하다.

4. 인간관계가 직장생활에 미치는 영향

인간이 살아가는데 지향하는 목표가 사람마다 다소 상이할 수 있겠지만 궁극적으로는 목표달성일 것이다. 그 목표의 극치는 각자의 욕망이 충족되거나 성취일 것이다. 사람은 자기의 일을 통해서 성취감을 느낄 것이고 그 일을 하는 곳을 일터 혹은 직장이라 한다. 직장에서 인간관계가 원만하지 못하고 스트레스를 받는다면 불편하거나 불만이 있으면 일에 재미가 없고, 능률이 오르지 않을 뿐 더러 일을 하고 싶은 의욕도 상실하게 되고 직장 생활에 대한 회의를 가지게 된다.

가. 직장 내에서의 인간관계 저해요인

데일 카네기연구소가 발표한 내용에서 보면 “성공한 사람들을 분석해 본 결과 15%는 자신의 능력과 지식에 의해서 성공했지만 85%는 얼마나 좋은 인간관계를 맺었는가에 따라서 성공여부가 결정된다”고 한다. 남을 배려하고 대화하기, 자신의 마음을 열고 상대방에게 다가서는 것이 이론으로 되는 것이 아니라 현장체험을 통해서만 가능하다는 것이다. 리더십 챌린지(Leadership Challenge)에서 5년간 사업에서 성공한 기업을 조사한 결과 인간관계 기술과 인터넷기술 중 인간관계기술이 72%이고, 인터넷기술이 28%밖에 기여하지 못 했다는 결과다. 결국 Internet전문가 들도 가장 중요한 것은 Web기술이 아니라 인간관계가 성공의 성패를 좌우한다는 것이다.

나. 동료직원 간의 갈등

서로 다른 사람이 만나서 한 직장에서, 같은 공간에서 일을 같이 한다는 것이 참으로 힘든 것이다. 사람이 사람과 갈등을 가지게 되는 것은 여러 가지 갈등의 요인이 있을 것이다. 즉 잘못된 의사전달, 서로 다른 가치관, 서로 다른 이해방법, 서로 다른 문화, 불합리한 요구, 도덕적 문제, 서로 다른 성격과 견해차이 등 이루 말할 수 없는 갈등의 요인을 가지고 함께 일을 한다는 것은 결코 쉬운 일이 아닐 것이다. 동료직원 간에 인간관계가 원만하지 못 하면 엄청난 경제적 손실(Loss)이 발생하게 된다. 마음에 들지 않은 사람과 일한다는 것이 정신적으로 얼마나 피곤하고, 스트레스를 받게 되는가는 경험해 보지 못한 사람은 도무지 이해하기가 불가능 할 것이다. 서로 맞지 않으면 마침내 미워하게 되고 그 미움이 계속되면 중요

하게 되며, 꿈에도 나타나는 경우도 있고, 요즈음 같은 사회에서는 엄청난 사고로 이어 질 가능성마저 있게 된다. 인간관계가 깨어지면 일의 능률도 떨어지고 회사의 경제적 손실로 이어지게다.

5. 인간관계 개선으로 경제적 손실 줄이기

인간관계 이해

상대방의 행동을 잘 살핀다.

일에 대해 흥미를 가지고 있는가? 일에 대해 집중력이 있는가? 일에 대한 책임을 잘 수용하고 있는가? 조언과 지도에 불만을 없는가? 그 일이 적성에 맞는가? 동료와 협력은 잘 되고 있으며 대인관계는 원만한가? 고객과 관계가 원만한가? 이와 같은 몇 가지 질문에 과연 바람직한 답을 얻기 위한 열렬한 노력이 절대적으로 필요하다.

첫째, 개인적으로 자주 대화를 하도록 기회를 마련한다.

필요하면 정기적으로 혹은 수시로 필요시에 격의 없는 대화를 할 수 있는 분위기를 만들고 깊은 대화를 유도하거나 상대의 마음을 열도록 노력한다. 상대방의 분위기에 맞게 대화할 환경을 만든다. 개인적인 관심을 나타내며 대화를 이끌어 낸다. 개인적으로 궁금하거나 물어보고 싶은 것이 있는지 확인해 본다.

둘째, 인간관계를 위한 조언 먼저 인간이 되라!

적을 만들지 마라! 사람을 만날 때는 생명의 은인처럼 만나라!

첫 사랑보다 강렬한 인상을 남겨라! 헤어질 때 다시 만

나고 싶은 사람이 되라!

하루에 3번 참고, 3번 웃고, 3번 칭찬하라. 내 일처럼 기뻐하고, 내 일처럼 슬퍼하라. 직장 내에서의 성공은 곧 인간승리로 이어진다.

6. 인간관계는 머리가 아니라 몸으로 느껴야 한다.

인간관계를 정하는 것은 공감하기도 하고, 화를 내기도 하는 정서적인 부분이다. 먼저 사람과의 관계를 머리로 생각하는 태도는 버려야 한다. 그때 그때 실시간으로 상대방에게 어떤 느낌을 받는지, 머리가 아닌 배와 가슴으로 느끼는 습관을 들이는 것이 좋다. 배가 편안하고 기분이 좋으면 상대방에게 plus감정을, 화가 치밀거나 위를 쥐어 짜는 것은 minus감정을 느낀다는 증거다.

인간관계는 대화를 통해서 소통하고 소통하면서 서로를 알아가고 서로를 알게 될 때 친숙해지고 마음을 열게 된다. 관계형성은 상대방의 부족한 점을 채워주고 필요를 보충해 주게 된다. 직장 내에서의 원만한 인간관계가 이루어 질 때 사회의 경제적 손실을 줄일 수 있고 생산성 향상을 꾀 하게 된다.

카네기 '인간관계론'에서 언급한 것처럼 인간관계가 85%이고 본인의 능력은 15%에 불과하다는 것을 기억할 필요가 있다.

인간관계를 통한 개인의 성공은 곧 가정의 행복과 직장 혹은 회사의 성공이고 사회의 승리를 가져오게 된다.

감사

