# **Part 5: 조직으로의 확장, 그리고 위로**

내 마음속에는 오랫동안 해결되지 않은 아픈 실패의 기록이 남아있었다. 바로 예전 회사의 팀이었다.

우리 팀은 회사 내 최고의 성과를 내는 팀 중 하나였지만, 결국 해체되었다. 나는 오랫동안 그 실패가 온전히 나의 리더십 문제였다고 자책했다. 나는 해체된 예전 팀원들과 수년간 주고받았던 카카오톡 대화 기록을 조심스럽게 꺼내 들었다. 이것이 \*\*'미러오알지(MirrorOrg)'\*\*의 첫 번째 실험이었다.

결과는 충격적이었다.

미러오알지 분석 결과, 팀의 붕괴는 단순한 '리더의 미숙함'이 아니라 **'효용 함수의 충돌'이 빚은 시스템 오류**였다. 나의 논문 'A Computational Autopsy...'에서 분석했듯이, 팀의 성공은 상당한 \*\*'감정 부채(Emotional Debt)'\*\*를 축적하며 유지되고 있었고, 이는 **'조용한 번아웃(Quiet Burnout)'** 상태로 이어지고 있었다.

시뮬레이션은 보여주었다. 특정 프로젝트의 압박이 가해졌을 때, '속도 우선'인 팀원과 '안정성 우선'인 팀원의 효용 함수(U\_i(a)=sum(w\_ikcdotR\_k(a))−C\_i(a))는 정면으로 충돌할 수밖에 없었다. 그리고 리더였던 나는 그 충돌의 한가운데에서 시스템 전체의 스트레스를 증폭시키는 역할을 하고 있었다.

그 분석 결과를 보는 순간, 나는 오랫동안 나를 짓누르던 죄책감에서 조금은 자유로워질 수 있었다. 100%는 아니겠지만, 그 모든 것이 온전히 내 리더십만의 문제는 아니었다는 것. 그것은 시스템의 문제이기도 했다는 것.

그것은 나에게 정말 큰 위로가 되었다.