



제260호 - 2026년 3월

리더십의 재정의 일하는 방식을 새롭게 하라





LEADING SELF

나만의 리더십 스토리를 소유하기: 여성 리더를 위한
실전 가이드

1

LEADING TOGETHER

행동하는 동맹: 진정한 여성 조력자는 어떤 모습인가?

2

LEADING BEYOND

다음 세대를 위한 리더십의 재설계

3

WELLNESS CORNER

생각의 양식: 리더의 에너지를 깨우는 식습관

4

VISIONARY VOICE

외롭지 않은 리더십: 진정한 연결이 만드는 힘

5

IN
THIS
ISSUE:

나만의 리더십 스토리를 소유하기: 여성 리더를 위한 실전 가이드

리더십은 흔히 직함이나 성과 지표로 측정되곤 합니다. 하지만 리더가 가질 수 있는 가장 강력하면서도 제대로 활용되지 못하는 도구 중 하나는 바로 '개인적인 서사'입니다.

자신의 리더십 스토리를 소유한다는 것은 단순히 경력을 요약하는 수준을 넘어섭니다. 이는 자신의 리더십을 형성한 경험과 가치, 결정적인 순간들을 이해하고 명확하게 표현하며, 자신 있게 공유하는 것을 의미합니다. 이 스토리는 리더로서의 당신이 누구인지—당신의 고뇌와 강점, 좌절과 성취—를 고스란히 반영합니다. 의미 있는 모든 리더십 스토리는 감정과 사람, 용기, 그리고 가치에 의해 만들어지기 때문입니다.

여성 리더가 자신의 경험을 삶의 교훈과 본인이 제공하는 가치와 연결할 때, 그녀의 영향력은 깊어지고 신뢰는 두터워집니다. 모든 리더십 스토리는 정직한 자기 성찰에서부터 시작됩니다.



감정

많은 여성 리더들, 특히 워킹맘들은 업무 성과와 가정에 대한 헌신이라는 이중의 책임을 짊어지고 있습니다. 감정의 기록은 자연스러운 것이며, 때로는 자기 회의에 빠지거나 일을 그만두고 싶다는 생각, 혹은 자책감에 휩싸일 수도 있습니다.

쌍둥이 아들을 키우는 워킹맘으로서, 저 또한 업무에 대한 책임감과 가족 돌봄 사이의 팽팽한 긴장 속에서 살아왔습니다. 우리 가족이 쌍둥이 임신 소식을 알았을 때 느꼈던 그 벅찬 기쁨을 여전히 기억합니다. 제 인생에서 가장 행복한 순간이었지만, 곧이어 커리어와 엄마라는 역할의 균형을 맞추는 것이 결코 쉽지 않았던 것을 종종 회상해 깨달았습니다.

가족들이 아이들을 돌봐주고 있었음에도 불구하고, 밖에서 엄마를 찾으며 우는 아이들의 소리를 뒤로한 채 긴급한 고객 전화를 받기 위해 방 문을 걸어 잠가야 했던 날들도 있었습니다. 그런 순간마다 저는 스스로에게 질문을 던졌습니다. '나는 좋은 엄마인가?' 유치원 준비물인 색연필을 챙겨주는 것을 깜빡하거나, 방과 후 수업이 끝나고 마지막까지 남아서 기다리는 아이들을 뒤늦게 데리러 갈 때면 죄책감과 자기 회의가 밀려왔습니다.

하지만 그 순간들이 오히려 저의 강점이 되었습니다. 늦게 온 엄마를 향해 달려와 안겨주고, 직접 그린 색연필 그림을 자랑스럽게 건네주는 아이들을 보며 사람은 완벽함으로 측정되는 것이 아님을 깨달았습니다. 이러한 경험을 통해 저는 즉각적으로 반응하는 대신 멈출 줄 알게 되었고, 자책하는 대신 숨을 고르는 법을 배웠습니다. 정서적 시련의 순간들은 제 리더십 여정에서 성장의 한 페이지가 되었습니다.

사람들

어떤 리더도 홀로 성공할 수는 없습니다. 때로는 가족에 대한 책임감이 버겁게 느껴질 때도 있지만, '공동의 성장과 사랑'이라는 관점으로 바라본다면 가족이 가장 강력한 격려와 동기부여, 그리고 목적의식의 원천이 될 수 있음을 깨달았습니다.

사방으로 잡아당겨지는 듯한 압박을 느끼던 시기들이 있었습니다. 하지만 바로 그 순간, 저는 가족들에게 저의 고민과 눈물까지도 솔직하게 털어놓을 수 있었습니다. 제가 왜 이 길을 계속 가야 하는지 일깨워준 것은 바로 가족들이었습니다. 그들의 인내와 보지 않는 희생, 그리고 매일 보여주는 소박한 미소는 제가 버텨낼 수 있는 원동력이 되었습니다.

또한, 아시아 태평양 지역 전역에서 10년 넘게 함께 일해 온 회사 동료들을 만난 것은 제게 큰 축복이었습니다. 직접 얼굴을 맞대는 일이 갖지 않더라도, 우리는 대화와 화상 회의를 통해 연결되어 있었습니다. 그들은 저의 고민을 진심으로 들어줍니다. 어떤 이들은 업무적인 지원뿐만 아니라 영적으로도 서로를 지지해 주는 '기도의 동지'가 되어주기도 했습니다. 이들의 격려는 제 용기를 더욱 단단하게 만들어 주었습니다.

저의 리더십 스토리는 저 혼자만의 노력으로 쓰인 것이 아닙니다. 이처럼 제 결을 지켜준 소중한 사람들에게 의해 함께 만들어진 것입니다.



용기

커리어의 전환점, 어려운 결정, 그리고 생소한 도전에는 모두 용기가 필요합니다. 하버드 대학교의 란제이 굴라티(Ranjay Gulati) 교수는 용기를 '지속적인 두려움에 직면하더라도, 스스로 가치 있다고 여기는 목적을 위해 대담하고 위험한 행동을 기꺼이 취하는 것'이라고 정의합니다.

용기는 여성 리더들이 궁극적으로 자신의 리더십 스토리를 형성하게 될 전환점으로 발을 내딛게 해주는 힘입니다. 앞으로 나아가는 용기는 종종 자신의 커리어와 가족, 그리고 사회를 향한 강렬한 열정과 목적의식에서 비롯됩니다.

리더십 여정 전반에 걸쳐, 저는 온 종계도 원래의 계획이나 기대를 훨씬 뛰어넘는 다양한 상황에 뛰어들 기회를 가질 수 있었습니다. 제가 한국에서 정신 건강과 근로자 지원 프로그램(EAP)에 대한 열정을 처음 쏟기 시작했을 때, 시장은 생소했고 사회적 편견도 강했습니다. 일본으로 사업을 확장할 때 역시 새로운 문화적, 비즈니스적 불확실성이 뒤따랐습니다. 보장된 것은 아무것도 없었고 오직 확신뿐이었습니다. 하지만 개인을 돕고 조직이 회복 탄력성을 쌓도록 지원하겠다는 저의 믿음이 저를 앞으로 나아가게 했습니다.

되돌아보니, 그 불확실했던 순간들이 제 리더십 스토리의 결정적인 장(章)이 되었음을 깨닫습니다. 그 시간들은 저의 회복 탄력성을 강화했고, 판단력을 날카롭게 갈고 닦았으며, 신뢰도를 높여주었습니다. 용기는 시련을 없애 주는 것이 아니라, 시련을 이정표로 바꾸어 놓았습니다. 우리가 두려움보다 목적을 선택할 때마다, 우리 리더십 스토리에는 강력한 한 줄이 새겨집니다.

가치

우리가 사람에 대해 무엇을 가치 있게 여기느냐는 우리가 말하는 것보다 훨씬 더 강하게 우리의 리더십 방식을 투영합니다. 저는 여성 리더 여러분께 한 가지 의미 있는 연습을 제안하고 싶습니다. 바로 자신의 이름 철자 하나하나를 활용해 리더십 가치를 정의해 보는 것입니다. 이를 통해 자신만의 개성 있고 기억에 남는 리더십 정체성을 만들 수 있습니다.

리더십 스토리는 결코 정제되어 있지 않습니다. 삶과 커리어의 매 단계와 함께 진화합니다. 우리 자신의 리더십 스토리를 소유한다는 것은, 의미 있는 영향력을 발휘하기 위해 우리의 경험과 가치, 그리고 비전을 자신 있게 선포하는 것을 의미합니다. 성찰과 스토리 공유를 통해 우리는 목적과 영감을 재발견하게 됩니다. 리더십 스토리를 나누는 것은 개인의 리더십 존재감을 강화할 뿐만 아니라, 다른 이들이 각자의 길을 당당히 걸어갈 수 있도록 격려하고 힘을 실어줍니다.

끝으로, 이 기회를 빌려 저의 리더십 여정과 가치를 경허히 공유하고자 합니다. 동료 여성 리더 여러분 사이에 연결과 격려, 그리고 공동의 성장이 피어나기를 소망합니다.



LINA - 진실함 (LEADING INTEGRITY)으로 이끌고, 육성하며 (NURTURING), 진정성 (AUTHENTICITY)을 실천하는 리더



Lina Lam

Chief Transformation Officer,
Human Dynamic APAC

행동하는 동맹

진정한 여성의 조력자는 어떤 모습인가?



만약 세계 이 시기에 리더들이 한 투자 중 가장 큰 영향을 미친 투자가 무엇인지 물으신다면, 그것은 새로운 기술도 아니고, 더 나은 프레임워크나 방법론도 아닙니다.

이는 분위기를 파악하는 방법, 상대방의 불편함을 함께 느끼는 방법, 그리고 더 나은 질문을 던지는 방법을 배우는 것입니다.

그것이야말로 가장 유용한 형태의 정서 지능입니다. 링크드인 프로필을 돋보이게 하는 '소프트 스킬'이 아닙니다. 극심한 스트레스 상황에서도 모든 대화, 모든 팀 분위기, 그리고 모든 중요한 결정의 질을 변화시키는 강력한 도구입니다.

리더십의 정서 지능에 관한 가장 중요한 데이터 중 하나는 Promundo-US(2019)가 1,201명의 직장인을 대상으로 실시한 전국 단위 설문조사에서 도출된 결과입니다. 이 조사에 따르면, 남성의 77%가 직장 내 성평등을 지원하기 위해 "할 수 있는 모든 것을 다하고 있다"고 믿고 있는 반면, 여성은 41%만이 이에 동의하는 것으로 나타났습니다.

36점 차이라는 수치에 대해서는 이견이 없습니다. 이는 감정적 공감 능력의 차이, 즉 우리 곁에 있는 사람이 겪고 있는 일을 진정으로 듣고 이해하지 못한다는 것을 의미합니다. 많은 남성들은 자신이 배우자를 잘 지지하고 있으며, 가사 책임을 공평하게 나누고 있다고 믿고 있습니다. 그러나 연구 결과는 여성들이 가족 일정 관리의 정신적 부담, 관계 유지의 감정적 노동, 그리고 가사 운영의 행정적 부담 등 보이지 않는 노동을 불균형적으로 많이 떠맡고 있음을 일관되게 보여줍니다.

Babcock et al.(2017)은 American Economic Review에 발표된 연구를 통해 직장에서도 유사한 패턴이 존재한다는 사실을 밝혀냈습니다. 즉, 여성은 남성보다 혼성 그룹에서 승진과 무관한 눈에 띄지 않는 업무에 자원할 가능성이 훨씬 더 높습니다.

이는 누구를 탓하려는 것이 아닙니다. 인식에 관한 것입니다. 그리고 바로 이 인식이야말로 정서 지능을 지속적으로 실천할 때 채워질 수 있는 간극입니다.

정서 지능을 바탕으로 한 연대는 거창한 행동을 요구하지 않습니다. 이는 다음의 네 가지 작지만 지속적인 행동에서 드러납니다.



1

• 공개적으로 공로를 인정하십시오.

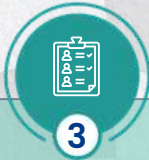
회의실에서 동료의 의견이 언급되지 않을 때, 분명하게 말해보세요. "그건 조이스의 의견이었어요. 그녀의 공로를 인정해야 합니다." 단 4초면 충분합니다. 그 효과는 엄청납니다. 집에서도 마찬가지입니다. 배우자가 불평 없이 불평 없이 무언가를 책임지고 있다면, 그럴 말로 표현하십시오. "지금 얼마나 무거운 짐을 지고 있는지 알겠어요. 고마워요." 둘 다 몇 초밖에 걸리지 않지만, 상황을 완전히 변화시킬 수 있습니다.



2

• 침묵을 새로운 방향으로 전환하십시오.

모든 방을 자신의 목소리로 가득 채우기보다는 "제가 의견을 내기 전에 조이스의 생각을 먼저 듣고 싶습니다."라고 표현해 보십시오. 이렇게 하면 대화의 흐름이 변화합니다. 집에서는 질문을 던진 후 잠시 멈춰 보세요. 잠시 침묵이 흐르게 두는 것입니다. 그 침묵 다음에 나오는 말이 진정으로 중요한 경우가 많습니다.



3

• 업무 배정 방식을 점검해 보십시오.

누가 회의록을 작성하나요? 누가 팀 행사를 기획하나요? 누가 집안일을 하나요? 만약 패턴이 한 방향으로만 흐른다면, 우리는 그 패턴을 인식하고 변화시켜야 합니다. 패턴은 저절로 수정되지 않습니다. 관심을 기울여야만 변화할 수 있습니다.



4

• 위기가 닥치기 전에 목소리를 내십시오.

Catalyst의 MARC(상호 책임, 실질적인 변화) 프로그램 연구에 따르면, 프로그램 시작 전에는 직장에서의 문제가 되는 행동에 개입하는 데 자신감을 느낀 남성이 31%에 불과했지만, 프로그램 수료 후에는 74%가 개입할 가능성이 더 높아졌다고 응답했습니다(Catalyst, n.d.). 이러한 변화는 단순한 가치관의 변화가 아니라, 어떻게 소통해야 하는지를 아는 데서 비롯된 것입니다. 가정에서도 마찬가지입니다. 관계가 틀어지기 전에 "요즘 우리 사이가 좀 멀어진 것 같은데, 얘기 좀 할 수 있을까?"라고 말할 줄 아는 것은 중요한 기술입니다. 용기가 필요하지만, 배울 수 있는 일입니다.

변아웃, 팀 리더십, 혹은 관계 속 미묘한 긴장감 등 어떤 주제를 다루더라도, 그 모든 것의 근본에는 동일한 질문이 자리 잡고 있습니다.

"오늘 당신이 자신과 타인에게 진심 어린 친절을 나눈다면, 그런 어떤 모습일까요?"

모든 것을 한 번에 변화시킬 필요는 없습니다. 이번 주에는 작지만 진정한 마음이 담긴 변화를 하나 실천해 보십시오.

- 직장에서: 팀원이 주저할 때, 해결책을 제시하기 전에 그들이 주저하는 이유를 먼저 물어보십시오.
- 집에서: 다음에 배우자나 사랑하는 사람이 무언가를 이야기하기 시작할 때, 휴대폰을 내려놓고, 대답을 고민하지 말고, 그들이 말을 마칠 때까지 귀 기울여 들어주십시오.

이 두 가지는 걸보기에는 사소한 것처럼 느껴질 수 있지만, 이 두 가지를 모두 실천하게 되면 주변의 모든 것들이 놀라운 변화를 경험하게 됩니다.



Steven Khu
Corporate Marketing Manager,
Human Dynamic APAC

참고자료:
• Promundo-US (2018). So, You Want to be a Male Ally for Gender Equality? (And You Should): Results from a National Survey, and a Few Things You Should Know. Washington, DC: Promundo.
• Babcock, L., Reccalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. American Economic Review, 107(3), 714-747. https://sites.pitt.edu/~vester/osw_racmotability.pdf
• Catalyst. (n.d.). MARC (Mutual Accountability, Real Change). <https://www.catalyst.org/solutions/marc>



다음 세대를 위한 리더십의 재설계

다음 세대의 리더십은 단순히 '유리 천장'을 깨는 것을 넘어, 그 천장이 어떻게 형성되었는지를 깊이 성찰해야 합니다. 한 사람의 리더에게 모든 권한을 집중시키는 전통적인 계층적 리더십 모델은 이제 협력적 리더십, 집단 지성, 그리고 인간 중심의 전략적 비전 수립으로 변화하고 있습니다. 이는 리더들이 의미를 부여하고, 학습을 촉진하며, 목적을 달성하는 네트워크형 리더십 팀의 일원이 되는 것을 의미합니다(맥킨지, 2023).

갤럽(2025)에 따르면 직원의 34%가 직장 리더가 자신의 삶에 가장 큰 영향을 미치는 인물이라고 응답했습니다. 이는 리더십의 자질과 행동이 직원들에게 미치는 깊은 영향을 잘 보여줍니다. 따라서 리더십은 결코 가벼운 책임이 아닙니다! 오늘날의 훌륭한 리더십은 경청, 의견 존중, 공감, 그리고 적응력을 요구하는 감성 지능에 뿌리를 두고 있습니다. 겸손한 자세로 이끄는 것이 바로 진정한 리더십의 본질입니다.

기술이 빠르게 발전하는 시대인 오늘날의 리더십은 데이터 기반 인텔리전스와 인간의 통찰력을 연결하여 더 나은 의사 결정과 결과를 이끌어내기 위해 새로운 기술에 적응하고 이를 수용할 수 있는 유연성을 요구합니다.

새로운 리더십 시대에 팀을 성공적으로 이끌기 위해서는 세 가지 중요한 자질이 필요합니다.

▶ 인간 중심의 역량

공감 능력, 자기 인식과 감정 조절 능력을 발휘하며, 문화적 감수성과 포용성을 키워줍니다. 개인이 위함을 감수하고, 아이디어를 제시하며, 혁신할 수 있도록 안전한 환경을 만들어 내는 역량입니다.

▶ 인지적 및 전략적 유연성

급변하는 상황에 신속하게 대응하여 전략을 전환하고, 목표를 명확하고 실행 가능한 우선순위로 설정하며, 유연성을 유지하면서도 체계적인 실행을 통해 전략을 구체화하는 역량입니다.

▶ 기술 융합

기술과 인공지능을 활용하여 인간의 역량을 대체하는 것이 아니라 항상 시키는 방식으로 하이브리드 및 디지털 기반 팀을 이끌어 나갈 수 있는 역량입니다.

흥미로운 점은 이러한 "새로운 리더십 자질"들이 여성 리더들에게는 그리 낯선 것이 아니라는 사실입니다. 연구에 따르면, 여성 리더들은 특히 공감 능력, 포용적인 의사 결정, 협력적 혁신과 같은 자질을 풍부하게 지니고 있는 것으로 나타났습니다(Jing et al., 2022). FMCG, IT, 제약 등 다양한 산업 전반에서 고위직의 성별 다양성이 높은 조직일수록 혁신 성과와 의사결정의 질이 일관되게 높게 나타나고 있습니다. 이제 여성 리더십은 상징성을 넘어 경제 성장과 혁신의 핵심 동력으로 자리매김하고 있습니다.



Sharmini Karim

Managing Director:
Human Dynamic Malaysia,
Singapore, Australia & New Zealand

참고 자료:

- McKinsey & Company. (2023). New leadership for a new era of thriving organizations. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/new-leadership-for-a-new-era-of-thriving-organizations>
- Gallop. (2025). Leadership needs of followers: what followers want from leaders. <https://www.gallup.com/insights/2025/leadership-needs-of-followers.aspx>
- Jing, Z., He, Q., Zhang, Y., & Zhou, Y. (2022). The relationship between female leadership traits and employee innovation performance—The mediating role of knowledge sharing. Sustainability, 14(1), 6739. <https://www.mdpi.com/2077-0595/14/1/6739>



생각의 양식:

리더의 에너지를 깨우는 식습관



버티기 위한 식사에서 안정을 주는 식사

배가 너무 고풍 때까지 기다리면 현명한 판단과 인내심을 담당하는 뇌의 기능이 저하됩니다. 해결책은 무엇일까요? 기다리지 않는 것입니다. 하루 중일 규칙적으로 식사를 하여 중요한 결정을 내릴 때 필요한 정신적 준비 상태를 유지하십시오. 식사를 거르면 짜증이 나거나, 결정을 서두르거나, 인내심이 부족해지는 경우가 많습니다. 그러므로 규칙적이고 꾸준한 영양 섭취를 통해 의사 결정 능력을 유지하는 데 힘쓰십시오.

무분별한 간식 대신 똑똑한 에너지 보충

간식이란 하루 종일 무언가를 먹으라는 의미가 아닙니다. 간식은 오후에 갑자기 에너지가 소진되어 모든 일이 열 배는 더 힘들게 느껴지는 상황을 예방해 줍니다. 핵심은 단백질과 섬유질을 함께 섭취하는 것입니다. 사과 조각에 아몬드 버터를 발라보거나, 그릭 요거트에 베리를 곁들이거나, 채소에 후무스를 찍어 드세요. 이러한 조합은 에너지를 지속적으로 유지시켜 주어, 머뭇 하냐를 먹고 한 시간 만에 에너지가 급격히 떨어지는 설상 과다 섭취로 인한 에너지 저하를 방지해 줍니다.



리더십의 기초 체력, 수분 섭취

두통, 집중력 저하, 또는 이유 없는 짜증을 스트레스의 결과로 여기고 계신가요? 그것이 탈수의 신호일 수도 있습니다. 단지 약간의 탈수만으로도 감증을 느끼기 전에 집중력과 기분에 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 물을 항상 가까이 두고 꾸준히 마시는 습관을 들이십시오. 필요하다면 물을 마시는 것을 일러주는 앱을 활용하는 것도 좋은 방법입니다. 뇌는 73%가 물로 이루어져 있기 때문에 최상의 기능을 발휘하기 위해서는 지속적인 수분 공급이 필요합니다.

하루 한 번, 오롯이 음식에 집중하는 식사

하루에 단 한 끼를 정하고, 어떤 방법도 받지 않고 그 식사에만 집중하십시오. 그게 전부입니다. 이메일을 확인하거나 스마트폰을 스크롤하며 식사하면 몸은 계속 긴장 상태를 유지하게 됩니다. 소화도 제대로 이루어지지 않고, 뇌는 실 땀이 없습니다. 방해 없이 15분만이라도 식사에 몰두하면 신경계가 진정되고 마음이 차분해지며 정신이 맑아지는 것을 경험할 수 있습니다. 짧지만 마음을 집중하여 하는 식사는 감정 조절과 명료한 사고를 돕습니다.



리더십의 에너지는 단순히 의지력만으로 유지되지 않습니다. 특히 리더가 무엇을 어떻게 섭취하는지와 같은 작은 습관들을 통해 형성됩니다. 의식적으로 물에 영양을 공급함으로써 리더는 명확한 사고, 감정 조절 능력, 그리고 의사결정 능력을 유지할 수 있습니다. 이러한 간단한 식습관은 완벽함을 추구하는 것이 아니라, 매일의 꾸준함, 존재감, 그리고 회복력을 바탕으로 리더십을 발휘할 수 있는 역량을 키우는 데 중점을 두고 있습니다.



Ying Yin Lee
Consultant,
Human Dynamic APAC



오늘날의 리더들은 더욱 신속하고 책임감 있게 대응해야 한다는 압박을 느끼고 있습니다. 연이은 회의, 긴급 이메일, 중요한 결정을 사에서 점심은 10분 안에 간단히 해결하거나 여러 가지 일을 동시에 처리하면서 때워야 하는 경우가 많습니다. 이미 넘쳐나는 우선순위 속에서 영양 섭취가 뒷전으로 밀리기 쉬운 것도 이해할 만합니다. 그러나 많은 리더들이 간과하는 중요한 사실이 있습니다. 서둘러 헤쳐 가는 식사는 단순히 몸을 움직이는 연로 그 이상의 의미를 갖는다는 점입니다. 우리가 무엇을 어떻게 먹느냐는 중요한 순간의 집중력, 압박감 속에서의 감정적 안정, 그리고 우리 뇌가 간절히 필요로 하는 회복을 위한 숙면의 질을 결정짓습니다. 식사를 그저 '어쩌다 보니 하게 되는 일'로 치부할 때, 우리는 리더십에 반드시 필요한 정신적 명료함과 회복 탄력성을 자신도 모르게 갇아먹고 있는 것입니다.

외롭지 않은 리더십

진정한 연결이 만드는 힘

고독 VS. 고립

“직장에서 마음껏 이야기해 본 순간은 언제였나요?
당신이 방에 들어설 때 대화의 흐름이 미묘하게 변하는 것을 느끼시나요?
다른 사람들은 예전처럼 당신에게 진솔하게 대화하나요?”

인사 관리자들은 종종 팀, 이해관계자, 그리고 끊임없는 소통의 흐름 속에 자리잡고 있습니다. 그러나 많은 관리자들이 조직 내 사회적 구조에서 약간 소외된 듯한 미묘한 단절감을 느끼고 있습니다.

리더십의 외로움은 종종 일시적이며 상황에 따라 변화합니다. 조직 개편, 승진, 해고 또는 전략적 전환과 같은 시기에 특히 두드러지게 나타납니다. 이는 리더가 스스로 불확실성을 감내하면서도 다른 이들을 안정시켜야 하는 중요한 순간에 발생합니다.

리더는 왜 고립감을 느낄 수 있는가?

권한의 변화

- 위계질서는 관계를 변화시킵니다. 관리자가 되는 순간, 더 이상 단순히 "팀원 중 한 명"이 아닙니다. 권위는 보이지 않는 장벽을 만들어 피드백이 걸려지고 대화가 조심스러워지게 만듭니다. 자신도 모르는 사이에 확충된 권한의 공간에 갇힌 리더십을 발휘하게 될 수 있습니다.

강인해야 한다는 의식

- 리더들은 종종 자신감 넘치고 흔들림 없는 모습을 보여줘야 한다는 압박을 느낍니다. 의식을 인정하는 것은 두려움을 동반할 수 있습니다. 시간이 지나면서 이러한 자기 절제는 진정한 관계 형성을 방해하게 되는데, 이는 관계가 사라지는 것이 아니라 취약성을 드러내는 것이 금기시되기 때문입니다.

침묵을 활용한 전략

- 경력의 초반에는 아이디어를 검증해 줄 수 있는 관리자나 동료들이 있었을 것입니다. 그러나 책임이 커질수록 의견을 나눌 수 있는 상대는 점점 줄어듭니다. 이제는 복잡한 상황을 혼자서 해결하며 명확한 방향을 제시하고 설명해야 하는 경우가 많습니다.

모든 고독이 해로운 것은 아닙니다. 건강한 고독은 의도적이며 회복력을 지니고, 사고력을 날카롭게 하고 회복탄력성을 더욱 강화합니다. 반면, 해로운 고립은 선택의 결과가 아니며 에너지가 소모하게 만듭니다. 이는 감정적으로 무겁게 느껴지는 상황에서 대응이 어려울 때, 사소한 결정조차도 크게 느껴질 때, 또는 성찰을 하기 보다는 단순히 대처하기 위해 스스로를 고립시킬 때 발생합니다. 그 차이는 연결의 가능성에 달려 있습니다.



의미 있는 관계를 형성하기

리더가 공개적으로 관계를 형성하고, 피드백을 요청하며, 불확실성을 수용할 때, 그들은 심리적 안전을 구축합니다. 이는 리더 자신의 회복력을 증진시키고 개방적인 문화를 조성하는 귀감이 됩니다.

의도적으로 시작해보십시오:

신뢰할 수 있는 내부 네트워크를 형성하세요.

전문적인 신뢰를 쌓아가십시오. 공로를 나누고, 솔직한 비판을 격려하며, 의사 결정이 독단적으로 이루어지지 않는 리더십의 장을 만들어 가십시오.

외부의 시각을 찾아보세요.

코치, 멘토, 동료 자문 그룹 및 리더십 모임은 지혜를 나누고, 신뢰가 보장되며, 금융의 제약에서 벗어나 명확한 사고와 솔직한 대화를 이끌어낼 수 있는 공간을 제공합니다.

균형 잡힌 공간을 이루어내세요.

지속 가능한 리더십은 팀에 대한 깊은 이해, 조직에 대한 진정한 공감, 그리고 자신에 대한 성찰을 요구합니다. 리더는 에너지가 소진될 때 가장 외로움을 느끼기 쉽습니다.

리더십은 외로운 여정이 아닙니다. 그러나 의미 있는 관계를 구축하기 위해서는 의도적인 노력이 필수적입니다. 이는 리더가 지원 시스템을 구축하는 것이 지속 가능한 성과와 오랫동안 남을 영향력의 기초임을 깨달을 때 비로소 시작됩니다.



Sheau Huey Ho
Consultant, Solution
Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC