

대학교 마지막 4 학년 2 학기에 올라오면서, 리더라고 하면 “앞에서 끌고 가는 사람”이라는 이미지가 먼저 떠올랐다. 그런데 수업에서 리더십 이론들을 배우면서, 꼭 목소리가 크고 카리스마 있는 사람만 리더는 아니라는 걸 다시 생각하게 되었다. 특히 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 상황적 리더십, 서번트 리더십 같은 이론들을 접하면서 “그중에 나는 어떤 스타일에 더 가까울까?”를 자연스럽게 비교해 보게 됐다.

여러 이론 중에서 내가 가장 공감이 갔고, 동시에 나랑 제일 비슷하다고 느낀 건 서번트 리더십이다. 서번트 리더십은 말 그대로 “섬기는 리더십”인데, 전통적인 리더가 위에서 지시하고 통제하는 스타일이라면, 서번트 리더는 먼저 팀원들을 도와주고 성장시키는 데 초점을 둔다. 로버트 그린리프가 정리한 개념에 따르면, 서번트 리더는 권력을 쥐고 휘두르기보다, 권한을 나누고 팀원들이 더 잘할 수 있는 환경을 만들어 주는 걸 중요하게 본다. “내가 잘 되는 것”보다 “같이 잘 되는 것”을 먼저 생각하는 스타일이라고 이해했다. 수업에서 이 설명을 들었을 때, 내가 팀플에서 보통 맡게 되는 역할과 많이 겹친다는 느낌이 들었다. 또 한편으로는 상황적 리더십 이론도 내 스타일을 설명해 주는 데 도움이 된다고 느꼈다. 상황적 리더십은 하나의 리더십 스타일이 항상 정답이 아니라, 팀원들의 역량과 동기 수준, 상황에 따라 리더의 행동을 바꿔야 한다는 이론이다. 팀원들이 아직 익숙하지 않은 기술을 다룰 때는 좀 더 구체적으로 방향을 제시하고, 이미 능숙한 사람들끼리일 때는 자율성을 많이 주는 식이다. 나는 기본적으로는 서번트 리더십에 가깝지만, 실제로 팀플을 하다 보면 이런 상황적 리더십 요소도 같이 나타나는 것 같다.

실제로 전공 팀프로젝트를 할 때를 떠올려 보면, 나는 보통 “앞에서 발표하고 몰아붙이는 리더”라기보다, “중간에서 정리하고 도와주는 리더”에 가까웠다. 예를 들어 캡스톤디자인을 할 때, 내가 팀장을 많이 맡고 자연스럽게 일정 관리랑 깃허브 레포지토리 정리, 노션에 회의 내용 정리 같은 일을 도맡아 했다. 새로운 라이브러리나 프레임워크를 쓰기로 하면, 먼저 예제 코드나 공식 문서를 읽어 보고, 이해한 내용을 팀원들이 보기 쉽게 정리해서 공유하는 편이었다. 누군가 구현에서 막히면 “그건 네가 맡았으니까 알아서 해”라기보다, 같이 화면 공유를 켜고 천천히 디버깅을 도와주는 쪽에 더 가깝다. 이런 방식이 바로 팀원들이 성장하고 일하기 편하도록 뒤에서 받쳐 주는 서번트 리더십에 가까운 행동이라고 느꼈다. 정식으로 반장이나 과대표를 해 본 적은 없지만, 스터디나 조별 과제를 할 때도 비슷한 패턴이 반복됐다. 누가 “이번에 정리 맡기 싫다”라고 눈치 보는 분위기면, 내가 먼저 “그럼 내가 정리할게, 대신 너는 자료 더 찾아줘”라고 역할을 바꾸자고 제안하는 편이었다. 회의를 할 때도 내 의견을 먼저 강하게 밀기보다는, 다른 사람들 얘기를 한 번씩 다 듣고 나서 “그러면 ○○가 말한 방법이랑 △△가 말한 방법을 이렇게 섞어보면 어떨까?” 하는 식으로 조율하는 경우가 많았다. 이런 모습들을 돌아보면, 나는 팀원들이 부담을 덜 느끼고 각자 잘할 수 있는 걸 할 수 있게 분위기를 만드는 데 더 신경 쓰는, 서번트형 리더에 가깝다고 볼 수 있을 것 같다.

물론 이런 리더십 스타일의 한계도 분명히 느낀 적이 있다. 팀 안에서 의견이 심하게 갈리거나, 누군가 일을 계속 미루는 상황이 생기면, 서번트 리더십만으로는 해결이 잘 안 될 때가 있다. 갈등이 생겼을 때 강하게 기준을 세우고 밀어붙여야 할 순간에도, “괜히 상처 주는 건 아닐까”를 먼저 걱정하다 보니 말을 돌려서 하게 되고, 그러다 보면 문제 해결이 늦어지기도 했다. 또 모두의 의견을 존중하려고 하다 보니, 결정이 필요한 순간에 결정을 미루게 되는 경우도 있었다. 이럴 때는 서번트 리더십만 고집하기보다, 상황적 리더십 이론에서 말하듯이, 때로는 과감하게 방향을 “지시형”이나 “코칭형”에 가깝게 가져갈 필요도 있다는 걸 느꼈다. 그래도 전체적으로 보면, 나와 잘 맞는 리더십은 변혁적 리더십처럼 카리스마 있게 비전을 제시하고 끌고 가는 스타일보다는, 서번트 리더십을 기반으로 한 “조용한 리더십”에 가깝다고 생각한다. 팀원 한 명 한 명의 상황을 살피고, 필요한 지원을 해 주고, 전체적인 흐름이 끊기지 않게 뒤에서 받쳐 주는 역할을 할 때 가장 편안함을 느낀다. 앞으로 개발자로 사회에 나가더라도, 누군가를 이끄는 자리에 서게 된다면 “내가 나서서 빛나야겠다”보다는 “같이 일하는 사람들이 더 성장할 수 있게 도와주는 리더가 되자”라는 방향으로 리더십을 발전시키고 싶다. 동시에, 필요할 때는 좀

더 단호하게 기준을 세우고, 어려운 결정도 피하지 않는 모습을 연습해서, 서번트 리더십과 상황적 리더십을 적절히 섞어 쓸 수 있는 리더로 성장하는 것이 앞으로의 목표다.