

ಮುಕ್ತ ಮನಸ್ಸಿನಿಂದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಸ್ವೀಕರಿಸುವುದೇ ನಾಯಕತ್ವದ ಗುಣ; ನಿರ್ಮಾಣ ಆಗಬೇಕು ಪೂರಕ ವಾತಾವರಣ

Edited by [ಗಣೇಶ್ ಪ್ರಸಾದ್ ಕುಂಬ್ಳೆ](#) | Vijaya Karnataka Web | 11 Apr 2024

□

ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ವಿಶ್ವಾಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸುವವನೇ ಉತ್ತಮ ನಾಯಕನಾಗಬಲ್ಲ ಎಂಬ ಮಾತಿದೆ. ಅದರಂತೆ ನಾಯಕನಾದವನು ಜೊತೆಗಿರುವವರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ಗುಣವಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿರಬೇಕು ಎಂಬುದೆಲ್ಲ ಆದರ್ಶದ ಮಾತುಗಳು. ಆದರ್ಶವೇ ಬೇರೆ ವಾಸ್ತವವೇ ಬೇರೆ. ನಾಯಕತ್ವದ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವವು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಇಂತಹ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ಬೆಲೆ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾಕೇ ಆದರೂ ತಮ್ಮ ಕುರಿತಾಗಿ ಬೇರೆಯವರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಹಿಂಜರಿಯುತ್ತಾರೆ. ನಾಯಕತ್ವ ವಹಿಸಿರುವವರು ಇಂತಹ ದೌರ್ಬಲ್ಯಗಳನ್ನು ಮೆಟ್ಟಿ ನಿಲ್ಲುವುದು ಮುಖ್ಯ ಎನ್ನುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಚಿಂತಕ ಸುಧೀಶ್ ವೆಂಕಟೇಶ್.

‘ಸುಲಭಾಃಪುರುಷಾ ರಾಜನ್ಯತತಂ ಪ್ರಿಯವಾದಿನಃ. ಅಪ್ರಿಯಸ್ಯ ಚ ಪಥ್ಯಸ್ಯ ವಕ್ತಾಶ್ಶ್ರೋತಾಚ್ ದುರ್ಲಭಃ’ (ವಾಲ್ಮೀಕಿ ರಾಮಾಯಣ, ಅರಣ್ಯಕಾಂಡ), ಪ್ರಸ್ತುತ ಶ್ಲೋಕದಲ್ಲಿ ‘ರಾಜನ ಅಥವಾ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರ ಸುತ್ತ ಸತ್ಯವನ್ನು ಹೇಳಬಲ್ಲ’ ಜನರು ಸುತ್ತವರೆದಿರುವುದು ಏಕೆ ಮುಖ್ಯ ಎಂಬುದನ್ನು ಮಾರೀಚ ರಾವಣನಿಗೆ ಬೋಧಿಸುತ್ತಾನೆ. ಬುದ್ಧನ ಧರ್ಮಪದವೂ ಇದೇ ಮಾತುಗಳನ್ನು ಪುನರುಚ್ಚರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಬುದ್ಧಿ ಮಾತುಗಳು ತಲೆತಲಾಂತರದಿಂದ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಇವು ಹಳೆಯ ಕಾಲದವು ಎಂದು, ನಾಯಕತ್ವದ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವವರು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಈ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೆಲೆ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ.

ಯಾರೇ ಆದರೂ ತಮ್ಮ ಕುರಿತಾಗಿ ಬೇರೆಯವರು ಮಾಡುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು

ಹಿಂಜರಿಯುವುದು ಸಹಜ. 'ನಿಮ್ಮಲ್ಲಿ ತಪ್ಪಿದೆ' ಅಥವಾ 'ನಿಮ್ಮನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು' ಎಂಬುದಾಗಿ ಬರುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯು ಒಬ್ಬರ ಸ್ವಾಭಿಮಾನ ಮತ್ತು ಅಹಂಕಾರವನ್ನು ಕೆರಳಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಕೆಲವೊಂದು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ವಿಪರೀತಕ್ಕೂ ಹೋಗಬಹುದು. ಅನೇಕರು ತಮ್ಮ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಪಡೆದಾಗ ಅದರಿಂದ ಪಲಾಯನ ಮಾಡುವುದು, ಜಗಳವಾಡುವುದು ಅಥವಾ ತಟಸ್ಥ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ತಾಳುವುದು ಮುಂತಾದ ರಕ್ಷಣಾ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವುದನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾಣಬಹುದು.

ಆಗ ಅವರ ತಂಡದಲ್ಲಿರುವ ಇತರ ಸದಸ್ಯರು ಈ ತೆರನಾದ ಸಂಕೇತಗಳನ್ನು ಗ್ರಹಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ತಾವು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಇಷ್ಟವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಹತ್ತಿಕ್ಕುವುದರಿಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬನ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಬಲ್ಲ ರಚನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಾ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವವರು ವಿಫಲರಾದಂತಾಗುತ್ತದೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ನಾಯಕತ್ವದ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೆ ಏರಿದ ನಂತರ ಈ ರೀತಿಯ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳಿಗೆ ಅವರ ಸ್ಪಂದನೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ.

ದೌರ್ಬಲ್ಯದ ಕುರಿತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗೆ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯ

ನಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಬರುವ ಧನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗೆ ಅತಿ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ದೌರ್ಬಲ್ಯಗಳ ಕುರಿತಾದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುವುದು ಮಾನವನ ಸಹಜ ಸ್ವಭಾವವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ನಾಯಕರು ತಮ್ಮ ಬಗ್ಗೆ ತಮಗೆ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಖಚಿತವಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಹೇಗೆ ನಿಭಾಯಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಮುಖ್ಯ. ಅಮೆರಿಕದ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಲೇಖಕ ಮತ್ತು ಬುಸಿನೆಸ್ ಸಲಹೆಗಾರ ಕೆನ್ಯಾಂಚಾರ್ಡ್, 'ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವವರಿಗೆ ಸುಗ್ರಾಸ ಭೋಜನದಂತೆ' ಎಂದು ವರ್ಣಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಬಹುಶಃ ಅದಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಸಾಧಾರಣ ನಾಯಕರಿಗೆ ಇದು ನುಂಗಲಾಗದ ತುತ್ತಾಗುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲರೂ ಏಕೆ ಅ ಸಾಧಾರಣ ನಾಯಕರಾಗಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಇದು ನಮಗೆ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಸುತ್ತದೆ. ನನ್ನ ಈ ಮೊದಲಿನ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಲೀಡರ್ ಸ್ಥಾನ ವಹಿಸಿದ್ದ ನನ್ನ ಸಹದ್ಯೋಗಿಯೊಬ್ಬರಿಗೆ 'ವಿಕ್ಟಿಮ್ ಕಾಂಪ್ಲೆಕ್ಸ್' (ಬೇರೆಯವರು ತಮ್ಮ ಮೇಲೆ ಬೇಕು ಬೇಕು ಎಂದು ತಪ್ಪುಹೊರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುವುದು) ಇತ್ತು, ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ, ಅವರು ತನ್ನ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಅಸಾಧಾರಣ ಟೆಕ್ನಿಯಾಗಿದ್ದರೂ, ನಾಯಕತ್ವದ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ ಆ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲರಾದರು.

ಪೂರಕ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ಮಾಣ ಹೇಗೆ?

1. 360-ಡಿಗ್ರಿ ಎಂದರೆ ಎಲ್ಲಾ ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲೂ ವಿಮರ್ಶಿಸಲ್ಪಟ್ಟು ನೀಡಲಾದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ. ಇದು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವವರಲ್ಲಿ ಮುಕ್ತ ಮನೋಭಾವ ಮೂಡಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಹಿಂದಿರುವ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಉದ್ದೇಶದ ಮೂಲಕ ಭಯಭೀತ ವಾತಾವರಣ ಮುಕ್ತವಾಗಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವವರು

- ತಮ್ಮ ಅತ್ಯಂತ ದುರ್ಬಲ / ಸುರಕ್ಷಿತ ಕ್ಷಣದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ನಾಯಕರಾದವರು ತಾವು ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದೇವೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡುವವರು ತಮಗಿಂತ ದುರ್ಬಲ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅರಿತಿರಬೇಕು. ಜನರು 'ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿರುವವರ ಎದುರು ಸತ್ಯವನ್ನು ಮಾತನಾಡಬೇಕು' ಎಂದು ನಾಯಕರು ಬಯಸಿದರೆ, ಅವರು ಸಹ ಅಂತಹ ದುರ್ಬಲತೆಗೆ ತಮ್ಮನ್ನು ತಾವು ತೆರೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಜನರು ಮಾಡುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಗಮನವಿಟ್ಟು ಕೇಳಿ ಅದನ್ನು ಗೌರವದಿಂದ ಸ್ವೀಕರಿಸಬೇಕು.
2. ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಎದುರಿಸಬೇಕೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಮೊದಲು, ಬುದ್ಧಿವಂತ ಜನರು ಅವರು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಮೂರು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿಂಗಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವು - ಸತ್ಯ, ಸಂಬಂಧ ಮತ್ತು ಗುರುತು. ಆದ್ದರಿಂದ, ಅವರು ನಿರಾಸಕ್ತಿಯಿಂದ ಈ ಮೂರು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರ ಕಂಡು ಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ: ಇದು ಸತ್ಯವೆಂದು ಅನಿಸುತ್ತದೆಯೇ? ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನಿಸ್ವಾರ್ಥವಾದುದ್ದೇ? ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡುವವರಿಗೆ ಸತ್ಯ ಏನು ಮತ್ತು ನನಗೆ ಯಾವುದು ಒಳ್ಳೆಯದು ಎಂಬುದು ತಿಳಿದಿದೆಯೇ? ಈ ಮೂರು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರ ಹೌದು ಎಂದು ಕಂಡು ಬಂದರೆ, ಅವರು ತಮಗೆ ಬರುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ತುಂಬು ಹೃದಯದಿಂದ ಗೌರವಿಸುತ್ತಾರೆ.
 3. ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಂಬತ್ತು ಪ್ರತಿಶತಃ, ನಾಯಕರು ಈಗಾಗಲೇ ತಿಳಿದಿರುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಕಡಿಮೆ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬಹುದು. ಆದರೆ ಇದು ಕೇವಲ ಹತ್ತು ಪ್ರತಿಶತಃ ನಿಜವಾಗಿದ್ದರೂ ಅದು ಅಮೂಲ್ಯವಾದದ್ದು. ಟೆಸ್ಟೋದಲಿ, ನಾಯಕರಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ತರಬೇತಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. 'ಹೇಗೆ', 'ಧನ್ಯವಾದಗಳು', ನನಗೆ ಇನ್ನಷ್ಟು ಹೇಳಿ', 'ನಾನು ಕೆಲಸವನ್ನು ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿ ಮಾಡಲು ನೀವು ಬಯಸುವ ಒಂದು ವಿಷಯ ಯಾವುದು', ಇತ್ಯಾದಿ ಪದಗುಚ್ಛಗಳನ್ನು ಬಳಸಲು ಅವರನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವಾಗ ನಾಯಕನ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯು 'ಆದರೆ', ಎಂಬ ಶಬ್ದದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತದೆಯೋ ಆಗ ನಾಯಕನು ತನ್ನನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಆ ವಿಷಯವನ್ನು ಬೇರೆಡೆಗೆ ತಿರುಗಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿದ್ದಾನೆ ಎಂದು ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ. ಒಂದು ತಂಡ ಅಥವಾ ಸದಸ್ಯರು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ತಾವು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು ಆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅವರ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ತರುವವರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ತಂಡ-ಕಟ್ಟುವಲ್ಲಿ ಬಹಳ ದೂರ ಸಾಗುತ್ತಾರೆ.

ಎರಡನೇ ವಿಶ್ವ ಯುದ್ಧದ ಅವಧಿ ಬ್ರಿಟನ್ ಗೆ ಕಠಿಣ ಪರೀಕ್ಷೆಯ ಸಮಯವಾಗಿತ್ತು. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕ್ಲೆಮೆಂಟ್ಸ್‌ನ್ ಚರ್ಚಿಲ್ ತನ್ನ ಪತಿಗೆ ಒಂದು ಸುದೀರ್ಘ ಪತ್ರವನ್ನು ಬರೆಯುತ್ತಾರೆ (ಸಾರಾಂಶ): 'ನಿಮ್ಮ ಒರಟುತನ, ಚುಚ್ಚುಮಾತುಗಳು ಮತ್ತು ಅತಿಯಾದ ದರ್ಪದಿಂದಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ನಿಮ್ಮನ್ನು ಇಷ್ಟಪಡದಿರುವ ಅಪಾಯಗಳಿವೆ ಎಂಬುದು ನನಗೆ ತಿಳಿದು ಬಂದಿದೆ. ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಮತ್ತು ನಿಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಇರುವವರು ನಿಮ್ಮನ್ನು ಪ್ರೀತಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಗೌರವಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ನನಗೆ ಸಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಇದಲ್ಲದೆ, ನಿಮ್ಮ ಮುಂಗೋಪ ಮತ್ತು ಒರಟುತನದಿಂದ ನೀವು ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ದಯವಿಟ್ಟು ನಿಮ್ಮ ಪ್ರೀತಿಯ, ನಿಮಗಾಗಿ ಸಮರ್ಪಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಮತ್ತು ನಿಮ್ಮನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸುತ್ತಿರುವ ನನ್ನನ್ನು ಕ್ಷಮಿಸಿ, ಇತರ ನಿಮ್ಮ ಕ್ಲೆಮಿಟ್ಸ್‌ನ್ ಕ್ಲೆಮೆಂಟ್ಸ್‌ನ್ ಸಾಕಷ್ಟು ಹೆದರಿಕೆಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಭಯವನ್ನೂ ಪಟ್ಟಿರಬೇಕು. ಆದರೂ, ಆಕೆ ಧೈರ್ಯಗಡಲಿಲ್ಲ ಮುಂದುವರಿದಳು ಮತ್ತು ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವಳ

ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಿಂದಾಗಿ ವಿನ್‌ಸ್ಟನ್‌ಚರ್ಚಿಲ್, ಒಳಿತಾಯಿತು ಹಾಗೂ ಸುತ್ತಲಿನ ಪ್ರಪಂಚ ಉತ್ತಮವಾಗಿತ್ತು.

ಕೆಲವು ಅಸಾಧಾರಣ ಜನರು ಕ್ಲೆಮೆಂಟೈನ್ ನ ಹಾಗೆ ತಮಗೆಂದೇ ವಿಮರ್ಶಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಎಲ್.ಕೆ. ಅಡ್ವಾಣಿಯವರನ್ನು ತಿಳಿದಿರುವ ಪತ್ರಕರ್ತರು ಅವರು ಬೇರೆಯವರು ಹೇಳುವುದನ್ನು ಕಿವಿಗೊಟ್ಟು ಕೇಳುತ್ತಾರೆ. ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಗ್ರಾಹಿ, ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗೆ ಮರು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಯಾವಾಗಲೂ ಎಲ್ಲದರಲ್ಲೂ ತನ್ನನ್ನು ತಾನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಅವರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಿದ್ಧರಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಅಡ್ವಾಣಿಯವರಂತೆ 'ವಿಮರ್ಶಕನು ಶತ್ರುವಲ್ಲ' ಎಂದು ನಂಬಿರುವ ನಾಯಕರಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಟೀಕೆಗೆ ಅವರು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯು ಗಮನಾರ್ಹ ವಾಗಿದೆ.

ನಾಯಕರಿಗೆ ಅವರ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಅಪ್ರಿಯವಾದರೂ ಸತ್ಯವನ್ನು ಮಾತನಾಡುವ ಜನರು ಬೇಕು. ರಚನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯು ಅವರ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಹಿಡಿದ ಕೈಗನ್ನಡಿಯಂತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಎಂದಿಗೂ ಏಕಮುಖ ರಸ್ತೆಯಲ್ಲ- ನಾಯಕರನ್ನು ಕೇವಲ ಹೊಗಳಿಕೆಯನ್ನು ಮೆಚ್ಚುವವರು ಮತ್ತು ಟೀಕೆಗಳನ್ನು ನಿಗ್ರಹಿಸುವವರು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

(ಸುಧೀಶ್ ವೆಂಕಟೇಶ್ ಅವರು ಅಜೀಂ ಪ್ರೇಮ್‌ಜಿ ಫೌಂಡೇಷನ್‌ನಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ಸಂವಹನ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಲೇಖಕರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳಾಗಿವೆ. ಇದು ಅವರು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಯ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಹೊಂದಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿಲ್ಲ.)