

BA CBCS POLITICAL SCIENCE (HONS- 3RD SEM)
CC-6: Perspectives on Public Administration
TOPIC II- Neo-classical theories

1. Human relations theory (Elton Mayo)

2. Rational decision-making (Herbert Simon)

BY –PROF. SHYAMASHREE ROY

1. এলটন মায়ো এবং তাঁর মূল তত্ত্বগুলি

মানব সম্পর্ক অনুসারে পরিচালন হ'ল কর্মক্ষেত্রে কর্মচারীদের আচরণ সম্পর্কে অধ্যয়ন। এবং মানব সম্পর্কের এই পদ্ধতিরও অবিরাম পরীক্ষাগুলির শেকড় রয়েছে যা হ্যাভার্ড স্কুল অফ বিজনেসে খ্যাতিমান অধ্যাপক এলটন মায়ো এবং তার দল কর্তৃক ওয়েস্টার্ন ইলেকট্রিক কোম্পানির হাথর্ন প্লান্টে পরিচালিত হয়েছিল।

অধ্যাপক জর্জ এলটন মায়ো (1880 - 1949) এবং তাঁর দল একটি পরীক্ষা চালিয়েছিল যা পরিচালনায় ব্যাপক প্রভাব ফেলেছিল। সংক্ষেপে, এলটনের কাজ পরিচালনার চিন্তাধারাকে রূপান্তরিত করেছিল এবং আধুনিক ব্যবস্থাপনার আধুনিক ব্যবস্থার পথও প্রশস্ত করেছে যা আজ অনেক সংস্থা উপভোগ করছে।

তার পরীক্ষার ফলস্বরূপ, মায়ো আবিষ্কার করতে পেরেছিল যে শ্রমিকদের মধ্যে কাজের তৃপ্তি তাদের দেওয়া স্বল্প-মেয়াদী প্রণোদনের মাধ্যমে অর্জন করা কঠিন, তবে সম্ভবত আলোচনায় অংশ নেওয়ার মাধ্যমে। যাইহোক, মায়োর পরিচালনার পদ্ধতি মৌলিকভাবে টেলরের বৈজ্ঞানিক পরিচালন তত্ত্বের বিকল্প নয়। কিন্তু এই দাবিটি সমর্থন করার জন্য তিনি প্রমাণের এক টুকরো উপস্থাপন করেছেন যে তার কাজকে আরও মূল্য দিয়েছে এবং এফ ডব্লিউ টেলরের মতো পরিচালন পণ্ডিতদের এড়িয়ে যাওয়া কঠিন করে তুলেছে।

মায়োর গবেষণাগুলি উৎপাদনশীলতা এবং সামাজিক কারণগুলির মধ্যে সম্পর্ককে আঁকানোর আগে বিষয়গুলি কিছুটা আলাদা ছিল। এবং তার অধ্যয়নের আগে, কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের উৎপাদনশীলতা পুরোপুরি প্রদেয় মজুরি এবং কাজের শর্তের উপর নির্ভর করে বলে মনে করা হত। কিন্তু তার কাজটি দেখিয়েছে যে কাজের সন্তুষ্টি উৎপাদনশীলতার উপর আরও বেশি প্রভাব ফেলেছিল।

জর্জ এলটন মায়োর মূল তত্ত্ব:

মায়ো তার পরীক্ষা-নিরীক্ষা নিয়ে ম্যানেজমেন্টে পদ পদচিহ্ন রেখেছিলেন; শিকাগোতে অবস্থিত ওয়েস্ট ইলেকট্রিকের হাথর্ন প্লান্টে পরিচালিত একটি সমীক্ষা, যার 29,000 কর্মী রয়েছে। সংস্থাটি তাদের গবেষণা চালিয়ে যাওয়ার জন্য জাতীয় গবেষণা কাউন্সিলের দরজা উন্মুক্ত করেছিল যা কর্মীদের দক্ষতা এবং কর্মক্ষেত্রের আলোকসজ্জার মধ্যে সম্পর্কের উপর আলোকপাত করে। গবেষণাটি ১৯২৪ সালে করা হয়েছিল।

হাথর্ন এক্সপেরিমেন্ট - এটি কীভাবে ঘটল-

এই পরীক্ষার ধারণাটি ছিল শ্রমিকদের উত্পাদনশীলতায় বিভিন্ন প্রেরণার প্রভাব কী তা খুঁজে বের করা। সুতরাং এই উদ্দেশ্যে উদ্ভিদের পুরো কর্মীদের দুটি গ্রুপে ভাগ করা হয়েছিল। দলগুলির একটি নিয়ন্ত্রণ হিসাবে বিবেচিত হত এবং অন্যটি ছিল মূল দল। এবং প্রধান গোষ্ঠীতে, আলোকসজ্জার শর্ত বাড়ানো হয়েছিল তাই কর্মীদের উত্পাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে কিনা তা জেনে রাখুন এবং তা হয়েছে।

তবে, তখন অদ্ভুত কিছু ঘটেছিল। কন্ট্রোল গ্রুপে আলো কম হয়ে গেলে, দলটি নির্ণয় করেছিল যে উত্পাদনশীলতাও কিছুটা উন্নতি হয়েছে আমি অন্য কথায়, কর্মীদের সন্তুষ্টি উন্নতি।

তবে আলো ব্যবহার করে করা পরীক্ষার পাশাপাশি আরও বিস্তৃত গবেষণা ও ফলাফল অর্জনের জন্য অন্যান্য প্রণোদনা প্রবর্তন করা হয়েছিল। এর মধ্যে রয়েছে বিশ্রাম বিরতি এবং প্রদানের প্রণোদনা অন্তর্ভুক্ত, যা বিভিন্ন ব্যবধানে বিভিন্ন ধরনের আউটপুট পেতে ম্যানিপুলেটও করা হয়েছিল। আলোর প্রভাব সম্পর্কে একটি আংশিক সিদ্ধান্তও ছিল যা ছিল যে কর্মচারীদের মধ্যে আউটপুট স্তরের আলোকে খুব কম বা প্রভাব ফেলেনি।

এই মুহূর্তে, সমস্ত নিষ্পত্তি ফলাফলের সাথে এমনকি কোনও বাস্তব সিদ্ধান্তে পৌঁছানো হয়নি। তবে একটি যুগান্তকারী ঘটনা ঘটে চলেছিল। মায়ো, যিনি পুরোপুরি অভিজ্ঞতার অংশ ছিলেন না, অবদানের জন্য আমন্ত্রিত হয়েছিল। এবং তার অনুসন্ধানগুলি প্রতিটি অন্যান্য ব্যক্তি বিশ্বাস করে বা মনে রেখেছিল তার বিপরীতে।

শ্রমিকরা মেশিন নয় এবং এ জাতীয় আচরণ করা উচিত নয় এই সত্যটি তুলে ধরতে মায়ো তাড়াতাড়ি ছিলেন। সংক্ষেপে, কীভাবে তাদের চিকিতসা করা হয় এবং যে পরিবেশটি তারা নিজেরাই খুঁজে পায় তা অন্য যে কোনও কিছুর মতোই গুরুত্বপূর্ণ। তারা স্বীকৃতি জানায় যে কর্মচারীদের অন্তর্ভুক্তি আছে এবং স্বীকৃতির জন্যও দীর্ঘায়িত।

হাথর্ন প্রভাব:

শ্রমিকদের জন্য সামাজিক উদ্বিগ্ন ছিল হাথর্ন স্টাডির একটি উল্লেখযোগ্য অনুসন্ধান। আরেকটি হাথর্ন ইফেক্ট ছিল যা জানিয়েছে যে কর্মচারী আচরণে পরিবর্তন ঘটে যখন ব্যবস্থাপনা তাদের তদারকি করার সিদ্ধান্ত নেয়। প্রকৃত অর্থে, আপনি যখন কোনও কাজ করার সময় কেউ আপনাকে দেখছে, তখন আপনি আরও বেশি মনোযোগী হতে পারেন এবং আরও ভাল সম্পাদন করতে পারেন। আপনিও আপনার আচরণ বদলাবেন। সুতরাং পূর্ববর্তী হাথর্ন আলোকসজ্জার গবেষণায় ফিরে যাওয়া, আপনি বুঝতে পারবেন যে যখন আলোক বাড়ানো এবং হ্রাস করা হয়েছিল তখন কেন কর্মীদের উত্পাদনশীলতা উন্নত হয়েছিল তবে হাথর্ন স্টাডি থেকে একটি উল্লেখযোগ্য আবিষ্কার হ'ল সত্য যে কর্মচারীদের সাথে যখন ভাল আচরণ করা হয়, তখন তারা উল্লিখিত সংস্কার আরও উত্পাদনশীলতা হতে পারে।

জর্জ এলটন মেয়ো এর প্রেরণার তত্ত্ব

হাথর্ন স্টাডি থেকে প্রাপ্ত ডেটাগুলির সফল বিশ্লেষণের পরে, এলটন মেয়ো পরিবেশগত কারণ বা অর্থ প্রদানের কর্মীদের শ্রমিকদের অনুপ্রাণিত করে না এমন প্রস্তাব দিতে সক্ষম হন। তিনি উপসংহারে পৌঁছেছেন যে ইতিবাচক সম্পর্কের কারণগুলি কর্মচারীদের উত্পাদনশীলতা বা কাজের সন্তুষ্টি বাড়াতে আরও গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। সংক্ষেপে, একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে

যা গোষ্ঠী বা দলবদ্ধভাবে পরিচালিত হয় যে পরিচালনা অবহেলা করতে পারে না, বিশেষত যখন উত্পাদনশীলতার বিষয়টি আসে।

কিছু শর্ত বা গোষ্ঠীতে উত্পাদনশীলতা কতটা পরিবর্তন করতে পারে তা দেখানোর জন্যও এল্টন মায়ো বিভিন্ন অবস্থান তৈরি করেছিলেন। এবং এগুলি একটি গোষ্ঠীর সংযুক্তি এবং আদর্শের সমন্বয়। গ্রুপের একাত্মতা ইঙ্গিত দেয় যে দলের সদস্যরা কতটা ভালভাবে পারছেন। এবং আদর্শ, অন্যদিকে, গ্রুপে ইতিবাচক বা নেতিবাচক বৈশিষ্ট্য অনুমোদিত কিনা তা নিয়ে আলোকপাত করে।

নীচে মেয়ো দ্বারা নির্মিত বিভিন্ন অবস্থান রয়েছে

1. নিম্ন সহচরতা এবং নিম্ন নর্ম সহ গ্রুপ সেটিং

এগুলির মতো গোষ্ঠীগুলির সাধারণত কম অনুপ্রেরণা থাকে যা গ্রুপ সদস্যদের মধ্যে অল্প সময়ে বা কম উত্পাদনশীলতার দিকে পরিচালিত করে। মূল কথাটি হ'ল এই জাতীয় দলগুলি খুব দীর্ঘস্থায়ী না হতে পারে এবং উত্পাদনশীলতার দিক থেকে বেশ দরিদ্র। সংক্ষেপে, দলের কোনও সদস্যই সন্তোষজনকভাবে পারফর্ম করবেন না।

২. উচ্চ সহচরতা এবং নিম্ন মান সহ গ্রুপ সেটিং

যদি আপনি গ্যাংগুলির সাথে পরিচিত হন, তবে এই ধরনের গ্রুপগুলিতে কী ঘটেছিল তা সম্পর্কে আপনি ইতিমধ্যে পরিচিত। তারাও এই বিভাগে পড়ে। প্রতিটি সদস্য প্রেরণ করে যা পুরো গ্রুপকে প্রভাবিত করে এমন একটি নেতিবাচক সংকেতের কারণে উত্পাদনশীলতা এ জাতীয় সেটিংসে বাধাগ্রস্ত হয়। তবে কোনও ভুল করবেন না; গ্রুপের সদস্য হিসাবে তাদের বন্ধন খুব সক্রিয়। ঠিক সেই নেতিবাচক আচরণকে ইতিবাচক আচরণের পরিবর্তে উত্সাহ দেওয়া হচ্ছে।

3. উচ্চ মান এবং নিম্ন সহচরতা সহ গ্রুপ সেটিং

এই জাতীয় দলগুলি উত্পাদনশীলতার উপর কিছুটা ইতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে, যা যথেষ্ট সীমাবদ্ধ। কারণটি হ'ল এই জাতীয় গ্রুপ সেটিংয়ে থাকা দলের সদস্যরা দলের লক্ষ্য অর্জনের দিকে কাজ করছেন না। পরিবর্তে, তারা তাদের সাথে দেখা করতে চাইছেন। টিমের সদস্যদের মধ্যে যে কোনও বৃহত্তর ফলাফল আনতে পারে, তবে এটি অন্যান্য সদস্যদের উত্পাদনশীলতায় কোনও প্রভাব ফেলবে না।

4. উচ্চ মান এবং উচ্চ সহচরতা সহ গ্রুপ সেটিং

এই জাতীয় দলগুলি এমন যেগুলি প্রতিটি দলের সদস্যের উত্পাদনশীলতার উপর ব্যাপক ইতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে। সদস্যরা একে অপরকে সমর্থন দেয় এবং সাফল্য অর্জনে একসাথে কাজ করে। তবে এই জাতীয় দলের প্রত্যেকেরই দলের আগ্রহ যতটা অন্তরে রয়েছে, তারা তাদের সাফল্য অর্জনে প্রতিশ্রুতিও প্রদর্শন করে।

সমালোচনা

বুদ্ধিজীবী ড্যানিয়েল বেল পরিচালনার তত্ত্বে মেয়োর অবদানের সমালোচনা করেছিলেন। 1947 সালে বেল লিখেছিলেন মায়ো এবং অন্যান্য সমাজ বিজ্ঞানীদের "মানুষের মেশিনে সামঞ্জস্য করার জন্য", মানব ক্ষমতা বা মানুষের স্বাধীনতা বাড়ানোর পরিবর্তে। রেইনহার্ড বেন্ডিঞ্জ এবং লয়েড এইচ ফিশার সহ অনেকেই মায়োর হাথর্ন স্টাডির ফলাফলকে সাধারণীকরণের জন্য

সমালোচনা করেছিলেন। মায়োর গবেষণা দুটি, বিচ্ছিন্ন গোষ্ঠীগুলির সাথে সম্পর্কিত যে দুটি রাষ্ট্র বলেছিল এবং এটি স্পষ্ট ছিল না যে তিনি যে পরিস্থিতি এবং তদারকি করেছিলেন সেগুলি বৃহত গোষ্ঠী এবং কারখানার সেটিংসে প্রতিলিপি করা যেতে পারে। তাঁর তত্ত্বগুলি এই ধারণার উপরও ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে যে প্রকৃতি অনুসারে মানুষ সহযোগিতা করতে এবং দল গঠন করতে চায়, এবং জোসে অরতেগা ওয়াই গ্যাসেটের "অপরিচিত" ধারণাটির সম্ভাবনা তিনি কখনই মঞ্জুর করেন না যে, প্রকৃতি দ্বারা মানুষ এই প্রস্তুতির উপর ভিত্তি করে তৈরি করেছিল। অন্যের সন্দেহ হয়। সম্প্রতি, 2003 সালে, জেমস হপস "গণতন্ত্রের জন্য থেরাপি স্থাপনের জন্য" মায়োর সমালোচনা করেছিলেন।

2. RATIONAL DECISION- MAKING MODEL OF HERBERT SIMON

সিদ্ধান্ত গ্রহণে মুক্তিবাদী:

হারবার্ট সাইমন এর উদযাপিত কর্ম-প্রশাসনিক আচরণ; একটি সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়া (**Administrative Behaviour; A Decision-Making Processes**) 1945 সালে প্রকাশিত হয়েছিল। তাঁর প্রথম কাজটি ছিল বৈজ্ঞানিক প্রশাসন তত্ত্বের দ্বন্দ্ব এবং কিছু ভুলত্রুটি প্রকাশ করা এবং তারপরে একটি নতুন তত্ত্ব প্রচার করা যা একটি বৈজ্ঞানিক পাবলিক প্রশাসনের পক্ষে সবচেয়ে উপযুক্ত হবে। আসুন আমরা এটিকে সাইমন এর নিজস্ব কথায় রাখি; "প্রশাসনের একটি তত্ত্ব সিদ্ধান্তের প্রক্রিয়া এবং কার্য প্রক্রিয়া সম্পর্কে উদ্বিগ্ন হওয়া উচিত।" একটি তত্ত্ব স্থাপন এবং বাস্তবের সাথে কোনও সম্পর্ক স্থাপনের কোনও মূল্য নেই।

সাইমন একটি তত্ত্বের ফ্যাব্রিক তৈরি করতে চেয়েছিলেন যা ব্যবহারিক উদ্দেশ্যে সমানভাবে উপযুক্ত হবে। সাইমন দাবি করেছেন যে তাঁর তত্ত্বটি বাস্তবে প্রযোজ্য হবে। তিনি বিশ্বাস করতেন যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা খুব কঠিন কাজ, কারণ একটি সংস্থায় বিভিন্ন জটিল এবং বিপরীতমুখী পরিস্থিতি রয়েছে এবং এই পরিস্থিতিতেও প্রশাসকের এমন সিদ্ধান্তে পৌঁছতে হবে যা সবচেয়ে উপযুক্ত হবে।

সিদ্ধান্তের বিষয়ে কথা বলতে গিয়ে সাইমন বলেছিলেন যে সিদ্ধান্তটি আপোষের বিষয় কারণ বিভিন্ন বিকল্প রয়েছে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীকে তাদের থেকে এক বা কয়েকটি বিকল্প নির্বাচন করতে হবে। তাকে সবচেয়ে উপযুক্ত বিকল্প বিচার করতে হবে কারণ তার প্রধান উদ্দেশ্য একটি ব্যবহারিক এবং সবচেয়ে উপযুক্ত সিদ্ধান্ত নেওয়া।

একটি বিকল্পের গ্রহণযোগ্যতা এবং অন্যদের প্রত্যাখ্যান এগুলি নির্দেশ করে না যে তারা একেবারে অনুপযুক্ত। নিছক সত্য যে কোনও নির্দিষ্ট মুহুর্তে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী একটি নির্দিষ্ট পদ্ধতি নির্বাচন করেছিলেন। সাইমন এটিকে এক ধরণের সমঝোতা বলেছেন। পরবর্তী সময়ে

পরিস্থিতি পরিবর্তিত হলে তিনি কর্মের একটি নতুন কোর্স গ্রহণ করতে পারেন। স্বাভাবিকভাবেই সবসময় আপোষের সুযোগ থাকে।

গ্রহণযোগ্যতা এবং ধারণার পিছনে যৌক্তিকতা সর্বদা সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। সিদ্ধান্তটি যৌক্তিক না হলে এটি কাঙ্ক্ষিত ফলাফল আনবে বলে আশা করা যায় না। তবে তার মতে যৌক্তিকতার ধারণা সমস্যার সাথে জড়িত। এই থেকে মুক্তি পাওয়ার জন্য সাইমন পরামর্শ দিয়েছেন যে কোনও সিদ্ধান্ত "বিশয়গতভাবে" যুক্তিযুক্ত এবং "উদ্দেশ্যমূলক" যুক্তিযুক্তও হতে পারে। আসুন আমরা এই দুটি শব্দ দ্বারা তার অর্থ কি বলা যাক। কোনও সিদ্ধান্ত যদি একটি প্রদত্ত পরিস্থিতিতে প্রদত্ত মানকে সর্বাধিক করে তোলে তবে "উদ্দেশ্যমূলক" যুক্তিযুক্ত বলে মনে করা হচ্ছে।

আবার কোনও সিদ্ধান্ত বিষয়টির আসল জ্ঞানের তুলনায় অর্জনকে সর্বোচ্চ করে তোলে বিষয়গতভাবে যুক্তিযুক্ত হবে কোনও সিদ্ধান্ত যদি সংস্কার লক্ষ্যগুলিতে ভিত্তি করে থাকে তবে সাংগঠনিকভাবে যৌক্তিক হবে। এইভাবে সাইমন একটি সংস্কার সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়াটির বিভিন্ন দিক ব্যাখ্যা করেছেন।

সাইমনের সিদ্ধান্ত গ্রহণের যৌক্তিকতার তত্ত্ব তাঁর পূর্বসূরীদের, বিশেষত POSDCORB ধারণা থেকে পৃথক। সাইমন দাবি করেছেন যে জনপ্রশাসনের পূর্ববর্তী সমস্ত তত্ত্বগুলিতে যৌক্তিকতার মূল্য বা গুরুত্বের কোনও স্থান ছিল না। তবে কেবলমাত্র যুক্তিবাদী পদ্ধতিই কোনও সংস্থাকে সফল করতে পারে। তাঁর যৌক্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের তত্ত্বটি বৈজ্ঞানিক প্রশাসন তত্ত্বের উপর আক্রমণ চালিয়েছে।

তিনি অপ্রত্যক্ষভাবে তাড়িত করেন যে যাকে বৈজ্ঞানিক তত্ত্ব বলা হয় - এটি মোটেই যৌক্তিক নয়। এটি নির্দিষ্ট কিছু ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে তৈরি। তবে ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতা সর্বজনীন প্রয়োগ দাবি করতে পারে না। তিনি ভেবেছিলেন যে তথাকথিত বৈজ্ঞানিক তত্ত্ব বা জনপ্রশাসনের দিকে দৃষ্টিভঙ্গি পছন্দসই ফলাফল দিতে পারে না। সে কারণেই তিনি জনপ্রশাসনের যৌক্তিক তত্ত্বটি খুঁজতে চেয়েছিলেন। সাইমন দাবি করেছেন যে তাঁর যৌক্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহণটি "প্রয়োগিত আচরণগত গবেষণার ব্যবহৃত ব্যবহারের জন্য পর্যাপ্ত কাঠামো"।

যৌক্তিকতার সীমা:

যুক্তিবাদ হ'ল সাইমন এর কেন্দ্রীয় অংশ সিদ্ধান্ত গ্রহণের তত্ত্ব। যখন প্রশাসক বেশ কয়েকটি বিকল্পের মুখোমুখি হন, তখন তিনি এক বা দুটি বিকল্প বা তার প্রয়োজনীয়গুলি গ্রহণ করবেন। তাঁর মডেলস অব ম্যানে তিনি যৌক্তিকতার সম্ভাব্য দিকগুলি বিশ্লেষণ করেছেন। যৌক্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ বিভিন্ন কারণের উপর নির্ভর করে। উদাহরণস্বরূপ, যখন কোনও অর্থনৈতিক মানুষ কোনও সিদ্ধান্ত নিতে যান তখন তাকে তার চারপাশে বিরাজমান অর্থনৈতিক পরিস্থিতি, আন্তর্জাতিক অর্থনৈতিক পরিস্থিতি এবং অর্থনৈতিক পরিস্থিতি সম্পর্কে তার সুস্পষ্ট জ্ঞানের মতো কয়েকটি বিষয় বিবেচনা করতে হবে।

একই পদ্ধতিতে একজন প্রশাসক প্রায়শই জটিল পরিস্থিতি এবং অন্যান্য কারণগুলির মুখোমুখি হন যার উপর তাঁর খুব কমই নিয়ন্ত্রণ থাকে। আরও বলা হয়েছে যে একজন ব্যক্তির যৌক্তিকতা অন্য ব্যক্তির যৌক্তিক আচরণ থেকে বিচ্ছিন্ন নয়। তবে সমস্যাটি হ'ল এক

যুক্তিযুক্ত ব্যক্তির অন্যের যৌক্তিকতার উপর কোনও নিয়ন্ত্রণ থাকে না। প্রশাসনিক বিশ্বে যুক্তিবাদী মানুষের পক্ষে একতরফাভাবে যৌক্তিক সিদ্ধান্ত নেওয়া সহজ কাজ নয়।

সাইমন এটি সম্পর্কে পুরোপুরি সচেতন ছিল। কেবল এটিই নয়, প্রশাসক তার চারপাশের পরিবেশকে বিবেচনা না করে যুক্তিসঙ্গত সিদ্ধান্ত নিতে পারবেন না তবে বাস্তবতা আমাদের শিখিয়েছে যে কোনও প্রশাসনিক আধিকারিকের পরিবেশের উপর খুব কমই নিয়ন্ত্রণ রয়েছে। সাইমন বলেছেন যে তথ্য সরবরাহও একটি গুরুত্বপূর্ণ কারণ যা যৌক্তিকতার উপর সুস্পষ্ট প্রভাব ফেলেছে।

শারীরিক পরিবেশ পরিবর্তন হলে পছন্দটিও ক্ষতিগ্রস্ত হবে এবং সেই পরিস্থিতিতে প্রশাসকের খুব পছন্দও থাকতে পারে। এই সমস্ত সীমাবদ্ধতা থাকা সত্ত্বেও সিদ্ধান্ত নেওয়ার যৌক্তিকতা প্রশাসনের প্রশাসনের একটি গুরুত্বপূর্ণ ধারণা। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পরে বইটি প্রকাশিত হয়েছিল এবং এটি জনপ্রশাসন বিশ্বে ছড়িয়ে পড়েছিল তিনি পরামর্শ দিয়েছিলেন যে কয়েকটি নীতিই জনগণের প্রশাসনকে সঠিকভাবে নির্ধারণ করতে পারে না সবকিছুর পিছনে অবশ্যই যুক্তি থাকতে হবে।

