

1. कर्मचारी और से सुरक्षित (Security) होने हैं और वे नयी कार्य करने हैं जब उन्हें लक्ष्यपूर्वक काम करवाया जाता है।
2. कर्मचारियों की कोई आकांक्षा नहीं होती है। उनमें उत्तरदायित्व ग्रहण करने की इच्छा नहीं होती है, बल्कि वे दूसरों द्वारा निर्देशित होना तथा नियंत्रित होना पसंद करते हैं।
3. संगठनात्मक उद्देश्यों को प्राप्त करने की अभिप्रेक्षा कर्मचारियों में नहीं होती है।
4. कर्मचारी निरर्थक दैहिक श्रम सुरक्षात्मक आणविकताओं द्वारा अभिप्रेरित होते हैं।
5. कर्मचारी परिवर्तन को ना पसन्द करते हैं। अतः वे इस दिशा में प्रतिकूल उत्पन्न करते हैं।
6. उत्पादक कार्य के बन्धों को जैसे-जनसागरी, कर्मचारी आदि को संगठित करने का उत्तरदायित्व प्रबंधन पर होता है।
7. प्रबंधन द्वारा बिना सक्रिय सहसहोप के कर्मचारी निष्क्रिय रहते हैं। अतः उन्हें मनाने, प्रेरित करने, हंडल देने तथा नियंत्रित करने की जरूरत होती है।

प्रबंधक ऊपर लिखित X सिद्धान्त की पूर्वकल्पनाओं का मन में रखकर व्यवहार करते हैं, वे अपने अधीनस्थों की हीक ढंग से नियंत्रित करने की कोशिश करते हैं और उनके कार्यों की हीक-हीक निगरानी करते हैं। इनको विश्वास नहीं है कि उत्तरदायित्वहीन श्रम अपरिपक्व कर्मचारी से कार्य निष्पादित करवाने हेतु उनपर लाघव नियंत्रण और आवश्यक है।

मैकग्रेगर (McC Gregor, 1960) द्वारा सिद्धान्त X के अन्तर्गत मानव स्वभाव से संबंधित जिन अभिधारणाओं का ऊपर में उल्लेख किया जा रहा है हीक उसके उलट इन्होंने अपने Y सिद्धान्त में निम्नांकित सकारात्मक विचारों का परिष्कार किया गया है। अर्थात् सिद्धान्त Y की पूर्वकल्पनाएं सिद्धान्त X की पूर्वकल्पनाओं से गिना श्रम विशेषी है। इस सिद्धान्त की मुख्य पूर्वकल्पनाएं निम्न-वत् हैं—

1. अंग संगठनात्मक परिस्थितियों उपयुक्त होती