 Estas teorias tratam de dois perfis de personalidade e comportamento de funcionários. Em uma das teorias, o funcionário é relaxado, preguiçoso e gosta pouco de trabalhar. Já na outra, o funcionário gosta das responsabilidades e a busca dentro da empresa.

**X**

Estas ordens vêm sempre acompanhadas de punição, elogios, dinheiro, coação etc.; artifícios utilizados pelos gestores para tentar gerar um empenho maior do colaborador. McGregor acreditava que as necessidades de ordem inferior dominavam as pessoas nesta Teoria.

**Y**

Aqui os trabalhadores são encarados como pessoas altamente competentes, responsáveis e criativas, que gostam de trabalhar e o fazem como diversão.  Sendo necessário que as empresas proporcionem meios para que estas pessoas possam dar o seu melhor, com mais desafios, participações e influências na tomada de decisão. McGregor acreditava que as necessidades de ordem superior dominavam as pessoas nesta Teoria.

Em um processo de gerenciamento de equipe uma empresa que pune o erro, cria uma equipe apática (quem não faz, não erra), que espera ser mandada (para poder jogar a culpa de eventual erro no chefe que mandou), e não toma iniciativas (não cria). A forma com que a empresa gerencia o erro determina qual o grau de “criatividade” terá a equipe. “o mesmo indivíduo se comporta como X ou como Y, de acordo com ambiente onde ele está inserido”. Ou seja, é o ambiente e o estilo de gestão que determina como os indivíduos vão se comportar, o que ele chamou de Teoria Z. “O poder das expectativas positivas”.