

TEST : EVALUEZ VOS TENDANCES RELATIVEMENT AUX THEORIES X ET Y DE Mc GREGOR

Lisez les énoncés suivants. Si vous êtes d'accord avec l'affirmation, inscrivez OUI dans la dernière colonne, sinon inscrivez NON. Vous devez répondre à chaque question.

1	Un bon salaire et une sécurité d'emploi suffisent pour satisfaire la plupart des travailleurs.	
2	Un gestionnaire devrait aider ses subordonnés dans l'accomplissement de leurs tâches et les encadrer.	
3	La plupart des gens aiment assumer de véritables responsabilités dans leur emploi.	
4	La plupart des travailleurs craignent d'acquérir de nouvelles connaissances dans le cadre de leur emploi.	
5	Les gestionnaires devraient laisser leurs subordonnés contrôler la qualité de leur travail.	
6	La plupart des gens détestent travailler.	
7	La plupart des gens sont créatifs.	
8	Un gestionnaire devrait superviser de près ses subordonnés et diriger leur travail.	
9	La plupart des gens ont tendance à résister au changement.	
10	La plupart des gens ne travaillent que s'ils y sont obligés.	
11	Les gens devraient avoir la possibilité de fixer eux-mêmes leurs objectifs de travail.	
12	La plupart des gens sont plus heureux en dehors de leur travail.	
13	La plupart des gens ont vraiment à cœur l'entreprise pour laquelle ils travaillent.	
14	Un gestionnaire devrait aider ses subordonnés à progresser et s'épanouir au travail.	

RESULTAT

Comptez le nombre de réponses affirmatives aux questions 1, 4, 6, 8, 9, 10, 12 et inscrivez le résultat ici :

X =

Comptez le nombre de réponses affirmatives aux questions 2, 3, 5, 7, 11, 13, 14 et inscrivez le résultat ici :

Y =

INTERPRETATION

Cette évaluation vous donne quelques indices sur vos tendances relativement aux hypothèses de la théorie X et de la théorie Y avancées par Douglas Mc Gregor.

Rappel : La **théorie X** correspond à la vision traditionnelle voulant que l'être humain ordinaire n'aime ni le travail ni les responsabilités et il doit donc être dirigé et contrôlé. La **théorie Y**, au contraire, affirme que l'individu ordinaire aime le travail, est créatif et accepte les responsabilités.

Réfléchissez alors à la façon dont vous allez probablement agir avec les autres individus dans votre cadre de travail, compte tenu de vos réponses... En effet, une erreur fréquente de perception est appelée "**prophétie qui se réalise**" : elle correspond à la propension à susciter ou à découvrir ce à quoi on s'attend chez quelqu'un (en psychologie, on parle d'**effet Pygmalion**, du nom d'un roi légendaire de Chypre qui sculpta une statue de la compagne idéale, si belle qu'il en tomba amoureux et qu'il obtint de Vénus qu'elle lui donne la vie. Son désir se réalisa !) Dans le milieu du travail, cet effet peut avoir des répercussions positives ou négatives selon les cas :

Exemple de répercussion négative : si vous estimez que vos subordonnés n'attendent pas grand chose de leur emploi et que vous conceviez des tâches simples et bien structurées n'exigeant qu'un minimum d'engagement, comment pensez-vous que réagiront vos subordonnés ? Probablement en montrant le peu d'intérêt et d'engagement auquel vous vous attendiez. Voilà votre prophétie réalisée...

Exemple de répercussion positive : On avait informé un groupe de commandants de bataillons de chars d'assaut israéliens que, selon les résultats de tests, certains de leurs soldats possédaient des aptitudes exceptionnelles, les autres étant dans la moyenne. En réalité, il n'en était rien. Par la suite, les commandants signalèrent que les soldats présentés comme exceptionnels avaient fait meilleure figure que ceux présentés comme moyens. En réalité, l'étude révéla que les commandants avaient accordé beaucoup plus d'attention et d'éloges aux hommes envers qui ils nourrissaient de plus grandes attentes.

Voilà qui montre que les gestionnaires doivent prendre cet effet en considération, et adopter des approches positives et optimistes à l'égard des travailleurs !