

mối quan hệ xã hội giữa nhân viên – lãnh đạo công ty thành một mối quan hệ thị trường.

Vì vậy, các công ty cần vun đắp các quy chuẩn xã hội và mối quan hệ xã hội này. Quan tâm tới phúc lợi y tế, đặc biệt là bảo hiểm y tế toàn diện là cách tốt nhất để một công ty thể hiện xu hướng trao đổi xã hội của mình. Nhưng điều mà rất nhiều các công ty hiện nay đang làm là gì? Họ đang đòi hỏi mức khấu trừ cao trong các kế hoạch bảo hiểm, đồng thời tiến hành giảm quy mô phúc lợi. Nói đơn giản, họ đang làm phá hủy hợp đồng xã hội giữa công ty và nhân viên của mình, thay vào đó là các quy chuẩn thị trường. Không có gì ngạc nhiên khi lòng trung thành của các nhân viên đối với công ty của mình trở thành một phép nghịch hợp.

Các công ty cũng nên suy nghĩ nghiêm túc về việc mọi người phản ứng thế nào trước các quy chuẩn xã hội và thị trường. Bạn nên tặng cho nhân viên một món quà trị giá 1.000 đô-la hay trả cho người đó 1.000 đô-la tiền mặt? Cách nào tốt hơn? Câu trả lời nhận được từ đa số nhân viên là họ thích tiền hơn quà. Nhưng món quà có giá trị riêng của nó. Nó có thể tạo ra một sự nhảy vọt trong mối quan hệ xã hội giữa người chủ và nhân viên, đem lại những lợi ích lâu dài cho tất cả mọi người. Theo bạn, ai có khả năng sẽ làm việc chăm chỉ hơn, thể hiện sự trung thành nhiều hơn và thật sự yêu quý công việc của mình hơn – người nhận 1.000 đô-la tiền mặt hay người nhận món quà?