

**Pour accéder à la présentation en français, cliquer [ICI](#)**

Dear readers

This article is part of a "research notebook" whose title is :

***"Updating then mobilising Spinoza in the social sciences".***

and the subtitle :

*"introduction of the concept of multiple reasons driven by affects".*

The presentation of this research notebook is directly accessible [HERE](#)

To go directly to the article access menu, click [ICI](#)

## **Abstract**

This article (C-3) *Expressed Perceptions and Social Behaviour of Employees - A Question of Beliefs and Passions* is under Creative Commons BY-SA 4.0.

This article is a follow-up to a thesis whose main question is: "Diversity of employees' perceptions and social behaviour: a question of convictions and passions? ».

Before presenting the results of this thesis, he briefly reminds us of the content of the article (B-1) Critical and interpretative approach.

The interest of this approach is to make a clear distinction between, on the one hand, the dominant statements of the organisations, those elucidated thanks to a critical approach, and the statements of everyone concerned by these organisations, statements, including the majorities, which may be different from the dominant ones. This distinction is essential and can lead to new results, including those of my thesis, which are based on the dialectic between these often antagonistic statements, a dialectic that is undoubtedly argued or in action, but also a dialectic driven by affects, including those that push each person to find one statement "good" and not another.

## **Table of Contents**

Objectives

1- Four levels for critical and interpretative approaches

2- Thesis results

2-1 "Sociological" "field" results

2-1-1 Dominant and majority values

article (C-3) *Expressed Perceptions and Social Behaviour of Employees - A Question of Beliefs and Passions*

2-1-2 Ethical categories with a low dependency from social factors

2-1-3 Involvement related to personal ethics and not to adhesion to dominant values

2-1-4 Correlation between Ethical Categories and Experienced Affects

2-1-5 Relevant beliefs of employees to have a "good life"

2-1-6 Coping with Workplace Illness

2-1-7 Autonomy and responsibility in the context of cohesion and solidarity

2-2 "Sociological" result: conceptualisation of organisation-agents

2-3 "Philosophical" results

2-3-1 A relevant concept: normative, performative and ordinal framework

2-3-2 Affections and ethics appropriate to his/her affects

2-4 Taking into account social determinations

2-4-1 Complementarity of approaches - social determinations and affect-convictions

2-4-2 Articulation of "social situations and facts" and "Ethics and affects".

To go now to the article access menu, click [ICI](#)

Chères lectrices et lecteurs

Cet article fait partie d'un « carnet de recherche » dont le titre est :

« **Actualisation puis mobilisation de Spinoza dans les sciences sociales** »

et le sous-titre :

« *introduction du concept de raisons multiples poussées par les affects* »

La présentation de ce carnet de recherche est directement accessible [ICI](#)

Pour aller directement au menu d'accès à l'article, cliquez [ICI](#)

## Résumé

Cet article (C-3) *Perceptions exprimées et conduites sociales des salariés-question de convictions et de passions* est sous Creative Commons BY-SA 4.0.

Cet article fait suite à une thèse<sup>1</sup> dont la question principale est : « *Diversité des perceptions exprimées et des conduites sociales des salariés: question de convictions et de passions ?* ».

Avant de présenter les résultats de cette thèse, il rappelle brièvement le contenu de l'article (B-1) *Approche critique et interprétative*.

Cette approche a pour intérêt de bien distinguer d'une part les énoncés dominants des organisations, ceux élucidés grâce à une approche critique, et les énoncés de chacun concernés par ces organisations, énoncés, dont les majoritaires, pouvant être différents de ceux dominants<sup>2</sup>. Cette distinction est primordiale et peut conduire à de nouveaux résultats, dont ceux de ma thèse, résultats fondés sur la dialectique entre ces énoncés bien souvent antagonistes, dialectique certes argumentée ou en action, mais aussi dialectique animée par les affects, dont ceux poussant chacun à trouver « bon » tel énoncé et non tel autre.

## Table des matières

Objectifs

1-Quatre niveaux pour les approches critiques et interprétatives

2- Résultats de thèse

2-1 Résultats « sociologiques » « terrain »

---

1 Référence du document de thèse : NNT : 2017SACLE026 ; thèse soutenue le 27/09/2017

2 Avec notre approche, nulle nécessité de mobiliser « *des acteurs sociaux, qui ont besoin de vivre dans l'illusion* » comme le reproche B. Latour à la sociologie critique (*Changer de société. Refaire de la sociologie*, Paris, La Découverte (2006) (p 18))

article (C-3) *Expressed Perceptions and Social Behaviour of Employees - A Question of Beliefs and Passions*

- 2-1-1 Valeurs dominantes et valeurs majoritaires
- 2-1-2 Catégories éthiques peu dépendantes de déterminants sociaux
- 2-1-3 Implication liée l'éthique personnelle et non à l'adhésion aux valeurs dominantes
- 2-1-4 Corrélation entre catégories éthiques et affects éprouvés
- 2-1-5 Convictions pertinentes des salariés pour avoir une « vie bonne »
- 2-1-6 Faire face au mal être au travail
- 2-1-7 Autonomie et responsabilité à l'aune de cohésion&solidarité
- 2-2 Résultat « sociologique » : conceptualisation organisation-acteurs
- 2-3 Résultats « philosophiques »
  - 2-3-1 Un concept pertinent : référentiel normatif, performatif et ordinal
  - 2-3-2 Affects et éthique adéquate à ses affects
- 2-4 Prises en compte des déterminations sociales
  - 2-4-1 Complémentarité des approches déterminations sociales et affects-convictions
  - 2-4-2 Articulation « situations et faits sociaux » et « Éthique et affects »

Pour aller maintenant au menu d'accès à l'article, cliquez [ICI](#)