Università degli Studi di Verona

27 Marzo 2012

«Intelligenza socio-emotiva.

e

Carattere Nazionale»

A cura di dott.ssa Manuela Franco

«Così, questi disperati senza qualità di cuore e di mente vivono nell'ebbrezza di arrivare, di esibirsi, imparano qualcosa di facile, rifanno magari il verso di qualche loro maestro elettivo, che li disprezza. Amministrano poi con avarizia le loro povere forze, seguono le mode, tenendosi al corrente, sempre spaventati di sbagliare, pronti alle fatiche dell'adulazione, impassibili davanti ad ogni rifiuto, feroci nella vittoria, supplichevoli nella sconfitta.»

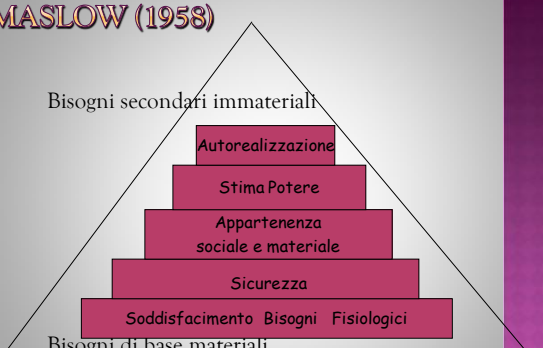
(E. Flaiano, 1956)

VALORI

Per il forte influsso che esercitano sulle scelte e gli stili di vita dei singoli, i Valori hanno un ruolo centrale tra le determinanti culturali della personalità (Dogana, 2002).

Schwartz (1992, 1996) afferma che i valori sono credenze che definiscono mete o comportamenti desiderabili e che possiedono le seguenti proprietà e funzioni: guidano la *valutazione degli eventi* e la *selezione dei comportamenti*; hanno validità generale, cioè *trascendono le specifiche situazioni*; sono *ordinabili secondo una scala d'importanza*; possiedono una *specifica meta motivazionale* corrispondente ai principali bisogni umani.

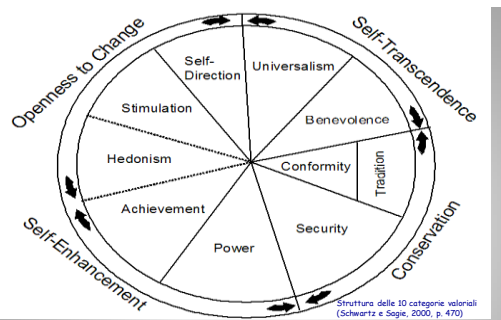
MASLOW (1958)



Nel costrutto di Schwartz si individuano **dieci principali mete motivazionali**: *Potere, Successo, Edonismo, Stimolazione, Autodirezione/Autonomia, Universalismo, Benevolenza, Tradizione, Conformismo, Sicurezza.*

Le **dieci categorie valo**riali si dispongono lungo un continuum motivazionale, in una struttura circolare e i valori adiacenti sono compatibili tra loro, ad esempio:

- POTERE > Successo > Edonismo > Stimolazione > Autodirezione
- UNIVERSALISMO > Benevolenza > Tradizione > Conformismo > Sicurezza



Struttura delle 10 categorie valoriali (Schwartz e Sagie, 2000, p. 470)

I valori sono espressione di due più ampie dimensioni soggiacenti:

APERTURA AL CAMBIAMENTO
(Stimolazione, Autodirezione)
VS
CONSERVAZIONE
(Sicurezza, Conformismo, Tradizione)

TRASCENDENZA DELL'IO
(Universalismo, Benevolenza)
VS
CENTRATURA SULL'IO
(Potere, Successo, Edonismo)

INDIVIDUAZIONE

L' individuazione, secondo **Jung** (1921), è un processo che nasce dal bisogno psicologico degli individui di differenziarsi dall'inconscio collettivo e dagli stereotipi sociali, e consiste nella meta ultima dello sviluppo di una personalità individuale unica e creativa. Quindi, indica la ricerca del proprio vero Io, dell'autenticità e dell'autorealizzazione. L'individuazione prende forma dal processo di differenziazione e dal processo d'integrazione.

L'uomo può acquisire la vera libertà solo ricercando la propria autenticità e spontaneità, mediante un processo di "individuazione" (**Fromm**, 1941).

Anche **Erikson** (1964), considera l'identità come un fenomeno psicosociale e pone un'importante differenziazione tra identità personale e identità dell'Io. L'identità personale è basata sulla percezione di essere se stessi nella continuità spazio-temporale e sulla percezione che gli altri riconoscano il nostro essere noi stessi; mentre l'identità dell'Io ha un'accezione più soggettiva e si riferisce alla consapevolezza della propria individualità e dal suo riconoscimento esterno.

CONFORMISMO

Mucchi Faina (1998), identifica nel conformismo il soddisfacimento di tre bisogni:

1. il bisogno di approvazione sociale: fornire agli altri una buona immagine di se stessi;
2. il bisogno di proteggere e potenziare il Sé: preservarsi da conflitti interiori o esterni;
3. il bisogno di accuratezza: constatare che le proprie opinioni ed azioni siano giuste ed appropriate.

Un eccessivo conformismo sarebbe però alla base di quella che potrebbe essere definita una personalità estremamente dipendente, che porterebbe a sviluppare nell'individuo un Sé distorto.

Winnicott (1965), designa con il Falsò Sé, una condizione psicopatologica dell'individuo che deriverebbe da un eccessiva sottomissione e compiacenza al mondo esterno pur di essere accettati dagli altri. E' possibile che la creazione di un Falso Sé, sia un meccanismo di difesa per proteggere il Vero Sé.

Galimberti (2000) Il conformismo è definibile come la tendenza all'adesione acritica a idee, valori, atteggiamenti, bisogni e aspirazioni dominanti nel gruppo sociale di riferimento; si esprime nelle mode e negli stili di vita collettivi che possono essere assunti spontaneamente, scelti consapevolmente, o indotti da condizionamenti più o meno espliciti.

Mente che pensa o mente che sente?

"Abbiamo due menti, una che pensa l'altra che sente" (Goleman, 1996)

L'una che fa riferimento alla mente razionale,
l'altra a quella emotiva

- Le ***Emozioni Primarie*** si presentano come emozioni innate ne sono un esempio la **paura, la gioia, la tristezza, la rabbia, il disgusto.**

- Le ***Emozioni Secondarie*** attivano connessioni sistematiche tra le emozioni primarie e il processo di comprensione cognitivo. Le emozioni secondarie sono ad esempio **l'invidia, la gelosia, la vergogna e il senso di colpa.**

Facial Action Coding System

(FACS, P. Ekman e W. V. Friesen)

Ricci Bitti P., Caterina R., Garotti P.L., 2001, Il disprezzo, *Psicologia Contemporanea*, n.164, pp. 28-35

Sistema di osservazione e di classificazione di tutti i movimenti facciali visibili in riferimento alle loro componenti anatomo-fisiologiche corrispondenti

Continuum indifferenziato dei movimenti facciali: 44 *unità di azione* (AU) analisi di oltre 7000 movimenti ed espressioni facciali in tutte le loro combinazioni

7 EMOZIONI DI BASE

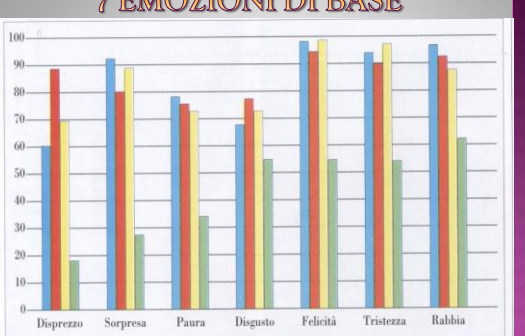


Grafico 3 – Riconoscimento corretto dell'espressione facciale di sette emozioni (dati percentuali) in diverse condizioni di decodifica. In blu vengono riportati i dati della prima prova (etichette), in rosso quelli della seconda (storie), in giallo quelli della terza (gruppi di tre etichette), in verde quelli della quarta (libera).

Sulla scia di Darwin, gran parte degli scienziati non avrebbe più dubbi sul fatto che gli esseri umani condividano le stesse emozioni di base.

Ma "questa idea sembra non avere alcun fondamento scientifico".

Lisa Feldman Barret, della Northeastern's University, che ha firmato su Current Directions in Psychological Science un lavoro dal titolo invitante: "Darwin era in errore sull'espressione delle emozioni?"

Intelligenza Socio-Emotiva

Franco M., Tappatà L., 2007, Intelligenza socio-emotiva. Cos'è, come si misura, come svilupparla, Carocci Faber, Roma.

- **E. L. THORNDIKE (1920):** *Intelligenza Sociale* come abilità di comprendere e rapportarsi agli altri e di agire in modo adeguato nelle relazioni umane.
- **H. GARDNER (1983):** *Intelligenza Intrapersonale* e *Intelligenza Interpersonale*, che consentono all'individuo di distinguere emozioni, sentimenti, intenzioni e motivazioni proprie e altrui, per affrontare le circostanze della vita.
- **P. SALOVEY e J. D. MAYER (1990):** Intelligenza Emotiva come capacità di riconoscere e discriminare le emozioni in sé stessi e negli altri e di utilizzarla in maniera adattiva.
- **D. GOLEMAN (1995):** l'Intelligenza Emotiva consente di essere efficaci nelle situazioni e implica *competenza personale* (consapevolezza di sé, padronanza di sé, motivazione) e *competenza sociale* (empatia, comunicazione, leadership, cooperazione).

MAYER

LA PERSONALITÀ CHE SI ESPLICA ATTRAVERSO TRE LIVELLI FONDAMENTALI ORDINATI SECONDO UN SISTEMA GERARCHICO.

- **Il *primo livello*** riguarda i processi mentali di base ed è costituito da quattro aree: la *motivazione*, l'*emozione*, la *cognizione* e la *coscienza:*
- **Il *secondo livello*** si riferisce alla capacità del soggetto di creare modelli mentali di sé, di sé nel mondo e del mondo e nasce dall'integrazione delle motivazioni, delle emozioni, delle cognizioni e degli stati di coscienza appartenenti al primo livello.
- **Infine, il *terzo livello*** di questo sistema, basato sui due livelli precedenti, riguarda i tratti di personalità come ad esempio l'ottimismo, la socialità o l'aggressività, che secondo Salovey, Mayer e Caruso (2002) caratterizzano l'individuo a livello intrapersonale e interpersonale.

GOLEMAN

- Il modello teorizzato è costituito da cinque competenze emotive e sociali fondamentali: *Consapevolezza di Sé, Padronanza di Sé, Motivazione, Empatia, Abilità Sociali* riconducibili a due tipi di competenze, ovvero la *competenza personale* e la *competenza sociale.*

CONSAPEVOLEZZA DI SÉ

Implica la capacità di riconoscere un sentimento nel momento in cui esso si manifesta e il suo conseguente utilizzo per guidare le proprie decisioni ed è articolata in: *consapevolezza emotiva, autovalutazione accurata e fiducia in sé.*

- **Consapevolezza emotiva:** significa saper riconoscere le proprie emozioni e i loro effetti, le persone che possiedono questa competenza sono in grado di identificare il legame che vi è tra i sentimenti e i comportamenti agiti, consapevoli dei propri valori e obiettivi dai quali si lasciano guidare.
- **Autovalutazione accurata:** capacità di percepire e riconoscere i propri limiti e i propri punti di forza, cogliendo gli aspetti su cui migliorare. Le persone che si sanno autovalutare apprendono dalle esperienze fatte, sono aperte a sperimentare nuove prospettive, hanno senso dell'umorismo e tendono a mettersi in discussione.
- **Fiducia in se stessi:** gli individui che sono sicuri delle proprie capacità, dei propri valori e obiettivi sono in grado di difendere ciò che ritengono giusto e mantengono le decisioni prese nonostante eventuali incertezze e/o pressioni esterne.

PADRONANZA DI SÉ

Consiste nella capacità di gestire i sentimenti e include le capacità di: *autocontrollo, affidabilità, coscienziosità, adattabilità e innovazione.*

- **Autocontrollo:** gli individui con un buon autocontrollo sanno dominare e gestire le emozioni negative e i sentimenti impulsivi, restando positivi nei momenti difficili e riuscendo a mantenere la concentrazione anche sotto pressione.
- **Affidabilità:** caratterizza le persone che agiscono seguendo un'etica, affidabili, che ammettono i propri errori e che mantengono la posizione in cui credono anche se non è condivisa. Questa dimensione implica onestà e integrità morale.
- **Coscienziosità:** si esprime nell'essere leali e responsabili, nell'adempiere ai propri obblighi e si manifesta nella capacità di rispettare gli impegni, di mantenere le promesse, di organizzare il proprio lavoro e di sentirsi responsabili del raggiungimento degli obiettivi che ci si prefissa.
- **Adattabilità:** le persone sono in grado di interpretare gli eventi in modo originale e sanno modificare le proprie risposte e tattiche in base alle circostanze, occupandosi nello stesso tempo di più richieste. Questa dimensione si esplica nella per la gestione dei cambiamenti e come risposta adattiva agli stimoli.
- **Innovazione:** implica la capacità di sentirsi a proprio agio e dia vere un atteggiamento aperto di fronte a idee, approcci e informazioni nuove. Le persone risultano caratterizzate da un modo di pensare originale e creativo.

MOTIVAZIONE

Include la *spinta alla realizzazione*, l'*impegno*, l'*iniziativa* e l'*ottimismo*; si riferisce alla capacità dominare le emozioni, di saper prendere l'iniziativa e di essere efficienti per orientarsi al raggiungimento dei propri obiettivi.

- **Spinta alla realizzazione:** è l'impulso a sviluppare le proprie capacità per migliorare le proprie prestazioni e soddisfare uno standard di eccellenza; questo aspetto è legato fortemente al successo.
- **Impegno:** capacità di fare propri gli ideali e gli obiettivi del gruppo. Caratterizza i soggetti che sono disposti ad adeguare i propri obiettivi a quelli del gruppo o dell'organizzazione per il raggiungimento di uno scopo comune.
- **Iniziativa:** capacità di cogliere le opportunità e di superare insuccessi ed ostacoli. Persone dotate di iniziativa sanno perseguire gli obiettivi al di là delle richieste e delle aspettative, pronte nel cogliere le opportunità e le occasioni.
- **Ottimismo:** come l'iniziativa, è legato al saper cogliere le opportunità e al saper superare le difficoltà che si presentano. I soggetti ottimisti agiscono con costanza nel perseguire gli obiettivi, nonostante ostacoli e insuccessi. spinti dall'aspettativa del successo.

EMPATIA

Comporta la percezione dei sentimenti altrui, la capacità di adottare la loro prospettiva e di stabilire fiducia e sintonia emotiva con le altre persone ed è caratterizzata da: *comprensione degli altri, assistenza, promozione dello sviluppo altrui, valorizzazione delle diversità, consapevolezza politica*.

- **Comprensione degli altri:** significa percepire e comprendere i sentimenti altrui, implica attenzione agli indizi emotivi manifestati, sensibilità alle richieste di aiuto.
- **Assistenza:** indica il saper anticipare, riconoscere e soddisfare le esigenze dell'altro, in particolare questa competenza, in ambito lavorativo, porta gli individui ad agire come *consiglieri di fiducia*.
- **Promozione dello sviluppo altrui:** chi possiede questa capacità è in grado di percepire le esigenze di sviluppo degli altri, riconoscendo e valorizzando le abilità; stimola e potenzia i punti di forza e i risultati ottenuti, offrendo la propria guida e assegnando compiti adeguati.
- **Valorizzazione delle diversità:** chi possiede questa competenza considera la differenza come un'opportunità e non come un ostacolo, rispetta le persone socioculturalmente diverse e le loro concezioni del mondo. Si relaziona in modo positivo ed è sensibile alle differenze tra i gruppi; è contro il pregiudizio e l'intolleranza.
- **Consapevolezza politica:** implica l'abilità di saper interpretare e leggere le correnti emotive, i rapporti di potere e le reti sociali interne ed esterne al gruppo di appartenenza.

LE *ABILITÀ SOCIALI* CONSENTONO AL SOGGETTO DI GESTIRE IN MODO ADEGUATO LE EMOZIONI NELLE DIVERSE SITUAZIONI SOCIALI INTERAGENDO IN MODO FLUIDO CON GLI ALTRI E INSTAURANDO RELAZIONI POSITIVE.

Comprendono le dimensioni di: *influenza sociale, comunicazione, leadership, accettazione del cambiamento, gestione del conflitto, costruzione di legami, collaborazione e cooperazione* e la capacità di *lavoro in team*.

- **Influenza sociale:** capacità di adottare tattiche efficaci di persuasione. Le persone influenti sanno suscitare l'interesse dell'ascoltatore e sanno usare strategie indirette per ottenere consenso e appoggio.
- **Comunicazione:** capacità di saper formulare messaggi chiari e convincenti, caratterizza i soggetti capaci di tener conto degli indizi emotivi provenienti dai destinatari del messaggio. Tendono a trattare le questioni difficili in modo semplice e diretto, sanno ascoltare gli altri, amano condividere le informazioni, sono ricettivi sia alle buone che alle cattive notizie.
- **Leadership:** le persone con questa abilità sono in grado di assumere la guida del gruppo indipendentemente dal ruolo ricoperto, esprimono e suscitano entusiasmo trascinando gli altri verso un ideale comune e progetti condivisi.
- **Catalizzazione del cambiamento:** è la capacità di iniziare, promuovere e guidare il cambiamento ed è in relazione all'abilità di mettere in discussione lo stato delle cose, con una buona competenza progettuale e di apertura al futuro.

Gestione del conflitto: si riferisce al saper negoziare e risolvere i conflitti, incoraggiando il dibattito e la discussione aperta, impegnandosi nel trovare soluzioni condivise. Persone con tale competenza riescono a gestire situazioni difficili con tatto e diplomazia, sanno identificare un malcontento latente e sanno rilevarne le cause.

Costruzione di legami: le persone stabiliscono reti di relazioni, non in modo casuale, ma scelte con cura e attenzione; alimentando relazioni utili e vantaggiose, le mantengono vive anche in modo informale.

Collaborazione e cooperazione: capacità di collaborare e cooperare con gli altri, è fondamentale quando si vogliono conseguire obiettivi comuni. Coloro che sono in grado di collaborare, sono abili nel trovare un equilibrio tra la concentrazione richiesta dal compito e l'attenzione alle relazioni. Questi individui condividono con gli altri progetti, informazioni e risorse, promuovendo un clima amichevole e cooperativo.

Lavoro in team: significa saper creare una sinergia di gruppo nel perseguire obiettivi comuni; è necessaria una partecipazione attiva ed entusiasta per creare uno spirito di gruppo. Nel team, gli individui non devono perseguire l'affermazione personale ma condividere i propri meriti e offrire nuovi stimoli e prospettive.

Si può affermare che il Quoziente di Intelligenza contribuisce per il 20% ai fattori che determinano il successo nella vita, mentre il restante 80% è determinato da altre variabili, tra cui certamente l'intelligenza emotiva, ma anche la classe sociale e la fortuna.

R. BAR-ON (2005) definisce l'**Intelligenza socio-emotiva** come insieme di abilità che permettono di affrontare in modo efficace e con successo le richieste e le pressioni dell'ambiente.

STRUTTURA MODELLO BAR-ON

1. ***DIMENSIONE INTRAPERSONALE:*** essere consapevole delle proprie emozioni, capirle e riuscire ad esprimere i propri stati d'animo e idee; implica **consapevolezza di sé, consapevolezza delle proprie emozioni, assertività, indipendenza e capacità di autorealizzazione**;

2. ***DIMENSIONE INTERPERSONALE:*** essere consapevole, comprendere ed apprezzare le emozioni altrui, stabilire e mantenere con gli altri relazioni reciprocamente soddisfacenti; include **l'empatia, la responsabilità sociale e l'abilità di stabilire relazioni interpersonali soddisfacenti;**

3. ***DIMENSIONE ADATTABILITA':*** essere in grado di verificare oggettivamente sia i propri stati d'animo che quelli degli altri, in funzione delle richieste dell'ambiente esterno, mostrando flessibilità nel gestire e modificare emozioni e pensieri anche in situazioni problematiche; implica il **saper valutare la realtà, essere flessibili nelle varie circostanze e trovare soluzioni efficaci nelle situazioni problematiche**;

4. ***DIMENSIONE GESTIONE dello STRESS:*** essere capaci di controllare le forti emozioni e di saper affrontare lo stress in modo efficace, senza cedere a sentimenti di incapacità o inadeguatezza; si riferisce al **saper tollerare lo stress e a controllare gli impulsi**;

5. ***DIMENSIONE UMORE GENERALE:*** essere in grado di provare ed esprimere sentimenti positivi, sentirsi soddisfatti di se stessi e della propria vita; quindi **essere ottimisti e felici**.

UN MONDO DI STRESSOR

L'organismo, per far fronte ad una situazione di richieste maggiori reagisce utilizzando le proprie risposte energetiche, nella necessità di un adattamento provocato dalla modificazione dell'omeostasi dell'individuo. Tale adattamento potrà avere un esito efficace e produrre un rinforzo positivo sul soggetto, alimentando così il serbatoio delle energie individuali **(Eustress)**, o al contrario potrà avere un esito negativo con conseguente stato di frustrazione **(Distress)**. In ogni caso entrambe le risposte vanno spiegate in connessione con la situazione particolare dell'individuo in quel dato momento, che è influenzato sia da fattori interni che da fattori esterni.

DEFINIZIONE MOTIVAZIONE

Stato psichico,
di origine interna o esterna al soggetto,
che porta all'attività tesa al
raggiungimento di un obiettivo.
Tale attività è duratura nel soggetto,
anche dopo il raggiungimento dell'obiettivo
prefissato, in quanto cambia l'obiettivo.
Opposta alla motivazione può essere la fatica.
(Spaltro, 1996)

LEVE MOTIVAZIONALI: OTTIMISMO E AUTO-EFFICACIA

Forza dell'Io: Ottimismo e Auto-efficacia
Questionario Forza dell'Io di M. Franco (2005)composto da 68 item.

AUTO-EFFICACIA

Bandura (1995, 1997) definisce il costrutto di "Auto-efficacia percepita" come la *fiducia dell'individuo nella propria capacità di portare a termine con successo l'azione richiesta in uno specifico contesto o di sentirsi all'altezza di una data situazione.*

OTTIMISMO

Per Seligman (1996, 2000) l'ottimismo è uno stile esplicativo, cioè un'abitudine di pensiero che si apprende nel corso dell'infanzia e dell'adolescenza.

AUTO-EFFICACIA

Bandura (1995, 1997) definisce il costrutto di "Auto-efficacia percepita" come la *fiducia dell'individuo nella propria capacità di portare a termine con successo l'azione richiesta in uno specifico contesto o di sentirsi all'altezza di una data situazione.*

L'autore individua due tipologie di personalità, in relazione al grado di Auto-efficacia percepita:

- **ALTA:** scelta di compiti in cui si hanno specifiche attitudini, livello di aspirazione realistico, si impegnano nelle situazioni di difficoltà e perseguono l'obiettivo con costanza, reagiscono positivamente ai fallimenti, non si fanno prendere dall'ansia.
- **BASSA:** evitano compiti impegnativi, basso livello di aspirazione, scarso impegno nelle difficoltà, abbandonano il compito, vulnerabili alle frustrazioni e allo stress.

La convinzione di Auto-efficacia modula diversi processi, come quelli: cognitivi ad esempio il problem solving (Maddux, 1995), motivazionali (Bandura 2000), affettivi e di scelta (Bandura e Ianes, 1997).

L'opposto dell'Auto-efficacia è quella che Seligman (1996), definisce "Impotenza Appresa" che si riferisce alla tendenza dell'individuo a non sentirsi in grado di affrontare determinate situazioni ed è associata al pessimismo.

OTTIMISMO

Per Seligman (1996, 2000) l'ottimismo è uno stile esplicativo, cioè un'abitudine di pensiero che si apprende nel corso dell'infanzia e dell'adolescenza. Stile esplicativo caratterizzato da tre dimensioni fondamentali: permanenza (gli eventi negativi devono essere percepiti come temporanei e transitori), pervasività (l'ottimista non generalizza l'evento negativo cosa che tende a fare il pessimista), personalizzazione (i pessimisti si auto-accusano degli eventi negativi, mettendo in atto uno stile esplicativo interno). Seligman (1976, 1996) associa il concetto di Impotenza Appresa al pessimismo, riferendosi alla tendenza generalizzata di: non ritenersi in grado di affrontare una determinata situazione, incapacità di controllo sull'ambiente e sviluppo di atteggiamenti orientati alla rassegnazione e alla depressione.

Le ricerche psicologiche dimostrano che l'ottimismo è connesso con:

- la *felicità* e il *successo*
- *successo scolastico, professionale, sportivo, militare e politico*
- il *potenziale di leadership*
- il *buon funzionamento del sistema immunitario* e quindi di una *salute duratura*
- *benessere soggettivo*
- *Autostima*

OBIETTIVI

Indagare le differenze socio-demografiche del campione in relazione alla "Forza dell'Io".

STRUMENTI

Nella presente ricerca sono stati utilizzati i seguenti questionari self-report:

- ***Forza del Sé – Forza dell'Io*** (Franco, in via di validazione), composto da 68 items, con scala di risposta Likert a 6 punti (da –3 = Totalmente in disaccordo a +3 = Totalmente d'accordo). E' stata condotta l'analisi fattoriale con metodo di estrazione delle Componenti Principali, rotazione Varimax e normalizzazione di Kaiser e i fattori emersi sono: Auto-efficacia (%varianza 19,29) e Ottimismo (% varianza 14,89) che spiegano il 34,18% della varianza totale. Inoltre, è stato calcolato un punteggio totale, delle due dimensioni, corrispondente alla Forza del Sé (additività di Tukey 1,103). Alpha di Cronbach pari a .9440.

L'Italia risulta agli ultimi posti per benessere e felicità. Che la ricchezza non faccia la felicità di un paese è un argomentazione consolidata e confermata dal rapporto "Going for Growth 2006" dell'Ocse (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) che ci posiziona al 18° posto della graduatoria dei 30 paesi membri dell'organizzazione e che ha sede a Parigi: i più felici sembrano essere i messicani e più infelici gli slovacchi.

"…colui che è finalmente giunto ad avere accesso a se stesso è, per se stesso, un oggetto di piacere. Non solo ci si accontenta di ciò che si è e se ne accetta il limite, ma si diventa un uomo soddisfatto di sé."

(M. Foucault, 1985)