

SHAWN ACHOR

Autor bestselleru „New York Timesa”

Przewaga szczęścia

WIELKI POTENCJAŁ



Jak zmiana podejścia do sukcesu
zwiększa nasze osiągnięcia,
szczęście oraz dobrostan

SHAWN ACHOR

WIELKI POTENCJAŁ

Jak zmiana podejścia do sukcesu
zwiększa nasze osiągnięcia,
szczęście oraz dobrostan

Przełożyła Małgorzata Małecka

WYDAWNICTWO
**Studio
Emka**

Spis treści

Karta redakcyjna

Dedykacja

CZĘŚĆ I. WIELKI PROBLEM Z MAŁYM POTENCJAŁEM

Rozdział 1. Potęga ukrytych powiązań

Rozdział 2. Pozbywanie się niewidzialnej bariery dla potencjału

CZĘŚĆ II. NASIONA WIELKIEGO POTENCJAŁU

Rozdział 3. Otaczajcie się pozytywnymi influencerami Rozdział 4.
Dzielcie się swoją mocą

Rozdział 5. Rozwijajcie swoje zasoby Rozdział 6. Brońcie przed ne-
gatywnymi wpływami Rozdział 7. Podtrzymujcie korzyści

Zakończenie

Przypisy

Tytuł oryginału:

Big Potential: How Transforming the Pursuit of Success Raises Our Achievement, Happiness, and Well-Being

Przekład: *Małgorzata Małecka* Projekt okładki: *Maria Kowalczyk* Redakcja i opracowanie indeksu: *Krzysztof Gajowskiak* Korekta: *Zofia Kozik*

Copyright © 2018 by Shawn Achor

All rights reserved including the right of reproduction in whole or in part in any form.

This edition published by arrangement with Currency, an imprint of Random House, a division of Penguin Random House LLC.

Copyright © for the Polish edition by Wydawnictwo Studio EMKA
Warszawa 2023

Wszelkie prawa, łącznie z prawem do reprodukcji tekstów w całości lub w części w jakiegokolwiek formie – zastrzeżone.

Wydawnictwo Studio EMKA
wydawnictwo@studioemka.com.pl
www.studioemka.com.pl

ISBN 978-83-67107-65-5

Konwersja: [eLitera s.c.](#)

*Dla Michelle i Leo, dwóch promyczków radości,
które codziennie przypominają mi, że miłość to jedyny sposób,
by dostrzec nasz pełen potencjał*

CZĘŚĆ I

...

**WIELKI
PROBLEM
Z MAŁYM
POTENCJAŁEM**

ROZDZIAŁ 1

POTĘGA UKRYTYCH POWIĄZAŃ

Początek tysiąca lasów jest w jednym żółedziu.

RALPH WALDO EMERSON

CUD LASÓW NAMORZYNOWYCH

Kiedy zmierzch powoli wkładał się do lasu namorzynowego porastającego brzeg rzeki gdzieś w głębinach dżungli w południowo-wschodniej Azji, znajdujący się daleko od rodzimego Waszyngtonu biolog spoglądał na pełen bujnej roślinności obcy krajobraz, gdzie w wodzie roiło się od węży. Dryfując powoli w łodzi, profesor Hugh Smith z pewnością słyszał nawoływania budzących się po zmroku zwierząt, które wylaziły z nor i wylatywały z gniazd, by rozpocząć nocne polowanie. Mogę sobie wyobrazić migotliwy blask wody odbijającej gwiazdy, niezakłócony zanieczyszczeniem świetlnym, które pojawia się w odległych miastach. To, co wydarzyło się później tej parnej nocy w 1935 roku, opisano w sprawozdaniach naukowych. Smith spojrział na jedno z drzew mangrowych, gdy nagle cała jego korona rozbłysła światłem, jakby z drzewa wydobył się piorun, zamiast weń uderzyć. Potem zapadła ciemność, choć pod powiekami wciąż miał świetlny obraz.

Wtedy piorun, jak to czasem bywa, uderzył po raz drugi.

Całe drzewo znów się rozświetliło, a następnie znów zgasło, dwukrotnie w ciągu trzech sekund^[1]. To, co nastąpiło, było niemal surrealistyczne: wszystkie drzewa wzdłuż brzegu nagle rozbłysły jednocześnie. Wszystkie po jednej stronie rzeki na odcinku około trzystu metrów rozświetlały się i gasły w tej samej chwili.

Robi mi się ciepło na sercu, gdy pomyślę o tym, że taki cierpliwy, uważny i umiejętny obserwator, którego ciekawość świata zaprowadziła tak daleko od jego normalnego życia na północno-zachodnim Pacyfiku, został tamtej nocy nagrodzony magicznym zjawiskiem przyrodniczym.

Kiedy już wróciła mu zdolność rozumowania, Smith zdał sobie sprawę, że w rzeczywistości to nie drzewa świeciły, pokrywała je bowiem ogromna liczba bioluminescencyjnych przedstawicieli świetlikowatych, co do jednego rozbłyskujących w tym samym momencie. Po powrocie do domu dr Smith napisał artykuł o swoim odkryciu synchronicznych błysków. Wydawało się to jednak zbyt piękne, by było prawdziwe – niczym opowiadka z książki dla dzieci. Niestety nie dziwi mnie kolejna część tej historii. Nikt nie dał wiary relacji naukowca. Biolodzy drwili z jego sprawozdania, zarzucając mu kłamstwo. Dlaczego samce świetlików miałyby rozbłyskiwać jednocześnie, skoro pomniejszało to ich szanse, by wyróżnić się przed potencjalną partnerką? Matematycy prezentowali równie sceptyczne podejście. Jak to możliwe, że z chaosu przyrody zrodził się porządek, gdy brak było lidera, aby nim pokierować? Natomiast etymolodzy zastanawiali się, jak przy ograniczonej widoczności w lasach namorzynowych miliony świetlików mogły dostrzec wystarczającą liczbę innych świetlików, by wytworzyć jednorodny rytm rozbłysków. Wydawało się to fizycznie, matematycznie i biologicznie niemożliwe.

A jednak się wydarzyło. Obecnie dzięki nowoczesnej nauce wiemy dlaczego i jak. Okazuje się, że to zadziwiające zachowanie ma dla świetlików znaczenie ewolucyjne. Badacze Moiseff i Copeland opublikowali w prestiżowym czasopiśmie „Science” artykuł dokumentujący ich odkrycie. Gdy świetliki rozbłyskują przypadkowo, prawdopodobieństwo reakcji samicy na samca w ciemnych czeluściach lasów namorzynowych wynosi trzy procent. Jednak gdy świetliki rozbłyskują jednocześnie, prawdopodobieństwo to wzrasta do osiemdziesięciu dwóch procent^[2]. To nie pomyłka. **Prawdopodobieństwo sukcesu wzrasta o siedemdziesiąt**

dziewięć punktów procentowych, kiedy błyski mają charakter grupowy, a nie indywidualny.

Spółeczeństwo uczy, że lepiej być jedynym jasnym światełkiem, niż znajdować się w lesie jasnych światełek. W końcu czyż nie tak myślimy o sukcesie w naszych szkołach i firmach? Chcemy skończyć szkołę jako najlepsi w roczniku, dostać pracę w najlepszej firmie i zostać wybrani do najbardziej pożądanego projektu. Chcemy, żeby nasze dziecko było najmądrzejszym uczniem w szkole, najpopularniejszym dzieciakiem w dzielnicy i najszybszym zawodnikiem w drużynie. Kiedy jakkolwiek zasób – czy będzie to miejsce na najbardziej prestiżowym uniwersytecie, rozmowa o pracę z firmą zajmującą czołową pozycję na rynku czy obecność w najlepszej drużynie sportowej – jest ograniczony, uczy się nas, że musimy rywalizować, by wyróżnić się na tle reszty.

Jednocześnie moje badania wskazują, że to tak nie działa. Uczni zajmujący się świetlikami odkryli, że gdy owady zdołały zsynchronizować rozbłyski z zaskakującą dokładnością (co do milisekundy!), pozwoliło im to doskonale się wyeksponować, co wyeliminowało konieczność rywalizacji. Podobnie gdy pomagamy innym stawać się lepszymi, możemy poszerzyć zakres dostępnych możliwości, zamiast o nie walczyć. Niczym świetliki, kiedy nauczymy się, jak skoordynować nasze działania i współpracować z osobami z otoczenia, wszyscy zaczynamy świecić jaśniej, zarówno jako jednostki, jak i ekosystem.

Zatrzymajmy się na chwilę, by pomyśleć. Jak to jest w ogóle możliwe w przypadku świetlików? Jak udało im się skoordynować rozbłyski tak idealnie, zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę ograniczoną widoczność oraz ich słaby wzrok? Badacze Mirolo i Strogatz z Boston College i MIT argumentowali w czasopiśmie „Journal of Applied Mathematics”, że – co zaskakujące – świetliki nie muszą widzieć wszystkich, by zapoczątkować zharmonizowane działanie. Wystarczy, że żadna z grup owadów nie pozostaje poza zasięgiem wzroku jakiejś innej grupy, a uda im się dopasować rytm błysków^[3]. Innymi słowy, wystarczy kilka przekaźników, by przekształcić cały system^[4].

Nowe rozumienie systemów pozytywnych uczy nas, że jest to prawdziwe w odniesieniu do ludzi. Jak odkryjecie w tej książce, stając się „pozytywnym przekąźnikiem” w miejscu pracy, firmie czy społeczności i wspierając osoby z waszego otoczenia w doskonaleniu ich kreatywności, wydajności, umiejętności oraz skuteczności, nie tylko pomagacie grupie stawać się lepszą, ale wykładniczo zwiększacie własny potencjał sukcesu.

Na koniec jeszcze jeden ważny szczegół odnośnie do tej intrygującej opowieści. Biolodzy, którzy badali te dżungle, wiedzą już, że blask bijący od lasów namorzynowych jest widoczny z odległości wielu kilometrów. Oznacza to, że innym świetlikom jest łatwiej odnaleźć drogę do światła. Zatem im jaśniejszy blask, tym więcej pojawia się innych chętnych, którzy dołączają ze swoim światłem. Sprawdza się to nie tylko w przypadku świetlików, ale również ludzi: im bardziej pomagacie innym osobom odnaleźć światło, tym jaśniej świecicie razem.

POTĘGA INNYCH

Kiedy George Lucas tworzył pierwotny scenariusz wartej obecnie miliardy dolarów serii *Gwiezdne wojny*, nie padło w nim najbardziej kultowe zdanie w tej historii filmowej: „Niech Moc będzie z tobą”. Zamiast niego w najwcześniejszych wersjach pojawiło się: „Niech Moc *innych* będzie z tobą”. Cóż ten mało znany fakt ma wspólnego z nauką dotyczącą potencjału? Jak napisał autor książek dla dzieci Roald Dahl: „Największe sekrety kryją się w najmniej prawdopodobnych miejscach”. Wierzę, że ten krótki cytat stanowi trafną diagnozę problemu trawiącego próżną pogoń naszego społeczeństwa za potencjałem, a także przybliży sekret wykładniczego zwiększenia naszego sukcesu, dobrostanu oraz szczęścia.

Nasze społeczeństwo nadmiernie skupiło się na potędze jednostki zamiast na potędze jednostki wzmacnianej przez innych. Oczywiście Hollywood gloryfikuje samotne gwiazdy; gdzieś indziej ulice są dosłownie

wybrukowane ich imionami? Jednak gdy przyjmiemy taki scenariusz w naszych firmach i szkołach, koncentrując się jedynie na indywidualnych osiągnięciach i eliminując innych z tego równania, nasza prawdziwa potęga pozostanie ukryta. Na szczęście to, co ukryte, można odkryć.

Trzy lata temu, gdy zajmowałem się ukrytymi związkami tkwiącymi u podstaw sukcesu i ludzkiego potencjału, doświadczyłem przełomowego wydarzenia. Zostałem ojcem.

Kiedy mój syn Leo pojawił się na świecie, był dosłownie bezradny. Nie potrafił się nawet sam przekreślić. Jednak w miarę, jak dorastał, przybywało mu umiejętności. A za każdym razem, gdy się czegoś nauczył, ja, jak przystało na przedstawiciela nurtu psychologii pozytywnej, chwaliłem go: „Leo, zrobiłeś to całkiem sam! Jestem z Ciebie dumny”. Po jakimś czasie Leo zaczął powtarzać moje słowa, mówiąc do mnie dziecięcym głosem, pełnym dumy: „Całkiem sam”.

Wtedy zdałem sobie z czegoś sprawę: najpierw jako dzieci, później jako dorośli w miejscu pracy jesteśmy warunkowani, by nieproporcjonalnie doceniać osiągnięcia, do których doszliśmy samodzielnie. Jako ojciec, gdybym zatrzymał się na pochwałach i prowadzeniu syna na tym etapie, mógłbym go wychować w przeświadczeniu, że niezależne osiągnięcia są najważniejszym sprawdzianem naszej siły charakteru. A nie jest to prawdą. Istnieje jeszcze całkowicie inna sfera.

Cykl ten rozpoczyna się za młodu. W szkole nasze dzieci zachęca się do pilnej samodzielnej nauki, by mogły prześcignąć innych na egzaminach. Jeśli szukają pomocy w realizacji projektów u innych uczniów, gani się je za oszukiwanie. Co wieczór poświęcają wiele godzin na prace domowe, co zmusza je, by rezygnowały z czasu spędzanego w towarzystwie na rzecz tego poświęcanego na pracę w samotności. Nieustannie przypomina się im, że ich przyszły sukces w miejscu pracy jest uzależniony od indywidualnych wyników, w tym ich ocen i punktów zdobytych w ustandaryzowanych testach. Statystycznie nie jest to prawdą, ale takie podejście do nauki ma jeden ważny skutek: znacznie podnosi ich poziom stresu, okradając je z więzi społecznych, snu, uwagi, szczęścia i

zdrowia. Jednak zamiast kwestionować system, potępiamy tych, którzy nie poddają się szaleństwu indywidualnych osiągnięć. Kończąc szkoły, uczniowie są wyczerpani, słabi i samotni, a wtedy dowiadują się, że na końcu tęczy nie ma sukcesu i szczęścia, które im obiecano.

Nagle ci sami ludzie, którzy tak świetnie wypadali w indywidualnych testach, napotykają trudności, gdy muszą pracować z innymi, by wprowadzić produkt na rynek lub sprawić, by ich zespół osiągnął zaplanowany cel. Na szczyt pną się nie ci, którzy starają się robić wszystko samodzielnie, ale raczej ci, którzy potrafią prosić o pomoc i mobilizują innych do rozwoju. Rodzice prezentujący zrównoważone i nastawione na relacje podejście do sukcesu swoich pociech są nagradzani za wytrwałość, a rodzice zachęcający do indywidualnych osiągnięć kosztem relacji czują się nieprzygotowani na wypalenie czy samotność własnego dziecka.

Przez pierwsze dwadzieścia dwa lata życia osądza się nas i chwali za indywidualne przymioty oraz to, co potrafimy osiągnąć samodzielnie, ale przez resztę życia nasz sukces jest niemal całkowicie powiązany z osiągnięciami innych.

Przez ostatnie dziesięć lat pracowałem z niemal połową firm należących do listy Fortune 100 i odwiedziłem ponad pięćdziesiąt krajów, chcąc się dowiedzieć, jak ludzie w różnych miejscach podchodzą do koncepcji sukcesu, szczęścia oraz potencjału ludzkiego. Niemal wszędzie przeważająca większość przedsiębiorstw, szkół oraz organizacji mierzy i wyróżnia „wysokie osiągnięcia” w kategoriach parametrów indywidualnych, takich jak wyniki sprzedaży, zdobyte wyróżnienia przedstawione w życiorysie czy wyniki testu. Cały problem w tym, że takie podejście opiera się na przekonaniu, które – jak nam się wydaje – zostało potwierdzone naukowo: żyjemy w świecie, gdzie przetrwają najlepsi. Zatem sukces to gra o sumie zerowej – powiedzie się TYLKO tym, którzy otrzymują *najlepsze* oceny, mają *najlepszy* życiorys czy *największą* liczbę punktów. Przepis jest prosty: bądź lepszy, mądrzejszy i bardziej kreatywny niż inni, a odniesiesz sukces.

Tyle że ten przepis jest nieprawdziwy.

Dzięki nowym przełomowym badaniom, o których przeczytacie w tej książce, wiemy już, że osiągnięcie naszego najwyższego potencjału nie polega na przetrwaniu najlepszych, ale **przetrwaniu tych, którzy najlepiej się wpasowują**. Innymi słowy, sukces nie zależy jedynie od tego, jak jesteście kreatywni, inteligentni czy zmotywowani, ale jak potrafcie nawiązywać relacje, wspomagać i korzystać z ekosystemu otaczających was ludzi. Nie zależy tylko od tego, jak wysoko w rankingach znajduje się wasza uczelnia czy miejsce pracy, ale jak dobrze tam pasujecie. Nie zależy tylko od tego, ile uzyskacie punktów, ale jak dobrze dopełniacie umiejętności zespołu.

Często wydaje się nam, że gdybyśmy tylko potrafili pracować ciężiej, szybciej i mądrzej, osiągnęlibyśmy swój najwyższy potencjał. Jednak, naukowo rzecz ujmując, we współczesnym świecie największą przeszkodą dla waszego sukcesu i realizacji potencjału nie jest brak wydajności, ciężkiej pracy czy inteligencji, ale sposób, w jaki do niego dążymy. Rozwijanie własnego potencjału niekoniecznie musi oznaczać podążanie samotną ścieżką. Wnioski z dekady badań są jasne: samemu nie jest szybciej; lepiej jest wspólnie.

Trzymając się przestarzałego przepisu na sukces, nie wykorzystujemy ogromnych zasobów potencjału. Miałem się o tym okazję przekonać osobiście w trakcie dwunastu lat spędzonych na Harvardzie, przyglądając się, jak studenci rozbijają się na zdradliwych wodach ostrej konkurencji, a potem osiadają na mieliznach samozwątpienia i stresu. Zdawszy sobie sprawę, że nie są już jedynymi megagwiazdami, wielu wpadało w panikę. Wymagali od siebie więcej, izolując się, by podkreślić tempo, i próbując zabłysnąć na tle innych. Skutkiem była ciemność. Aż osiemdziesiąt procent studentów Harvardu przyznaje, że w trakcie studiów na uczelni doświadczyło epizodu depresji.

Teraz, kiedy miałem okazję przyjrzeć się problemowi z perspektywy globalnej, wiem, że nie dotyczy on jedynie studentów uczelni należących do Ligi Bluszczowej. W 1978 roku średnia wieku osób, u których dia-

gnoszono depresję, wynosiła dwadzieścia dziewięć lat. W 2009 było to czternaście i pół roku^[5]. W ciągu minionej dekady wskaźniki depresji u dorosłych uległy podwojeniu, podobnie jak hospitalizacji z powodu prób samobójczych u dzieci mających nawet zaledwie osiem lat^[6]. Jaka zmiana może wyjaśnić te dane? I, co ważniejsze, co możemy zrobić, by to naprawić?

Kładziemy zdecydowanie zbyt duży nacisk na indywidualne osiągnięcia, co jest związane z dwiema znaczącymi zmianami. Po pierwsze, rozwój technologii oraz mediów społecznościowych pozwala nam przez całą dobę zdawać relację z naszych indywidualnych osiągnięć, podsycając konkurencję i jednocześnie karmiąc poczucie zagubienia. Po drugie, astronomiczna presja oraz konkurencja w szkołach i firmach, w pogoni za wyższymi wskaźnikami indywidualnego sukcesu, przekładają się na dłuższy dzień pracy, mniej snu i więcej stresu. Na szczęście zaczyna się wyłaniać lepsza ścieżka.

Ta ekscytująca nowa ścieżka została zainspirowana moimi wcześniejszymi badaniami nad szczęściem. W *Przewadze szczęścia*^[1*] pisałem, jak można istotnie zwiększyć własne szczęście poprzez techniki takie jak ćwiczenie wdzięczności, praktykowanie optymizmu i medytowanie. Jednak w którymś momencie, jeśli wszystkie te działania będą dotyczyły wyłącznie *waszego* szczęścia, dojdziecie do niewidzialnej granicy, poza którą szczęścia nie da się utrzymać ani rozwinąć. Jedynym sposobem na pokonanie tej bariery jest wykorzystanie własnego szczęścia jako paliwa, które pozwoli uszczęśliwić innych. Ostatecznie zdałem sobie sprawę, że **szczęście to wybór nie tylko indywidualny, ale także mający związek z innymi ludźmi**. Dzieje się tak dlatego, że wybierając postępowanie pełne wdzięczności lub radości, ułatwiacie wdzięczność i radość innym, którzy z kolei dają więcej powodów do radości i wdzięczności wam.

Dysponując tym odkryciem, zagłębiłem się w nowe badania i wtedy stało się jasne, że szczęście stanowi jedynie wierzchołek góry lodowej. Obecnie, dzięki pojawieniu się big data, mogłem wreszcie dostrzec po-

wiązania, które przedtem pozostawały ukryte. Wcześniej mogliśmy pytać jedynie: „Jak inteligentny jesteś?”, „Jak bardzo jesteś kreatywna?” albo „Jak ciężko pracujesz?”. Teraz możemy zadawać pytania szersze: „Jak mądre są dzięki tobie osoby z twojego otoczenia?”, „Ile kreatywności wyzwalasz?”, „W jakim stopniu twoja determinacja udziela się twojemu zespołowi lub rodzinie?”, „Jak wytrwałe są dzięki tobie osoby z twojego otoczenia?”. A kiedy je zadamy, zauważymy, że nasze największe sukcesy nie istnieją w samotności. W miarę jak pojawiają się kolejne badania, uczymy się, że **niemal każda cecha naszego potencjału – od inteligencji, po kreatywność, przywództwo, osobowość i zaangażowanie – jest połączona z innymi ludźmi**. Dlatego chcąc prawdziwie rozkwitnąć fizycznie, emocjonalnie i duchowo, musimy zmienić to, jak realizujemy nasz potencjał, tak samo jak musimy zmienić sposób, w jaki poszukujemy szczęścia: musimy zaprzestać starań, by samemu osiągnąć to szybciej, i zacząć pracować nad tym, byśmy stali się silniejsi wspólnie.

Tworząc hiperkonkurencyjne środowiska, w których świętuje się tylko osiągnięcia indywidualne, firmy i szkoły zaniedbują ogromną część talentu, wydajności oraz kreatywności. Przesadny nacisk na jednostkę i odejmowanie innym z równania nakłada na nasz potencjał miękką blokadę, sztucznie ograniczając to, co możemy osiągnąć. Dobra wiadomość jest taka, że nie bez powodu używam tu określenia „miękką blokadę”: można się jej pozbyć. Kiedy pracujemy, by pomóc innym osiągnąć sukces, nie tylko poprawiamy wyniki grupy, ale też wykładniczo zwiększamy własny potencjał. Zjawisko to opisuję dalej w niniejszej książce jako Koło Sukcesu – pętlę pozytywnych informacji zwrotnych, dzięki której wspieranie innych przekłada się na więcej zasobów, energii i doświadczeń – te z kolei wspierają *was* samych, ponownie napędzając spiralę. Tak oto pomaganie innym przenosi *wasz sukces* na kolejny poziom. Zatem:

MAŁY POTENCJAŁ to ograniczony sukces, który możecie osiągnąć samodzielnie.

WIELKI POTENCJAŁ to sukces, który możecie osiągnąć z innymi jedynie dzięki Kołu Sukcesu.

W niniejszej książce opiszę osiem autorskich projektów badawczych, które przeprowadziłem z innymi, jak również nowatorskie badania naukowców łączące neuronaukę, psychologię oraz analizy sieciowe, kształtujące nową dziedzinę badań nad systemami pozytywnymi. Wiem jednak, że nie sięgnęliście po tę książkę jedynie dla omówienia badań; istnieją lepsze pozycje poświęcone tej tematyce. Zależy wam na wiedzy, którą możecie zacząć wdrażać od razu. Dlatego minione trzy lata spędziłem, formułując praktyczne podejście do Wielkiego Potencjału na podstawie dostępnych ustaleń naukowych oraz moich działań dla NASA, NFL, Białego Domu i innych, a także rozmów z osobami, które zdecydowanie odniosły sukces, w tym Willem Smithem, Oprah Winfrey oraz Michaeliem Strahanem, żyjącymi zgodnie z regułami Wielkiego Potencjału.

Ścieżka ta składa się z pięciu etapów, które nazywam NASIONAMI Wielkiego Potencjału: OTOCZCIE się Układem Gwiazdnym Pozytywnych Influencerów. DZIELCIE się swoją mocą, włączając innych w działania, niezależnie od stanowiska. ROZWIJAJCIE swoje zasoby, stając się Pryzmatem Pochwały. BROŃCIE systemu przed negatywnymi atakami. PODTRZYMUJCIE korzyści, napędzając Koło Sukcesu. Nasiona są doskonałą metaforą tych badań, ponieważ nie rozwiną się same z siebie, bez pomocy słońca, ziemi i wody. Podobnie i wy możecie rozwijać własny potencjał, ale nie możecie tego zrobić sami. Największy rozwój osiągamy, gdy wykorzystujemy potencjał osób z naszego otoczenia.

Zatem nie możemy się już zadowolić rywalizacją o ochłapy Małego Potencjału; musimy szukać nowych granic ludzkiego potencjału i zapraszać innych, by za nami podążali. Świat pełen wyzwań wymaga od nas, byśmy przywrócili do przepisu „moc *innych*”. A wszystko zaczyna się od znalezienia ukrytych powiązań pomiędzy świetlikami, golizną na Harvardzie, bezpiecznymi kurczakami i niezręcznym tańcem z Oprah.

Zapraszamy do zakupu pełnej wersji książki

PRZYPISY

ROZDZIAŁ 1: POTĘGA UKRYTYCH POWIĄZAŃ

[1] <http://www.nytimes.com/1991/08/13/science/a-mystery-of-nature-mangroves-full-of-fireflies-blinking-in-unison.html>.

[2] Moiseff, A., Copeland, J. (2010). Firefly synchrony: a behavioral strategy to reduce visual clutter. *Science* 329 (9 lipca): 181. doi:10.1126/science.1190421.

[3] <http://www.nytimes.com/1991/08/13/science/a-mystery-of-nature-mangroves-full-of-ireflies-blinking-in-unison.html>.

[4] http://www.reed.edu/biology/professors/srenn/pages/teaching/web_2008/mhlo_site/index.html.

[5] <http://mentalhealthtreatment.net/depression/signs-symptoms/>.

[6] <http://www.aappublications.org/news/2017/05/04/PASSui-cide050417>.

[1*] *Przewaga szczęścia. W jaki sposób pozytywne nastawienie napędza sukcesy zawodowe i osobiste*, tłum. M. Małecka, Wydawnictwo Studio Emka, 2022.