

Alto QI e Alto Desempenho

Leonardo Silvério MB 302

Silverio é empresário do ramo de estética, treinador da The Society of NLP e faz atendimentos usando hipnose e PNL. É formado em engenharia elétrica (Unicamp), pós-graduado em inteligência artificial (Unicamp) e tem MBA em gestão de projetos (FGV). Esporadicamente, atua em peças de teatro e filmes.

RESUMO

Esse artigo discute brevemente a relação entre sucesso acadêmico e financeiro com o QI - correlação nem sempre existe - e mostra alguns dos principais desafios para que alguém de alto QI consiga converter sua inteligência em resultados expressivos. Em seguida, são mostradas algumas técnicas terapêuticas usadas para auxiliar estas pessoas.

INTRODUÇÃO

Muito embora alguns artigos recentes (Zagorsky 2007, Kaufman 2018 e Pluchino 2018) apontem que o sucesso profissional e financeiro de uma pessoa dependa fortemente de fatores aleatórios, ou seja, da "sorte", todos esses estudos apontam também que é necessário talento, na forma de habilidades específicas, conhecimento ou QI, para que essas oportunidades trazidas pelo acaso possam ser aproveitadas e transformadas em sucesso.

Em meus atendimentos – atendo clientes usando Hipnose e Programação Neurolinguística – é comum que venham pessoas buscando ajuda para assuntos relacionados à inteligência, tanto pessoas de QI normal quanto

pessoas de alto QI. São pessoas que, por exemplo, reclamam que procrastinam demais, que não conseguem render sob pressão, que raciocinam bem mas que a memória é ruim, etc. Perceber que você tem talento e potencial para realizar grandes objetivos mas, por alguma razão, sentir-se incapaz de realizá-los no tempo que gostaria gera, obviamente, frustração, e essa frustração é particularmente grande nas pessoas que sabem que têm um QI de valor alto. Já tive clientes membros da Mensa e de outras sociedades de alto-QI que diziam algo como "é como se eu fosse dono de uma Ferrari que não consigo tirar da garagem".

O que é inteligência? A inteligência de uma pessoa é a sua capacidade men-

tal, caracterizada pela sua habilidade de análise, planejamento, resolução de problemas, pensamento abstrato, compreensão de ideias complexas, aprendizado rápido e aprendizado prático (Gottfredson, 1997). Apesar da inteligência e da cognição serem, muitas vezes, desmembradas em áreas que são consideradas independentes – i.e. Inteligência verbal, Inteligência musical, etc - , a Psicologia Diferencial estabeleceu firmemente que elas não são: as pessoas que mostram bons resultados em uma área também tendem a mostrar bons resultados em outras. Isso é reconhecido pelo termo “inteligência geral”, que é designado por “g”. Alguns testes individuais, como o teste das Matrizes Progressivas de Raven usado para medir o raciocínio não-verbal, são considerados bons indicadores do “g”. (Deary; Penke; Johnson 2010). Em termos de resultados práticos (Gottfredson 1997), o “g” é mais importante quanto mais complexa for uma atividade, podendo ser uma medida suficiente para se prever o desempenho profissional de uma pessoa, especialmente em trabalhos complexos – quando a quantidade de variáveis para se tomar uma decisão é grande.

Seria de se esperar, portanto, que pessoas de alto-QI fossem sempre pessoas bem sucedidas profissionalmente, satisfeitas com sua vida pessoal, com seus ganhos financeiros, nutrindo relacionamentos saudáveis, etc. Entretanto, não é bem isso o que ocorre. Nos fóruns da Mensa Brasil, por exemplo, é comum que membros reclamem por não conseguirem progredir profissionalmente. Sua alta inteligência gera uma expectativa de resultados superiores que, quando não aconte-

cem, geram sentimentos de frustração, decepção e ansiedade. Curiosamente, alguns estudos (Zagorsky, 2007) mostram que, no geral, pessoas com maior QI ganham sim mais dinheiro mas que isso não se traduz, necessariamente, em aumento de riqueza! Surpreendentemente, pessoas com alto QI também se endividam mais.

O impacto dos sentimentos negativos (ansiedade, medo,...) na Memória de Trabalho e no QI

Sentir-se pressionado pode diminuir ou aumentar o desempenho de alguém. Por mais válida que essa generalização possa parecer, alguns estudos mostraram que pessoas de alto-QI são ainda mais sensíveis – negativamente – à pressão. Um estudo (Beilock 2005) mostrou o efeito de “ser pressionado” – e.g. “pressão por dinheiro” e “pressão social” – na cognição, em particular na habilidade Matemática. Nesse estudo, os testes de Matemática aplicados eram considerados “fáceis” ou “difíceis”, de acordo com a quantidade de Memória de Trabalho exigida. A Memória de Trabalho é a memória de curto prazo que mantém ativa as informações de relevância imediata para a execução de uma tarefa, diretamente relacionada à capacidade de compreensão e de aprendizado de uma pessoa (Engle 1999). Observaram um desempenho ruim em condições de pressão, particularmente nos indivíduos com alta capacidade cognitiva. Ou seja, quanto mais inteligente você é, mais será afetado pela pressão. Teoriza-se (Gray 2001) que isso ocorra porque o indivíduo mais inteligente é capaz de elaborar melhor as consequências negativas da sua falha, o que “lota” sua memória de trabalho e, como consequência, impacta negativa-

mente no seu desempenho cognitivo. Por exemplo, a pressão por ganhar dinheiro pode fazer com que indivíduos de alto-QI diminuam seu desempenho intelectual drasticamente. Esses estudos sugerem o quão útil para alguém de alto QI é ter habilidades de controle de ansiedade por exemplo.

Estereótipos sociais, minorias (racial, de gênero,...) e desempenho intelectual

A ansiedade pode comprometer a memória de trabalho de um indivíduo de alto-QI, diminuindo seu desempenho cognitivo, ou seja, seja, sua inteligência. É importante notar que esse nível nocivo de ansiedade pode ser criado de maneira velada e indireta como, por exemplo, por fatores sociais.

As pesquisas (Steele 1997) mostram que qualquer percepção de fazer parte de uma minoria – ser o único homem dentre mulheres, ser a única pessoa de cor negra dentre pessoas de cor branca, etc – tem um impacto negativo na cognição. Teoriza-se (Schneider 2005) que os estereótipos negativos aumentam a ansiedade que, como já mostrada anteriormente, afeta negativamente a memória de trabalho e, conseqüentemente, a capacidade cognitiva como um todo.

Por exemplo, um estudo mostrou que afrodescendentes apresentam resultados piores quando sabem que sua inteligência está sendo testada para “comparação entre raças”. Porém, esse resultado pior não ocorre quando isso não é dito previamente pelos pesquisadores. Nos estudos em que as Matrizes Progressivas de Raven são aplicadas como teste de visão e não de cognição (QI), o desempenho dos afrodescendentes se igualou aos dos caucasianos (Steele 1995).

A CRENÇA EM SI E O DESEMPENHO INTELECTUAL

A crença em si é a autopercepção da competência para executar as ações necessárias. A crença na própria capacidade intelectual também afeta sua cognição. Estudos (Bandura 1997) mostram que tanto a crença na sua capacidade de aprender quanto na sua capacidade de executar uma tarefa impactam significativamente no resultado. Um aspecto importante da crença em si mesmo é que pessoas que se consideram altamente eficazes atribuem seus fracassos a um esforço insuficiente e aqueles que se consideram ineficientes atribuem seus fracassos a uma baixa habilidade. Essas atribuições afetam, portanto, a motivação, o desempenho e as reações emocionais. Uma função maior do pensamento (Bandura 1994) é possibilitar que as pessoas antecipem acontecimentos e que criem maneiras para controlar as situações que afetem suas vidas, e isso requer habilidades de cognição para processar informação que contém ambigüidades e incertezas. A crença na própria capacidade molda que tipo de cenários serão antecipados e quais ações serão ensaiadas. As pessoas com alta confiança em si mesmas irão visualizar cenários de sucesso que resultarão em guias positivos e de apoio ao desempenho. Os que não acreditam em si mesmos irão focar seus pensamentos no que pode dar errado e nas “saídas”. É muito mais difícil conseguir algo lutando contra a descrença (Bandura 1997).

A crença na própria eficiência ajuda a determinar a quantidade de esforço que um indivíduo dispenderá numa atividade, por quanto tempo irá perse-

verar quando enfrentar obstáculos e o quão resiliente será ao se deparar com situações adversas. No geral (Schunk, 1983, 1984, 1991), a crença em si mesmo é reportada como tendo um potente papel na carreira acadêmica ou não acadêmica.

A crença na capacidade de gerenciar o estresse e a crença na capacidade de gerenciar a própria ansiedade influenciam tanto na resposta ao estresse quanto na ansiedade, evitando tendências depressivas. A crença em si é resultante, principalmente, do histórico do indivíduo, influenciado por professores e parentes. Pequenos elogios como "você é bom nisso, Tom" podem ser determinantes. (Salas, 2002).

Por exemplo, os que consideram que a capacidade de memória diminui por efeitos biológicos com a idade têm pouca confiança nas suas capacidades de memorização e fazem pouco esforço para memorizar coisas. Idosos com uma percepção mais perene da eficiência da memória se esforçam bem mais na memorização e, como resultado, conseguem uma memória melhor.

Mindset Fixo vs Mindset de Aprendizagem

Em Dweck (2006), o autor demonstrou os impactos de curto e de longo prazo quando se acredita que a inteligência é um talento fixo – e.g. "o QI é genético", "a inteligência é um talento dado por Deus" - comparando-os com os impactos resultantes da crença de que a inteligência é passível de modificação e de aumento com treinos e estudos – e.g. "se eu me esforçar, posso ficar mais inteligente" - chamando a essas diferenças de Mindset Fixo e Mindset de Aprendizagem, respectivamente.

As pessoas de mindset fixo estão con-

tinuamente procurando validação e o apoio de outros, buscando serem merecedores dos títulos e elogios. Em contraste, os de mindset de crescimento enxergam os obstáculos como parte da sua trajetória de crescimento. Uma consequência dessa diferença é que, no curto prazo, as pessoas de mindset fixo sentem-se mais ansiosas quando precisam resolver um problema novo, pois errar significará que não são tão inteligentes quanto esperavam e já vimos, em tópico anterior, que a ansiedade e outros sentimentos negativos podem reduzir a capacidade cognitiva. E, no longo prazo, comparando pessoas dos diferentes grupos ao longo de décadas, a diferença nas trajetórias profissionais foi enorme: quem tem mindset de aprendizado evolui mais na carreira e financeiramente.

Como demonstrado pelos autores da pesquisa, o mindset de uma pessoa pode ser alterado de mindset fixo para o de aprendizado através de exercícios. Professores, pais e líderes também podem ter uma grande influência na criação e manutenção de um mindset. Como um exemplo, C. Mueller e M. Kamins em "O Perigo dos Elogios e dos Rótulos Positivos" - cap. 3 em Dweck (2006) - mostraram que elogiar o esforço ou a inteligência de uma criança altera consideravelmente o resultado delas em provas de QI.

QI vs Motivação e Disciplina, o que é mais importante?

Outro aspecto importante do sucesso é a motivação e a autodisciplina. Segundo Csikszentmihalyi, M. (1985), a similaridade que unifica os gênios e inventores não é cognitiva mas motivacional. As pesquisas dessa área mostram que autodisciplina supera o QI

para prever a performance acadêmica (A. Duckworth e M. Seligman, 2005), sugerindo que o motivo mais importante para alunos e pesquisadores não conseguirem realizar seu potencial intelectual é a falha em exercer sua autodisciplina, com uma correlação consideravelmente maior com o sucesso acadêmico do que o QI.

SUCESSO PROFISSIONAL E A CAPACIDADE DE LIDAR COM FRUSTRAÇÕES

Dentre os vários fatores mentais que podem influenciar diretamente no desempenho de alguém de alto-QI, mencionaremos mais um que é a capacidade de lidar com frustrações. Por exemplo, em R. F. Subotnik (2011) mostra-se que aprender a como lidar com a rejeição de uma revista científica de referência tem impacto duradouro no desenvolvimento da carreira e na produtividade acadêmica de um pesquisador. Saber lidar com as frustrações é uma habilidade que pode evitar o desaceleramento de um crescimento profissional em função da desmotivação que uma rejeição pode criar.

CONCLUSÃO

Em resumo, as habilidades como “controle de ansiedade”, “crença em si mesmo”, “atitude mental de crescimento”, “motivação e determinação”, “lidar bem com rejeição”, etc. têm impacto decisivo na capacidade da memória de trabalho, na capacidade de compreensão e de aprendizado e na inteligência, com efeitos de curto prazo e de longo prazo. Como em R. F. Subotnik (2011), concordamos com a visão de que o conhecimento e habilidades “psico-sociais” devem ser ensinadas pelos pais, professores e mentores explicitamente e deliberadamente, e não

serem deixados ao acaso. Não deve ser presumido que as pessoas ditas talentosas possuam essas habilidades psicossociais, nem que essas habilidades possam ser geradas sem um direcionamento direto.

Hoje em dia, existem algumas abordagens terapêuticas e corporativas que ajudam as pessoas a se desenvolverem nesses tópicos relevantes. Encontramos abordagens interessantes em Programação Neurolinguística, Terapia Cognitivo-Comportamental e outros. A seguir relacionamos algumas técnicas que podem ser utilizadas no desenvolvimento de tais habilidades.

EXEMPLOS DE TÉCNICAS DE REPROGRAMAÇÃO MENTAL.

A seguir, serão mostradas algumas técnicas usadas em prática de atendimento que auxiliam as pessoas a adquirirem as habilidades mencionadas nesse artigo. As técnicas a seguir foram selecionadas por serem geralmente fáceis de serem entendidas através de uma análise lógica e racional:

Desenvolvendo seu Mindset – conforme Dwek (2006), capítulo 2. Ver também Bandler (2008), capítulo 16, e S. Bauer (2016) “Regressão pela Emoção”.

1- Há algo no seu passado que, na sua opinião, te rotulou? Ter sido rejeitado ou demitido? Ter recebido uma nota ruim em uma prova? Alguma crítica que recebeu? Concentre-se nesse episódio.

2- Reviva o acontecimento mentalmente como se estivesse lá, ou seja, vendo o que viu e ouvindo o que escutou. Talvez seja mais fácil fazer isso de olhos fechados. Sinta as emoções que aparecem durante essa parte do exercício.

3- Agora, continue observando a mesma cena só que como se fosse um observador externo, ou seja, "saia do corpo" e assista o que aconteceu.

4- Examine honestamente o seu papel na situação. Entenda que essa situação não define sua inteligência ou personalidade, é apenas uma experiência que pode ser a fonte de outros aprendizados mais úteis.

5- Observe o que pode ser aprendido com essa experiência para que, em uma situação similar no futuro, você aja de maneira melhor. Qual conselho você poderia dar àquela pessoa (a você) para que a situação seja vivida de outra maneira?

6- Agora, "entre no corpo", ou seja, imagine-se na mesma situação e em primeira pessoa, só que pensando e agindo de acordo com o conselho obtido no passo 5. O que muda quando você faz isso? Qual o desenrolar dessa cena e como ela te faz se sentir?

7- Repita o passo anterior para outras situações similares que ocorreram no passado, verificando que a nova atitude mental realmente funciona.

Para melhorar habilidade em lidar com as emoções e sentimentos. Como referência, veja R. Bandler (2008) capítulo 7.

O objetivo desse exercício é aumentar sua consciência sobre o que sente em determinadas situações, ganhando assim controle.

1- Escolha uma situação que te deixa, por exemplo, ansioso e pense nela. O que há nessa situação? Que outras pessoas fazem parte do contexto? Onde e quando essa situação ocorre?

2- Agora, feche os olhos e, mentalmente, reviva a situação como se estivesse acontecendo agora. A parte

importante desta etapa do exercício é perceber que você pode acessar emoções e sensações utilizando a memória e a imaginação.

3- Amplifique a sensação. Para fazer isso, experimente intensificar as cores ou os sons mentalmente. Experimente ampliar o tamanho dos objetos em cena. Ou, se você escuta algum diálogo interno nesse momento, que tal amplificá-lo? O que funciona para que a sensação de ansiedade aumente?

4- Agora, perceba como a ansiedade se manifesta no seu corpo, com base no que está sentindo. É uma sensação que começa em uma parte do seu corpo e se movimenta para outra – da barriga ao pescoço, por exemplo? Qual movimento essa sensação faz? Ela pulsa? O objetivo desta etapa do exercício é perceber quais são os seus registros mentais que fazem essa sensação ser chamada de "ansiedade" e não de, por exemplo, "alegria".

5- E, finalmente, diminua agora essa sensação em você. Você pode fazer o oposto do que fez no passo 3. Por exemplo, se intensificar os sons aumentou a sensação, diminua agora os sons.

Repita depois esse exercício de conscientização e controle acessando sentimentos diferentes, como "alegria", "raiva", "motivação" e "medo", por exemplo. Ao fazer isso algumas vezes, você se perceberá cada vez mais apto a perceber as emoções e sensações quando elas ocorrerem no dia-a-dia, podendo então tomar providências corretivas nos estágios mais iniciais dos problemas. Esse exercício também aumentará, gradualmente, a crença no seu poder de controlar o estresse, a ansiedade e outros sentimentos nega-

tivos.

Para lidar com rejeição:

Referência em Bandler (2008) capítulo 2 "Mudando Sentimentos por dissociação":

1- Relembre-se da experiência da rejeição. Ao fazer isso, certifique-se de que está revivendo a situação como se ela estivesse acontecendo agora, ou seja, veja o que viu com seus olhos, sinta as sensações, escute os sons do ambiente e o que foi dito. Se você falou mentalmente consigo mesmo naquele dia, repita agora o diálogo interno. Perceba, dando uma nota de 0 a 10, o grau com que essa memória ainda te causa dor.

2- Agora, imagine que você pode dar um passo para trás e sair da experiência, de forma a ver a si mesmo como se pudesse se assistir numa tela. Mova a cena inteira para longe, cada vez mais longe, percebendo que, quanto mais longe ela está, mais as cores ficam fracas, os detalhes diminuem e os sons ficam mais fracos. Continue empurrando a "tela" até perceber que a sensação ruim diminuiu consideravelmente.

3- Para testar a eficácia do exercício, distraia-se um pouco - mude a posição do seu corpo, olhe para cima e para baixo, etc. - e volte a pensar na situação que te causava rejeição. O que agora muda em relação ao que sente? Repita os passos anteriores algumas vezes, movendo a tela cada vez mais rápido para o horizonte, para que sua mente automatize o processo.

Conclusão:

Os exercícios acima são apenas alguns escolhidos dentre dezenas de outras possibilidades conhecidas. As habilidades necessárias para que uma

pessoa de talento consiga aproveitar as oportunidades que lhe são oferecidas, mantendo-se sempre motivada e determinada mesmo em situações que tipicamente causam ansiedade, o medo, a rejeição, preconceitos sociais, julgamentos e etc. podem ser melhor adquiridas com a ajuda de um especialista. Em geral, são exercícios simples mas de grande impacto.

Bibliografia:

Bandura, A., Self-efficacy. The exercise of control. NY: W.H. Freeman and Company, 1997

Bandura A., Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press, 1994

Bauer, S., Manual de Hipnoterapia Avançado e Técnicas Psicossensoriais, 2ª edição, Editora Wak, 2016

Bandler, R., Richard Bandler's Guide to Trance-formation – How to harness the power of hypnosis to ignite effortless an lasting change, 2008

Beilock SL, Carr TH., When high-powered people fail: working memory and "choking under pressure" in math, Psychol Sci. Feb;16(2):101-5. 2005

Csikszentmihalyi, M. Emergent motivation and the evolution of self: Motivation in adulthood. In Kleiber, D., Maehr, M. H. (Eds.), Advances in motivation and achievement (Vol. 4, pp. 93-119). Greenwich, CT: JAI., 1985

Deary, I. J.; Penke, L.; Johnson, W.. "The neuroscience of human intelligence differences". Nature Reviews Neuroscience. 11 (3): 201-211, 2010

Duckworth, A. and Seligman, M., Self-Discipline Outdoes IQ in Predicting Academic Performance of Adolescents. Psychological Science, Vol. 16, pages 939-944; 2005

- Dweck, C. S. *Mindsets. The psychology of success.* New York, NY: Ballantine, 2006
- Engle, R. W., Kane, M. J., & Tuholski, S. W. Individual differences in working memory capacity and what they tell us about controlled attention, general fluid intelligence and functions of the prefrontal cortex. In A. Miyake & P. Shah (Eds.), *Models of working memory* (pp. 102-134). Cambridge, England: Cambridge University Press, 1999
- Gimmig, D., Huguet, P., Caverni, JP., Cury, F., *Choking Under Pressure and Working-Memory Capacity: When Performance Pressure Reduces Fluid Intelligence (Gf)*, *Psychon Bull Rev.* Dec;13(6):1005-10, 2006
- Gottfredson, L. S. *Mainstream science on intelligence: an editorial with 52 signatories, history, and bibliography.* *Intelligence* 24, 13–23 (1997)
- Gray, J. R. *Emotional modulation of cognitive control: Approach/withdrawal states double-dissociate spatial from verbal two-back task performance.* *Journal of Experimental Psychology: General*,130, 436!452, 2001
- Huy P. Phan, *Trajectories of Self-efficacy and Achievement Goals: A Developmental Approach*, *Journal of Educational and Developmental Psychology*; Vol. 2, No. 2; 2012
- Kaufman, S.B., *The Role of Luck in Life Success Is Far Greater Than We Realized*, *Scientific American blog*, 2018
- Mueller, C., Kamins, M., *O Perigo dos Elogios e dos Rótulos Positivos"*, cap. 3, em Dweck (2006)
- Pluchino, A., Biondo, A.E., Rapisarda, A., *Talent vs. Luck: The Role of Randomness in Success and Failure*, Ref: arxiv.org/abs/1802.07068, 2018
- Rena F. Subotnik , Paula Olszewski-Kubilius , and Frank C. Worrell. *Rethinking Giftedness and Gifted Education: A Proposed Direction Forward Based on Psychological Science.*, *Psychological Science in the Public Interest* 12(1) pg. 3–54, 2011
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., K.A.Smith-Jentsch, *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*, Volume: 13 issue: 2, page(s): 74-101, *Psychological Science in the Public Interest*, 2012
- Schneider, D. J., *The Psychology of Stereotyping*, Guildford Press, 2005
- Schunk, D. H. *Ability versus effort attributional feedback: Differential effects on self-efficacy and achievement.* *Journal of Educational Psychology*, 75, 848-856, 1983
- Schunk, D. H. *Enhancing self-efficacy and achievement through rewards and goals: Motivational and informational effects.* *Journal of Educational Research*, 78, 29-34, 1984
- Schunk, D. H., & Swartz, C. W. *Goals and progress feedback: Effects on self-efficacy and writing achievement.* Unpublished manuscript, University of North Carolina, Chapel Hill, 1991
- Steele, C.M., Aronson, J., *Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995. Vol. 69, No. 5, 797-811, 1995
- Steele, C.M., *A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance.* *American Psychologist*, 52(6), 613-629. 1997
- Zagorsky, Jay. *Do you have to be smart to be rich? The impact of IQ on wealth, income and financial distress.* *Intelligence* 35: 489-501, 2007