

POR QUE NÃO ACEITAMOS O SUCESSO QUE TEMOS? ESTUDANDO O FENÔMENO DA IMPOSTORA EM PROFESSORAS UNIVERSITÁRIAS

JULIANA GOMES¹; SIMONE MELLO²

¹Universidade Federal de Pelotas – julianacstgomes@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – sptmello@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Apesar de possuírem trajetórias de sucesso, existem mulheres que não veem em si o quão capazes e qualificadas são. Este cenário é o carro-chefe do fenômeno da impostora, que conquistou espaço para reflexão com a evidência de debates sobre gênero e saúde mental. Não só internamente, mas o fenômeno também pode ser causado por fatores sociais, uma vez que ele pode ser definido como a falta de autoestima para desempenhar uma função em espaços tradicionalmente masculinos (CARPALLO, 2017). Os sentimentos impostores fazem as mulheres questionarem a si mesmas e acreditarem estar interpretando um papel de pessoa bem sucedida, quando, na verdade, são uma fraude. Essas mulheres, ao obterem êxito, o atribuem a razões temporárias, como sorte ou esforço, como relata CLANCE; IMES (1978). É preciso considerar que o termo fenômeno do(a) impostor(a) tenha duas concepções: a primeira é de pessoas que trapaceiam e propositalmente se tornam impostoras, como, por exemplo, estudantes que usam de artifícios para não colocarem a prova sua inteligência; e a segunda, aqui considerada, sendo de pessoas, neste caso mulheres, que se sentem impostoras, não acreditando serem merecedoras do sucesso que possuem. Desta forma, a presente pesquisa buscou verificar se há a presença do fenômeno da impostora em professoras em uma universidade do sul do país, procurando ir além de estudos cujo enfoque é nortecêntrico, e que, portanto, talvez se distancie da realidade de docentes em instituições brasileiras.

2. METODOLOGIA

Houve revisão de literatura, utilizando o software livre R Studio e o pacote para mapeamento científico Bibliometrix, através do Periódicos CAPES, nas bases *Web of Science*® e *Scopus*®, mas não resultaram em trabalhos com enfoque em professoras universitárias. Dessa forma, pôde-se acreditar que haja uma lacuna a ser preenchida quanto o fenômeno da impostora no grupo em questão. Neste processo, foi encontrado um instrumento que analisa a presença do fenômeno da impostora em mulheres, chamado *CIPS - Clance Impostor Phenomenon Scale* (Escala do Fenômeno da Impostora de Clance, em português), um método validado e utilizado em outras pesquisas no tema (CLANCE, 1985; CLANCE; O'TOOLE, 1988; CHRISMAN et al., 1995; MEURER; COSTA, 2020), o qual foi usado neste estudo, com a anuência e orientações da própria autora. A ferramenta escolhida para a execução da escala foi o Google Forms. Inicialmente foi aplicado um pré-teste, constituído de 30 docentes e com 22 respostas, através de uma amostra por conveniência (OLIVEIRA, 2001), e pôde-se observar que todas as questões estavam inteligíveis. Após, aplicou-se o instrumento para o universo de professoras da universidade. Para a reprodução da escala, foi preciso enviá-la de forma direta às participantes, dessa forma, optou-se por fazer contato por email, que estaria presente no portal institucional da universidade em questão. Contudo, percebeu-se que a maioria das docentes não utilizava o email institucional como principal e que seria

preciso ter acesso ao seu contato pessoal, mas isso legalmente não foi possível. Mediante este cenário, apresentou-se a pesquisa aos coordenadores das unidades e estes informaram os emails pessoais de suas docentes ou repassaram a apresentação para que aquelas que tivessem se interessado em participar o fizessem. De 721 professoras existentes na universidade (dados computados através do portal institucional), obteve-se 603 emails pessoais. Durante esse processo, diversos deles voltaram, talvez por estarem desatualizados ou com a caixa de entrada cheia. Foram feitas mais duas solicitações de participação na pesquisa após o primeiro envio. Dúvidas por parte das participantes também foram respondidas.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A escala de Clance, instrumento metodológico utilizado, é constituída de 20 afirmativas em que as participantes podem concordar ou discordar a partir de uma Escala Likert de cinco pontos, sendo 1) não é de todo verdade, 2) raramente, 3) às vezes, 4) muitas vezes e 5) totalmente verdade. A somatória dos pontos correspondentes às reações a cada afirmativa enquadra a participante em algum grau do fenômeno da impostora, desde a presença de poucas características do mesmo até intensas experiências impostoras. As afirmativas são as seguintes:

Quadro 1. CIPS (Escala do Fenômeno da Impostora de Clance, em português)¹

1. Muitas vezes tive êxito num teste ou numa tarefa apesar de ter medo de não ter me saído bem.
2. Posso dar a impressão de que sou mais competente do que realmente sou.
3. Se possível, evito avaliações e tenho medo que outros me avaliem.
4. Quando as pessoas me elogiam por algo que fiz, receio não ser capaz de corresponder futuramente às expectativas criadas.
5. Às vezes penso que estou na minha posição de sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas.
6. Tenho medo que as pessoas importantes para mim descubram que não sou tão capaz quanto eles pensam que sou.
7. Costumo lembrar dos incidentes que fracassei mais do que aqueles que obtive sucesso.
8. Raramente desenvolvo uma tarefa tão bem quanto gostaria.
9. Às vezes sinto que o meu sucesso na minha vida ou no meu trabalho tem sido resultado de algum tipo de erro.
10. Sinto dificuldade em aceitar elogios sobre a minha inteligência ou realizações.
11. Às vezes sinto que o meu sucesso foi sorte.
12. Sinto-me decepcionada em relação às minhas realizações atuais e acho que deveria ter feito muito mais.
13. Às vezes tenho medo que descubram o quanto de conhecimento me falta.

¹ Copyright 1985 by Pauline Rose Clance, Ph.D., ABPP. Reproduzido com permissão.

14. Frequentemente tenho medo de falhar em uma nova tarefa, apesar de geralmente me sair bem no que tento.
15. Quando tive sucesso em alguma coisa e recebi reconhecimento pelos meus feitos, tive dúvidas se poderia ter sucesso novamente.
16. Se eu recebo muitos elogios e reconhecimentos por algo que realizei, tendo a não dar mais importância ao que fiz.
17. Costumo comparar a minha capacidade com a das pessoas ao meu redor e acho que elas podem ser mais inteligentes do que eu.
18. Costumo me preocupar em não ir bem em uma prova ou projeto, embora outros ao meu redor acreditem que eu vá me sair bem.
19. Se vou ganhar uma promoção ou reconhecimento de qualquer tipo, hesito em dizer aos outros até que aconteça de fato.
20. Se não sou "a melhor" ou pelo menos me tratem de forma "muito especial" em situações que envolvem conquista, me sinto mal ou desanimada.

Fonte: CLANCE (1985).

Do universo de 721 mulheres e possibilidade de acesso à 603 delas, 208 responderam à pesquisa, um percentual de 34%. Isto posto, a predominância de idade entre elas foi entre 36 e 46 anos, uma população jovem, e 95,2% eram brancas. Deste mesmo universo, 66,8% possuíam doutorado. Contudo, observou-se que 26% tinham pós-doutorado. A participante que trabalhava a menos tempo na instituição possuía, em 2020, menos de um ano de serviço, e a que trabalhava a mais tempo possuía 41 anos no ofício na época. Houve a predominância (66,34%) da faixa de 0 a 10 anos de serviço entre as participantes na instituição. Ainda que o fenômeno esteja diretamente relacionado com as competências na ascensão profissional, 76% das respondentes não tinham cargos de chefia, mas isso não impedia que elas não sentissem a presença do mesmo. Quanto aos resultados do teste, os mesmos revelaram que mais da metade (59,6%) das participantes considerou ter poucas características do F.I. (26,9%) ou ter uma quantidade moderada (32,7%). Entretanto, observou-se que 31,7% das professoras frequentemente se consideraram impostoras, e isso é preocupante não necessariamente pelo percentual obtido, mas, porque são mulheres academicamente poderosas que vivem em um sistema que valoriza lideranças masculinas ainda que incompetentes e punem mulheres que não se sentem tão confiantes ou que ficam demonstrando isso (TULSHYAN; BUREY, 2021). Em contraste, apenas 8,7% revelaram possuir intensas experiências impostoras, o que leva a questionamentos como talvez o fenômeno não seja tão forte na academia ou as mulheres estão tão emaranhadas nessa sociedade opressora que não o reconhecem ou tem relutância em dizer que o possuem.

4. CONCLUSÕES

A pesquisa explora um universo aparentemente ainda não visto pelos olhos do fenômeno da impostora, mas que conforme os resultados obtidos, a ideia introjetada de fraude não deixa de estar presente nesse coletivo de professoras universitárias. Enquanto o sistema seguir sendo opressor e patriarcal, mulheres continuarão sendo condicionadas a interiorizar uma inferioridade em relação aos homens porque, mesmo que não se deem conta disso, o que é ratificado por VELA citado por Carpallo (2017),

quando destaca que é assim que ocorre a socialização da mulher. Infelizmente, pode ser que isso atinja ainda mais mulheres com grande êxito profissional, como neste caso, qualificadas e pós-graduadas, porque atuam em ambientes que parecem valorizar muito mais mentes masculinas, e isso de uma forma ou outra as afetam. Assim sendo, a pesquisa acredita que esse fenômeno deveria ser remediado através de mudanças no lugar de serviço e não nas mulheres que nele trabalham (TULSHYAN; BUREY, 2021). Talvez uma proporcionalidade de gênero nos cargos de gestão seja um caminho para minimizar um fenômeno ainda velado, assim como um debate mais presente em ações organizacionais que estimulem a autoestima, de fato, dessas mulheres. Entretanto, o presente estudo se detém a apenas um campo, por isso sugere-se novas pesquisas em âmbitos maiores, para que uma melhor percepção do fenômeno da impostora quanto às docentes de universidades públicas, e também privadas, se consolide.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARPALLO, S.C. Por que a 'síndrome da impostora' continua atormentando as mulheres? **EL PAÍS Brasil**. 13 MAR 2017. Seção Estilo. p.1-8. Acessado em 30 set. 2020. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/13/estilo/1489414564_421859.html#:~:text=A%20ideia%20que%20fica%20patente,%E2%80%9Cs%C3%ADndrome%20da%20abelha%20rainha%E2%80%9D.

CHRISMAN S. M. et al. Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale. **Journal of Personality Assessment**, [s.l.], v. 65, ed. 3, p. 456-467, 1995.

CLANCE, P. R. Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS). In: CLANCE, P. R. **The Impostor Phenomenon: When Success Makes You Feel Like A Fake**. Toronto: Bantam Books, 1985. p. 20-22. Permissão de uso por Dra. Pauline Rose Clance.

CLANCE, P. R.; IMES, S. A. The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. **Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, [s. l.], v. 15, ed. 3, p. 241-247, 1978.

CLANCE, P. R.; O'TOOLE, M. A. The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. In: ROTHBLUM, E. D.; COLE, E. **Treating Women's Fear of Failure: From Worry to Enlightenment**. Nova Iorque: Haworth Press, 1988.

MEURER, A. M.; COSTA, F. Eis o Melhor e o Pior de Mim: Fenômeno Impostor e Comportamento Acadêmico na Área de Negócios. **Revista Contabilidade & Finanças - USP**, v. 31, n. 83, p. 348-363, 2020.

TULSHYAN, R; BUREY, J. Stop Telling Women They Have Imposter Syndrome. **Harvard Business Review**. 11 FEV. 2021. Acessado em 14 mar. 2021. Online. Disponível em: <https://hbr.org/2021/02/stop-telling-women-they-have-imposter-syndrome>

Nosso reconhecimento à FAPERGS e à UFPel pela oportunidade de pesquisa.