

O fenômeno da impostora na universidade pública: uma análise estatística

The imposter phenomenon in the public university: a statistical analysis

El fenómeno impostor en la universidad pública: un análisis estadístico

Recebido: 18/05/2023 | Revisado: 27/05/2023 | Aceitado: 28/05/2023 | Publicado: 02/06/2023

Simone Portella Teixeira de Mello

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3798-1282>
Universidade Federal de Pelotas, Brasil
E-mail: sptmello@gmail.com

Luã Borges Iepsen

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2744-5600>
Universidade Federal de Pelotas, Brasil
E-mail: iepsen.lua@gmail.com

Isabel Teresinha Dutra Soares

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2029-7684>
Universidade Federal de Pelotas, Brasil
E-mail: isabel.teresinha@ufpel.edu.br

Camilo Cardoso Hise Rodrigues

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8323-603X>
Universidade Federal de Pelotas, Brasil
E-mail: camilo.hise@gmail.com

Cristiane Medianeira Canabarro Flores Hubner

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2104-2240>
Universidade Federal de Pelotas, Brasil
E-mail: cristianefhubner@gmail.com

Resumo

Este estudo buscou verificar se há a presença do Fenômeno da Impostora (FI) em professoras de uma universidade pública no sul do Brasil, que é quando mulheres atribuem seu sucesso à sorte ou outro fator, mas não à sua competência para chegarem aonde estão. Fez-se uma análise estatística inferencial e os resultados revelam que quanto maior a idade, menos impostoras essas docentes se consideram. Em paralelo, quanto maior o tempo de serviço na universidade, menor a presença do FI. A qualificação não interfere na maior ou menor presença do FI, assim como estar em algum cargo de chefia. Embora a literatura mostre que mulheres que trabalham em áreas predominantemente ocupadas por homens possuem maior presença do fenômeno, neste estudo isso não se evidencia. O FI é contemporâneo e está disseminado, seja em maior ou menor proporção. Os dados obtidos neste estudo indicam que parte dessas docentes precisa acreditar mais em si, desenvolvendo mais sua autoestima. A universidade precisa colaborar nisso, desenvolvendo ações que superem o “tokenismo” de modo a amenizar o cenário encontrado, que oprime e adoce. A ambivalência de ser bem-sucedida e não apreciar isso precisa mudar.

Palavras-chave: Fenômeno da impostora; Síndrome da impostora; Mulheres docentes; CIPS - Escala do Fenômeno da Impostora de Clance; Escala do Fenômeno da Impostora.

Abstract

This study sought to verify the presence of the Impostor Phenomenon (IF) in female professors at a public university in southern Brazil, which is when women attribute their success to luck or another factor, but not to their ability to get where they are. An inferential statistical analysis was carried out and the results reveal that the older the age, the less impostors these teachers consider themselves to be. In parallel, the longer the length of service at the university, the smaller the presence of the IF. The qualification does not interfere with the greater or lesser presence of the IF, as well as being in a leadership position. Although the literature shows that women who work in areas predominantly occupied by men have a greater presence of the phenomenon, in this study this is not evident. IF is contemporary and widespread, whether to a greater or lesser extent. The data obtained in this study indicate that some of these teachers need to believe in themselves more, developing their self-esteem more. The university needs to collaborate in this, developing actions that overcome “tokenism” in order to alleviate the scenario found, which oppresses and sickens. The ambivalence of being successful and not enjoying it needs to change.

Keywords: Imposter phenomenon; Imposter syndrome; Female professor; CIPS - Clance Impostor Phenomenon Scale; Impostor Phenomenon Scale.

Resumen

Este estudio buscó verificar si existe la presencia del Fenómeno Impostor (FI) en profesoras de una universidad pública del sur de Brasil, que es cuando las mujeres atribuyen su éxito a la suerte u otro factor, pero no a su capacidad para llegar a donde quieren. Se realizó un análisis estadístico inferencial y los resultados revelan que a mayor edad, menos impostores se consideran estos docentes. Paralelamente, a mayor antigüedad en la universidad, menor presencia de la FI. La habilitación no interfiere con la mayor o menor presencia de la FI, además de estar en una posición de liderazgo. Si bien la literatura muestra que las mujeres que trabajan en áreas predominantemente ocupadas por hombres tienen una mayor presencia del fenómeno, en este estudio esto no se evidencia. FI es contemporáneo y está muy extendido, ya sea en mayor o menor medida. Los datos obtenidos en este estudio indican que algunos de estos docentes necesitan creer más en sí mismos, desarrollando más su autoestima. La universidad necesita colaborar en esto, desarrollando acciones que superen el “tokenismo” para paliar el escenario encontrado, que oprime y enferma. La ambivalencia de tener éxito y no disfrutarlo debe cambiar.

Palabras clave: Fenómeno impostor; Síndrome del impostor; Maestras; CIPS - Escala de Fenómenos Impostores de Clance; Escala de Fenómenos Impostores.

1. Introdução

Mesmo sendo bem-sucedidas em suas trajetórias profissionais, existem mulheres que não se sentem tão capazes e qualificadas quanto os outros acreditam que sejam. Elas vivem esse incômodo, já que não é possível qualificá-lo como uma patologia, diante da dificuldade de atribuírem seu alto desempenho à sua competência, justificando seu sucesso à sorte, por exemplo.

Hernandez e Lacerenza (2023) atribuem esses sentimentos impostores não apenas à sorte, mas também ao tokenismo, ao acaso ou mesmo à ajuda de outras pessoas. As autoras se valem das precursoras de estudos sobre o tema, as psicólogas Pauline Rose Clance e Suzanne Imes (1978), ao descreverem o Fenômeno da Impostora (FI) como “uma experiência interna de falsidade intelectual.”

Estudos têm mostrado que parece comum a presença do fenômeno da impostora em algum momento ao longo da carreira profissional de mulheres, assim como, se comparadas aos homens, se exigirem mais para não falharem. Logo, não é à toa a falta de autoestima ao desempenharem funções em espaços tradicionalmente masculinos (Carpallo, 2017; Andrade et al., 2010).

Esses sentimentos de fraude, não obstante todos os desafios vividos para chegarem aonde estão, precisam ser investigados, pois acredita-se que se manifestam tanto no espaço público como no privado, embora predominem estudos no segundo (Meurer & Costa, 2020; Tulshyan & Burey, 2021; Gomes & Mello, 2021).

Sendo assim, este estudo buscou verificar se há a presença do FI em professoras de uma universidade no sul do país, procurando ir além de pesquisas cujo enfoque é nortecêntrico (Clance, 1985; Clance & O’Toole, 1988; Sigtler & Wilson, 2001), e que, portanto, talvez se distancie da realidade das professoras em universidades públicas brasileiras.

2. Referencial Teórico

Inicialmente, convém explicar o que vem a ser o fenômeno impostor ou mais comumente chamado fenômeno da impostora (FI), relatado em estudos como prevalente em mulheres (Clance & Imes, 1978; Clance & O’Toole, 1988).

Para Bezerra et al. (2021) o FI decorre de incertezas sobre conquistas e capacidades pessoais diante da ausência de evidências externas que reforcem tal circunstância, ou mesmo com evidências contrárias a essa rotulação. Para Simon & Choi (2018) quem detém o fenômeno atribui seus sucessos a fatores exteriores e não às próprias competências e aos seus esforços pessoais. Assim, o FI retrata insegurança, incerteza, incapacidade de reconhecer seu próprio mérito, causando sofrimento, seja na forma de ansiedade, estresse, falta de autoconfiança, dentre outros fatores.

Conforme Clance e Imes (1985), o FI não se manifesta na vida profissional, mas sim se reforça nessa. Sua origem está na vida pessoal e, muitas vezes, evidenciada na vida acadêmica. Isso acaba por afetar negativamente o desempenho acadêmico

ou profissional, além de ter implicações na saúde mental das pessoas acometidas. Contudo, o fenômeno também pode estar presente em determinados grupos, haja vista que Villwock et al. (2016) observaram o FI em grupos segregados, presentes em níveis mais elevados em estudantes não brancos, do sexo feminino e no último ano do curso.

Um conceito simples, que ajuda a compreender o fenômeno, é trazido por Bennett (2020) salientando que é quando a pessoa acaba por desvalorizar o seu valor. E os sentimentos impostores levam a cognições e comportamentos disfuncionais. Por isso, a CIPS criada por Clance (1985) é útil, na medida que se mostra como um instrumento útil, pois constitui uma escala de medição a partir de suas propriedades psicométricas validadas. A CIPS aplicada revela quem detém o fenômeno e suas respectivas proporções: pouca, moderada, frequente ou intensa.

Todavia, não se pretende por minorizar o instrumento CIPS. Considera-se mais oportuno compreender a escala a partir de situações e características impostoras presentes na escala das pioneiras no tema, Pauline Clance e Maureen Ann O'Toole (1988) a partir do Ciclo Impostor. Por exemplo, a pessoa precisa fazer um exame, projeto ou tarefa. Ela experencia grande dúvida ou medo. Se questiona se vai ou não obter êxito desta vez. Ela pode sentir ansiedade, sintomas psicossomáticos, pesadelos etc. Trabalha duro e se prepara demais ou procrastina e, em seguida, se prepara de forma frenética. Ela obtém êxito e recebe feedback positivo. Então todo o ciclo é reforçado, pois ela pode ter a crença de que para ter sucesso é preciso sofrer, e assim a dúvida é recorrente (Clance & Imes, 1978; Clance, 1985). Então, impostoras se culpam pelo sucesso que têm e o negam.

Outra característica de impostoras está na preferência por ficar sozinha. Os estudos de Clance (1985) evidenciam que pessoas introvertidas são muito mais propensas a ter altas pontuações do FI. Isso parece estar associado à grande dificuldade em interiorizar feedback positivo. Impostoras tem dificuldade em experimentar a alegria que vem com a aceitação de tal feedback como explica Leach et al. (2019). Geralmente a mulher evita essa alegria que viria se aceitasse elogios. Ela, de fato, tem dificuldade em lidar com energia e felicidade e tem medo dos efeitos. Acaba por subestimar a si mesma, sobrestimando os outros, pois tem um tremendo respeito pelo intelecto dos outros e uma tendência a comparar suas fraquezas com as forças dos outros. Portanto, indivíduos que sentem isso, subvalorizam suas próprias habilidades e sobrestimam as das outras pessoas (Meurer, 2022).

Impostoras também têm um entendimento distorcido sobre inteligência. É algo que Clance (1985) já identificava em suas pesquisas, quando descobriu nas entrevistas que mulheres têm muitos mitos sobre inteligência e o que a constitui, e estes geralmente funcionam em seu detrimento. E por consequência desse descenso de inteligência dado por impostoras, está o medo da avaliação, na medida que elas acreditam que a qualquer momento outros saberão tudo o que elas não sabem. Isso decorre o terror do fracasso, associado ao medo da vergonha e humilhação associada com "parecer burra", o que se manifesta na ansiedade generalizada (Bravata et al., 2020).

Outro fato que corrobora para a manutenção do FI, provém da família, como essa se comporta em relação à pessoa. Exemplo disso são aquelas mensagens falsas e não-afirmativas de família que contradizem as de outros sobre a competência da pessoa. É quando familiares, sutilmente ou abertamente, se recusaram a reconhecer os talentos específicos da pessoa (Clance & Imes, 1978).

Todavia, o FI não acontece só no ambiente profissional. Os estudos de Oliveira et al. (2002) demonstram o fenômeno em estudantes universitários, salientando o quanto ele impacta na qualidade de vida e no desempenho desses indivíduos. Embora não seja considerado uma doença, o FI na maioria das vezes, está associado à patologias como estresse, depressão, ansiedade e síndrome de burnout. Conforme os autores, estudantes que vivenciam o fenômeno, possuem descrença em relação a si mesmo, autossabotagem e baixa autoestima, bem como perfeccionismo acima do comum.

A literatura também revela estratégias para superar o FI. Como salienta Bennett (2020) lembrar que o fracasso não faz da pessoa uma fraude é uma delas. A autora destaca que até os melhores atletas cometem erros, os melhores advogados perdem

casos, os melhores atores protagonizam prisões. Falhar, perder e errar de vez em quando fazem parte do trabalho. Então, ratifica que o erro não pode definir a pessoa, mas sim, ajudar a aprender e seguir em frente.

Na sequência, descreve-se a metodologia adotada para identificar a presença e intensidade do FI em professoras universitárias e a relação desse com outras categorias de análise.

3. Metodologia

Primeiramente foi realizada uma 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®, usando os seguintes filtros: “impostor phenomenon” e “imposter syndrome” nos últimos dez anos, ou seja, de 2010 a 2020. Entretanto, não resultaram em trabalhos com enfoque na segunda concepção do fenômeno, dessa forma, ratifica-se a lacuna a ser preenchida quanto ao FI 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 sobre o tema (Clance, 1985; Clance; O'Toole, 1988; Chrisman et al., 1995; Meurer & Costa, 2020).

A CIPS 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. Indivíduos que obtêm 40 pontos ou menos, têm poucas características do fenômeno. Pontuação entre 41 e 60 pontos há sentimentos impostores de forma moderada. De 61 a 80 pontos, os sentimentos impostores são experimentados frequentemente. E a pontuação de 81 a 100 há intensas experiências impostoras. Logo, quanto mais alta a pontuação, mais intensas são as experiências e os sentimentos impostores experimentados pela respondente (Clance, 1985). A aplicação da CIPS foi por meio do Google Forms.

A reprodução da escala exige o seu envio direto às participantes, por isso fez-se contato pelo e-mail institucional, presente no portal institucional da universidade em questão. Contudo, percebeu-se que a maioria das docentes não utiliza o e-mail institucional como principal e seria preciso ter acesso ao seu contato pessoal, mas que legalmente não é possível, diante da lei geral de proteção de dados pessoais.

Mediante este cenário, apresentou-se a pesquisa aos coordenadores das unidades acadêmicas onde as docentes estão lotadas, e esses repassam a pesquisa para que aquelas que tivessem se interessado em participar o fizessem. De 721 professoras existentes na universidade (dados computados através do portal institucional), a partir daquelas que concordaram em participar da pesquisa, obtêm-se 603 e-mails 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, inclusive dúvidas das participantes também foram respondidas nesse período.

Após a tabulação dos dados, fez-se uma estatística descritiva, e optou-se por explorar mais os dados coletados, realizando uma análise estatística inferencial a partir de cinco hipóteses que são detalhadas na próxima seção.

4. Resultados e Discussão

Do universo de 721 mulheres e acesso à 603 delas, 208 responderam à pesquisa, um percentual de 34%. Isto posto, a predominância de idade entre elas se dá entre 36 e 46 anos, uma população jovem, e 95,2% são brancas. Deste mesmo universo, 92,8% possuem 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. Há 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 às competências na ascensão profissional (Clance & O'Toole, 1988), 76% das respondentes não tinham cargos de chefia, mas isso não impediu que elas não sentissem a presença do FI.

Quanto aos resultados a partir da aplicação do teste via google forms, esses revelam que 40,67% das docentes pesquisadas frequentemente ou intensamente se consideram impostoras. E isso é alarmante, pois este percentual parece indicar que elas podem estar impedidas pelas barreiras internas de atingirem mais êxito profissionalmente, embora como salientam Tulshyan e Burey (2021) sejam perfis de mulheres academicamente poderosas que vivem em um sistema que ainda valoriza lideranças masculinas, mesmo que sejam incompetentes, e punem mulheres que não se sentem tão confiantes ou que ficam demonstrando isso. Então, desse percentual, 32,06% das professoras cotidianamente se sentem impostoras e 8,61% vão além, sentindo o fenômeno de forma vigorosa, que ultrapassa as medidas do habitual. Esse sentimento, seja frequente ou intenso, mostra que as docentes podem estar impedidas pelas barreiras internas de atingirem mais êxito profissionalmente, e isso é preocupante não necessariamente pelo percentual obtido, mas, porque são mulheres academicamente bem-sucedidas, que atuam não somente na docência em nível de graduação, mas na pós-graduação e em demais atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão. Em contraste, 8,7% revelaram possuir intensas experiências impostoras, evidenciando que caminhos podem não estar sendo abertos ou ampliados por causa dessa autodúvida. Esse percentual leva a questionamentos como talvez o fenômeno não seja tão forte na academia ou as mulheres estão tão emaranhadas nessa sociedade opressora que não reconhecem o fenômeno ou tem relutância em dizer que o possuem.

No entanto, observa-se o percentual de 32,06% de grau moderado do fenômeno e 27,27% em docentes que informaram possuir poucas características impostoras, ou seja, 59,33 das investigadas reconhecem o FI em si, mas sendo algo comedido ou pouco significativo para esse grupo de mulheres. Esse percentual leva a questionamentos como talvez o fenômeno não seja tão forte na academia ou as mulheres estão tão emaranhadas nessa sociedade opressora que não reconhecem o fenômeno em si ou têm relutância em dizer que o possuem. Logo, muito embora sintam a presença do F.I, essas docentes conseguem ultrapassar essas barreiras internas e abraçarem o sucesso que possuem. Todavia, mesmo que não seja intenso, o FI pode estar no caminho dessas mulheres atingirem seus mais altos níveis de excelência.

Parece improvável que num espaço acadêmico, de mentes brilhantes, de ensino, pesquisa, extensão e gestão o sucesso feminino, para muitas mulheres, seja atribuído não à competência delas como destacam Clance e O'Toole (1988), mas sim à sorte, ao trabalho duro, às oportunidades, ou mesmo aos dotes interpessoais, como o charme e a capacidade de se relacionar bem. Infelizmente o FI está presente na universidade, os percentuais acima ratificam isso, sendo permeado de medo que os outros descubram que elas não são tão competentes quanto aparentam, temendo tal descoberta. Como destacam as autoras, o medo e outros sentimentos como culpa e vergonha estão enraizados na socialização das mulheres, historicamente moldadas para o cuidado com os outros e a repelir desejos de ambição e sucesso (Clance & O'toole, 1988).

A Tabela 1, a seguir, demonstra os percentuais supracitados da presença do FI nas professoras universitárias.

Tabela 1 – Percentual de Docentes com Níveis de Características Impostoras.

Quantidade Características F.I.	Escala CIPS (Pontos)	Porcentagem Obtida (%)
Poucas	Até 40	27,27
Moderadas	41 – 60	32,06
Frequentes	61 – 80	32,06
Intensas Experiências	Acima de 80	8,61

Fonte: Autores.

Após a estatística descritiva, optou-se por explorar mais os dados coletados, realizando uma análise estatística inferencial. Os dados foram organizados em planilhas do Excel® e passaram pelos softwares estatísticos RStudio® e GraphPad Prism 9®. Iniciou-se com uma análise descritiva, que contou com a estimação de parâmetros, confecção de tabelas e de gráficos das variáveis de interesse “idade”, “tempo de serviço”, “qualificação”, “cargo de chefia” “ocupação”, “pontuação” e “classificação na CIPS”. Esses valores serviram de base para as etapas seguintes. A partir dessas variáveis formularam-se as seguintes hipóteses estatísticas:

1. H₁: A idade influencia negativamente na presença do FI;
2. H₂: O tempo de serviço na universidade influencia negativamente na presença do FI;
3. H₃: A qualificação influencia negativamente na presença do FI;
4. H₄: Estar num cargo de chefia influencia negativamente na presença do FI; e
5. H₅: Ocupação de mulheres em áreas do conhecimento predominantemente ocupadas por homens influenciam positivamente na presença do fenômeno.

Contudo, antes de apresentar as respostas às cinco hipóteses, explica-se a seguir, mesmo que sucinto, os caminhos da análise inferencial desenvolvida.

Para verificar a influência da variável qualitativa “idade” sobre a “pontuação CIPS”, foi aplicado teste estatístico ANOVA, que compreende uma análise de variância para comparar mais de dois grupos (Tabela 2). Neste mesmo teste, são incluídos os testes de Shapiro-Wilk e o teste de Tukey. Como a análise de variância através de ANOVA apenas pode ser aplicada em dados quantitativos com distribuição normal, o teste de Shapiro-Wilk foi necessário. Nele foi testado se a distribuição da variável “pontuação CIPS” apresentada nos grupos da variável “idade” pode ser considerada uma distribuição normal, sendo considerado que valores de $p > 0,05$ indicam que os dados possuem distribuição similar a uma distribuição normal, podendo ser aplicada ANOVA. Por meio de ANOVA, são identificadas disparidades entre os grupos, na medida que o teste mostra diferenças de variabilidade, onde grupos com variâncias estatisticamente diferentes indicam dados estatisticamente diferentes, porém não são apresentados nesse primeiro momento quais grupos possuem média maior ou menor, sendo então usado para esse propósito o teste de Tukey, um teste de comparação múltipla de médias, onde são obtidos os resultados.

No que tange à influência da variável quantitativa “tempo de serviço” na pontuação CIPS, foi aplicada análise de correlação linear, com o objetivo de observar tendências de aumento ou diminuição do FI. Uma vez verificado que as variáveis “qualificação” e “ocupação” não seguem distribuição normal através da aplicação do teste de Shapiro-Wilk, foi realizado teste de Kruskal-Wallis com pós-teste de Dunn. Este teste é similar ao ANOVA e serve para comparação múltipla de médias quando os dados não são normais.

Ademais, para verificar a influência da variável qualitativa “estar em cargo de chefia” no FI, foi realizado teste de Qui-quadrado de Independência, pois se trata de uma variável com distribuição binomial, ou seja, a resposta para ocupação de

cargos de chefia é sim ou não. Para todos os testes citados, foi adotado o nível de significância de 5%, considerando-se como resultado significativo o valor de $p < 0,05$.

A idade das professoras respondentes e as respectivas pontuações CIPS são apresentadas na Tabela 2. Observa-se que as pontuações CIPS das professoras mais jovens (“25 a 35” e “36 a 46” anos) se mostram maiores em relação às professoras de maior idade (acima de 47 anos), revelando que quanto maior a idade das professoras, menor a média do FI nelas, ou seja, a expressão do fenômeno da impostora é afetada pela experiência de vida e conforme o tempo avança menos impostoras estas professoras tendem a se sentir. Este resultado contribui para H₁, a qual foi posteriormente confirmada através do teste de hipóteses.

Tabela 2 – Média da CIPS em relação à idade das professoras da UFPEI, com intervalos de confiança.

Idade (anos)	CIPS (Média ± dp)	IC (μ ; 95%)	
		LI	LS
25 - 35	64,52 ± 17,26 ^a	58,39	70,64
36 - 46	58,95 ± 18,10 ^a	55,38	62,52
47 - 60	49,58 ± 15,18 ^b	45,62	53,53
> 60	38,75 ± 17,49 ^b	29,43	48,07

dp = desvio padrão; IC (μ ; 95%) = Intervalo de Confiança da média ao nível de 95%; LI = Limite Inferior; LS = Limite Superior. *Letras diferentes nas linhas indicam diferença significativa pelo teste Tukey ($p < 0,05$). Fonte: Autores.

A qualificação acadêmica, por sua vez, foi avaliada pelos níveis de pós-graduação das respondentes, sendo agrupadas de acordo com o maior título obtido por estas e, então, comparadas entre si pelos seus escores obtidos após uso da CIPS, constante na Tabela 3. Nessa, observa-se que as professoras com titulação “mestrado” possuem escores levemente maiores que os demais grupos, influenciando H₃, ou seja, quanto maior a qualificação, menor a média do FI nas docentes. Contudo, é uma variação pouco expressiva, sendo evidenciado no teste de Kruskal-Wallis mais adiante se a hipótese 3 se confirma ou não.

Tabela 3 – Média da CIPS das professoras em relação à qualificação acadêmica.

Qualificação	CIPS		IC (μ ; 95%)	
	(média ± dp)	Median ^a	LI	LS
Mestrado	60,31 ± 17,21	58,5	51,14	69,48
Doutorado	55,64 ± 18,84	57,0	52,48	58,80
Pós-Doutorado	54,24 ± 17,81	55,0	49,38	59,10

dp = desvio padrão; IC (μ ; 95%) = Intervalo de Confiança da média ao nível de 95%; LI = Limite Inferior; LS = Limite Superior. Fonte: Autores.

Considerando a possibilidade de o FI sofrer influência da área de trabalho, as respondentes foram também classificadas de acordo com a área de atuação em que ocupam seus cargos de professoras, sendo usado como método de avaliação a sua pontuação na CIPS. Na Tabela 4, a seguir é possível observar que há indícios de que as docentes respondentes vinculadas à área das “Engenharias” possuem menos características impostoras do que as demais. Em contrapartida, o fenômeno parece ser mais presente nas professoras da área de “Saúde” que participaram da pesquisa. Até então, no caso em estudo, este resultado não permite generalização, pois os resultados se apresentam muito similares entre si, sendo necessária realização do teste de Kruskal-Wallis para demonstrar se H₅ se confirma ou não, ou seja, se mulheres que trabalham em áreas do conhecimento predominantemente ocupadas por homens possuem mais a presença do FI.

Tabela 4 – Pontuação na CIPS de acordo com a área de lotação docente.

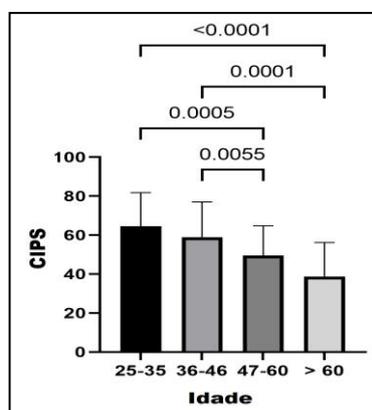
Ocupação	CIPS		IC (μ ; 95%)	
	(média \pm dp)	Mediana	LI	LS
Agrárias	53,35 \pm 21,20	51	42,46	64,35
Biológicas	57,18 \pm 22,45	67	42,10	72,26
Saúde	58,54 \pm 16,43	60	53,96	63,11
Exatas	58,65 \pm 22,20	57	47,23	70,06
Humanas	53,44 \pm 17,98	55	46,95	59,92
Sociais Aplicadas	51,67 \pm 14,88	50	45,38	57,95
Engenharias	53,08 \pm 23,20	43	39,06	67,09
Letras	56,07 \pm 18,19	56	50,47	61,67

dp = desvio padrão; IC (μ ; 95%) = Intervalo de Confiança da média ao nível de 95%; LI = Limite Inferior; LS = Limite Superior.
 Fonte: Autores.

Na continuidade, apresentam-se os respectivos testes de hipóteses aplicados na pesquisa, seguindo especificações de acordo com a distribuição da variável, características da amostra e com os objetivos definidos pelos pesquisadores (R Core Team, 2022, & Ayres et al., 2007).

Para H1, objetivando comparar a pontuação na escala CIPS entre as diferentes idades das respondentes, foi realizada ANOVA com teste de Tukey para comparações múltiplas, utilizando os softwares RStudio® e GraphPad Prism®. Verificou-se pelo teste Shapiro-Wilk que a pressuposição normalidade dos resíduos foi atendida para a variável ($p = 0,4940$), sendo então realizada análise de variâncias, sendo expostos na Figura 1, a seguir, os resultados obtidos.

Figura 1 - Pontuação média na CIPS em relação às idades das docentes.



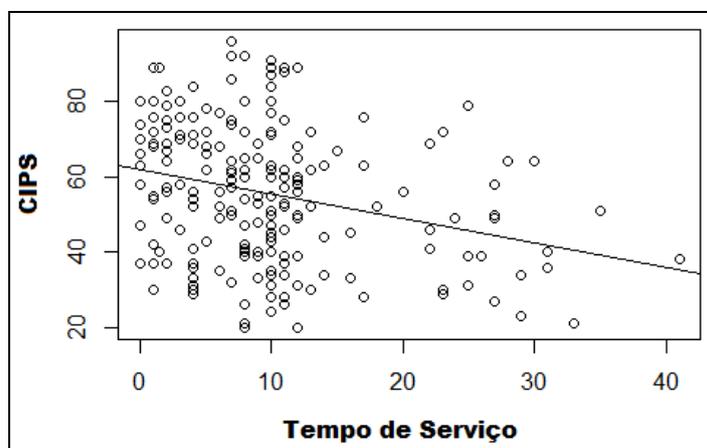
Fonte: Autores.

Ao obter diferença significativa entre os valores dos grupos ($p < 0,0001$), pode-se observar pelo teste de Tukey que professoras com 25 a 35 anos expressam o FI com intensidade significativamente maior em comparação às faixas etárias “entre 47 a 60 anos” e “> 60 anos”, porém em intensidade estatisticamente igual às professoras entre 36 a 46 anos ($p = 0,0005$; $p < 0,0001$ e $p = 0,3703$, respectivamente). Professoras com 36 a 46 anos expressaram o FI em intensidade significativamente maior em comparação às faixas etárias “47 a 60 anos” e “> 60 anos” ($p = 0,005$ e $p = 0,0001$, respectivamente). Logo, a hipótese 1 se confirma, evidenciando que quanto maior a idade, menor a presença de FI.

Para H2, foi verificada a influência da variável “tempo de serviço na universidade” na pontuação da escala CIPS por meio de uma análise de correlação linear de Pearson, com teste de significância, no software RStudio®. Nessa análise, pode-se observar que há uma correlação negativa estatisticamente significativa ($p < 0,001$), porém com um coeficiente baixo ($r = - 0,27$)

entre o tempo de serviço na universidade e pontuação CIPS. O gráfico de correlação linear é feito de acordo com os pontos de encontro entre valores de duas variáveis quantitativas (nesse caso, “pontuação CIPS” e “tempo de serviço”) e, então, são observados dois parâmetros: a dispersão dos pontos e a tendência de sua linearidade. A dispersão é testada através de um teste de correlação de Pearson, que indica se esses dados possuem distribuição linear e, uma vez tendo resultado significativo, a tendência dessa linearidade é evidenciada através de um coeficiente denominado Coeficiente de Correlação Linear de Pearson, o qual pode ser positivo, nulo ou negativo e é representado no gráfico pela linha de preenchimento sólido traçada no sentido horizontal, quanto maior o coeficiente, mais inclinada será esta linha e mais perto dessa linha estarão os pontos (Figura 2). Com isso, aceitamos a hipótese 2 como verdadeira, uma vez que o tempo de serviço influencia na expressão do fenômeno da impostora, ou seja, ao longo do tempo, quanto mais experiência e tempo de serviço, menor o FI. Logo, a hipótese 2 se confirma, mesmo sendo observado que tal influência é baixa.

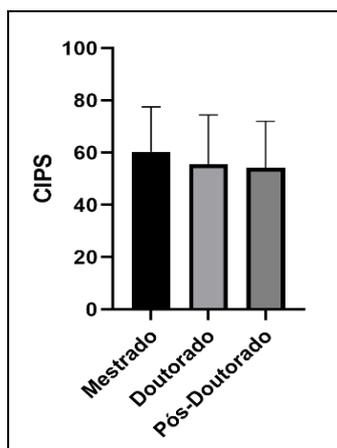
Figura 2 - Correlação linear entre tempo de serviço na universidade e pontuação CIPS.



Fonte: Autores.

Para testar H3, objetivando verificar como o FI se expressa de acordo com a qualificação das professoras respondentes, foi realizado teste de Kruskal-Wallis com pós-teste de Dunn para comparação múltipla de suas pontuações na CIPS, utilizando o software GraphPad Prism®. Assim como exposto na Tabela 3, apresentada a seguir, foi confirmado que não há influência da titulação em relação à expressão do FI (Figura 3), uma vez que este se expressa de maneira estatisticamente igual em ambos os graus de titulação acadêmica ($p = 0,5837$). Logo, a hipótese 3 é rejeitada, na medida em que a qualificação não influencia na presença do FI.

Figura 3 - Pontuação CIPS em relação à titulação acadêmica das docentes.



Fonte: Autores.

Com o objetivo de testar H4, foi realizado teste de Qui-quadrado para Independência entre as variáveis qualitativas “Cargo de Chefia” e “Classificação CIPS”, utilizando-se para este fim o software estatístico RStudio® e a base de dados contidos na Tabela 5. Embora a literatura indique que o fenômeno está diretamente relacionado com as competências na ascensão profissional, neste caso isso não acontece, pois foi verificado que não há associação significativa entre as variáveis, o que é indicado pelo valor p de 0,1954 ($p > 0,05$). Então, estar em cargos de chefia não influencia na intensidade do FI, ou seja, rejeita-se a hipótese 4 e assume-se que a classificação na CIPS não depende da ocupação de cargos de chefia, indicando que não há influência deste quesito na expressão do FI, sendo esta, talvez, uma peculiaridade no setor público.

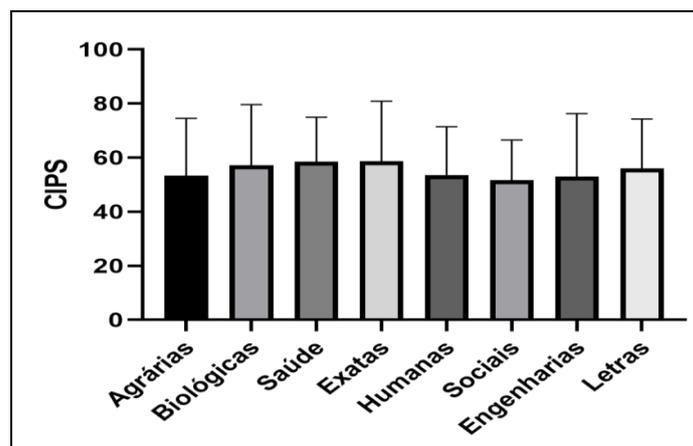
Tabela 5 - Relação de ocupação de cargos de chefia e classificação na CIPS.

Cargo de Chefia			
FI	SIM	NÃO	TOTAL
1	15	42	57
2	18	49	67
3	11	56	67
4	7	11	18
TOTAL	51	158	209

Fonte: Autores.

Por fim, para testar H5 sobre a diferença na expressão do FI de acordo com a área de atuação das professoras investigadas, foi realizado teste de Kruskal-Wallis e pós-teste de Dunn através do software GraphPad Prism®, verificando-se que não há diferença significativa entre os valores ($p = 0,7649$), indicando que a expressão do FI é similar entre as áreas de atuação, não demonstrando nenhuma diferença no FI que possa ser explicada pela área de atuação das professoras. Então, rejeita-se a hipótese 5 e assume-se que a ocupação de mulheres em áreas do conhecimento predominantemente ocupadas por homens, como é o caso das engenharias, não influencia na presença do FI, nem negativamente nem positivamente. A Figura 4, a seguir, ratifica isso.

Figura 4 - Pontuação CIPS de acordo com a área de atuação das docentes.



Fonte: Autores.

Após testar as cinco hipóteses, a próxima seção sintetiza os resultados e apresenta sugestões para superação do fenômeno.

5. Considerações Finais

A pesquisa explorou um universo aparentemente ainda não visto pelos olhos do fenômeno da impostora, mas que conforme os resultados obtidos, a ideia introjetada de fraude está presente nesse coletivo de professoras universitárias.

A análise estatística inferencial, por sua vez, esclarece que quanto maior a idade, menos impostoras essas docentes se consideram. Em paralelo, quanto maior o tempo de serviço na universidade, menor a presença do FI. A qualificação não interfere na maior ou menor presença do fenômeno, assim como estar em algum cargo de chefia. Embora a literatura mostre que mulheres que trabalham em áreas predominantemente ocupadas por homens possuem maior presença do fenômeno, neste caso específico isso não se evidencia.

Diante do exposto, observa-se a presença do FI como algo contemporâneo, disseminado, o que talvez revele que parte dessas docentes precisa acreditar mais em si, desenvolvendo mais sua autoestima. Contudo, a universidade pode colaborar nisso, trazendo o tema à tona, discutindo saúde mental em todos os espaços acadêmicos, debate importante em ações organizacionais que estimulem a autoestima, de fato, dessas mulheres. Ademais, acredita-se que esse fenômeno deveria ser remediado também por meio de mudanças no lugar de serviço e não nas mulheres que nele trabalham como salientam Tulshyan e Burey (2021). Talvez uma proporcionalidade de gênero, que supere o tokenismo nos cargos de gestão seja um caminho para minimizar um fenômeno ainda velado, muitas vezes negado por quem o tem latente.

Enquanto o sistema seguir sendo opressor e patriarcal, mulheres continuarão sendo condicionadas a interiorizar uma inferioridade em relação aos homens, mesmo que não se deem conta disso. Como ratifica Carpallo (2017), 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, pós-graduadas, porque atuam em ambientes que parecem valorizar muito mais mentes masculinas, e isso de uma forma ou outra as afetam. É urgente mudar esse cenário, que oprime e adocece! Essa ambivalência de ser bem-sucedida e não apreciar isso precisa mudar.

Por fim, há de se considerar que o presente estudo se detém a um campo e caso específico, circunstancial. Por isso, sugere-se novas pesquisas em âmbitos maiores, para que melhor entendimento, acolhimento e superação do fenômeno da impostora quanto às docentes de universidades públicas e privadas.

Referências

- Andrade, D. S. V., Zanello, V., Da Cruz, V. M., & Almeida, A. (2020). Saúde mental e questões de gênero em tempos de pandemia. CONGRESSO VIRTUAL UFBA, 2020, Bahia. Anais eletrônicos [...]. Bahia, 2020. Mesa-redonda. https://www.youtube.com/watch?v=HlhqkT8cl9E&ab_channel=TVUFBA.
- Ayres, M., Ayres Jr, M., & Ayres, D. L. (2007). Bioestat: Aplicações estatísticas nas áreas das ciências bio-médicas. Belém, Brasil: Ong Mamiraua. https://docs.ufpr.br/~vayego/pdf_11_2/manual.pdf
- Bennett (The New York Times), J. (2020). How to Overcome 'Impostor Syndrome.' Retrieved from The New York Times website: <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- Bezerra, T. C. G., Barbosa, L. H. G. M., Vione, K. C., Athayde, R. A. A., & Gouveia, V. V. (2021). Escala Clance do Fenômeno do Impostor: adaptação brasileira. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 26(2), 333-343. <https://www.scielo.br/j/pusf/a/fKfCY3xJsDYyQyMF9D5VFh/?lang=pt>
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., ... Hagg, H. K. (2020). Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Carpallo, S. C. (2017). Por que a 'síndrome da impostora' continua atormentando as mulheres? EL PAÍS Brasil. 13 MAR 2017. Seção Estilo. p.1-8. 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, Pieper W. A. Clance P. R, Holland C. L, & Glickauf-Hughes C. (1995) Validation of the Clance Imposter Phenomenon Scale. *J Pers Assess*. 65(3):456-6710.1207/s15327752jpa6503_6.
- Clance, P., R., & Imes, S. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy Theory, Research and Practice*, 15(3), 1-8. 10.1037/h0086006 <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Clance, P. R. (1985) Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS). In: CLANCE, P. R. *The Impostor Phenomenon: When Success Makes You Feel Like A Fake*. Toronto: Bantam Books, 1985. 20-22. Permissão de uso por Dra. Pauline Rose Clance.
- Clance, P. R., & O'Toole, M. A. (1988). *The Imposter Phenomenon. Women & Therapy*, 6(3), 51-64. https://doi.org/10.1300/J015V06N03_05
- Gomes, J.; Mello, S. Por que não aceitamos o sucesso que temos? Estudando o Fenômeno da Impostora em professoras universitárias. In:Semana Integrada de Inovação, Ensino, Pesquisa e Extensão (SIEPE) da UFPel/XXX Congresso de Iniciação Científica, 7, 2021. Pelotas. Anais... Pelotas: UFPel, 2021. https://cti.ufpel.edu.br/siepe/arquivos/2021/SA_03519.pdf
- Hernandez, M., & Lacerenza, C. (2023). How to Help High Achievers Overcome Imposter Syndrome Managers can help employees turn fears into fleeting thoughts as opposed to permanent restraints. https://sloanreview.mit.edu/article/how-to-help-high-achievers-overcome-imposter-syndrome/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_content=How%20to%20Help%20High%20Achievers%20Overcome%20Imposter%20Syndrome&utm_campaign=Enews%20BOTW%201/27/2023
- Leach, P. K., Nygaard, R. M., Chipman, J. G., Brunsvold, M. E., & Marek, A. P. (2019). Impostor phenomenon and burnout in general surgeons and general surgery residents. *Journal of Surgical Education*, 76(1), 99-106. 10.1016/j.jsurg.2018.06.025.
- Meurer, A. M., & Costa, F. (2020). Eis o Melhor e o Pior de Mim: Fenômeno Impostor e Comportamento Acadêmico na Área de Negócios. *Revista Contabilidade & Finanças - USP*, 31(83), 348-363.
- Meurer, A. M., & Costa, F. (2021). Eu quero, eu posso, mas será que eu consigo? Fenômeno Impostor em pós-graduandos stricto sensu da área de negócios. *Revista de Educação e Pesquisa Em Contabilidade (REPEC)*, 15(4), 486-505. <https://doi.org/10.17524/repec.v15i4.2818>
- Meurer, A. M. (2022). Fenômeno impostor, orientação para a comparação social e cyberloafing em redes sociais por estudantes de graduação em ciências contábeis. Tese Doutorado. <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/76026/R%20-%20T%20-%20ALISON%20MARTINS%20MEURER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oliveira, A. C. de M., Boebel, K. J. de O., Ribeiro, N. dos S., Mendes, T. de S., Barbosa, P. F. B., & Moraes Filho, I. M. de. (2022). Sinais, sintomas, fatores e patologias associados à síndrome do impostor em estudantes universitários. *Research, Society and Development*, 11(8), e55811831380. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i8.31380>
- R Core Team (2022). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. <https://www.r-project.org>
- Sightler, K., & Wilson, M. (2001). Correlates of the impostor phenomenon among undergraduate entrepreneurs. *Psychological Reports*, 88(3), 679-689. DOI 10.2466/pr0.2001.88.3.679.
- Simon, M., & Choi, Y. J. (2018). Using factor analysis to validate the Clance Impostor Phenomenon Scale in sample of science, technology, engineering and mathematics doctoral students. *Personality and Individual Differences*, 121, 173-175. 10.1016/j.paid.2017.09.039
- Tulshyan, R., & Burey, J. (2021). Stop Telling Women They Have Imposter Syndrome. *Harvard Business Review*. 11 FEV. 2021. <https://hbr.org/2021/02/stop-telling-women-they-have-imposter-syndrome>.
- Villwock, J. A., Sobin, L. B., Koester, L. A., & Harris, T. M. (2016). Impostor syndrome and burnout among american medical students: A pilot study. *International journal of medical education*, 7, 364-369. 10.5116/ijme.5801.eac4 » <https://doi.org/10.5116/ijme.5801.eac4>