

La sindrome dell'impostore: Non sono davvero brava come sembra

The Impostor syndrome: I'm not as good as it seems

Monica Zoppè

Istituto di Fisiologia Clinica, CNR. Pisa

mzoppe@ifc.cnr.it

Sommario. Hai ottenuto 30 all'esame? Hanno creduto che fossi più preparata di quanto fossi davvero. Hai vinto un concorso per un assegno di ricerca? Ti è andata bene che non c'era nessuno più bravo di te. Hai fatto una scoperta importante e inattesa? E' stato un colpo di fortuna, poteva succedere a chiunque. Hai ottenuto un finanziamento? Non si sono accorti di qualche errore nel progetto... Alzi la mano chi non ha mai avuto un pensiero di questo tenore. In psicologia viene definita 'sindrome (o fenomeno) dell'impostore', e non è considerata una malattia, benché si possa curare; si tratta piuttosto di un 'atteggiamento mentale', generalmente inconscio, che porta le persone a sentirsi in colpa per non aver davvero 'meritato' il successo ottenuto. Si ritiene di avere in qualche modo ingannato gli altri, apparendo migliori di quanto in realtà siamo, più intelligenti, più capaci, più competenti. Secondo le statistiche, perlopiù americane, in particolare affligge le persone che fanno parte di un minoranza, ed è in qualche misura proporzionale al 'successo' raggiunto. Benché non sia una malattia, può avere un effetto sulla vita professionale delle persone: un po' come essere donne.. no? E infatti, pare che ne siano afflitte più le donne che gli uomini, in particolare in ambito scientifico e tecnologico. Qualche riflessione da esperta (ma non professionista) su origini, interpretazione, e conseguenze di questa sindrome, e qualche idea per venirne a capo.

Parole chiave: Sindrome dell'impostore, Donne professioniste, Donne e società, Donne e Scienza, Psicologia del lavoro.

Abstract. You did well at the exam? the professor believed you were better prepared than you were. You won the fellowship? good that nobody better prepared applied. You made a new and important discovery? it was just good luck, anybody could have done it. You got a grant? they didn't see those little mistakes in the project.... Psychologists call it 'impostor phenomenon or syndrome', and, while it is not classified as a disease, it is considered curable; we could define it as an unconscious 'mental attitude' that leads people to feel like a cheat, to believe that the hard won success has not been obtained through real personal value, but thanks to some other means. People consider themselves undeserving, appearing much better than what they really are, smarter, more competent, more capable. According to statistical studies, mostly in the USA, persons belonging to minorities are more often

hit by the syndrome, and it becomes more relevant with higher achievements. Although it is not a disease, it can affect personal and professional life, just like being a woman;-). And indeed, women are more subject than men, and in particular in scientific and technological fields. In this chapter, we present some considerations on the origin, interpretations and consequences of the syndrome, and some ideas on what to do about it.

Keywords: Impostor Syndrome, Professional Women, Women and Society, Women and Science, Work psychology.

1. Introduzione

Che ci faccio qui? Questa è la prima domanda che mi pongo ogni volta che vado ad un congresso, un incontro, un convegno professionale. So ormai per esperienza, che devo superare il momento, basterà assistere ad un paio di relazioni per riconoscere che sono nel posto giusto: non farò brutta figura parlando e ponendo domande ai colleghi, né esponendo la mia presentazione. Eppure...

... eppure ogni volta ci ricasco. Non avrò mica la Sindrome dell'Impostore?

Definita nel 1978 come un fenomeno (quindi non una sindrome, che evoca una disfunzione), l'idea dell'*impostore* ha subito varie revisioni negli anni fino ad oggi. Il concetto principale è che ci sono persone che dubitano della propria 'onestà intellettuale', che dubitano di se stesse e del modo in cui ottengono risultati di carriera (intesa in senso lato, come lavorativa, scolastica, sociale ecc.). Questa sensazione produce delle conseguenze sul proprio modo di porsi nei confronti dei colleghi, dei superiori, dell'istituzione e anche di se stessi, conseguenze che si risolvono solitamente in una svalutazione di se stessi, e quindi di una generale perdita sia per la persona che per la società.

Il fenomeno è stato riscontrato e studiato inizialmente in ambito accademico, e in particolare in donne di successo scientifico, per poi venir riconosciuto anche in altri campi, ma è rimasto molto legato all'università ed al sistema scolastico 'superiore', e alle carriere individuali, soprattutto tecnologiche, ma anche, per esempio, artistiche.

Nella trattazione del problema, vedremo quali sono i 'sintomi' principali, quali le 'spiegazioni', e le 'cure' e come la queste si sono evolute nel tempo, fino al modello attuale.

2. Sintomi

“Non so definirlo, ma se lo vedo lo riconosco” . La situazione è classica, tuttavia per poterne parlare in ambito scientifico è necessario darne una quantificazione, possibilmente che non richieda giudizio umano, se non quello del soggetto. Fin da subito, quindi sono stati messi a punto dei test di valutazione. I caratteri principali di 'diagnosi', in ambito accademico (senza entrare nei dettagli dei diversi test messi a punto), cercano di rivelare

l'atteggiamento delle persone rispetto a situazioni tipiche della carriera, e valutano aspetti relativi a:

- *Pubblicazioni*
 - ne ho troppo poche
 - punto a riviste 'facili'
 - non pubblico risultati 'piccoli'
 - sono fortemente (troppo) sensibile alle critiche dei reviewers
 - temo di essere 'scooped'
- *Conferenze*
 - evito quelle troppo grandi
 - non mi propongo come *speaker*, al massimo porto un poster
 - mi sento fuori posto, partecipo poco ai pranzi ed alle occasioni sociali
 - non faccio domande per paura di sembrare impreparata/o
 - non critico i lavori dei colleghi, anche se vedo degli errori
 - non riesco ad entrare nel *network* / a legare con colleghi / a proporre collaborazioni
 - se devo fare una *lecture*, vado in ansia
- *Lavoro*
 - lavoro troppo, più del necessario
 - eccesso di preparazione (giorni di studio per una conferenza di 20 minuti)
 - ho comunque l'impressione che il mio lavoro sia di bassa qualità
 - quando qualcosa non funziona, è una catastrofe
 - lascio cose inconcluse
 - accetto troppi impegni (lezioni, studenti, commissioni ecc.)
 - voglio essere brava a fare tutto
 - perfezionismo
 - mi propongo uno standard altissimo
- *Carriera*
 - non faccio richieste per assegni / finanziamenti / avanzamento di carriera
 - ho poche collaborazioni
 - non mi propongo per premi o altri riconoscimenti
 - non mi arrischio
 - temo di non sapermi adattare ad un nuovo lavoro (post-doc)
- *Colleghi e superiori*
 - evito il confronto con i superiori
 - mi sembra a volte di essere un brutto anatroccolo (*e non mi ricordo come finisce la storia, n.d.a.*)
 - temo le domande e le critiche anche ai *lab meeting*
 - sovrastimo i colleghi e sottostimo me stessa (dubito delle mie

- capacità)
- non chiedo aiuto
- non do gran peso a complimenti e congratulazioni, benché meritati
- tutti mi credono brava, ma io lo so che non è vero
- *Vita esterna*
 - tralascio altre attività
 - il lavoro viene prima della salute
 - non riesco a bilanciare il lavoro e la vita privata
 - le mie relazioni ne risentono
 - dormo poco.

3. Diffusione

Se inizialmente pareva un problema prevalentemente femminile, basato sulla psicologia personale delle persone che ne soffrono, oggi si ritiene che il problema sia più da inquadrarsi come un meccanismo di 'mancata sincronia' tra quello che una persona vorrebbe essere, quello che la società si aspetta che sia, e quello che la persona ritiene che sia l'aspettativa della società (inclusa se stessa). In quest'ottica, praticamente chiunque sia in una posizione 'insolita' per gli standard sociali, rischia fortemente di innescare il meccanismo che porta alla sindrome dell'impostore. Si può trattare di un immigrato che copre un ruolo socialmente 'elevato' (un maestro negro!), di una donna con un lavoro tipicamente maschile (metteresti la tua auto nelle mani di una meccanica?), o anche di una persona fisicamente non rispondente ai canoni di bellezza che abbia un ruolo in un ambito 'improprio' (una persona zoppicante che disegna accessori nella moda), un figlio di contadini in banca, un balbuziente in tribunale...

Di casi ne sono stati segnalati moltissimi, in tutti gli ambiti in cui è stato fatto qualche studio.

La caratteristica comune è proprio quella di aver ottenuto successi (percepiti come) inaspettati. Più successo una persona ha ottenuto, e più è alta la probabilità che sia vittima della sensazione di impostore, anche se, naturalmente, non è automatico.

4. Cause, meccanismi e valutazione

Fin dall'inizio il tentativo è stato quello di riconoscere le cause di questo fenomeno, anche per poterlo affrontare, e le ipotesi si sono succedute sviluppandosi pian piano a partire dalla prima teoria, proposta da Clance e Imes nel 1978. Questa era basata sulla psicologia della persona, le autrici infatti definirono il fenomeno come un tratto psicologico personale stabile, in qualche modo un problema privato. Cercarono quindi di rivelare quali tratti personali potevano essere responsabili del meccanismo psicologico che porta alla mancata internalizzazione del successo ottenuto, secondo una logica tutta interna al soggetto. In questa fase, una volta escluso ogni altro

coinvolgimento patologico (per es. depressione, o mancanza di autostima), fu sviluppato un test, noto come CIPS (Clance Impostor Phenomenon Scale, <http://paulineroseclance.com/pdf/IPTestandscoreing.pdf>), in cui si misuravano 6 caratteristiche:

- i. Attivazione di un ciclo di preoccupazione/dubbio/sovra-preparazione o procrastinazione/sollievo e gioia per il successo ottenuto/nuova preoccupazione...;
- ii. Ambizione ad essere speciali o arrivare primi;
- iii. Aspetti di *supermen/superwoman*;
- iv. Paura di sbagliare/mancare le aspettative (proprie e altrui);
- v. Sottovalutazione delle proprie competenze e dare poca importanza agli elogi;
- vi. Senso di colpa per il successo ottenuto.

Il test fu poi perfezionato da Harvey, in cui, oltre ai caratteri descritti, si includevano:

- i. L'idea di aver ingannato gli altri inducendoli a sovrastimare le proprie capacità;
- ii. L'attribuzione dei propri successi a fattori esterni (fortuna, errore di giudizio), accompagnato dal timore che il meccanismo venga scoperto e rivelato come frode.

Col tempo si è passati ad una definizione più 'relazionale', in cui l'esperienza di 'impostore' sarebbe il risultato di un meccanismo per cui si ritiene che le persone che ti stanno intorno non si aspettano che tu abbia successo, quindi non te lo aspetti nemmeno tu, quindi se invece ce l'hai ci dev'essere un errore (qualcuno si è sbagliato nel valutarti, e tu approfitti dell'errore). Si tratterebbe cioè di un ciclo progressivo di 'adattamento', che si amplifica man mano che il successo cresce (voti alti, buona tesi, buon lavoro, stipendio, promozioni ecc.), fino alla sensazione che 'prima o poi qualcuno scoprirà che il mio è tutto un inganno, che io fingo di essere brava, intelligente, preparata... *ma io lo so* che non è così'.

In questa prospettiva, la chiave per uscirne starebbe nel riuscire ad interrompere il ciclo, permettere ai soggetti una piena consapevolezza delle proprie capacità, per evitare le conseguenze già menzionate soprattutto in termini di avanzamento di carriera.

Un'ulteriore evoluzione del concetto parla di condizionamento culturale e di come questo, insieme ad un atteggiamento iniziale del soggetto, possa portare ad un circolo vizioso in cui il soggetto, finisce per reprimersi autonomamente. Finalmente la responsabilità cade sulla società, e sulla cultura dominante, in cui sono presenti un eccesso di competizione aggressiva, mancanza di *mentoring*, isolamento accademico, e valutazione del prodotto invece che del processo.

5. Che fare?

Il modo di affrontare la questione, suggerito dai diversi autori, fa ovviamente riferimento alla teoria preferita dagli stessi autori. Si vede dunque come alcuni ritengano sufficiente la consapevolezza del problema per poterlo superare (chiaramente non sufficiente, almeno in alcuni casi, per esperienza diretta). Questo approccio è particolarmente efficace a livello di scuole superiori/università: qui sono molti gli studenti che dubitano di se stessi, e che ritengono 'gli altri' più bravi e capaci, senza rendersi conto del fatto che questa sensazione è condivisa tra molti colleghi, specialmente nelle materie considerate difficili e/o inadatte al proprio ruolo sociale (figli di operai che studiano filosofia, ragazze che studiano ingegneria...). Dunque, almeno quando il fenomeno dell'impostore si presenta per le prime volte, può essere sufficiente che un insegnante ne parli in classe per affrontarlo e risolverlo: tramite la rivelazione, lo scambio e alcuni specifici esercizi, la sensazione dovrebbe essere superata, e le persone dovrebbero imparare a prendere atto delle proprie capacità, godendone appieno senza complessi.

Sempre in accordo con la visione per cui il problema è semplicemente di psicologia personale, gli autori dei primi studi suggeriscono una terapia psicologica personale o di gruppo, se possibile insieme ad altre persone che soffrono dello stesso problema.

In altre scuole di pensiero è anche diffusa l'idea che la sensazione di impostore sia qualcosa con cui bisogna imparare a convivere, perché è parte del nostro carattere e non ce ne liberemo mai. Addirittura, proprio questa sensazione sarebbe quella che sprona a studiare di più, a prepararsi meglio, a ripetere gli esperimenti.. in poche parole a fare un lavoro migliore. Se questa a volte diventa 'troppo', essendo una sensazione, quel che dobbiamo fare è superarla, agire razionalmente, pensare che se tutti ritengono che siamo brave, capaci e intelligenti, forse è vero, che siamo eccessivamente severe con noi stesse, e che possiamo invece accontentarci, anche perché quanto abbiamo fatto finora non è certo poco!

Tuttavia, quando la sensazione si presenta ricorrente, al punto da ridurre le prestazioni (umane e professionali), il problema si può affrontare scomponendolo: bisogna iniziare ad imparare a dare di se stessi una valutazione oggettiva, infatti sentirsi incompetenti non significa essere incompetenti. Anche qui, alcuni esercizi potrebbero aiutare, in particolare la 'collezione di successi', premi, complimenti che andrebbero scritti e riletti con lo scopo di dimostrare a se stessi che i nostri successi sono reali (e non immaginari) e che quindi anche le nostre capacità lo sono altrettanto. Altrettanto utile potrebbe essere l'esercizio di segnarsi anche tutti i casi in cui riteniamo di aver operato in modo 'inferiore' (alle nostre capacità o aspettative): un confronto con le istanze positive farà cadere l'impostore che è in noi, per dare spazio al nostro reale valore.

Di nuovo, la consapevolezza del fatto che sono in molti a vivere un'esperienza simile potrebbe essere di aiuto, facendo sentire alle persone di non essere sole, né particolarmente 'strane'. Se ne può parlare con colleghe/i che condividono lo stesso problema, oppure con altre persone, anche in altri ambiti, che invece hanno una stima genuina di noi. In particolare viene suggerito, soprattutto a chi conosce la sensazione, cioè soffre del problema, di parlarne ai giovani, prima che il meccanismo ciclico si innesti, per impedire che le prossime generazioni di persone di successo cada nell'errore di sottovalutarsi, di ritenere di essere non all'altezza, e di sottrarre quindi a se

stesse ed alla società il contributo che potrebbero offrire.

Ora, per una persona che ritenga (correttamente o in modo errato) di sentirsi 'non all'altezza' di un compito, rivelare questo sentimento non è facile: ci si aspetta di sentirsi rispondere che probabilmente è vero! Per questo, alcuni suggeriscono la possibilità di un approccio 'anonimo', tramite blog, o scambi con persone al di fuori del proprio giro, ma comunque di competenza riconosciuta. La ricerca di mentori nel proprio ambito di studio/lavoro, ma al di fuori della propria cerchia (in un'altra università, o anche all'estero, tramite società scientifiche e professionali), può essere un passaggio che facilita il percorso di liberazione.

In fondo, se ci sei riuscita (ad arrivare fin qui,) vuol dire che sei abbastanza brava per riuscire! E perché qualcosa dovrebbe cambiare da oggi?

Bibliografia

- Clance, Pauline Rose and Imes, Suzanne. 1978. "The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention." *Psychotherapy Theory, Research and Practice* 15(3):241-247 <http://dx.doi.org/10.1037/h0086006>
- Felder, Richard. 1988. "Impostors Everywhere" . *Chem.Engr.Education*, 22(4):168-169
- Harvey, J. C. (1981). The impostor phenomenon and achievement: A failure to internalize success. (Doctoral dissertation, Temple University, 1981). *Dissertation Abstracts International*, 42, 4969B
- Laursen, Lucas. 2008. "No, You're Not an Impostor" . *Science Careers*. Accessed August 27, 2014. http://sciencecareers.sciencemag.org/sites/default/files/printed_publications/carecredit.a0800025_0.pdf
- Kaplan, Karen. 2009. "Unmasking the Impostor" . *Nature*. 459:468-469
- Jatter, Christian. 2010. "Feeling like a Fraud" . *The Psychologist*. 23(5):380-384
- Diana Zorn. 2011. "Enactive Education: Dynamic Co-emergence, Complexity, Experience and the Embodied Mind" . *PhD Thesis, Department of Theory and Policy Studies, Ontario Institute for Studies in Education. University of Toronto*.
- Muindi, Fanuel. 2014. "Tell the negative committee to shut up" . *Science* 345:35
- Klawe, Maria. 2014. "Impostoritis: a Lifelong, but Treatable, Condition" . *The Slate*. Online article last accessed 27 August 2014. http://www.slate.com/articles/technology/future_tense/2014/03/imposter_syndrome_how_the_president_of_harvey_mudd_college_copes.html