

وتقول روزايبث موس كانتر - وهي بروفيسورة في جامعة ييل وفي هارفرد - إن النساء لا يتواصلن مع مستخدميهن ولا يسندن إليهم مسؤوليات، ولا يدربنهم تدريباً حسناً، على عكس ما يفعله المديرون من الرجال. وترى أن السبب يعود إلى نقص في ثقة النساء بأنفسهن، فالإنسان القوي لا يخاف إذا ما تنازل للآخرين عن شيء مما بيده. وكما أن واقع المؤسسات الضخمة يشير إلى عدد قليل من المسؤولين الأقوياء فإن نصيب النساء من هذه القوة يشير إلى دائرة من اللاقوة<sup>(18)</sup>.

إن الرجل المسؤول يستطيع أن يجول بناظره إلى أعضاء مجلس الإدارة ويشعر أنه في هذا الموقع بسبب كفاءته وأنه يستحق هذا المنصب بسبب عمله الجاد والملتفاني، وليس المنصب إلا مكافأة له على هذه المزايا. أما المرأة المسؤولة فإنها تنظر إلى الرجال في مجلس الإدارة وتشعر أنها بحاجة لأن تثبت لهم أنها تستحق هذه السلطة. إنها مضطرة لأن تبرر هذا النجاح<sup>(19)</sup>.

هذه نتائج حساسة لدراسات قام بها نساء متخصصات في شؤون المرأة ودورها في الحياة العامة. ويزيد من تعميق هذا البعد الحساس للمرأة الجديدة ما تطرحه الدراسات ذاتها من تصورات عن مستقبل المرأة في الواجهة الاجتماعية.

وعن ذلك نقرأ في كتاب (عقدة حواء) ما تصفه مؤلفنا الكتاب بأنه (استراتيجية البقاء)<sup>(20)</sup>. وأول مبادئ هذه الاستراتيجية هو أن المرأة لن تتمكن من تحقيق موقع متميز لمجرد أنها (سيده أنيقة). ولا بد لها من أن تخطط وأن تنافح مثلما يفعل الرجال لكي تصل إلى القمة وتبقى على قممتها.

(18) السابق 81.

(19) السابق 85.

(20) السابق 124.