



دکتر احمد حیدری، عضو هیأت علمی گروه علوم و مهندسی خاک دانشکدگان کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، در جدیدترین پژوهش خود به بررسی اثرات تغییرات اقلیمی دهه‌های اخیر بر تشکیل و تحول خاک‌های ساحلی در ژئوفرم‌های جنوب‌شرقی دریای خزر طی چرخه‌های رسوب‌گذاری و شوری ناشی از آب دریا پرداخته است.

بسه گزارش اقتصادسراسرآمد، پژوهش محققان دانشکدگان کشاورزی که در دشت‌های ساحلی کم‌ارتفاع محدوده تالاب گمیشان انجام شده، نشان می‌دهد که چگونه خاک مانند یک «باگانی فعال»، آثار جابه‌جایی‌های خط ساحلی، تغییرات شوری و نوسانات آب‌های زیرزمینی را در دل خود حفظ کرده‌است.

بنابر گزارش ایسنا، دکتر احمد حیدری با اشاره به ویژگی‌های خاص منطقه مورد مطالعه اظهار داشت: «دشت‌های ساحلی جنوب‌شرقی خزر در محدوده گمیشان، مناطقی با پست‌وبلندی ۲۲- تا ۰ متر از سطح آب‌های آزاد با شیبی بسیار کم گسترش یافته‌اند. در چنین محیط‌هایی، حتی کوچک‌ترین تغییر در تراز پایه دریا، می‌تواند منجر به تغییرات گسترده در الگوی غرقابی، پیشروی شوری و رفار آب‌های زیرزمینی شود.»

وی افزود که تیم پژوهشی با بررسی ۱۵ پروفیل خاک تا عمق ۱۵۰ سانتی‌متر، و بیش از ۱۶۰ نمونه سطحی، موفق به شناسایی شواهدی شده است که نشان می‌دهد چگونه تغییرات اقلیمی و پیشروی و پس‌روی آب دریا شرایط محیطی منطقه را در توسعه خاک‌رخ‌های (Pedons) واقع در فواصل مختلف از خط ساحلی موجود تحت تأثیر قرار داده است.

عضو هیأت علمی دانشگاه تهران در تشریح یافته‌های صحرائی گفت: «مشاهدات ما نشان داد که هر چند افاق‌های خاک تکامل چندانی ندارند، اما در مقابل، لایه‌بندی‌های متناوب وجود افاق‌ها و لایه‌های مدفون متعددی را نشان می‌دهد که با پیشوندهای عددی (مانند ۲C تا ۲C) شناسایی شده‌اند. وجود لایه‌های حاوی صدف موجودات آبی‌زی، و لایه‌های متناوب با لایه‌بندی ماسه‌ای – سیلتی، حکایت از تغییرات پیاپی در میزان انرژی محیط‌های رسوب‌گذاری مواد ماری خاک، در دوره‌های متعدد پیشروی و پس‌روی دریا دارد.» دکتر حیدری تأکید کرد که داده‌های دانه‌بندی خاک نیز به خوبی تناوب میان رسوب گذاری‌های در محیط‌های آرام و نا آرام با وقایع رسوبی شدید (مانند طوفان‌ها یا طغیان‌ها) را تأیید می‌کند.

در این پژوهش، از تکنولوژی پیشرفته XRF برای بررسی عناصر تشکیل دهنده خاک استفاده شده است که «تغییرات پله‌ای در غلظت عناصر با عمق خاک، نشان‌دهنده تفاوت در نوع و منشأ لایه‌های مختلف خاک است و نه تشکیل درجا. همچنین وجود عوارض میکرومورفولوژیک مانند تشکیل بلورهای کچ و کربنات‌های ثانویه در کنار نشانه‌های «ردوکس» (اکسایش و کاهش)، گواهی بر چرخه‌های مکرر تر و خشک شدن خاک و نوسانات دائمی سطح آب زیرزمینی در پاسخ به تغییرات تراز دریای مازندران در اثر تغییرات اقلیمی دهه‌های اخیر و همچنین کاهش آب ورودی به دریا به دلیل احداث سد‌ها متعدد در کشورهای حوزه دریای مازندران و انحراف آب رودخانه‌ها برای اهداف صنعتی و مصارف کشاورزی و شرب است.»

استاد دانشگاه تهران تأکید کرد: خاک‌های ساحلی جنوب‌شرقی خزر، با یگانی‌های چندژنتیکی (Polygenetic) هستند که جابه‌جایی خط ساحلی و سازماندهی مجدد هیدرولوژی منطقه را به دقت ثبت کرده‌اند.

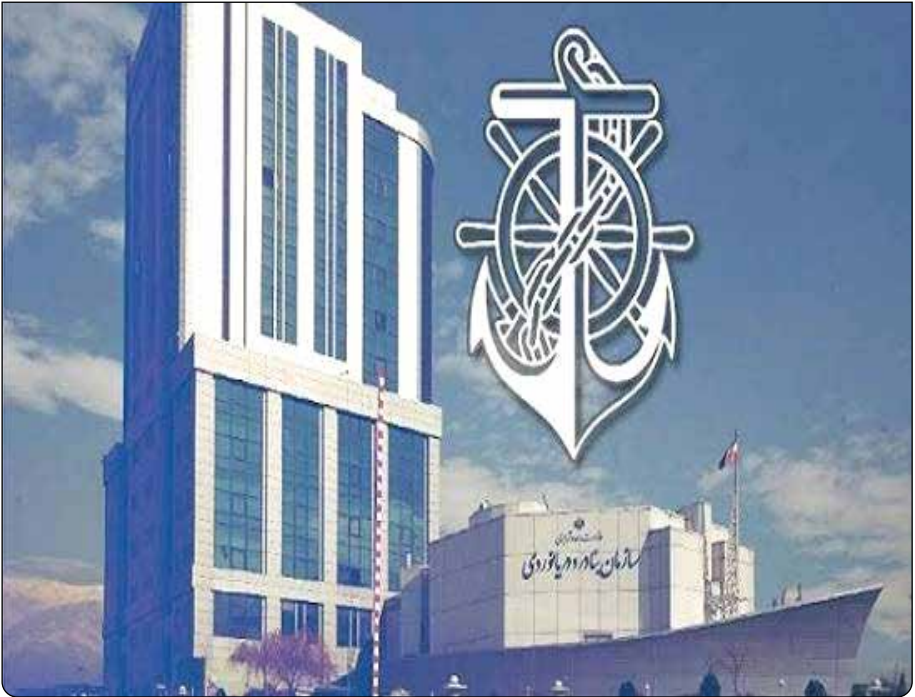
وی در پایان اشاره کرد: برای پیوند دادن دقیق هر یک از این بسته‌های رسوبی به رویدادهای تاریخی خاص در تراز دریای خزر، گام بعدی این پژوهش بر تعیین سنن مطلق (Chronology) لایه‌ها متمرکز خواهد بود.

به گزارش روابط عمومی دانشگاه تهران، از این تحقیق تاکنون بیش از ۶ مقاله Q۱ در مجلات معتبر چاپ شده است.

سرتیبه گروه راهبردی – مرتضی فاخری – در جهانی

که سرعت تحولات، نظم‌های ایستار را برنمی‌تابد، سازمان‌های دریایی نیز چون کشتی‌هایی در میانه طوفان‌های دیجیتالشدن، جهانی‌شدن و پیچیدگی‌های ژئوپلیتیک، ناگزیر از بازطراحی کالبد خود هستند. سازمان بنادر و دریانوردی ایران به عنوان متولی بی‌بدیل سواحل طولانی خلیج فارس، دریای عمان و دریای کاسپین، در این میان موردی راهبردی برای مطالعه است؛ نهادهی که ریشه در ساختارهای متمرکز و دیوان‌سالار کلاسیک دارد، اما امروز با موج ساختارهای سازمانی مدرن؛ شبکه‌ای، چابک، ماتریسی و تخت مواجه شده است. پرسش این است: کدام یک از این الگوها برای زیست‌بوم منحصربه‌فرد بنادر ایران کارآمدتر است؟ مزایا و معایب هر رویکرد در بستر قوانین اداری، فرهنگ سازمانی و محدودیت‌های مالی و فنی چگونه بازنمایی می‌شود؟ و مهم‌تر، از کدام مسیر می‌توان از تلاقی سنت و مدرنیته، ساختاری بالنده و طوفان‌دیده پدید آورد؟ برای درک این مسئله، باید نخست تفاوت هستی‌شناختی ساختارهای کلاسیک و مدرن را در بستر دریایی بازشناخت. سازمان‌های سنتی، با الهام از اصول مدیریت علمی تیلور و دیوان‌سالاری وبر، بر سلسله‌مراتب عمودی، تقسیم‌کار خشک، تمرکز قدرت در رأس هرم و کانال‌های ارتباطی از پیش تعیین شده استوار بودند. در چنین مدلی، بنادر همچون یک یادگیر قدیمی عمل می‌کند: هر تغییری در سطح میدان (محوطه عملیاتی) باید مسیری طولانی از مدیر اجرایی به مدیر منطقه، سپس به معاون و در نهایت به رئیس سازمان طی کند تا واکنش نشان داده شود. سازمان بنادر و دریانوردی ایران تا دو دهه پیش، به شکلی غالب از این الگو پیروی می‌کرد: ستاد مرکزی در تهران، ادارات کل استانی در استان‌های ساحلی (خوزستان، بوشهر، هرمزگان، سیستان و بلوچستان و مازندران)، و زیرمجموعه‌هایی همچون گمرک، منطقه ویژه اقتصادی، پایگاه‌های جستجو و نجات، و شرکت‌های خدمات بندری. اما مشکل آنجاست که کشتی‌ها امروز به جای روز، در ساعت پهلو می‌گیرند؛ فرایند ترخیص کالا باید در بازه زمانی «همین الان» باشد، و زنجیره تأمین جهانی، دیگر خطاهای انسانی ناشی از تصمیمات متمرکز را تحمل نمی‌کند. در این نقطه است که سازمان بنادر و دریانوردی ایران به تدریج به استقبال الگوهای مدرن رفته، هرچند با فراز و فرودهایی که خود شایسته تحلیل است.

الگوی اول، «ساختار ماتریسی» بود که در اوایل دهه ۱۳۹۰ به طور رسمی در برخی بنادر بزرگ مثل بندرعباس و بندر امام خمینی آزمایش شد. در این الگو، هر مدیر اجرایی به طور همزمان به دو رئیس گزارش می‌دهد: رئیس وظیفه‌ای (مثلاً معاون عملیات سازمان) و یک رئیس جغرافیایی (مدیرکل استان). از لحاظ نظری، مزیت ماتریس در تلفیق تخصص و هماهمن در پروژه‌های ملی و منطقه‌ای مشارکت کند. بدون اینکه دربروکراسی طولانی معطل بماند. در عمل، پیاده‌سازی این ساختار در سازمان بنادر با «تعارض وفاداری دوگانه» روبه‌رو شد: مدیران بندر نمادین در گیرودار اوامر متناقض تهران و استان، تصمیمات را به تأخیر می‌انداختند، و فرهنگ سلسله‌مراتبی ریشه‌دار اجازه نمی‌داد که یک کارشناس بندری مستقیماً با مدیران هم‌رتبه خود در سطح ملی ارتباط شبکه‌ای برقرار کند. به عبارتی، بدن سازمان به عضوی پیوند زده شد که از لحاظ ذهنی هنوز پذیرای پیچیدگی‌های ماتریس نبود. اما نکته مثبت این تجربه، یادگیری از شکست بود: امروز برخی بنادر ویژه، مانند بندر شهید رجایی، از ماتریس تعدیل‌یافته استفاده می‌کنند که در آن «نقطه تصمیم نهایی» برای وظایف عملیاتی در محل بندر است و نقش ستاد مرکزی



به سیاست‌گذاری کلان و تأمین منابع محدود شده است. موج دوم نوسازی ساختاری، روی آوردن به «ساختار فرآیندی (فرایندگرا)» بود. الهام این رویکرد از نظریات همبر و چمپی در «مهندسی مجدد فرایندهای کسب‌وکار» گرفته شد. در سازمان بنادر، این یعنی تشریح تمام فرایندهای از ورود کشتی تا خروج کالا (از اعلام ورود و پهلوگیری گرفته تا تخلیه، ترخیص گمرکی، اسکورت، انبارداری، و خروج از بندر) و حذف گره‌های بی‌ارزش. یک مثال ملموس: فرایند صدور مجوز پهلوگیری پیش از بازطراحی، نیازمند ۱۷امضای (از واحد حراست، ایمنی، گمرک، قرنطینه، هواشناسی، امور مالی و بندر) و به طور میانگین ۴۲ ساعت زمان بود. با مدل‌سازی فرآیندی و تعریف نقش «مدیر یکپارچه بندر»، این تعداد به ۲امضای الکترونیک و ۲ ساعت تقلیل یافت. اما مزیت اصلی ساختار فرایندی در سازمان بنادر و دریانوردی ایران، از میان بردن دیوارهای قائم‌بخشی بود. برای نمونه، پیش از آن، واحد «بازرگانی بندری» با واحد «فنی‌مهندسی» در خصوص اولویت‌بندی اسکله‌ها اختلاف داشتند؛ حال آنکه ساختار فرایندی، آن‌ها را حول یک خروجی مشترک (پایانه با حداکثر بهره‌وری) همسو کرد. از سوی دیگر، معایب این رویکرد کم نبودند: نخست، پیاده‌سازی آن مستلزم سطح بالایی از بلوغ فناوری اطلاعات و دقت در ثبت داده‌هاست، در حالی که برخی بنادر کوچک ایران هنوز با فرم‌های کاغذی کار می‌کنند. دوم، ساختار فرایندی گاهی به «تحلیل فلج‌کننده» می‌انجامد: کارکنان آنقدر مشغول نقشه‌برداری فرایندها می‌شوند که از خود عمل، غافل می‌مانند. سوم، در فرهنگ اداری ایران که ارتقای پایه «حفظ جایگاه بخشی» تثبیت شده، مدیران میانی در برابر حذف پست‌های تشریفاتی و کوتاه شدن زنجیره فرمان، مقاومت لجام‌گسیخته نشان دادند. در بندر انزلی، این مقاومت به تشکیل «سندیکای نانوشته» معترضان منجر شد که فرایند را «تهاجم به اختیارات سنتی» می‌دانستند. با این همه، نمی‌توان انکار کرد که در ادغام فرایندی سازمان بنادر با سامانه پنجره واحد تجارت فرامرزی، گام‌های مهمی برداشته شده و زمان ترخیص کالا از ۲۴ روز در سال ۱۳۹۶ به ۶ روز در سال ۱۴۰۱ رسید؛ هرچند هنوز فاصله معناداری با استانداردهای بندر روتردام یا سنگاپور (کمتر از ۴۸ ساعت) داریم.

نوین‌ترین، و شاید بحث‌برانگیزترین ساختار در ادبیات مدرن، «ساختار شبکه‌ای و چابک» (Agile & Network Structure) است که در آن سازمان به جای هرمی سفت و سخت، به مجموعه‌ای از تیم‌های خودگردان، پیمانکاران تخصصی، پلتفرم‌های اشتراک اطلاعات و گره‌های خارجی (مثلاً اپراتورهای خصوصی تریمبال، شرکت‌های حمل‌ونقل ترکیبی و حتی استارت‌آپ‌های فنسآوری دریایی) تبدیل می‌شود. در سطح جهانی، نمونه بندر لس‌آنجلس و بندر روتردام نشان داده‌اند که با ساختار شبکه‌ای می‌توان پاسخ‌گویی به نوسانات ناگهانی کالا (مثل دوره کرونا) را تا ۴۰ درصد افزایش داد. حال آیا سازمان بنادر و دریانوردی ایران قابلیت پذیرش چنین جهشی را دارد؟ پاسخ ساده نیست. در برخی نقاط، نشانه‌هایی از نهادهی شدن خودجوش ساختارهای شبکه‌ای دیده می‌شود: مثلاً کمیته اضطراری طوفان‌های فصلی در خلیج فارس که متشکل از نماینده سازمان بنادر و دریانوردی، هواشناسی، نیروی دریایی، شرکت ملی نفتکش و تشکل‌های صیادی است، به شکلی کاملاً غیررسمی و داینامیک تصمیم می‌گیرد و از مجاری معمول بروکراتیک عبور می‌کند. اما در سطح کلان، سازمان بنادر و دریانوردی همچنان «قلعه‌ای مستحکم» با ورودی‌های کنترل‌شده است. چالش‌های اساسی در مسیر شبکه‌ای شدن عبارتند از: (۱) قوانین استخدامی کشور که اجازه استخدام‌های موقت و تیم‌های مبنی بر پروژه را به سختی می‌دهد؛ (۲) ترس از افشای داده‌ها در یک زیست‌بوم

سایبری که حملات باج‌افزاری به زیرساخت‌های بندری ایران (مانند حادثه بندر شهید رجایی در ۱۳۹۹) تجربه تلخی برجای گذاشته؛ (۳) عدم تمایل بدنه سنتی تصمیم‌گیری به واگذاری اختیار به «سلول‌های خودمختار» به دلیل نگرانی از دست دادن کنترل بر منابع استراتژیک. با این حال، راهکارهایی وجود دارد: ایجاد «مناطق آزاد ساختاری» در بنادر ویژه اقتصادی، مثل بندر چابهار، که با مجوز هیئت وزیران بتواند الگوی استخدامی و سازمانی متفاوتی (مثل تیم‌های چابک با ضابطه خروجی‌محور) را تجربه کند. تجربه موفق بندر خصوصی‌شده «سلطان قابوس» در عمان، نشان می‌دهد که حتی در منطقه با بافت فرهنگی مشابه، شبکه‌ای شدن امکان‌پذیر است به شرطی که در گام نخست، واحدهای ستادس سازمان بنادر و دریانوردی از ۱۲ معاونت به ۵ معاونت کاهش یابد و خود رئیس سازمان به عنوان «شکننده هرم» عمل کند، نه محافظ آن. اما هر تحلیل ساختاری، اگر به مزایا و معایب عینی تجربه‌شده در سازمان بنادر ایران نپردازد، ناقص است. بیایید فهرست وار و مستند به این دو روی سکه نظری بیفکنیم. از سوی مزایای روی آوردن به ساختارهای مدرن: نخست، «کاهش هزینه‌های هماهنگی». برآورد داخلی نشان می‌دهد اجرای ساختار ماتریسی تعدیل یافته در بندر امام خمینی، هزینه بروکراسی داخلی را ۲۳ درصد کاهش داده است. دوم، «افزایش سرعت تصمیم‌گیری» در شرایط بحرانی: در طوفان شامین (۱۴۰۰) که بنادر خوزستان را تهدید می‌کرد، تیم‌های فرایندی مستقر در بندر توانستند بدون ارجاع به تهران، دستور خروج شناورها را صادر کنند و از خسارتی چندین میلیون دلاری جلوگیری شود. سوم، «بهبود رضایت ذی‌نفعان»؛ صاحبان کالا، خطوط کشتیرانی، و کارگران بندری همگی از شفافیت و کاهش تبعیض در تخصیص اسکله‌ها خبر داده‌اند، به ویژه در بندرعباس که مدیریت فرایندی اجرا شده است. چهارم، «جذب سرمایه‌گذاری خصوصی» (مدل مشارکت عمومی-خصوصی) با وضوح وظایف: سرمایه‌گذار می‌داند دقیقاً با کدام نقش‌های سازمانی روبه‌روست و نقاط تماس مشخص است.

در مقابل، معایب و چالش‌ها نیز چنان سهمگین‌اند که برخی مدیران ارشد سازمان بنادر را به عقب‌نشینی از مدرن‌سازی محتاط کرده است. چالش نخست، «تضاد قوانین بالادستی» با انعطاف ساختاری است. قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون محاسبات عمومی ایران، همچنان بر اساس مدل خطی و بخش‌بندی شده بودجه‌ریزی می‌کنند. وقتی ساختار فرایندی، مسئولیت «فرایند ترخیص» را به تیمی متشکل از کارمند گمرک، بندر، بهداشت و بانک می‌سپارد، اما بودجه تک تک این افسراد از ردیف‌های جداگانه تأمین می‌شود و تهدید می‌شود. چالش دوم، فرهنگ سازمانی «گوشه‌گیری و محافظه‌کاری» است که در طول دهه‌ها تحريم و ريسک‌سياسی در نهادهای دولتی ایران نهادهی شده است. کارکنان باتجربه سازمان بنادر، که گاه ۲۵ تا ۳۰سال سابقه دارند، ساختارهای تخت و شبکه‌ای را «تهدید امنیت شغلی» می‌بینند، زیرا در این ساختارها، ارزش هر فرد به «مهارت و خروجی» اوست نه «طول خدمت و جایگاه تشریفاتی». در یکی از پیمایش‌های داخلی (۱۴۰۲)، ۶۷ درصد از کارشناسان ارشد بندر انزلی اذعان داشتند که «اگر ساختار به سمت تیم‌های خودگردان پیش رود، احساس بی‌گانگی می‌کنیم». چالش سوم، «مسئله امنیت و مالکیت داده‌ها» در ساختارهای شبکه‌ای است. هنگامی که یک بندر به جای یک سازمان واحد، به اکوسیستمی از اپراتورها و پلتفرم‌های متصل بدل شود، شکندگی در برابر حملات سایبری افزایش می‌یابد. بندر آنتورپ در ۲۰۲۲ تجربه‌ای تلخ از این بابت داشت: سازمان بنادر ایران نیز با توجه به تحريم‌های فناوری و محدودیت در به‌روزرسانی تجهیزات امنیت سایبری، با احتیاطی مضاعف به شبکه‌ای شدن می‌نگرد. چالش چهارم، «کمبود نیروی متخصص مسلط به هر دو زبان (دریایی و سازمانی)» است. مدیر بندری که بفهمد ماتریس چه تفاوتی با شبکه دارد و بتواند تعارضات را مدیریت کند، کمیاب است. آموزش‌های

«سراسرآمد» بررسی می‌کند؛

ساختارهای مدرن در سازمان‌های دریایی

واکاوی ساختارهای سازمانی مدرن در بدنه سازمان بنادر و دریانوردی ایران

موجود در آکادمی سازمان بنادر و دریانوردی عمدتاً بر مقررات بین‌المللی (SOLAS، MARPOL، ISPS) متمرکز است و نه طراحی ساختاری. این خلأ دانشی، مدرن‌سازی را به پروژه‌ای مشاوره‌محور و مقطعی تبدیل کرده که پس از خروج مشاور، دوباره به حالت اول بازمی‌گردد.

حال، راهکارها چیستند؟ به درستی نمی‌توان نسخه‌ای واحد برای تمامی بنادر ایران پیچید. جغرافیا، حجم عملیات، میزان درآمدزایی و آسیب‌پذیری هریک متفاوت است. اما از منظر طراحی سازمانی مدرن، پنج راهکار متمایز و شش‌دنی قابل طرح است: اول، پذیرش «ساختار ترکیبی هبرید» به جای جابجایی تمام‌عیار. به این معنا که در ستاد مرکزی سازمان بنادر همچنان ساختار وظیفه‌ای و سلسله‌مراتبی (که برای سیاست‌گذاری و ارتباط با دولت مناسب است) حفظ شود، اما در بنادر بزرگ تجاری مانند شهید رجایی، امام خمینی و چابهار، ساختار فرایندی و در برخی پایانه‌های تخصصی (کانتینری، نفتی، کالای فاسدشدنی) ساختار ماتریسی مستقر گردد. این رویکرد، ریسک شوک ساختاری را کاهش می‌دهد و امکان یادگیری تدریجی را فراهم می‌کند. دوم، «اصلاح نظام ارزیابی عملکرد و پاداش» متناسب با خروجی فرایندها، نه ورودی به بخشها. اگر مدیر بندر بداند که ارتقای او به «زمان متوسط خروج کالا از بندر» و «رضایت مشتریان» گره خورده، طبیعی است که از سلسله‌مراتب خشک عبور کرده و همکاری میان‌بخشی را نهادینه می‌کند. اجرای موفق «کارت امتیازی متوازن (BSC)» که در اداره کل بنادر و دریانوردی هرمزگان، ظرف یک سال منجر به کاهش ۱۸ درصدی شکایات شد. این الگو قابل تعمیم است. سوم، ایجاد «واحد تحول ساختاری» در سازمان با عضویت افراد جوان جسور و دارای تحصیلات مدیریت پیشرفته، که مأموریتشان طراحی پروژه‌های آزمایشی محدود (مثلاً در یک اسکله خاص) با ساختار چابک است و نتایج را مستند می‌کنند. شکست‌های این واحد اگر کوچک و کنترل‌شده باشند، به مراتب آموزنده‌تر از موفقیت‌های شتابزده هستند. چهارم، «کاهش لایه‌های میانی مدیریت» از طریق بازخرید اختیاری، انتقال به سمت‌های مشاوره‌ای یا بازآموزی. در بندر روتردام، طی ۵ سال تعداد لایه‌های مدیریتی از ۷ به ۴ کاهش یافت. سازمان بنادر و دریانوردی می‌تواند با هدف گذاری کاهش از ۷ لایه به ۵ لایه در افق ۳ ساله شروع کند. البته این نیازمند شجاعت سیاسی و حمایت وزارت راه و شهرسازی است. پنجم و کلیدی‌ترین: «جسارت در واگذاری برخی فرایندهای پشتیبانی (ICT) منابع انسانی، تدارکات) به پیمانکاران بیرونی یا ایجاد «داخلی‌سازی چابک»» به گونه‌ای که ساختار سازمانی مادر فقط روی شایستگی‌های هسته‌ای (ایمنی دریانوردی، هدایت کشتی، حفاظت از محیط زیست و برنامه‌ریزی راهبردی) تمرکز کند. با این روش، سازمان بنادر نه کوچک می‌شود و نه منفعل، بلکه چابک‌تر، تخصصی‌تر و پاسخگوتر خواهد شد.

در پایان، باید اذعان کرد که یک سازمان دریایی بدون ساختار کاملاً مدرن، همچون کشتی بی‌سکان است. اما سازمانی که به ساختارهای منسوخ چنگ زند، شبیه به یک لنج چوبی در میانه اقیانوس موتورهای توربینی خواهد بود. سازمان بنادر و دریانوردی ایران، به عنوان وزنه تعادل در تراز تجارت خارجی کشور، نیازمند «بازآفرینی ژرف ساختاری» است؛ نه تقلید کورکورانه از مدل‌های غربی یا شرقی، بلکه با بومی‌سازی هوشمندانه ماتر س، فرایند و شبکه در پیکره‌ای که همچنان هویت ملی و حفاظتهای ۹۰ ساله دارد. آینده بنادر ایران در گرو شجاعت مدیرانی است که از سایه هرم‌های کهن بیرون آیند، کانال‌های ارتباطی عمودی را به افقی پیوند بزنند، و از هر طوفان تغییر، لنگرگاهی کارآمدتر بسازند. اگر امروز گامی در این مسیر برداشته نشود، فردا کشتی‌های تجارت جهانی، اسکله‌های تشریفاتی اما کند ما را پشت سر خواهند گذاشت و به بندرگاه‌های رقیب در دبی، کراچی، مسقط و گوادر پناه خواهند برد. این هشدار نیست؛ تحلیلی است مبتنی بر ارقام و سرعت و هزینه. سازمان‌های دریایی بالنده آنهایی هستند که بدانند ساختار، صرفاً یک نمودار خشک نیست، بلکه رشته‌های عصبی تصمیم‌گیری در لحظات سرنوشت‌ساز اقیانوس است.

بدون شرح

قاب دوربین



عکس: اصغر بشارتی

بدون شرح...



فریداعیزی - اقتصاد سراسرآمد