payamdaily.ir

تخستین روزنامه صبح البرز

# پیام آشنا

شماره ۱۶۸۰
سه‌شنبه /۱۱ شهریور /۱۳۹۹
/۱۲ محرم/ ۱۴۴۲
01 / September / 2020

صاحب امتیاز: موسسه همگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کافون، کارشناسان رسمی دادگستری
تلفن: ۳۲۵۵۳۸۳۸-۳۲۵۳۴۲۴۳-۰۲۶- فکس: ۳۲۵۵۳۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۰۲۱-۸۹۷۸۶۷۳۹
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۴۲/۴۶
چاپ: کارگر

## کافه پیام

**برای انعکاس نظرات و گلایه‌ها و پیشنهادات خود درباره مسائل البرز با پیام آشنا تماس بگیرید**

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

## قاب سبز

### آخرین بازمانده

حمید عسکری

در سوگ اسوه صبر، جانبازی ادعای جنگ تحمیلی، حاج عباس خمسه، برادر گرانقدر شهیدان محسن و مجید حسین.

اطلاعیات بی هنگام و ناگاه توی قاب چشمم می‌نشیند امهران فرستاده عکست را نگاه می‌کنم و اسمت را به پرده خیال و تردید می‌افکنم! نه! نه! خبر رفتن رسم حاجی نیست ! نه! نه! حاجی جان! زمان رونق جرمان و دلتنگی‌ها ، چه وقت کوچ است؟! چشمانم تاب نمی‌آورند و همه‌ی دردهای تو را یک‌جا می‌یازند و ذهن درمانده و خسته‌ای که می‌رود تا آن دورها ! دهه‌ی شصت و باورهای شخم زده و کوچه‌ی روبروی ما و آن قصه‌هایی که هر کدامش کافی‌ست برای سوختن یک‌ویرهی دل پیکر پاره پاره «محسن»که در یک روز سرد پاییزی از غرب برگشت تو زخم داشتی و سوز ترکش‌ها جانت را سخت گداخته بود، یا برادر رفتن و تنها برگشتن ، داغ سنگینی بود که هیچگاه رهایت نکرد. آن روزها مدام‌به مادرم می‌گفتم رفتن «محسن»، قامت رشید «عباس» را خمیده و فرسوده می‌کند. چهار سال بعد خبر شهادت «مجید»! از فاو آمد و سال بعدتر خبر شهادت «حسین»! از شلمچه! حالا تنهایی تو یک مرثیه کامل بود. تو همان سیاوشی بودی که یارها از آتش گذشتی و دَم برنیاوردی ! ما همه سوختیم از سکوت و تنهایی‌ات که رسانیون مرثیه بود برادری نماند بود تا شریک غم‌هایت باشد و شانه‌هایش را به گریه‌های تو بسپارد. همین کوچه‌ی روبرو ، دست راست ، درب دوم ، چقدر سوت و کور و ساکت به آدم می‌نگریست و تو میان این همه غم، همه‌ی امید مادر بودی! آن روزها تا درب خانه گشوده می‌شد، دلم آرام می‌گرفت که عمو عباس، عموذ خیمه‌ی امید کودکان خردسال محسن و مجید و حسین خواهد بود. هر چند که زخم روی زخم، اندوهی از درد به جانت چنگ می‌زد! این سال‌ها به سرعت گذشت و تو در کنج تنهایی و سکوت، خاطره‌ها را آنقدر ورق زدی تا این که در سپیده دم امروز ، دم فروستی و غمگنانه تمام شدی و خاطره‌هایت شعله به جان یاران دیروز افکند...

## فاضدک

### من مُردم...

ریحان ستوده

دو روزه سجلم سوراخ شده و خوابیدم زیر این خاک سرد! لخ لخ لون کفش واکس نخورده گچیتو نکشیدی بیاری دو تا انگشت بزنی رو خاکم به فاتحه نذارم کنی. بیخیالی دیگه بی خیال منی وتو خیال هزار تا کوفت دیگه من که داشتم پشت محسن و مجید و حسین خواهد بود. هر چند که زخم روی زخم، اندوهی از درد به جانت چنگ می‌زد! این سال‌ها به سرعت گذشت و تو در کنج تنهایی و سکوت، خاطره‌ها را آنقدر ورق زدی تا این که در سپیده دم امروز ، دم فروستی و غمگنانه تمام شدی و خاطره‌هایت شعله بر جان یاران دیروز افکند...

**از تمام خوانندگان پیام آشنا می‌خواهیم، یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که در محله و زندگی خود با آن دست به گریبان هستید برایمان پیامک کنید تا در ستون «پیامک های وارده» با نام تان-در صورت تمایل- منتشر شود.**

SMS

---

**فال ۴۴۴** امروز با حافظ

سحر با باد می گفتم حدیث آرزومندی
خطاب آمد که واثق شو به الطاف خداوندی
دعای صبح و آه شب کلید گنج مقصود است
بدین راه و روش می‌رو که با دلدار پیوندی

**طرفه**

جانا اگرم در سر کار تو رود جان
از دادن صد جان دِگرم بیمِ خطر نیست

عطار

**فال کرم** اوقات شرعی فردا

| اذان صبح | طلوع آفتاب | اذان ظهر | غروب آفتاب | اذان مغرب |
|---|---|---|---|---|
| ۰۵:۱۱ | ۰۶:۴۰ | ۱۳:۰۸ | ۱۹:۴۳ | ۱۹:۵۱ |

**برگ**

زندگی مسئله‌ای برای حل کردن نیست، واقعیتی است که باید آن را تجربه کرد.

سورن کی یرکگارد

## مقاله

# فرهنگ خودمدیریتی در سازمان‌ها

تغییرات حتی اگر اندک هم باشند، انگیزه‌هایی را در افراد ایجاد می‌کنند که باعث می‌شود سریع‌تر در مسیر دلخواه حرکت کنند. این نکته در سازمان‌ها خصوصا مواقعی که در سطوح بالای سازمان تصمیم گرفته می‌شود تا رعایت سلسله مراتب سازمانی به فرهنگ خودمدیریتی تغییر داده شود و نوعی استقلال نسبی در اختیار کارکنان گذاشته شود، اهمیت پیدا می‌کند. راهاندازی سازمانی که می‌خواهید در آن فرهنگ خودمدیریتی قوی وجود داشته باشد و یا به عبارتی گسترش خودمدیریتی سازمانی به‌معنای حذف سطوح مدیریتی، به همین آسانی نیست و لازم است تا گروه‌های موجود در سازمان نیز برای تحقق این هدف تلاش کنند. کارکنان سازمان باید طرز فکر خود را تغییر دهند و بدانند در چنین سازمانی باید کمتر بدنبال دستور و راهنمایی برای انجام کارها باشند و بیشتر به توانایی‌ها و مهارت‌های خودشان تکیه کنند.

تحقق این امر به زمانی طولانی نیاز دارد. اینکه ناگهان از افراد سازمان بخواهید که خودمحور شوند، بدانند چه موقع باید رهبری کنند و چه موقع پیرو باشند. برای تصمیم‌گیری در غیاب مدیران اعتمادبه‌نفس داشته باشند و در عین حال در تصمیمات خود کاملا به اهداف سازمان هماهنگ باشند، کمی دشوار به‌نظر می‌رسد. پس به‌عنوان مدیری که خواهان سازمانی هستید که در آن خودمدیریتی رواج داشته باشد، باید به افراد فرصت بدهید و عجله نکنید.

خودمدیریتی نیاز به یک چارچوب استراتژیک منطقی و برنامه‌ریزی دقیق دارد. شما نیاز دارید تا ارتباطاتی گسترده و مطمئن داشته باشید، بتوانید بازخورد بگیرید و تجربه کسب کنید. این نکته برای استخدام نیروهای جدید، توسعه تیم‌ها و پرداختن به موضوعاتی خاص مانند تغییر از سلسله‌مراتب سازمانی به سمت خودمدیریتی و مراحل این فرآیند ضروری است.

**مراحل تبدیل یک سازمان به سازمانی خودمدیریت‌محور**

۱- رهبری شخصی: خودمدیریتی به احتمال زیاد مورد توجه افرادی قرار می‌گیرد که روحیه کارآفرینی قوی دارند یا دارای انگیزه‌های قوی و ذاتی هستند. وقتی شروع به حرکت به سمت خودمدیریتی می‌کنید، باید خود را برای مقابله با موانعی مثل مقاومت کارمندانی که ترجیح می‌دهند تحت کنترل فرد دیگری کار کنند، آماده کنید. حتی ممکن است با پیش گرفتن این روش، عده‌ای از کارمندان بخواهند تصمیم به استعفا بگیرند. یکی از ویژگی‌های افرادی که سطوح بالایی از رهبری شخصی را دارند این است که با شور و شوق برای تحقق اهداف مهمی که در زندگی دارند، از جای خود برمی‌خیزند.

خودمدیریتی عمدتا درباره توانایی اینکارعمل و پاسخگویی در برابر ارزش‌افزودهای است که برای سازمان و در جهت تحقق اهداف آن ایجاد کردهاید. داشتن برنامه‌ای برای تشکیل تیم و مهارت‌آموزی در این فرآیند ضروری است. خودمدیریتی به مرزها و حدودمشخصی نیاز دارد به‌عنوان مثال باید مشخص شود کارکنان چه تصمیم‌هایی را می‌توانند به تنهایی بگیرند.

شایستگی‌هایی از قبیل توانایی کسب مهارت، مهارت‌های ارتباطی و تصمیم‌گیری قوی، تجربه‌های مدیریت زمان و هدف‌گذاری، توان بازخورد دادن و گرفتن بازخورد، تعامل و مشارکت‌های گسترده و در عین حال خودکفایی از ویژگی‌های مهم افراد شاغل در یک سازمان خودمدیریت محور است.

۲-فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اصلی: یک فرهنگ جدید پس از برنامه‌ریزی‌های بسیار شکل می‌گیرد اما پیاده‌سازی آن در سازمان دشواری‌هایی را به‌همراه دارد. شما به‌عنوان یک مدیر باید با کارمندان خود همکاری کنید تا یک فضای کاری آزاد و دوستانه بر پایه اعتماد و استقلال ایجاد شود. زمانی که رهبران، به همکاری، دانش و توانایی‌های کارمندان خود اعتماد داشته‌باشند، خودمدیریتی در سازمان توسعه‌می‌یابد و به سطوح بالاتر نیز راه پیدا می‌کند. افراد شاغل در سازمان دائما باید به‌دنبال راههایی باشند که به‌وسیله آن بتوانند از همکاران خود قدردانی کنند و با استفاده از همین راهها این حس را در افراد ایجاد کنند که قدردان تلاش‌های آنها هستند. خودمدیریتی نیاز به یک فرهنگ قوی پاسخگویی و مسوولیت‌پذیری دارد.

۳-فرآیندها و ساختارها در سازمان: باید بررسی شود که آیا فرآیندهای فعلی که در سازمان جریان دارند، در فرهنگ جدید نیز کارآیی خواهند داشت یا خیر. تغییر فرآیندها و ساختارها می‌توانند ارزش‌آفرین باشند و به همین جهت دارای اهمیت فراوانی هستند.

۴-بازخورد: فرهنگ بازخورد نه‌تنها در فرآیند تغییر بلکه به‌عنوان ابزاری برای سنجش و بهبود عملکرد، در صورت عدم وجود لایه‌های مدیریتی باید در مرکز توجه قرار گیرد. این نکته در سازمان‌هایی که خودمدیریتی یا خودهدایتی در آنها رواج دارد بسیار حائزاهمیت است. دادن و گرفتن بازخورد در عین پیچیدگی، ضروری است و مدیران به‌تنهایی نمی‌توانند بازخوردها را بررسی کنند. آنها را به مسیر درست هدایت کنند یا نواقص موجود را رفع کنند. اگر وظایف کارکنان، توانایی‌های همکاری و ارزش‌افزوده‌ای که آنها می‌توانند ایجاد کنند توسط مدیران سنجیده شود و در موقعیتی درست از آنها استفاده شود، کارمندان سریع‌تر رشد می‌کنند. اگر قصد دارید با سرعت هرچه بیشتر به سمت تغییر فرهنگ موجود به فرهنگ خودمدیریتی حرکت کنید نیاز به همکاری تمام افراد شاغل در سازمان خواهید داشت. باید با همراهی همه افراد درباره پیامدها و تاثیرات احتمالی این تغییر بر مشتریان، تامین‌کنندگان، تیم‌ها، فرآیندها، سیستم‌های موجود، ارزشها، فناوری‌اطلاعات و موارد دیگر فکر کنید.

سبک رهبری و مدیریت از بالا به پایین (top-down method) در فرهنگ خودمدیریتی کاربردی ندارد و اگر شما به چنین سبکی پایبند هستید، لازم است تا نگرش خود را تغییر دهید. البته به‌خاطر داشته باشید که خودمدیریتی ممکن است برای بعضی تیم‌ها و سازمان‌ها مناسب نباشد و بالعاف آنها تناقض داشته‌باشد. چنین تیم‌هایی نیاز دارند تا با فرآیندهای دیگری هدایت شوند.

بسیاری از افراد برای ارائه بازخوردی سازنده به دیگران مشکل دارند. آنها می‌ترسند که این امر به روابطشان با دیگران آسیب‌برساند اما باید کارگیری یک‌سیستم بازخورد مناسب و بجا می‌تواند کارمندان خود را در جهت رشد و بهبود عملکرد هدایت کنید و باعث پویایی تیم و بهبود روابط کاری شود. باید سازمان را به مکانی امن و مطمئن برای افراد و تیم‌ها تبدیل کنید و در عین حال بازخوردهایی مفید، دائمی، واضح و مطابق با اهداف سازمان به آنها بدهید.

**دکتر رحمن عابدین‌زاده، نیاسر فاطمه وحیدی**

---

## گفت‌وگو با معاونت موسسه تحقیقات علوم باغبانی؛

# استان البرز قطب باغبانی کشور است

**شقایق شهبازی**-موسسه تحقیقات علوم باغبانی یک موسسه تحقیقاتی ملی که دارای هفت پژوهشکده تحقیقاتی در کشور است، طی بودن این موسسه به دلیل وظیفه مندی در پاسخگویی به مشکلات و نیازهای تحقیقاتی بخش باغبانی و وجود پژوهشکده‌های تابعه در سراسر کشور است، یکی از فرصت‌های طلایی البرز که قطب باغبانی کشور است، دارا بودن بیشترین موسسات تحقیقاتی است. موسسه‌های تحقیقاتی ملی بیش از نیم قرن فعالیت دارند و تحقیقات بخش عمده‌ای از فعالیت‌های آن است.

**به دلیل اهمیت موضوع و بهانه هفته دولت، با معاونت موسسه تحقیقات علوم باغبانی دکتر محی الدین پیرخضری گفت و گویی انجام دادیم که مشروح آن را در ادامه می‌خوانید:**

**لطفا در خصوص عملکرد موسسه توضیحاتی ارائه‌دهید.**

از سال ۱۳۹۳ بر اساس تکالیف قانونی مجلس شورای اسلامی و شورای عالی امور اداری، با تجمیع موسسه های تک محصولی و بخش های تحقیقاتی مرتبط زمینه های تاسیس موسسه تحقیقات علوم باغبانی فراهم گردید و موسسه از ابتدای سال ۱۳۹۵ رسما فعالیت خود را آغاز نمود. در ساختار جدید هفت پژوهشکده تحقیقاتی فعال است که شامل پژوهشکده پسته در رفسنجان، خرما و میوه‌های گرمسیری در خوزستان (اهواز)، مرکبات و میوه‌های نیمه گرمسیر در رامسر، چای در لاهیجان، گل و گیاهان زینتی در مجلات، میوه‌های معتدل و سردسیری و سیب‌زمینی در صومعه‌سرا در استان البرز است.

در این مسیر، تحقیقات و پاسخگویی به نیازهای تولید کنندگان بخش باغبانی مهم‌ترین از وظیفه موسسه را تشکیل می‌دهد که پشتیبان بخش اجرا خواهد بود. طبق این ساختار، وظایف هر پژوهشکده در قالب سه گروه تحقیقاتی ژنتیک و به نژادی، فن آوری و مدیریت تولید، فیزیولوژی و فن آوری پس از برداشت به خوبی مشخص می‌شود و تقریبا تمام محصولات باغبانی تحت پوشش پژوهشکده‌ها در می‌آیند.

**عملکرد موسسه به چه شکل است؟**

ما باید پاسخگوی نیازهای حال حاضر و آینده‌ی تحقیقاتی و علمی کاربردی بخش باغبانی در کشور باشیم. به همین دلیل به بحث‌های پایه ورود پیدا نمی‌کنیم. به عبارتی یکی از مهم‌ترین وظایف ما تولید ارقام و پایه ها است که شاید برای افراد عادی اهمیتی نداشته باشد اما از دید علوم باغبانی، رقم و پایه مهم‌ترین عامل برای رفع معضلات تولید و حتی تنظیم بازار است.

**بررسی و شناسایی نیازهای پژوهشی کشور در حوزه علوم باغبانی چه تاثیری در بهبود ارقام دارد؟**

بر اساس نیازهای تولید کنندگان بخش باغبانی و برای رفع مشکلات تولید ما بایستی پاسخگو باشیم و تحقیقات خود را در آن راستا برنامه ریزی کنیم. به عنوان مثال سرمازدگی بهاره یکی از چالش های تولید در کشور است تولید ارقام دیر گل بادام یکی از راه کارهای اساسی رفع این مشکل است و یا درخصوص بیماری آتشک که طی دهه های گذشته منجر به از بین رفتن بسیاری از باغ های گلابی و به کشور گردید تحقیقات در زمینه ارقام متحمل و مقاوم منجر به معرفی ارقام متحمل گردیده است و تقریبا تمامی ارقام جدید معرفی شده چه از منابع داخلی مانند ارقام به پدوجوا و به تا متحمل به این بیماری هستند. این تحقیقات مشخص می‌کند ذجام طرح‌های پژوهشی بنیادی، کاربردی و توسعه ای به منظور استفاده بهینه از منابع باغبانی کشور و به کاربردن روش های مختلف فناوری زیستی چه تاثیری بر بهبود تولید دارد. در معرفی ارقام دیررگ گردونیز این اتفاق افتاده است و ارقام جدید به شدت در حال گسترش هستند و در سال های آتی شاهد رشد چشمگیر تولید گردو خواهیم بود.

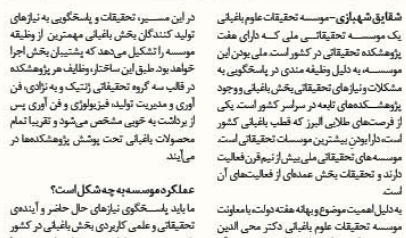
**چرا باغبانی ارقام مهم ترین عامل برای تنظیم بازار است؟**

لازم به ذکر است تحقیقات می تواند مشکلات و مسائل اقتصادی تولید را حل کند. هدف از تحقیقات کاربردی افزایش کمی و کیفی تولید است. نیازهای اقلیمی و خاکی گونه ها و ارقام متفاوت است. تعیین( مناسب‌ترین اقلیم برای گونه ها و ارقام می تواند منجربه افزایش کمی و کیفی محصول گردد. ارقام برای اهداف متفاوتی کشت می گردند برخی ارقام خشکباری یا صنعتی هستند برای تولید کمپوت، کنسرو و غیره اگر باغدار هدفمند ارقام را کاشت کند شاهد عرضه بیش از حد به بازار و کاهش قیمت نخواهیم بود. همچنین ارقام در زمان های مختلف می رسند که برای تنظیم بازار خلیض اهمیت هستند. هر چه دامنه برداشت و عرضه را طولانی تر کنیم به تنظیم بازار کمک کرده‌ایم.

**از مرحله‌ی کاشت تا برداشت، چه اقدامات اصلاحی برای ارقام انجام می‌شود؟**

اصلاح سیستم کاشت و رفتن به سمت باغ های مدرن در علوم باغبانی به دلیل بهره‌برداری طولانی و هزینه سرمایه گذاری اولیه بالاتر اهمیت رقم و پایه و به تبع آن سیستم کاشت و مدیریت در چندان می گردد. و با انتخاب ارقام مناسب از هزینه های آتی جلوگیری و عملکرد در واحد سطح و یا میزان درآمد از واحد سطح بیشتر می شود.

موسسه علوم باغبانی وظیفه‌ی خطیری بر عهده دارد چرا که برنامه‌ریزی جهت مدل‌سازی اقلیمی برای محصولات مختلف باغبانی در پهنه‌های گوناگون کشور ضروری است به این دلیل که تولیدکنندگان و دست‌اندرکاران بخش باغبانی کشور را قادر می‌سازد تا گام‌های مناسبی جهت به حداقل رساندن تاثیرات منفی تغییر اقلیم بردارند.



---

## برشی از جراید

### کتابفروشی شناور در آب

**همشهری آنلاین**- کتابفروشی آکوا آلتا در گوشه‌ای از ونیز دور از مکان‌های مراکز گردشگری کتاب‌هایش را در وان‌های حمام و قایق گوندولا برابر سیلاب‌های همیشگی شهر پناه داده است. هر چند این روزها با کاهش گردشگر آکوا آلتا مثل سابق شلوغ نیست اما هنوز هم برای علاقه‌مندان کتاب و البته گربه‌ها جا دارد.

آکوا آلتا هر چند دور از جاذبه‌های توریستی ونیز است، اما کنار یکی از زیباترین کلیساهای شهر کلیسای سانتامریا فورموسا قرار دارد. آنچه این کتابفروشی ایتالیایی را ویژه می‌کند، نه کتاب‌ها و نه مکان آن، بلکه خلاقیت لوئیجی فریتزو (Luiji Frizzo) صاحب این کتابفروشی است.

لوئیجی که در غیاب هر گونه آرشیو الکترونیک از موجودی کتابفروشی، راهنمای خریداران و گردشگران در دل هزارتوی کتاب‌ها در آکوا آلتا است، در ویچنزا (Vicenza) متولد شده و بعدها به ونیز نقل مکان کرده است. او کتابفروشی را با خلاقیت و سلیقه عجیب و غریب خودش چیده و مدعی است صاحب زیباترین کتابفروشی جهان است.

وقتی آب در شهر بالا بیاید چیزی که اهالی ونیز به آن «آکوا آلتا» می‌گویند، وان‌ها و قایق‌ها هستند که کتاب‌ها را از خیس شدن نجات می‌دهند. در واقع لوئیجی به خاطر حفظ کتاب‌ها در برابر جریان مد و جـولان آب در خیابان‌ها و مغازه‌ها گنجینه کاغذیش را به جای قفسه‌های معمول، در کانو، گوندولا، بشکه و وان نگهداری می‌کند. این کتابفروشی از زمان تاسیسش در سال ۲۰۰۴ در کنار گربه‌ها، مُد قایق‌ها و دست‌ساخته‌های عجیب و غریب ونیزی به یکی از تعلم‌های شهر تبدیل شده است.

اتاق‌های دیوار به دیوار این کتابفروشی، پر است از ردیف‌های کتاب‌ها، مجلات، نقشه‌ها و خنزرپزهای مورد علاقه لوئیجی. لوئیجی روح آکوا آلتا است و به شما می‌گوید کجا می‌توانید چیزی را که نمی‌دانستید، از میان صدها کتاب دست دوم و قدیمی و یا کتاب‌های کمیاب و مورد علاقه کلکسیونرها پیدا کنید. همه چیز آنجا پیدا می‌شود، از رمان و داستان و کتاب‌های کمیک تا راهنماهای آشپزی، سینما، ورزش و موسیقی. از کتاب‌های پرفروش روز تا کلاسیک‌ها، از مارگ‌المعارف‌های هزار صفحه‌ای تا کتاب‌های زرد و ماجراهای میکی‌ماوس.

این کتابفروشی در کاله لونگا سانتا ماریا فورموسا (Calle Lunga Santa Maria Formosa) قرار گرفته است. وقتی سیل راه می‌افتد، باید صبر کنید و بمانید تا آب پایین بیاید و بتوانید از مغازه خارج شوید. اما در حال انتظار برای پایین آمدن سطح آب، حتما کتابی پیدا می‌کند که خوشتان بیاید یا کنجکاویتان را تحریک کند. آن هم در حالی که حتما یکی از آن چکمه‌های بلندی پوشیده‌اید که مردم ونیز وقت بالا آمدن آب می‌پوشند و یکی از آن گربه‌های ونیزی هم روی یک بلندی کنارتان چرت می‌زند.

### استقلال از آمازون مثل ترک کردن سیگار است

**ایبنا**- کتابفروشی مشهور شهر پورتلند ایالت اورگان آمریکا اعلام کرد از این پس دیگر با فروشگاه‌های آنلاین آمازون همکاری نخواهد کرد.

سی‌ان‌بی‌سی نوشته است کتابفروشی مشهور شهر پورتلند ایالت اورگان آمریکا اعلام کرده از این پس دیگر با فروشگاه‌های آنلاین آمازون همکاری نخواهد کرد. کتابفروشی پاول یکی از مشهورترین و معتبرترین کتابفروشی‌های مستقل آمریکا در مرکز شهر پورتلند توسط خانواده پاول تاسیس شده است و حالا توسط امیلی پاول آخرین عضو این خانواده اداره می‌شود.

امیلی پاول مدیر کنون شرکت و کتابفروشی پاول در نامه‌ای خطاب به مشتری‌ها گفته است که دیگر کتابهایش را در آمازون نخواهد فروخت چون این شرکت حقوق کتابفروشی‌های مستقل کشور را رعایت نمی‌کند. وی در این نامه نوشت: آمازون موجب تخریب و نابودی کتابفروشان مستقل می‌شود و ما می‌خواهیم با این غول کتابفروشی مبارزه کنیم. وی در این نامه آورده است: ما نمی‌دانیم آمازون و فروشگاه‌هایش تبدیل به تنها انتخاب مردم شده است ولی ما می‌خواهیم هویت خود را در مقابل این زنجیره کتابفروشی حفظ کنیم.

کتابفروشی پاول در سال ۱۹۷۱ تاسیس شد و در حال حاضر یکی از بزرگترین کتابفروشی‌های مستقل در آمریکا و جهان محسوب می‌شود. پاول در مصاحبه‌ای پیش از این گفته بود که این شرکت از سال‌ها پیش این تصمیم را گرفته بود.

پاول در اظهارنظری جالب درباره همکاری سال‌های گذشته خود با آمازون گفته است: قطع همکاری با آمازون مثل ترک سیگار است که باید قبل از مشکلات جدی آن را ترک کرد. این کار سختی‌های خود را دارد ولی هر کتابفروشی مستقلی باید یک روز این کار را انجام دهد.

هنوز واکنشی از سوی مسئولان آمازون نسبت به این تصمیم کتابفروشی معتبر پاول نشان داده نشده است. در دوران شیوع ویروس کرونا بسیاری از کتابفروشان مستقل برای رساندن کتاب‌های خود به مشتری‌ها مجبور به استفاده از سرویس‌های حمل و نقل آمازون شده بودند.