

## شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های جذب ره gioian از اعتیاد در صنعت گردشگری

مسلم باقری<sup>۱</sup>، علی اصغر مباشری<sup>۲</sup>، مسعود نعمت‌اللهی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۰۶

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب ره gioian از اعتیاد در صنعت گردشگری بود. **روش:** پژوهش حاضر کیفی مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی بود. جامعه پژوهش شامل ره gioian از اعتیاد و نیز کارفرمایان حوزه گردشگری استان فارس بود که براساس نمونه‌گیری گلوله بر فی و با استفاده از تکنیک اشباع داده‌ها، ۲۲ نفر انتخاب شدند. جمع آوری داده‌ها با روش مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام گرفت. **یافته‌ها:** نتایج گویای این بود که چالش‌های جذب ره gioian شامل ۲ بعد سازمانی و فراسازمانی، ۴ مضمون اصلی فردی، بین‌فردي، سازمانی و نهادی و ۱۷ مضمون فرعی بود. همچنین، فرصت‌های جذب این افراد نیز در قالب ۲ بعد سازمانی و فراسازمانی، ۲ مضمون اصلی فرصت‌های مرتبه با مدیریت منابع انسانی و فرصت‌های اجتماعی-رقابتی و ۸ مضمون فرعی قرار داشت. **نتیجه‌گیری:** داشتن شغل و حرفة یکی از مهمترین عوامل بازدارنده ره gioian از مصرف مجدد مواد و بازگشت به اعتیاد است. همچنین، در صورتی که جامعه‌ای به دنبال مبارزه با این معضل اجتماعی است می‌بایست ضمن شناخت چالش‌ها و فرصت‌های موجود در این حوزه، زمینه استخدام و اشتغال ره gioian از اعتیاد را به صورتی مناسب فراهم آورد.

**کلیدواژه‌ها:** اعتیاد، ره gioian از اعتیاد، گردشگری، پدیدارشناسی

۱. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه گردشگری و مهمنویزی، دانشگاه شیراز، شیراز ایران. پست الکترونیک:

bagherimoslem@shirazu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد بازريابی گردشگری دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

## مقدمه

جوامع انسانی در طول حیات خود با آسیب‌های اجتماعی بسیار مواجه بوده و آسیب‌های اجتماعی آسیب‌های جبران‌ناپذیر بسیاری در ابعاد فردی و اجتماعی برای انسان به دنبال داشته‌اند. یکی از مهمترین آسیب‌های اجتماعی دوران معاصر که در اشکال متفاوت در جوامع مختلف در سطح جهان قابل مشاهده بوده و مدیران و سیاست‌گذاران هر جامعه‌ای را با چالش‌های جدی مواجه ساخته است، اعتیاد و مصرف مواد مخدر است (سانگک، زیلوراستاند، گوئی، پان و ژائو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). بنابر گزارش‌های ارائه شده از سوی دفتر مقابله با اعتیاد و جرم ملل متحد<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، نزدیک به ۳۰۰ میلیون نفر در سراسر جهان به مصرف مواد مخدر مبتلا هستند. اعتیاد، یک بیماری روانی مزمن است که الگویی غیرانطباقی از مصرف مواد را ایجاد می‌کند (شباهنگ، باقری شیخان‌گفتش و موسوی، ۱۳۹۹). مصرف مواد مخدر منجر به پیامدهای ناگواری می‌شود و مجموعه‌ای از علائم منفی شناختی، رفتاری و روان‌شناختی را شامل می‌گردد (استادرحیمی و فتحی، ۱۴۰۰). مفهوم اعتیاد، به معنای وابستگی بیمار‌گونه روانی یا جسمانی به مصرف مواد تعریف می‌شود و به گونه‌ای است که در صورت عدم مصرف مواد، علائمی در فرد وابسته بروز می‌یابد که می‌تواند ناراحتی‌های روانی یا فیزیکی به همراه داشته باشد (گوئل<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). اعتیاد همچنین به معنای ناتوانی در انتخاب آزادانه یا توقف مصرف مواد تعریف شده است که می‌تواند تجربیات ناگواری برای فرد مصرف کننده به همراه داشته باشد (شیدر و آیرونز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱).

اعتیاد به عنوان یکی از بحران‌های اصلی دنیای معاصر شناخته می‌شود (الهدادی، میرزاچی و سلیمی‌پور، ۱۴۰۲) و یکی از پیچیده‌ترین معضلات و مسائل اجتماعی دوران حاضر است که همه جوامع را درگیر خود کرده است (علی‌پور اسدآبادی و نامدارپور، ۱۴۰۲). ابتلا به اعتیاد، توانایی جوامع برای حفظ نظام و حرکت روبه رشد را تضعیف کرده

1. Song, Zilverstand, Gui, Pan & Zhou  
2. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)

3. Goel  
4. Schneider & Irons

و به صورتی روزافزون در حال تبدیل شدن به تهدیدی گسترده و ویرانگر است (تاجبخش، ۱۴۰۱). این معضل، نظامهای فردی-روانی، بهداشتی، اخلاقی، خانوادگی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی وغیره را به صورت منفی تحت تاثیر قرار می‌دهد و نقش مستقیمی در ایجاد بخش قابل توجهی از بزرگواری‌ها، طلاق، بیماری‌هایی مانند هپاتیت، ایدز و مانند آن ایفا می‌کند (خانزاده، موسوی‌زاده و محمدی، ۱۴۰۰). اعتیاد در ایران نیز به عنوان یکی از جدی‌ترین آسیب‌های اجتماعی مطرح است و نگرانی‌های بسیاری را برای جامعه در ابعاد مختلف ایجاد کرده است (لطیفی و مولایی، ۱۴۰۰). بنابراین، در دهه‌های گذشته به عنوان یکی از مسائل دارای اولویت کشور برای سیاست‌گذاران مطرح بوده و اقدامات بسیاری در راستای کاهش و کنترل آن و ترغیب بیماران به ترک مصرف انجام شده است. با این حال بررسی‌ها نشان می‌دهد ترک مصرف مواد مخدر و بهبودی از اعتیاد معمولاً فرایندی موقتی و کوتاه‌مدت بوده است و بسیاری از افرادی که نسبت به ترک مصرف مواد مخدر اقدام کرده‌اند، با گذشت زمان، مجدد به مصرف مواد پرداخته‌اند (الهادی و همکاران، ۱۴۰۲). از سوی دیگر، میزان بالای بازگشت به مصرف مواد پس از ترک یکی از چالش‌های مقابله با معضل اعتیاد است (قدرتی و رحیمی چیتگر، ۱۴۰۰؛ طباطبایی، زارعی و عباسی، ۱۴۰۲).

۸۱

۸۱

سال هفدهم شماره ۷۰، زمستان ۱۴۰۲  
Vol. 17, No. 70, Winter 2024

پژوهش‌های مختلف، دلایل متفاوتی را برای توضیح علل مصرف مجدد ره gioyan مورد شناسایی قرار داده‌اند که در این میان، بیکاری به عنوان یکی از عوامل اصلی مطرح است. برای مثال، مطالعه انجام شده توسط حتم خانی، افسین، اقدام‌پور، نوجوان و قاسم‌پور (۱۳۹۷) نشان می‌دهد بیش از ۶۰ درصد از بیماران مراجعه کننده به مراکز اجباری نگهداری، درمان و کاهش آسیب معتادین ارومیه، بیکار بوده و یا به صورت نامنظم به کار مشغول بوده‌اند. نتایج مطالعه علی‌پور اسدآبادی و نامدارپور (۱۴۰۲) نیز نشان می‌دهد بیکاری و نداشتن شغل و حرفه مناسب، یکی از مهمترین عوامل بازگشت به اعتیاد و مصرف مجدد مواد از سوی ره gioyan است. نتایج مطالعه رادولف<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) نیز بیانگر این است که بین بیکاری، ابتلا به اعتیاد و مرگ همبستگی مثبت و معنادار وجود

دارد. آریگر، لی بیهان و بایومان<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) نیز نابرابری‌های اجتماعی مانند بیکاری را از مهمترین عواملی می‌دانند که می‌تواند یک فرد را به اعتیاد مبتلا سازد. بنابراین، اثربخشی تلاش‌ها در راستای کنترل معضل اعتیاد و حفاظت از ره gioyan در برابر مصرف مجدد، بستگی به ایجاد زمینه پایداری در ترک اعتیاد مانند ایجاد اشتغال در میان ره gioyan دارد (قدرتی و رحیمی چیتگر، ۱۴۰۰) و پژوهشگران از شغل به عنوان نقطه مرکزی درمان اعتیاد یاد کرده‌اند (قاضی عسگر و رضا پور میر صالح، ۱۴۰۲). نتایج مطالعه انجام شده توسط شیخ‌الاسلامی و محمدی (۱۳۹۵) نیز بیانگر این است که داشتن شغل یکی از مهمترین عوامل تداوم بهبودی در ره gioyan از اعتیاد است و در صورتی که پس از قطع مصرف، شغل مناسبی برای ره gioyan در نظر گرفته شود می‌تواند بازگشت به اعتیاد و مصرف مجدد از سوی آنان را به شکل قابل ملاحظه‌ای کاهش دهد. لیکن، بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد افراد در گیر این آسیب اجتماعی معمولاً از قشرهای ضعیف جامعه و طبقات اجتماعی پایین هستند (جوادی، اونق و قربانی، ۱۴۰۰) که از حمایت‌های اجتماعی محروم بوده‌اند و از دانش و مهارت کافی در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و رفتاری برخوردار نیستند (نعمتی، بدري گرگري، اديب و کاشفي، ۱۴۰۲). بنابراین، مواردی مانند فقدان تحصیلات دانشگاهی و فقدان آموزش‌های تخصصی و حرفه‌ای، موضوعاتی هستند که می‌توانند اشتغال این افراد را با چالش‌های بسیار مواجه سازند (آریگر و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو، به نظر می‌رسد ره gioyan از اعتیاد در ماههای اول ترک مصرف نیازمند دسترسی به موقعیت‌های شغلی هستند که از نظر مهارتی الزامات چندانی را به آنان تحمیل نمی‌کند.

از طرفی، گردشگری به عنوان کارفرمایی بسیار مهم در بسیاری از کشورها شناخته می‌شود که طیف بسیاری از مشاغل را در خود جای داده (نیکسون، ۲۰۱۳) و تنوع مشاغل آن می‌تواند طیف گسترده‌ای از نیروهای کاری از جمله افراد فاقد مهارت‌های حرفه‌ای را به خود جذب کرده و به عنوان نقطه شروع مسیر شغلی آنان مطرح باشد (یاپ، ۲۰۱۷). از

این رو، به نظر می‌رسد صنعت گرددشگری می‌تواند به عنوان یکی از مهمترین کارفرماهای کشور به منظور ایجاد اشتغال و درآمد برای ره gioyan مطرح باشد. جذب ره gioyan علاوه بر ایجاد زمینه اشتغال که یکی از مهمترین بازدارنده‌ها نسبت به بازگشت مجدد به مصرف مواد مخدر است (قدرتی و رحیمی چیتگر، ۱۴۰۰)، می‌تواند منافع بسیاری نیز برای کسب و کارهای گرددشگری به همراه داشته باشد. برای مثال، استخدام این افراد می‌تواند اجرای استراتژی کاهش هزینه‌ها از طریق استخدام نیروهای قراردادی با دستمزد پایین که یکی از رایج‌ترین استراتژی‌های منابع انسانی در این صنعت است (استیوارت و برون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱) را تسهیل کرده و اثربخشی سازمان‌ها در این ارتباط را افزایش دهد. با این حال، جذب ره gioyan در گرددشگری می‌تواند چالش‌هایی نیز به همراه داشته باشد. از این‌رو، بدیهی است، استخدام و اشتغال موفق این افراد در این صنعت نیازمند شناسایی دقیق فرصت‌ها و چالش‌های موجود است. زمانی که ظرفیت‌ها، فرصت‌ها و چالش‌ها، به عنوان ارکان اصلی برنامه‌ریزی (دایر، گادفری، جسن و بربیک<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱) به صورتی دقیق شناسایی شوند، امکان شناسایی اقدامات لازم به منظور فراهم‌سازی امکانات و تامین منابع در راستای صیانت از اشتغال بهبود یافتنگان و بهبود وضعیت اشتغال آنان به صورتی بهتر فراهم می‌گردد (شیخ‌الاسلامی و محمدی، ۱۳۹۵). افرون براین، تا زمانی که فرصت‌ها و چالش‌ها، مورد شناسایی قرار نگرفته است، امکان برنامه‌ریزی موفق در راستای ایجاد زمینه استخدام و اشتغال نجات یافتنگان از اعتیاد، برای مسئولان و برنامه‌ریزان فراهم نخواهد بود. با این وجود، بررسی پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با اشتغال ره gioyan از اعتیاد حاکی از این است که بررسی فرصت‌ها و چالش‌های ره gioyan از اعتیاد در صنعت گرددشگری تاکنون مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. بنابراین، مطالعه حاضر به منظور شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های جذب نیروی کار بهبود یافته از اعتیاد در صنعت گرددشگری در قالب یک مطالعه کیفی طراحی و اجرا شده است.

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر کیفی و مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی کولازی<sup>۱</sup> بود. جامعه آماری پژوهش شامل ره gioyan از اعتیاد و نیز کارفرمایان فعال در حوزه گردشگری استان فارس بود. ۲۲ نفر به روش نمونه گیری گلوله برفی و با بیشترین تنوع انتخاب شدند. روش جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته بود و تا رسیدن به غنای لازم و اشباع اطلاعاتی ادامه یافت. پس از انجام ۲۲ مصاحبه اطلاعات جدیدی حاصل نشد و تکرار داده‌های قبلی بودند. داده‌های گردآوری شده در فرایند مصاحبه‌ها نیز با استفاده از روش تحلیل مضمون<sup>۲</sup> تحلیل شد. در پژوهش حاضر به منظور اطمینان از قابلیت اعتماد به داده‌ها، نسبت به مصاحبه با افراد مختلف اقدام شد. به علاوه به منظور اطمینان از در نظر گرفته شدن تمامی جنبه‌های موضوع، علاوه بر ره gioyan شاغل در گردشگری، نسبت به مصاحبه با کارفرمایان برخوردار از تجربه استخدام ره gioyan اقدام گردید. در فرایند گردآوری داده‌ها نیز قاعده اشباع نظری مورد توجه قرار گرفت و فرایند گردآوری داده‌ها تا زمان رسیدن به داده‌های تکراری ادامه یافت. پس از پایان تحلیل‌ها نیز نتایج نهایی در اختیار مشارکت کنندگان قرار گرفت و نظر آنان در ارتباط با یافته‌ها بررسی شد. در این مرحله نیز مشارکت کنندگان تایید کردند که پژوهش به درستی دیدگاه آنان را بازنمایی می‌کند. در نهایت، به منظور ارزیابی دورنی تحلیل‌ها، روش توافق درون موضوعی استفاده شد. پس از اتمام کدگذاری‌ها، از طریق شمارش تعداد کل کدهای ایجاد شده (۱۵۶)، توافق درون کدهای مورد توافق طرفین، یعنی کدهای مشترک در هر دو کدگذاری (۶۵)، توافق درون موضوعی مرتبط با تحلیل‌ها در پژوهش حاضر (۸۳ درصد) محاسبه شد. با توجه به این که درصد توافق درون موضوعی بالاتر از ۶۰ درصد به عنوان اعتبار قابل قبول در این روش شناخته می‌شود (اوکانر و جاف، ۲۰۲۰)، نتایج یانگ<sup>۳</sup> قابلیت اعتبار یافته‌ها بود.

### یافته‌ها

مشخصات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان بر اساس سابقه فعالیت در صنعت گردشگری، سن و جنسیت در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: مشخصات مشارکت کنندگان در پژوهش

		رهجوبیان												
		کارفرمایان					رفاهی							
		کمتر از ۵ سال		بیشتر از ۱۰ سال		کمتر از ۱۰ سال		بیشتر از ۱۰ سال		کمتر از ۵ تا ۱۰ سال		بیشتر از ۱۰ سال		
		کل	سال	کل	سال	کل	سال	کل	سال	کمتر از ۵ تا ۱۰ سال	سال	کمتر از ۵ تا ۱۰ سال	سال	
		۸	۴	۲	۲	۱۴	۱	۴	۹	۶	۱۰	۹	۶	۱۰
		درصد فراوانی	۳۶/۳۶	۱۸/۱۸	۹/۰۹	۹/۰۹	۶۳/۶۲	۴/۵۴	۱۸/۱۸	۴۰/۹۰	۴۰/۹۰	۴۰/۹۰	۴۰/۹۰	۴۰/۹۰
		کمتر از ۲۱ تا ۳۱ سال و کمتر از ۳۰ تا ۴۱ سال												
		کمتر از ۲۱ سال		بیشتر از ۲۰ سال		کمتر از ۳۰ تا ۴۱ سال		بیشتر از ۲۰ سال		کمتر از ۲۱ تا ۳۱ سال		کمتر از ۳۰ تا ۴۱ سال		
		۵	۲	۱	۰/۰۰	۲	۳	۷	۲	۵	۲۰	۵	۲۰	۵
		درصد فراوانی	۲۲/۷۲	۹/۰۹	۴/۵۴	۰/۰۰	۹/۰۹	۱۳/۶۳	۳۱/۸۱	۹/۰۹	۹/۰۹	۹/۰۹	۹/۰۹	۹/۰۹
		طبقه												
		سن		فراوانی		طبقه		فراوانی		سن		سن		
		۶	۲	۱	۰/۰۰	۲	۳	۷	۲	۶	۲	۶	۲	۶
		درصد فراوانی	۲۷/۲۷	۹/۰۹	۰/۰۰	۹/۰۹	۱۳/۶۳	۳۱/۸۱	۹/۰۹	۵۰	۱۳/۶۳	۵۰	۱۳/۶۳	۵۰

نمونه‌ای از اقدامات انجام شده در فرایند تحلیل و کدگذاری داده‌ها یعنی استخراج عبارت‌ها از مصاحبه‌ها، کدگذاری باز (شناسایی مضامین اولیه) و کدگذاری محوری (دسته‌بندی مضامین اولیه و ایجاد توصیفات جامع) نیز در جدول ۲ ارائه شده است.

## جدول ۲: فرایند استخراج و کدگذاری عبارت‌های اولیه

ردیف	عبارت استخراجی	کدگذاری محوری (شناسایی مضامین اولیه)	کدگذاری باز (دسته‌بندی مضامین اولیه و ایجاد توصیفات جامع)
۱	کارفرمایی که بخواهد رهجو استخدام کند باید دارای ثبات شخصیت و برداری و توانایی بسیار بالا باشد که بتواند تاثیر بگذارد و تاثیر نپذیرد.	چالش‌های بین‌فردي	خطرات در کمین کارفرمای استخدام کننده رهجو
۲	این کارفرمایان معمولاً با خطرات زیادی مواجه هستند؛ چرا که خواسته یا ناخواسته، کارفرما با دنیای معتمد و اعتیاد و مصرف مواد مخدر آشنا می‌شود و این آشنایی می‌تواند برای وی خطراتی به دنبال داشته باشد.	چالش‌های فردی	رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف، به لحاظ جسمی رنجور و آسیب‌پذیر هستند و روحیه‌ای بسیار حساس دارند. در این دوران هر موضوع چالش برانگیز فیزیکی یا احساسی می‌تواند فرد را به مصرف مجدد تحریک کند. به همین دلیل محیط کار باید مناسب باشد و با احتیاط با این افراد برخورد شود.
۳	برخی ره gioyan در ماه‌ها یا حتی یک سال اول قطع مصرف دچار اعتماد به نفس کاذب و غرور می‌شوند و این موضوع باعث می‌شود که کار کردن با آنان سخت باشد. برخی از ره gioyan خود را تاخته‌ای جدا باقته می‌دانند و علاوه‌ای به محدودیت‌های سازمانی ندارند.	چالش‌های فردی	غرور و اعتماد به نفس کاذب ره gioyan در ماه‌های اول قطع مصرف
۸۴	دوران مصرف مواد، تاثیرات منفی بسیار بر سلامتی مصرف کنندگان مواد داشته است و این تاثیرات پس از قطع مصرف به مرور خود را نشان می‌دهد. این عوارض که در شکل انواع بیماری‌ها ظاهر می‌شود، ممکن است امکان فعالیت و	چالش‌های فردی	درصد بالای غیبت از کار توسط ره gioyan در ماه‌های اول قطع مصرف به

## جدول ۲: فرایند استخراج و کدگذاری عبارت‌های اولیه

ردیف	عبارت استخراجی	کدگذاری محوری
	عبارت استخراجی	کدگذاری باز
	(شناسایی مضامین اولیه)	(دسته‌بندی مضامین اولیه و ایجاد توصیفات جامع)
	حضور مداوم و مستمر فرد در محیط کار را برای او از بین ببرد. به همین دلیل ره gioian در ماههای اول قطع مصرف زیاد غیبت می‌کنند و ممکن است به کارفرما ضرر بزنند.	دلیل مشکلات
۸۵	شناخته شدن به عنوان یک معتماد (حتی بعد از قطع مصرف) در محیط کار نیز برای ره gioian موضوعی سخت است. بعضی همکاران دیدگاه مشبی نسبت به ما ندارند و فکر می‌کنند ما همان معتادانی هستیم که همچنان برای تامین مصرف، دست به هر کاری می‌زنیم.	دیدگاه نامناسب همکاران نسبت به ره gioian از اعتیاد
۸۶	زمانی که به عنوان یک ره gioian وارد جمعی می- شود که تمام عمر خود را به صورتی سالم و به دور از حاشیه زندگی و کار کرده‌اند و مهارت- های مختلفی دارند، احساس بی ارزشی می‌کنی و این موضوع می‌تواند تورا به همان راه گذشته برگرداند. اعتماد به نفس اولین چیزی است که مواد از یک فرد می‌گیرد.	قدمان اعتماد به نفس در ره gioian در ارتباط با کار و شغل

۸۷

۸۷

سال هفدهم، شماره ۷، زمستان ۱۴۰۲  
Vol. 17, No. 70, Winter 2024

همانگونه که در جدول ۲ قابل مشاهده است؛ با توجه به اصول حاکم بر پدیدارشناسی، پس از انجام هر کدام از مصاحبه‌ها، متن مصاحبه‌های انجام شده از سوی پژوهشگران به دقت مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و در مرحله دوم، نسبت به شناسایی و استخراج عبارت‌های مناسب با هدف پژوهش اقدام شد. در مرحله سوم، تمامی عبارت‌های استخراج شده به دقت مورد بررسی قرار گرفت و نسبت به معنابخشی به عبارت‌ها و کدگذاری آنها (کدگذاری باز) اقدام شد. در این مرحله، ۸۶ عبارت استخراج و در نتیجه ۸۶ مضمون اولیه مورد شناسایی قرار گرفت. پس از اتمام کدگذاری‌ها، در مرحله بعد،

تمامی مضماین ایجاد شده مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت و ضمن حذف کدهای تکراری و ادغام کدهای مشابه (از نظر معنایی)، نسبت به دسته‌بندی مضمون‌های شناسایی شده و ایجاد توصیف‌های جامع (کدگذاری محوری) نسبت به ابعاد مختلف موضوع اقدام شد. نتایج نهایی حاصل از تحلیل داده‌ها (کدگذاری انتخابی) نیز در جدول ۳ ارائه شده است.

### جدول ۳: چالش‌های جذب ره gioyan در گردشگری

بعد	مضمون اصلی	مضمون فرعی
	غور و اعتماد به نفس کاذب ره gioyan در ماههای اول قطع مصرف	
	قدان اعتماد به نفس در ره gioyan در ارتباط با کار و شغل	
	آسیب پذیری ره gioyan در ماههای اول قطع مصرف	
	عدم تناسب ویژگی های فیزیکی ره gioyan با نیازمندی های کار در گردشگری در ماههای اول قطع مصرف	فردی
	مشکلات یادگیری ره gioyan در ماههای اول قطع مصرف در اثر عوارض مصرف مواد مخدر	
	در صد بالای غیبت از کار توسط ره gioyan در ماههای اول قطع مصرف	
	عدم آشنایی کارفرمایان و کارکنان با اصول تعامل با ره gioyan پس از قطع مصرف	جالش های سطح سازمان
	دیدگاه نامناسب همکاران نسبت به ره gioyan و عدم اعتماد به آنان	
	عدم تمایل برخی کارکنان نسبت به قرارگیری در نوبت های کاری مشترک و همکاری موثر با ره gioyan	
	عدم اعتماد و تمایل برخی کارفرمایان به استخدام ره gioyan	بین فردی
	خطرات در کمین کارفرمای استخدام کننده ره gioyan	
	استفاده ابزاری برخی کارفرمایان از استخدام ره gioyan به عنوان ابزاری تبلیغاتی برای کسب و کار	
	فرایند دشوار اخذ گواهی سلامت و کارت بهداشت برای ره gioyan	
	عدم تمایل شرکت های بیمه برای پذیرش و یممه کردن ره gioyan به دلیل هزینه های درمانی بالا	اداری
	عدم تعامل سازمانها و نهادهای مسئول مبارزه با مواد مخدر با کسب و کارها	جالش های فراسازمانی
	قدان موسسات آموزش فنی و حرفه ای ویژه ره gioyan	
	قدان موسسات مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی ویژه ره gioyan	نهادی

همانگونه که در جدول ۳ قابل مشاهده است، چالش‌های جذب ره gioian در گردشگری در ۲ بعد یعنی چالش‌های سازمانی و چالش‌های فراسازمانی دسته‌بندی شد. چالش‌های سازمانی دو مضمون اصلی یعنی چالش‌های فردی (متشكل از ۶ مضمون فرعی) و چالش‌های بین فردی (متشكل از ۶ مضمون فرعی) را شامل می‌شود؛ در حالی که چالش‌های فراسازمانی دو مضمون اصلی یعنی چالش‌های اداری (متشكل از ۲ مضمون فرعی) و چالش‌های نهادی (متشكل از ۳ مضمون فرعی) را در بر می‌گیرد. در ادامه، مفاهیم طبقات مختلف مرتبط با فرثت‌های جذب ره gioian در گردشگری مورد بحث قرار گرفته‌اند.

## ۱. چالش‌های فردی

منظور از چالش‌های فردی، مسائل و مشکلاتی است که به ره gioian مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، استخدام و استفاده از ره gioian در کسب و کارهای گردشگری، چالش‌هایی را متوجه این کسب و کارها می‌کند که به ویژگی‌های فردی ره gioian مربوط است. چالش‌های فردی شناسایی شده عبارت‌اند از:

### • غرور و اعتماد به نفس کاذب ره gioian در ماههای اول قطع مصرف:

غرور و اعتماد به نفس کاذب، یکی از چالش‌های فردی شناسایی شده در این ارتباط است که توسط برخی مشارکت کنندگان مورد تاکید قرار گرفته است: «برخی ره gioian در ماه‌ها یا حتی یک سال اول قطع مصرف دچار اعتماد به نفس کاذب و غرور می‌شوند و این موضوع باعث می‌شود کار کردن با آنان سخت باشد. برخی از ره gioian خود را تافته‌ای جدا بافته می‌دانند و علاقه‌ای به محدودیت‌های سازمانی ندارند.»

### • فقدان اعتماد به نفس در ره gioian در ارتباط با کار و شغل: «فقدان

اعتماد به نفس در ره gioian در ارتباط با کار و شغل» نیز یکی دیگر از چالش‌هایی است که به شخص ره gioian مربوط بوده و می‌تواند اشتغال وی در گردشگری را با محدودیت‌هایی مواجه سازد. به نظر می‌رسد فقدان اعتماد به نفس در ره gioian به دلیل فقدان دانش و مهارت کاربردی است. در این ارتباط تجربه برخی از

مشارکت کنندگان بدین صورت بیان شده است: «زمانی که به عنوان یک رهجو وارد جمعی می‌شوی که تمام عمر خود را به صورتی سالم و به دور از حاشیه زندگی و کار کرده‌اند و مهارت‌های مختلفی دارند، احساس بی‌ارزشی می‌کنی و این موضوع می‌تواند تو را به همان راه گذشته برگرداند. اعتماد به نفس اولین چیزی است که مواد از یک فرد می‌زدد».

**۰ آسیب‌پذیری رهجو در ماههای اول قطع مصرف: ضعف‌های جسمانی و روانی ره gioyan در ماههای اول ترک مصرف، در صورتی که با خستگی‌های ناشی از کار و فعالیت نظاممند همراه گردد، از مواردی است که می‌تواند زمینه‌ساز بازگشت ره gioyan به مصرف مجدد باشد. تجربه زیسته برخی مشارکت کنندگان در پژوهش نیز حاکی از این است که: «ره gioyan در ماههای اول قطع مصرف، جسمی رنجور و آسیب‌پذیر و روحیه‌ای بسیار حساس دارند. در این دوران، هر موضوع چالش برانگیز فیزیکی یا احساسی می‌تواند فرد را به مصرف مجدد تحریک کند. به همین دلیل، محیط کار باید مناسب باشد و با احتیاط با این افراد برخورد شود».**

**۰ عدم تناسب ویژگی‌های فیزیکی رهجو با نیازمندی‌های کار در گرددشگری در ماههای اول قطع مصرف: ماهیت بسیاری از مشاغل گرددشگری به گونه‌ای است که نیازمند توانایی جسمانی بالا می‌باشد. از این رو، ضعف جسمانی ره gioyan در ماههای اول پس از ترک مصرف می‌تواند آنان را در انجام وظایف شغلی در این صنعت با چالش‌هایی مواجه سازد. تجربه مشارکت کنندگان هم نشان می‌دهد: «ویژگی کار در مکانی مثل یک هتل، مخصوصاً برای ره gioyan که معمولاً مهارت‌های کاربردی خاصی ندارند، فعالیت فیزیکی بسیار است که نیازمند انرژی و توانایی جسمانی است. ولی فرد رهجو به دلیل ضعف جسمانی معمولاً نمی‌تواند از عهده وظایف برآید و با خستگی و فرسودگی شدید مواجه می‌شود و این موضوع هم او و هم همکاران و کارفرمایان را به چالش می‌اندازد».**

**۰ مشکلات یادگیری ره gioyan در ماههای اول قطع مصرف در اثر عوارض مصرف مواد مخدر: تجربه مشارکت کنندگان همچنین بیانگر این است**

که ضعف توانایی‌های یادگیری در ره gioyan نیز یکی از مشکلات آنان در ارتباط با اشتغال و استخدام است. «متأسفانه مصرف مواد مخدر ذهن و توانایی یادگیری این افراد را تخریب کرده و گاهی در آموزش آنان مشکلات زیادی وجود دارد. تصور کنید فردی که چندین سال مواد مخدر صنعتی که مستقیم بر مغز تاثیر می‌گذارد را مصرف کرده و عملاً مغز او چندین سال کار نکرده و دچار مشکلات بسیار بوده، چه بلایی سر مغز خود آورده است. به علاوه، ذهنی که مواد در آن خانه کرده است را به راحتی نمی‌توان آموزش داد و با چیزهای جدید پر کرد».

## ۰ درصد بالای غیبت از کار توسط ره gioyan در ماه‌های اول قطع

**صرف:** درصد بالای غیبت از کار توسط ره gioyan در ماه‌های اول قطع مصرف نیز می‌تواند اشتغال این افراد در گردشگری را با چالش‌هایی مواجه سازد. بر اساس تجربه یکی از مشارکت کنندگان که بیان نمود: «دوران مصرف مواد، تاثیرات منفی بسیار بر سلامتی مصرف کنندگان مواد داشته است و این تاثیرات پس از قطع مصرف به مرور خود را نشان می‌دهند. این عوارض که در شکل انواع بیماری‌ها ظاهر می‌شوند، ممکن است امکان فعالیت و حضور مداوم و مستمر فرد در محیط کار را برای او از بین ببرد. به همین دلیل ره gioyan در ماه‌های اول قطع مصرف، زیاد غیبت می‌کنند و ممکن است به کارفرما ضرر بزنند».

## ۲. چالش‌های بین‌فردي

دومین دسته از چالش‌های سازمانی استخدام و اشتغال ره gioyan از اعتیاد در گردشگری، تحت عنوان چالش‌های بین‌فردي دسته‌بندی شده‌اند. منظور از عبارت بین‌فردي، مشکلات و مسائلی است که حین کار و در نتیجه تعامل و ارتباط ره gioyan با سایرین در محیط کار به وجود می‌آيد. چالش‌های تجربه شده بین‌فردي از سوی مشارکت کنندگان عبارت‌اند از:

## ۰ عدم آشنایی کارفرمایان و کارکنان با اصول تعامل با ره gioyan پس از قطع مصرف:

تجربه زیسته برخی مشارکت کنندگان نشان می‌دهد که کارفرمایان و کارکنان کسب و کارهای گردشگری معمولاً آشنایی چندانی با فرایند بهبودی ندارند و این موضوع می‌تواند زمینه‌ساز برخی چالش‌ها در ارتباط با استخدام و اشتغال

رهجویان از اعتیاد باشد. برای مثال، مشارکت کنندگان توضیح داده‌اند که «بیشتر مدیران کسب و کارها تفاوت پاکی و بهبودی را نمی‌دانند و همین که فرد مصرف را کار می‌گذارد فکر می‌کنند به بهبودی کامل رسیده و آمادگی دارد که مانند بقیه فعالیت کنند و کارایی داشته باشد؛ ولی ایظوور نیست. فرد معتاد در یک ماه ترک می‌کند ولی بهبودی از اعتیاد نیازمند گذر زمان است و کارفرمایان باید این موضوع را در نظر بگیرند». به علاوه، «شرایط ره gioیان به گونه‌ای است که وقتی استخدام می‌شوند لازم است در ماه‌های اول پاکی مورد مراقبت و توجه قرار گیرند. حتی لازم است آنان نسبت به همکاران خود فعالیت‌های کمتری انجام دهند؛ چون هنوز به شرایط فیزیکی ایده‌آل نرسیده‌اند و حتی لازم است از آنان حمایت مالی بیشتری شود. ولی گاهی ملاحظه می‌شود همکارانی که در ک مناسبی از این شرایط و اقدامات لازم ندارند، احساس نابرابری می‌کنند و ممکن است چالش‌هایی را برای کارفرمایی ایجاد کنند».

**• دیدگاه نامناسب همکاران نسبت به ره gioیان و عدم اعتماد به آنان:** دیدگاه نامناسب همکاران نسبت به ره gioیان از اعتیاد و عدم اعتماد به آنان نیز از مواردی است که می‌تواند فعالیت شغلی و همکاری ره gioیان با سایرین در محل کار را با چالش‌هایی مواجه سازد. تجربه یکی از مشارکت کنندگان نشان می‌دهد که: «شناخته شدن به عنوان یک معتاد (حتی بعد از قطع مصرف) در محیط کار نیز برای ره gioیان موضوعی سخت است. بعضی همکاران دیدگاه مثبتی نسبت به ماندارند و فکر می‌کنند ما همان معتادی هستیم که همچنان برای تامین مصرف دست به هر کاری می‌زنیم». تحلیل تجربه زیسته مشارکت کنندگان همچنین نشان می‌دهد زمانی که مدیران و همکاران به فرد ره gio اعتماد لازم نداشته باشند، وی را به شدت تحت نظرات قرار داده و این موضوع می‌تواند به ایجاد محیط کاری نامساعدی برای ره gioیان منجر گردد. «یادم است زمانی که تازه استخدام شده بودم هیچکس به من اعتماد نداشت. به شدت تحت نظر بودم. همه مراقب بودند که من خطای نکنم؛ حتی برخی فکر می‌کردند من برای دزدی به اینجا آمده‌ام. مدیری داشتم که همیشه یک

چشمش به من بود. حتی گاهی به زبان می‌آورد و مدام می‌گفت خواست باشد ما به تو اعتماد کرده‌ایم و ... . این شرایط واقعاً آزاردهنده است و روح و روان آدم را به هم می‌ریزد».

**عدم تعلیل برخی کارکنان نسبت به قرارگیری در نوبت‌های کاری مشترک و همکاری موثر با ره gioyan:** عدم تمایل برخی کارکنان نسبت به همکاری با ره gioyan نیز یکی دیگر از چالش‌های بین‌فردی است که می‌تواند از دیدگاه نامناسب و عدم اعتماد به ره gioyan ناشی گردد. همانگونه که تجربه یکی از مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد: «زمانی که همکاران به فرد رها شده از اعتیاد اعتماد ندارند، از همکاری با اوی در گروه‌های کاری و شیفت‌های کاری نیز پرهیز می‌کنند. چون فرد را همچنان همان معتمدی می‌دانند که مانند همنشین بد می‌تواند آنان را نیز آلوده سازد».

**عدم اعتماد و تعلیل برخی کارفرمایان به استخدام ره gioyan: تجربه** مشارکت‌کنندگان همچنین نشان می‌دهد برخی کارفرمایان تمایلی به استخدام و به کارگماری ره gioyan از اعتیاد ندارند که این موضوع هم یکی از چالش‌ها در این خصوص است. در این ارتباط، تجربه یکی از مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد: «بسیاری از دوستان ما تمایلی به استخدام و استفاده از چنین افرادی ندارند؛ زیرا نگران پیامدهای آن هستند. شاید نمی‌توانند به افرادی که زمانی مصرف کننده مواد مخدر بوده‌اند اعتماد کنند. شاید نمی‌خواهند در گیر مشکلات احتمالی این اقدام شوند. به هر دلیل، بسیاری از همکاران تمایل به استخدام چنین افرادی ندارند و معتقد‌اند به سری که درد نمی‌کند نباید دستمال بست».

**خطرات در کمین کارفرمای استخدام کننده ره gioyan: تجربه برخی** مشارکت‌کنندگان همچنین نشان می‌دهد: «کارفرمایی که بخواهد ره gio استخدام کند باید دارای ثبات شخصیت و بردباری و توانایی بسیار بالا باشد که بتواند تاثیر بگذارد و تاثیر نپذیرد. این کارفرمایان معمولاً با خطرات زیادی مواجه هستند؛ چرا که خواسته

یا ناخواسته، کارفرما با دنیای معتمد و اعتیاد و مصرف مواد مخدر آشنا می‌شود و این آشنایی می‌تواند برای وی خطراتی به دنبال داشته باشد».

**۰ استفاده ابزاری برخی کارفرمایان از استخدام ره gioyan به عنوان ابزاری تبلیغاتی برای کسب و کار:** نتایج بیانگر این است که گاهی موقع، کارفرمایان استخدام و استفاده از ره gioyan را به عنوان نوعی ابزار تبلیغاتی مورد استفاده قرار می‌دهند و در این فرایند تنها به سودآوری کسب و کار خود می‌اندیشند و تاثیرات منفی این اقدامات بر ره gioyan را مورد توجه قرار نمی‌دهند. برای مثال، تجربه یکی از مشارکت کنندگان نشان می‌دهد: «متاسفانه برخی دوستان یک ره gio را استخدام می‌کنند که در تبلیغات خود از این کار استفاده کنند و با بر جسته کردن مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود، احساسات اجتماعی را به نفع خود تغییر دهن. ولی توجه نمی‌کنند که این کار می‌تواند نوعی سوءاستفاده از این افراد باشد و ممکن است چه مشکلاتی را برای آنان به دنبال داشته باشد».

### ۳. چالش‌های اداری

منظور از چالش‌های اداری، مشکلاتی است که در فرایندهای اداری استخدام و اشتغال ره gioyan پیش روی کارفرما قرار خواهد داشت. تجربه زیسته مشارکت کنندگان نشان می‌دهد چالش‌های اداری جذب ره gioyan در گردشگری عبارت‌اند از:

**۰ فرایند دشوار اخذ گواهی سلامت و کارت بهداشت برای ره gioyan:** دشواری و پیچیدگی فرایندهای اداری می‌تواند به عنوان یک مانع مهم، تمایل کارفرمایان به استخدام ره gioyan را به شدت تحت تاثیر قرار دهد. برای مثال، تجربه یکی از مشارکت کنندگان نشان می‌دهد: «فعالیت در هتل به شکلی است که برای بسیاری از شغل‌ها نیاز به اخذ کارت بهداشت و گواهی سلامت است. شرایط جسمانی و بدنی ره gioyan نیز به شکلی است که فرایند دریافت گواهی سلامت برای آنان را گاهاً بسیار دشوار می‌سازد. حتی گاهی مسئولان زمانی که متوجه می‌شوند فرد معتمد بوده است ممکن است سختگیری و بدینی بیشتری به خرج دهند و این دشواری و

پیچیدگی باعث می‌شود بسیاری کارفرمایان تمايلی به استخدام ره gioyan نداشته باشند».

• عدم تمايل شرکت‌های بيمه برای پذيرش و بيمه‌كردن ره gioyan به دليل هزينه‌های درمانی بالا: همانگونه که تجربه زيسته برخی مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد «وقتی مواد را ترك می‌كنی تازه متوجه ميشی چه بلايی به سر خود آورده‌ای و چه بيماري‌ها و مشكلات جسمی و روحی به جان خريده‌ای. زمانی که ترك می‌كنی تازه اين بيماري‌ها پيدايشان می‌شود. مسئولان بيمه هم چون می‌دانند و تجربه چنين افرادي را دارند تا جاي ممکن سعي می‌کنند چنين افرادي را بيمه نکنند و حتی ممکن است کارفرما را از استخدام امثال ما پشيمان کنند. چون بيماري‌های ما هزينه آنان را افزایش می‌دهد».

#### ۴. چالش‌های نهادی

منظور از چالش‌های نهادی، مشكلات و مسائلی فراسازمانی است که ناشی از ضعف ساختارها، برنامه‌ها یا اقدامات دستگاه‌ها و نهادهای متولی پيشگيري و مبارزه با مواد مخدر است. تجربه زيسته مشارکت‌کنندگان در اين خصوص نشان می‌دهد که چالش‌های نهادی جذب و استخدام ره gioyan از اعتياد در گرددشگري عبارت‌اند از:

• عدم تعامل سازمان‌ها و نهادهای مسئول مبارزه با مواد مخدر با کسب و کارها: در حالی که ايجاد زمينه اشتغال و استخدام ره gioyan از اعتياد نيازمند بستر سازی به منظور تسهيل ارتباط اين افراد با صناعي و کسب و کارها است؛ تجربه زيسته افراد در گير با موضوع پژوهش نشان می‌دهد که «سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با مبارزه با مواد مخدر و کمپ‌های ترك اعتياد و مانند آن، ارتباط مطلوبی با کسب و کارها در گرددشگري برقرار نکرده‌اند و نمي‌توانند نسبت به کاريابي برای ره gioyan اقدامات مناسبی انجام دهند». اين موضوع می‌تواند به عنوان يك چالش، مسیر اشتغال ره gioyan را با مانع مواجه سازد.

• فقدان موسسات آموزش فني و حرفه‌اي و يزده ره gioyan: در حالی که بسياری از ره gioyan از اعتياد از مهارت‌های خاصی برخوردار نیستند، تجربه زيسته

برخی مشارکت کنندگان نیز نشان می‌دهد فقدان دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای ویژه این افراد می‌تواند محدودیت‌های بسیاری در مسیر استخدام آنان ایجاد نماید. برای مثال، یکی از مشارکت کنندگان توضیح می‌دهد که: «زمانی که مواد را کnar گذاشتیم و تصمیم گرفتم زندگی ام را تغییر دهم، مهارت چندانی نداشتم. چیزهایی هم که بلد بودم در این سال‌ها از یادم رفته بود. هیچ سازمانی هم آموزش خاصی برای ما در نظر نگرفته بود. شرایط سختی بود؛ نه کاری بلد بودم، نه جایی برای آموزش بود و حتی نمی‌دانستم چه آموزشی لازم است. تنها بودم و حمایتی وجود نداشت».

۰ فقدان موسسات مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی ویژه ره gioyan:

قدان موسسات مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی ویژه ره gioyan، نیز یکی دیگر از چالش‌های شناسایی شده در ارتباط با استخدام و استغال ره gioyan است که در دسته چالش‌های نهادی قرار گرفته است. «وقتی مصرف مواد مخدر را ترک می‌کنی و به جامعه برمی‌گردی کاملاً طبیعی است که متفاوت بودن با دیگران را احساس می‌کنی. در این زمان نیاز است کسانی باشند که به شما در ارتباط با استخدام و استغال مشاوره بدهند ولی من به شخصه چنین چیزی را ندیده‌ام. از دوستانم هم تاکنون در این مورد چیزی نشنیده‌ام. هیچ کس برای راهنمایی و مشاوره در ارتباط با شغل و کار در دسته»، من در این موضع کارنادیگران را از من ساخته‌ام.<sup>۲۰</sup>

پس از شناسایی چالش‌ها، نسبت به شناسایی فرصت‌های جذب ره gioyan در گردشگری اقدام گردید. فرصت‌های جذب ره gioyan از اعتیاد در گردشگری در جدول ۴ آرائه شده است.

### جدول ۴؛ فرصت‌های جذب ره gioyan در گردشگری

بعد	مضمون اصلی	مضمون فرعی
سازمانی	فرصت‌های مرتبط	پذیرش دستمزدهای کمتر از سوی این افراد
با مدیریت منابع	فرصت پرورش نیروی کار معهد	فرصت داشتن کارکنان راضی از شغل و کسب و کار
انسانی	کاهش نرخ ترک خدمت کارکنان	دسترسی بیشتر به کارکنان مورد نیاز جهت تصدی پست‌ها در سطوح
فراسازمانی	فرصت‌های اجتماعی- رقابتی	پایین سلسله مراتب سازمانی
امکان بهره‌مندی از حمایت‌های مالی از سوی برخی نهادهای مرتبط	امکان کسب مقبولیت و مشروعیت اجتماعی	امکان بهره‌مندی از حمایت‌های مالی از سوی برخی نهادهای مرتبط
ایجاد زمینه تمایز کسب و کار	ایجاد زمینه تمایز کسب و کار	امکان کسب مقبولیت و مشروعیت اجتماعی

همانگونه که در جدول ۴ قابل مشاهده است، فرصت‌های جذب ره gioyan در گردشگری برای کسب و کارهای فعال در این بخش در دو بعد سازمانی و فراسازمانی شناسایی شد. بعد سازمانی، فرصت‌هایی را شامل می‌شود که مرتبط با مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای گردشگری است. این فرصت‌ها عبارت‌اند از: پذیرش دستمزدهای کمتر از سوی این افراد، فرصت پرورش نیروی کار معهد، فرصت داشتن کارکنان راضی از شغل و کسب و کار، کاهش نرخ ترک خدمت کارکنان، دسترسی بیشتر به کارکنان مورد نیاز جهت تصدی پست‌ها در سطوح پایین سلسله مراتب سازمانی. بعد فراسازمانی نیز فرصت‌هایی را شامل می‌شود که به محیط اجتماعی- رقابتی که کسب و کارها در آن فعالیت می‌کنند، مربوط است. فرصت‌های اجتماعی- رقابتی عبارت‌اند از: امکان بهره‌مندی از حمایت‌های مالی از سوی برخی نهادهای مرتبط، امکان کسب مقبولیت و مشروعیت اجتماعی و ایجاد زمینه تمایز کسب و کار. در ادامه، مفاهیم طبقات مختلف مرتبط با فرصت‌های جذب ره gioyan در گردشگری مورد بحث قرار گرفتند.

#### ۱. فرصت‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی

- پذیرش دستمزدهای کمتر از سوی ره gioyan: نتایج نشان می‌دهد، استخدام ره gioyan می‌تواند فرصتی برای کسب و کارها ایجاد کند که کارکنان مورد

نیاز خود را با دستمزدهایی کمتر به خدمت گمارند. تجربه زیسته مشارکت کنندگان در پژوهش نیز نشان می‌دهد ره gioyan معمولاً افراد قانعی هستند که از شغل‌های با درآمدهای کمتر نیز استقبال می‌کنند. یکی از مشارکت کنندگان توضیح داد که: «زمانی که در روزهای اول ترک بودم، داشتن یک شغل از درآمد آن برایم اهمیت بیشتری داشت. معمولاً هم اینجور است که افرادی مثل من قانع‌تر بوده و با درآمدهای کمتر هم حاضر به کار می‌شوند».

**۰ فرصت پرورش نیروی کار متعهد:** تجربه زیسته برخی مشارکت کنندگان در ادامه ارائه شده است: «بسیاری از ره gioyan، رفته‌رفته اعتماد به نفس خود را به دست می‌آورند و به کارکنانی مستقل و مورد اعتماد تبدیل می‌شوند. این کارکنان معمولاً تعهد خوبی دارند و کارفرمایی که بر روی این افراد سرمایه‌گذاری کرده باشد می‌تواند در آینده از این افراد بهره‌مند شود و سرمایه خود را برگرداند».

**۰ فرصت داشتن کارکنان راضی از شغل و کسب و کار:** تجربه زیسته مشارکت کنندگان نشان می‌دهد «ره gioyanی که در یک کسب و کار جا می‌افتد، نسبت به سایرین رضایت شغلی بیشتری دارند و نگرش آنان نسبت به کار و کارفرما از دیگران بهتر است». بنابراین، جذب این افراد می‌تواند فرصتی برای کسب و کارهای گردشگری ایجاد کند که به کارکنانی راضی و وفادار دسترسی داشته باشد.

**۰ کاهش نوخ ترک خدمت کارکنان:** یکی دیگر از فرصت‌های پیش روی کارفرمایان در صورت استخدام و به کارگیری ره gioyan از اعتیاد، کاهش نوخ ترک خدمت کارکنان است. تجربه مشارکت کنندگان نیز نشان می‌دهد «ره gioyanی که به استخدام یک کسب و کار در می‌آیند و زندگی جدید خود را با آن کسب و کار شروع می‌کنند، کار و شغل خود و کارفرمای خود را به عنوان بخشی از هویت خود می‌دانند و به راحتی حاضر به ترک کار خود نمی‌شوند».

**۰ دسترسی بیشتر به کارکنان مورد نیاز جهت تصدی پست‌ها در سطوح پایین سلسله مراتب سازمانی:** بررسی و تحلیل تجربه مشارکت کنندگان نشان می‌دهد که استخدام ره gioyan از اعتیاد می‌تواند به عنوان یک فرصت و یک استراتژی

جهت پر کردن پست‌های رده پایین سازمان مورد توجه قرار گیرد. در این خصوص، یکی از مشارکت کنندگان بر این باور است که: «در صنعت ما که مشخصه بارز آن شغل‌هایی است که نیازمند افراد فاقد مهارت است و معمولاً دستمزدهای پایینی هم برای این شغل‌ها پرداخت می‌شود؛ جذب ره gioyan می‌تواند دسترسی ما به یک بازار کار جدید را ممکن سازد و بسیاری از مشکلات ما را حل کند».

## ۲. فرصت‌های اجتماعی - رقابتی

### ۰ امکان بهره‌مندی از حمایت‌های مالی از سوی برخی نهادهای مرتبط:

تجربه مشارکت کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد «امکان بهره‌مندی از حمایت‌های مالی از سوی برخی نهادهای مرتبط» یکی از فرصت‌های استخدام ره gioyan برای کسب و کارهای گردشگری است. بر اساس تجربه یکی از مصاحبه‌شوندگان: «از تمام اثرات معنوی که بگذریم، استخدام ره gioyan می‌تواند زمینه حمایت مالی و کسب اعتبار (وام) از طرف برخی سازمان‌ها را برای کارفرمایان ایجاد کند و در این شرایط که بنیه مالی خیلی از کسب و کارها ضعیف است، استخدام این افراد می‌تواند به نوعی فرصت دسترسی به اعتبارات ارزان باشد».

۰ امکان کسب مقبولیت و مشروعيت اجتماعی: نتایج بیانگر این است که جذب و به کار گیری ره gioyan می‌تواند به وضعیتی منجر شود که یک کسب و کار (کارفرما) در جامعه از مقبولیت و محبوبیت بیشتری نسبت به رقبا برخوردار شود. در این خصوص تجربه زیسته یکی از مشارکت کنندگان نشان می‌دهد: «ره gioyan استخدام شده در کسب و کارها، علاقه خاصی به محل کار خود دارند. این افراد با صحبت کردن از محل کار خود، باعث می‌شوند جامعه شناخت بیشتری از هتل پیدا کند و بیشتر در بین مردم مقبول شود».

۰ ایجاد زمینه تمايز کسب و کار: تجربه زیسته مشارکت کنندگان در این خصوص نشان می‌دهد «زمانی که گردشگران بدانند در یک کسب و کار مثل هتل یا رستوران ره gioyan مورد پذیرش قرار می‌گیرند و استخدام می‌شوند، استقبال بیشتری

از محصولات و خدمات آن می‌کنند. اینکه ما این افراد را استخدام کنیم به صورت خودکار می‌تواند زمینه شناخت کسب و کار را ایجاد کند».

پُخت و نتیجہ گپری

داشتن شغل و حرفه یکی از مهمترین عوامل بازدارنده ره gioyan از مصرف مجدد مواد بازگشت به اعتیاد است و در صورتی که جامعه‌ای به دنبال مبارزه با این معضل اجتماعی است، می‌بایست زمینه استخدام و اشتغال ره gioyan از اعتیاد را به صورتی مناسب فراهم آورد (قاضی عسگر و رضاپور میر صالح، ۱۴۰۲). ایجاد بستر مناسب جهت استخدام و اشتغال ره gioyan نیز نیازمند بررسی چالش‌ها و ظرفیت‌های مرتبط است و تا زمانی که این موارد به درستی مورد شناسایی قرار نگیرند، امکان برنامه‌ریزی مناسب در ارتباط با اشتغال و استخدام ره gioyan ممکن نخواهد بود (شیخ‌الاسلامی و محمدی، ۱۳۹۵). از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب ره gioyan از اعتیاد در صنعت گردشگری انجام شد. بررسی ادبیات مرتبط با موضوع پژوهش نشان می‌دهد، علی‌رغم اهمیت برنامه‌ریزی جهت تسهیل شرایط استخدام و اشتغال ره gioyan از اعتیاد به منظور حمایت از آنان در بازگشت به زندگی عادی و سالم بر مبنای شناسایی چالش‌ها و قابلیت‌های موجود، شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب ره gioyan به صورت کلی و شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب این افراد در گردشگری تا کنون مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است و مطالعه حاضر اولین مطالعه در نوع خود می‌باشد.

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و به عبارت بهتر، تحلیل تجربه‌های مشارکت کنندگان در ارتباط با موضوع پژوهش نشان می‌دهد چالش‌های جذب و به کار گماری رهجویان در صنعت گردشگری در دو سطح سازمانی و فراسازمانی می‌توانند استخدام و اشتغال این افراد را با مانع مواجه سازند. چالش‌های سطح سازمانی، دو مضمون اصلی چالش‌های فردی (دربرگیرنده ۶ مضمون فرعی غرور و اعتماد به نفس کاذب رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف، فقدان اعتماد به نفس در رهجویان، آسیب‌پذیری رهجو در ماه‌های اول قطع مصرف، عدم تناسب ویژگی‌های فیزیکی رهجو با نیازمندی‌های کار در گردشگری در ماه‌های اول قطع مصرف، مشکلات پادگیری رهجویان در ماه‌های

اول قطع مصرف در اثر عوارض مصرف مواد مخدر و درصد بالای غیبت از کار توسط ره gioyan در ماه‌های اول قطع مصرف) و چالش‌های بین فردی (با ۶ مضمون فرعی عدم آشنایی کارفرمایان و کارکنان با اصول تعامل با ره gioyan پس از قطع مصرف، دیدگاه نامناسب همکاران نسبت به ره gioyan و عدم اعتماد به آنان، عدم تمایل برخی کارکنان نسبت به قرارگیری در نوبت‌های کاری مشترک و همکاری موثر با ره gioyan، عدم اعتماد و تمایل برخی کارفرمایان به استخدام ره gioyan، خطرات در کمین کارفرمای استخدام کننده ره gio و استفاده ابزاری برخی کارفرمایان از استخدام ره gioyan به عنوان ابزاری تبلیغاتی برای کسب و کار) را شامل می‌گردد. چالش‌های فراسازمانی نیز دو مضمون اصلی چالش‌های اداری (با ۲ مضمون فرعی فرایند دشوار اخذ گواهی سلامت و کارت بهداشت برای ره gioyan و عدم تمایل شرکت‌های بیمه برای پذیرش و بیمه کردن ره gioyan به دلیل هزینه‌های درمانی بالا) و چالش‌های نهادی (با ۳ مضمون فرعی عدم تعامل سازمان‌ها و نهادهای مستول مبارزه با مواد مخدر با کسب و کارها، فقدان موسسات آموزش فنی و حرفه‌ای ویژه ره gioyan و فقدان موسسات مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی ویژه ره gioyan) را شامل می‌شود.

فرصت‌های حاصل از استخدام ره gioyan از اعتیاد در گردشگری نیز در ۲ بعد اصلی فرصت‌های سازمانی و فرصت‌های فراسازمانی شناسایی شدند. فرصت‌های سازمانی، مواردی را شامل می‌شود که به مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای گردشگری ارتباط می‌باشد. این فرصت‌ها از دیدگاه مشارکت کنندگان ۵ مضمون فرعی پذیرش دستمزدهای کمتر از سوی این افراد، فرصت پرورش نیروی کار متعهد، فرصت داشتن کارکنان راضی از شغل و کسب و کار، کاهش نرخ ترک خدمت کارکنان و دسترسی بیشتر به کارکنان مورد نیاز جهت تصدی پست‌ها در سطوح پایین سلسنه مراتب سازمانی را شامل می‌شود. فرصت‌های فراسازمانی نیز مواردی را شامل می‌گردد که به بافت و محیطی اجتماعی - رقابتی که کسب و کارها در آن به فعالیت می‌پردازنند، ارتباط پیدا می‌کند. این فرصت‌ها شامل امکان بهره‌مندی از حمایت‌های مالی از سوی برخی نهادهای مرتبط، امکان کسب مقبولیت و مشروعیت اجتماعی و ایجاد زمینه تمایز کسب و کار هستند. نتایج گویای این

است که تسهیل شرایط جذب، استخدام و اشتغال ره gioyan از اعتیاد در صنعت گردشگری، نیازمند رفع چالش‌ها و نیز ارتقاء و بهبود فرصت‌ها است. ماهیت چالش‌های شناسایی شده نیز به گونه‌ای است که نه تنها دستگاه‌ها و نهادهای متولی پیشگیری و مبارزه با مواد مخدر بلکه کسب و کارهای گردشگری نیز می‌باشد در این فرایند به این نقش پردازند. برای مثال، بهبود اعتماد به نفس و رفع مشکلات و موانع یادگیری ره gioyan از موضوعاتی است که در هر دو سطح سازمانی و نهادی می‌باشد مورد توجه قرار گیرد. نتایج همچنین نشان می‌دهد رفع چالش‌های جذب ره gioyan نیازمند برخی اقدامات در سطح اداری است. از این رو، نتایج می‌توانند رهنمودهایی اجرایی برای متولیان مبارزه با اعتیاد و مواد مخدر و نیز کارفرمایان علاقه‌مند به استخدام ره gioyan به دنبال داشته باشد.

پیشنهادات اجرایی مبتنی بر یافته‌های پژوهش به منظور رفع چالش‌های شناسایی شده، در دو سطح سازمانی و فراسازمانی ارائه شده‌اند. در حالی که اقداماتی مانند افزایش اعتماد به نفس ره gioyan از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی در ابتدای ورود آنان به سازمان و نیز ارائه آموزش‌های لازم به سایر کارکنان در ارتباط با چگونگی تعامل و همکاری با ره gioyan در سازمان و در زمان انجام وظایف شغلی؛ در نظر گرفتن زمان استراحت لازم به منظور تجدید قوا برای ره gioyan استخدام شده در طول ساعات کاری در ماههای اول استخدام به منظور پیشگیری از خستگی بیش از حد در آنان در اثر انجام وظایف شغلی؛ ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری نسبت به آینده ره gioyan در سازمان و افزایش آگاهی کارکنان در ارتباط با اهمیت استخدام و اشتغال این افراد در ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی و ایجاد زمینه تعامل و آشنایی سازنده بین ره gioyan استخدام شده و سایر کارکنان از طریق برگزاری ملاقات‌های غیررسمی بین آنان به منظور ایجاد زمینه همکاری بهتر آنان، به سطح سازمانی مربوط می‌شوند؛ پیشنهادات فراسازمانی مرتبط با رفع چالش‌های استخدام و اشتغال ره gioyan از اعتیاد در گردشگری نیز شامل ایجاد ارتباط و تعامل بین سازمان‌های مبارزه با اعتیاد و مواد مخدر با انجمن‌های فعال در صنعت گردشگری به منظور تسهیل زمینه استخدام و اشتغال ره gioyan؛ همکاری با سازمان فنی و حرفه‌ای به منظور طراحی و اجرای دوره‌های آموزش مناسب در راستای بهبود قابلیت

استخدام پذیری ره gioyan؛ ایجاد موسسات تخصصی مشاوره شغلی و حرفه‌ای به منظور شناسایی زمینه‌ها و فرصت‌های شغلی مناسب و ارائه مشاوره‌های لازم به Rه gioyan جهت تسهیل استخدام و همکاری آنان با کسب و کارهای گردشگری؛ تسهیل فرایندهای اداری مرتبه با استخدام و اشتغال Rه gioyan در صنعت هستند.

ایجاد بستر مناسب جهت استخدام و اشتغال Rه gioyan از اعتیاد در صنعت و کسب و کارهای گردشگری، علاوه بر رفع چالش‌ها، نیازمند بهره‌گیری و تقویت فرصت‌ها نیز می‌باشد. بنابراین، پیشنهادات مرتبط با تقویت فرصت‌های استخدام Rه gioyan در کسب و کارهای گردشگری نیز شامل در نظر گرفتن حمایت‌های مالی برای کسب و کارهای استخدام کننده Rه gioyan از اعتیاد (مانند پرداخت سهم بیمه کارفرما از سوی نهادهای دولتی، پرداخت هزینه‌های آموزش و توسعه Rه gioyan، در نظر گرفتن معافیت‌های مالیاتی برای کسب و کارهای استخدام کننده Rه gioyan و غیره) جهت ایجاد تمایل در کارفرمایان به استخدام این افراد؛ توجه به توانمندسازی Rه gioyan استخدام شده از طریق فعالیت‌هایی مانند آموزش، تفویض اختیار در حوزه وظایف و مانند آن به منظور افزایش علاقه و وفاداری آنان نسبت به شغل و سازمان خود؛ شناسایی قابلیت‌ها و استعدادهای Rه gioyan در حوزه‌های مختلف وظیفه‌ای و عملکردی به منظور افزایش تناسب شغل - شاغل در راستای افزایش بهره‌وری کسب و کار و بهبود مزیت رقابتی آن هستند. مواردی مانند مقطعی بودن، استفاده از روش مصاحبه به منظور گردآوری داده‌ها و عدم استفاده از سایر روش‌های گردآوری داده‌ها به علت محدودیت زمانی و محدودیت حوزه جغرافیایی انجام پژوهش نیز می‌توانند به عنوان محدودیت‌های مطالعه حاضر مطرح گردند.

#### منابع

- استادر حیمی، احمد و فتحی، آیت‌الله (۱۴۰۰). نقش الگوی ارتباطی خانواده و فرهنگ مدرسه در گرایش به اعتیاد در دانش‌آموزان. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۱۵(۵۹)، ۲۹۲-۲۷۵.
- تاج‌بخش، غلامرضا (۱۴۰۱). شناسایی واولویت‌بندی عوامل پیشگیری خانه محور از گرایش فرزندان به اعتیاد. *پژوهش‌های جرم‌شناسخنی پلیس*، ۳(۶)، ۸۸-۶۹.

جوادی، محمدحسین؛ اونق، نازمحمد و قربانی، علیرضا (۱۴۰۰). تعیین مولفه‌های اجتماعی موثر بر افزایش اعتیاد در جامعه (مورد مطالعه: شهر بجنورد). *فصلنامه اعتیاد پژوهشی*، ۱۵(۶۲)، ۱۸۴-۱۸۷.

حتم خانی، شیما، افشین، شیوا؛ اقدام‌پور، رضاء؛ نوجوان، نصرت و قاسم‌پور، مهره (۱۳۹۷). بررسی الگوی مصرف مواد مخدر در مراجعین به مراکز اجباری نگهداری و درمان و کاهش آسیب‌های معتادین ارومیه در سال ۱۳۹۴. *مجله علوم پزشکی مشهد*، ۶۱(۳)، ۱۰۶۰-۱۰۵۰.

خانزاده، مصطفی؛ موسوی‌زاده، سیدعبدالعلی و محمدی، راضیه (۱۴۰۰). نقش مزاج در آمادگی به اعتیاد در دانشجویان. *مجله تحقیقات علوم رفتاری*، ۱۹(۳)، ۴۷۶-۴۶۵.

شباهنگ، رضاء؛ باقری شیخان‌گفشه، فرزین و موسوی، سیده مریم (۱۳۹۹). مقایسه شدت حافظه اعتیاد و خودکنترلی در ترک موفق و ناموفق اعتیاد. *فصلنامه اعتیاد پژوهشی*، ۱۴(۵۵)، ۱۵۱-۱۵۱.

۱۶۸

شیخ‌الاسلامی، علی و محمدی، نسیم (۱۳۹۵). نقش شغل در درمان بھبود یافتنگان از اعتیاد. *فصلنامه سلامت اجتماعی و اعتیاد*، ۳(۱۲)، ۳۸-۱۳.

طباطبائی، سیدموسى؛ زارعی، زرین و عباسی، مریم (۱۴۰۲). اثربخشی مداخله بازآموزی اسنادی بر نگرش‌های ناکارآمد و مهارت‌های مقابله‌ای در افراد تحت درمان نگهدارنده با متادون. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۶۸(۱۷)، ۲۴۷-۲۲۹.

علی‌پور اسدآبادی، فرشته و نامدارپور، فهیمه (۱۴۰۲). شناسایی عوامل موثر در بازگشت مجدد زنان بھبود یافته از اعتیاد به مواد مخدر: یک مطالعه کیفی. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۶۸(۱۷)، ۶۸-۴۷.

قاضی عسکر، زهراسادات و رضاپور میرصالح، یاسر (۱۴۰۲). اثربخشی مداخله مبنی بر امید شغلی بر افزایش امید شغلی در افراد وابسته به مواد در حال بھبودی. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۶۸(۱۷)، ۲۷۸-۲۴۹.

قدری، شفیعه و رحیمی چیتگر، حمید (۱۴۰۰). مطالعه کیفی تجربه‌ی زیسته‌ی افراد شرکت‌کننده در انجمن معتادان گمنام از کارکردهای انجمن در ترک اعتیاد. *فصلنامه اعتیاد پژوهشی*، ۱۵(۶۲)، ۳۲۲-۲۹۸.

لطیفی، میثم و مولایی، صادق (۱۴۰۰). چرایی و چگونگی ورود مساجد به آسیب‌های اجتماعی (مطالعه موردی: آسیب اعتیاد). *اسلام و مطالعات اجتماعی*، ۸(۴)، ۱۸۴-۱۴۷.

نعمتی، شهروز؛ بدري گرگري، رحيم؛ اديب، يوسف و كاشفي، شهرام (۱۴۰۲). تجربه زيسنه دانش آموزان دارای پدر وابسته به مواد: يك مطالعه پدیدارشنختي. *فصلنامه اعتيادپژوهى*، ۲۷-۴۸(۶۸).

الهدادي، نورالدين؛ ميرزايي، ابراهيم و سليميپور، ندا (۱۴۰۲). واکائى گيفى بسترهاي گرايش به مصرف مواد مخدر. *فصلنامه اعتيادپژوهى*، ۶۹-۹۴(۶۸)، ۱۷.

## References

- Dyer, J. H., Godfrey, P. C., Jensen, R. J., & Bryce, D. J. (2021). *Strategic management: Concepts and cases*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Goel, N., Gupta, S., Khanna, S., Lochan, S., Gupta, A., & Cander, R. (2018). Study of drug dependence with associated comorbid physical health disorder. *International Journal of Current Research in Medical Sciences*, 4(6), 1-11.
- Nickson, D. (2013). *Human Resource Management for Hospitality, Tourism and Events*. UK: Routledge.
- O'Connor, C., & Joffe, H. (2020). Intercoder reliability in qualitative research: debates and practical guidelines. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1-13.
- Origer, A., Le Bihan, E., & Baumann, M. (2014). Social and economic inequalities in fatal opioid and cocaine related overdoses in Luxembourg: A case-control study. *International Journal of Drug Policy*, 25(5), 911-915.
- Rudolph, K. E., Kinnard, E. N., Aguirre, A. R., Goin, D. E., Feelemyer, J., Fink, D., & Cerda, M. (2020). The relative economy and drug overdose deaths. *Epidemiology (Cambridge, Mass.)*, 31(4), 551-558.
- Schneider, J. P., & Irons, R. R. (2001). Assessment and treatment of addictive sexual disorders: relevance for chemical dependency relapse. *Substance use & Misuse*, 36(13), 1795-1820.
- Song, S., Zilverstand, A., Gui, W., Pan, X., & Zhou, X. (2022). Reducing craving and consumption in individuals with drug addiction, obesity or overeating through neuromodulation intervention: a systematic review and meta-analysis of its follow-up effects. *Addiction*, 117(5), 1242-1255.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2011). *Human Resource Management: Linking Strategy to Practice*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- United Nations Office on Drugs and Crime (2020). *UNODC World Drug Report 2020*. Available at: <https://www.unodc.org/middleeastandnorthafrica/en/web-stories/press-release---unodc-world-drug-report-2020.html>.
- Yap, M. (2017). The Role of Diversity in Talent Management”, in Horner, S (eds), *Talent Management in Hospitality and Tourism*. US: Goodfellow Publishers Ltd.

