فصلنامه علمی اعتیاد پژوهی، سال هفدهم، شماره هفتاد، ص۱۰۶-۷۹، زمستان ۱۴۰۲
Scientific Quarterly of Research on Addiction, Vol. 17, No. 70, P 79-106, Winter 2024

مقاله پژوهشی
Research Article

شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های جذب رهجویان از اعتیاد در صنعت گردشگری

مسلم باقری[۱]، علی اصغر مباشری[۲]، مسعود نعمت‌اللهی[۳]

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

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب رهجویان از اعتیاد در صنعت گردشگری بود. **روش:** پژوهش حاضر کیفی مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی بود. جامعه پژوهش شامل رهجویان از اعتیاد و نیز کارفرمایان حوزه گردشگری استان فارس بود که براساس نمونه‌گیری گلوله برفی و با استفاده از تکنیک اشباع داده‌ها، ۲۲ نفر انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها با روش مصاحبه عمیق نیمه-ساختاریافته و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام گرفت. **یافته‌ها:** نتایج گویای این بود که چالش‌های جذب رهجویان شامل ۲ بعد سازمانی و فراسازمانی، ۴ مضمون اصلی فردی، بین‌فردی، 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 مرتبط با مدیریت منابع انسانی و فرصت‌های اجتماعی-رقابتی و ۸ مضمون فرعی قرار داشت. **نتیجه‌گیری:** داشتن شغل و حرفه یکی از مهمترین عوامل بازدارنده رهجویان 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 رهجویان از اعتیاد را به صورتی مناسب فراهم آورد.

کلیدواژه‌ها: اعتیاد، رهجویان از اعتیاد، گردشگری، پدیدارشناسی

۱. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه گردشگری و مهمان‌نوازی، 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 بازرایابی گردشگری دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

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 (سانگ، زیلوراستاند، گوئی، پان و ژائو[1]، ۲۰۲۰). بنابر گزارش‌های ارائه شده از سوی دفتر مقابله با اعتیاد و جرم ملل متحد[2] (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 شیخانگفش 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[3] و همکاران، ۲۰۱۸). اعتیاد همچنین به معنای ناتوانی در انتخاب آزادانه یا توقف مصرف مواد تعریف شده است که می‌تواند تجربیات ناگواری برای فرد مصرف‌کننده به همراه داشته باشد (شنیدر و آیرونز[4]، ۲۰۰۱).

اعتیاد به عنوان یکی از بحران‌های اصلی دنیای معاصر شناخته می‌شود (اله‌دادی، میرزایی 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 نظم 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

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

و به صورتی روزافزون در حال تبدیل شدن به تهدیدی گسترده و ویرانگر است (تاج‌بخش، ۱۴۰۱). این معضـــل، نظام‌های فردی-روانی، بهداشـــتی، اخلاقی، خانوادگی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و غیره را به صورت منفی تحت تاثیر قرار می‌دهد و نقش مستقیمی در ایجاد بخش قابل توجهی از بزهکاری‌ها، طلاق، بیماری‌هایی مانند هپاتیت، ایدز و مانند آن ایفا می‌کند (خانزاده، موسـوی‌زاده 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 معمولا فرایندی موقتی و کوتاه‌مدت بوده است و بسیاری از افرادی که نسبت به ترک مصرف مواد مخدر اقدام کرده‌اند، با گذشـــت زمان، مجدد به مصـــرف مواد پرداخته‌اند (اله‌دادی و همکاران، ۱۴۰۲). از ســـوی دیگر، میزان بالای بازگشـــت به مصـــرف مواد پس از ترک یکی از چالش‌های مقابله با معضل اعتیاد است (قدرتی و رحیمی چیتگر، ۱۴۰۰؛ طباطبایی، زارعی و عباسی، ۱۴۰۲).

پژوهش‌های مختلف، دلایل متفاوتی را برای توضـــیح علل مصـــرف مجدد رهجویان مورد شناسایی قرار داده‌اند که در این میان، بیکاری به عنوان یکی از عوامل اصلی مطرح است. برای مثال، مطالعه انجام شده توسط حتم‌خانی، افشین، اقدام‌پور، نوجوان و قاسم‌پور (۱۳۹۷) نشـــان می‌دهد بیش از ۶۰ درصـــد از بیماران مراجعه‌کننده به مراکز اجباری نگهداری، درمان و کاهش آسیب معتادین ارومیه، بیکار بوده و یا به صورت نامنظم به کار مشـــغول بوده‌اند. نتایج مطالعه علی‌پور اســـدآبادی و نامدارپور (۱۴۰۲) نیز نشـــان می‌دهد بیکاری و نداشـــتن شـــغل و حرفه مناســـب، یکی از مهمترین عوامل بازگشـــت به اعتیاد و مصرف مجدد مواد از سوی رهجویان است. نتایج مطالعه رادولف[1] و همکاران (۲۰۲۰) نیز بیانگر این اســـت که بین بیکاری، ابتلا به اعتیاد و مرگ همبســـتگی مثبت و معنادار وجود

1. Rudolph

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

دارد. آریگر، لی‌بیهان و بایومان[1] (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 رهجویان در برابر مصرف مجدد، بستگی به ایجاد زمینه پایداری در ترک اعتیاد مانند ایجاد اشتغال در میان رهجویان دارد (قدرتی و رحیمی چیتگر، ۱۴۰۰) و پژوهشگران از شغل به عنوان نقطه مرکزی درمان اعتیاد یاد کرده‌اند (قاضی عسگر و رضاپورمیرصالح، ۱۴۰۲). نتایج مطالعه انجام شده توسط شیخ‌الاسلامی و محمدی (۱۳۹۵) نیز بیانگر این است که داشتن شغل یکی از مهمترین عوامل تداوم بهبودی در رهجویان از اعتیاد است و در صورتی که پس از قطع مصرف، شغل مناسبی برای رهجویان 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 درگیر این آسیب اجتماعی معمولا 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، بدری گرگری، ادیب و کاشفی، 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 رهجویان 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[2]، 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[3]، ۲۰۱۷). از

1. Origer, Le Bihan & Baumann
2. Nickson
3. Yap

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

این رو، به نظر می‌رسد صنعت گردشگری می‌تواند به عنوان یکی از مهمترین کارفرماهای کشور به منظور ایجاد اشتغال و درآمد برای رهجویان مطرح باشد. جذب رهجویان 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 کسب‌وکارهای گردشگری 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[1]، ۲۰۱۱) را تسهیل کرده و اثربخشی سازمان‌ها در این ارتباط را افزایش دهد. با این حال، جذب رهجویان در گردشگری 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، جنسن و بریک[2]، ۲۰۲۱) به صورتی دقیق شناسایی شوند، امکان شناسایی اقدامات لازم به منظور فراهم‌سازی امکانات و تامین منابع در راستای صیانت از اشتغال بهبودیافتگان و بهبود وضعیت اشتغال آنان به صورتی بهتر فراهم می‌گردد (شیخ‌الاسلامی و محمدی، ۱۳۹۵). افزون براین، تا زمانی که فرصت‌ها و چالش‌ها، مورد شناسایی قرار نگرفته است، امکان برنامه‌ریزی موفق در راستای ایجاد زمینه استخدام و اشتغال نجات‌یافتگان از اعتیاد، برای مسئولان و برنامه‌ریزان فراهم نخواهد بود. با این وجود، بررسی پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با اشتغال رهجویان از اعتیاد حاکی از این است که بررسی فرصت‌ها و چالش‌های رهجویان از اعتیاد در صنعت گردشگری 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 گردشگری در قالب یک مطالعه کیفی طراحی و اجرا شده است.

1. Stewart & Brown

2. Dyer, Godfrey, Jensen, & Bryce

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر کیفی و مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی کولازی[1] بود. جامعه آماری پژوهش شامل رهجویان از اعتیاد و نیز کارفرمایان فعال در حوزه گردشگری استان فارس بود. ۲۲ نفر به روش نمونه‌گیری 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[2] 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 رهجویان شاغل در گردشگری، نسبت به مصاحبه با کارفرمایان برخوردار از تجربه استخدام رهجویان 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 مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و نظر آنان در ارتباط با یافته‌ها بررسی شد. در این مرحله نیز مشارکت‌کنندگان 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) و نیز تعداد 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،[3] ۲۰۲۰)، نتایج بیانگر قابلیت اعتبار یافته‌ها بود.

1. Collaizi's descriptive phenomenological analysis
2. Thematic analysis
3. O'Connor & Joffe

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

یافته‌ها

مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان بر اساس سابقه فعالیت در صنعت گردشگری، سن و جنسیت در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

		رهجویان				کارفرمایان			
سابقه فعالیت در صنعت	طبقه	کمتر از ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	بیشتر از ۱۰ سال	کل	کمتر از ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	بیشتر از ۱۰ سال	کل
	فراوانی	۹	۴	۱	۱۴	۲	۲	۴	۸
	درصد فراوانی	۴۰/۹۰	۱۸/۱۸	۴/۵۴	۶۳/۶۲	۹/۰۹	۹/۰۹	۱۸/۱۸	۳۶/۳۶
سن	طبقه	کمتر از ۲۰ سال	۲۱ تا ۳۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱ سال و بیشتر	کمتر از ۲۰ سال	۲۱ تا ۳۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱ سال و بیشتر
	فراوانی	۲	۷	۳	۲	۰/۰۰	۱	۲	۵
	درصد فراوانی	۹/۰۹	۳۱/۸۱	۱۳/۶۳	۹/۰۹	۰/۰۰	۴/۵۴	۹/۰۹	۲۲/۷۲
جنسیت	طبقه	زن	مرد			زن	مرد		
	فراوانی	۳	۱۱			۲	۶		
	درصد فراوانی	۱۳/۶۳	۵۰			۹/۰۹	۲۷/۲۷		

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.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

جدول ۲: فرایند استخراج و کدگذاری عبارت‌های اولیه

ردیف	عبارت استخراجی	کدگذاری باز (شناسایی مضامین اولیه)	کدگذاری محوری (دسته‌بندی مضامین اولیه و ایجاد توصیفات جامع)
۱	کارفرمایی که بخواهد رهجو استخدام کند باید دارای ثبات شخصیت و بردباری و توانایی بسیار بالا باشد که بتواند تاثیر بگذارد و تاثیر نپذیرد. این کارفرمایان معمولا با خطرات زیادی مواجه هستند؛ چرا که خواسته یا ناخواسته، کارفرما با دنیای معتاد واعتیاد و مصرف مواد مخدر آشنا می‌شود و این آشنایی می‌تواند برای وی خطراتی به دنبال داشته باشد.	خطرات در کمین کارفرمای استخدام کننده رهجو	چالش‌های بین‌فردی
۲	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.	آسیب‌پذیری رهجو در ماه‌های اول قطع مصرف	چالش‌های فردی
۳	برخی رهجویان در ماه‌ها یا حتی یک سال اول قطع مصرف دچار اعتماد به نفس کاذب و غرور می‌شوند و این موضوع باعث می‌شود که کارکردن با آنان سخت باشد. برخی از رهجویان خود را تافته‌ای جدا بافته می‌دانند و علاقه‌ای به محدودیت‌های سازمانی ندارند	غرور و اعتماد به نفس کاذب رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف	چالش‌های فردی
.....	.....	.....	.....
۸۴	دوران مصرف مواد، تاثیرات منفی بسیار بر سلامتی مصرف‌کنندگان 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	درصد بالای غیبت از کار توسط رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف به	چالش‌های فردی

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

جدول ۲: فرایند استخراج و کدگذاری عبارت‌های اولیه

ردیف	عبارت استخراجی	کدگذاری باز (شناسایی مضامین اولیه)	کدگذاری محوری (دسته‌بندی مضامین اولیه و ایجاد توصیفات جامع)
۸۵	حضور مداوم و مستمر فرد در محیط کار را برای او از بین ببرد. به همین دلیل رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف زیاد غیبت می‌کنند و ممکن است به کارفرما ضرر بزنند. شناخته شدن به عنوان یک معتاد (حتی بعد از قطع مصرف) در محیط کار نیز برای رهجویان موضوعی سخت است. بعضی همکاران دیدگاه مثبتی نسبت به ما ندارند و فکر می‌کنند ما همان معتادانی هستیم که همچنان برای تامین مصرف، دست به هر کاری می‌زنیم.	دلیل مشکلات ناشی از زمان مصرف دیدگاه نامناسب همکاران نسبت به رهجویان از اعتیاد	چالش‌های بین فردی
۸۶	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 می‌گیرد.	فقدان اعتماد به نفس در رهجویان در ارتباط با کار و شغل	چالش‌های فردی

همانگونه که در جدول ۲ قابل مشاهده است؛ با توجه به اصول حاکم بر پدیدارشناسی، پس از انجام هرکدام 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 متناسب 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،

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

تمامی مضـامین ایجاد شـده مورد بررسـی و ارزیابی قرار گرفت و ضـمن 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 شـد. نتایج نهایی حاصـل از تحلیل داده‌ها (کدگذاری انتخابی) نیز در جدول ۳ ارائه شـده است.

جدول ۳: چالش‌های جذب رهجویان در گردشگری

بعد	مضمون اصلی	مضمون فرعی
چالش‌های سطح سازمان	فردی	غرور و اعتماد به نفس کاذب رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف
		فقدان اعتماد به نفس در رهجویان در ارتباط با کار و شغل
		آسیب‌پذیری رهجو در ماه‌های اول قطع مصرف
		عدم تناسب ویژگی‌های فیزیکی رهجو با نیازمندی‌های کار در گردشگری در ماه‌های اول قطع مصرف
		مشکلات یادگیری رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف در اثر عوارض مصرف مواد مخدر
		درصد بالای غیبت از کار توسط رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف
	بین فردی	عدم آشنایی کارفرمایان و کارکنان با اصول تعامل با رهجویان پس از قطع مصرف
		دیدگاه نامناسب همکاران نسبت به رهجویان و عدم اعتماد به آنان
		عدم تمایل برخی کارکنان نسبت به قرارگیری در نوبت‌های کاری مشترک و همکاری موثر با رهجویان
		عدم اعتماد و تمایل برخی کارفرمایان به استخدام رهجویان
		خطرات در کمین کارفرمای استخدام کننده رهجو
		استفاده ابزاری برخی کارفرمایان از استخدام رهجویان به عنوان ابزاری تبلیغاتی برای کسب‌وکار
چالش‌های فراسازمانی	اداری	فرایند دشوار اخذ گواهی سلامت و کارت بهداشت برای رهجویان
		عدم تمایل شرکت‌های بیمه برای پذیرش و بیمه‌کردن رهجویان به دلیل هزینه‌های درمانی بالا
	نهادی	عدم تعامل سازمان‌ها و نهادهای مسئول مبارزه با مواد مخدر با کسب‌وکارها
		فقدان موسسات آموزش فنی و حرفه‌ای ویژه رهجویان
		فقدان موسسات مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی ویژه رهجویان

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

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

۱. چالش‌های فردی

منظور از چالش‌های فردی، مسائل و مشکلاتی است که به رهجویان مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، استخدم و استفاده از رهجویان در کسب‌وکارهای گردشگری، چالش‌هایی را متوجه این کسب‌وکارها می‌کند که به ویژگی‌های فردی رهجویان مربوط است. چالش‌های فردی شناسایی شده عبارت‌اند از:

- **غرور و اعتماد به نفس کاذب رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف:** غرور و اعتماد به نفس کاذب، یکی از چالش‌های فردی شناسایی شده در این ارتباط است که توسط برخی مشارکت‌کنندگان مورد تاکید قرار گرفته است: «برخی رهجویان 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 رهجویان خود را تافته‌ای جدا بافته می‌دانند و علاقه‌ای به محدودیت‌های سازمانی ندارند».
- **فقدان اعتماد به نفس در رهجویان در ارتباط با کار و شغل:** «فقدان اعتماد به نفس در رهجویان در ارتباط با کار و شغل» نیز یکی دیگر از چالش‌هایی است که به شخص رهجو مربوط بوده و می‌تواند اشتغال وی در گردشگری را با محدودیت‌هایی مواجه سازد. به نظر می‌رسد فقدان اعتماد به نفس در رهجویان به دلیل فقدان دانش و مهارت کاربردی است. در این ارتباط تجربه برخی از

سال هفدهم، شماره ۷۰، زمستان ۱۴۰۲
Vol. 17, No. 70, Winter 2024
[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]
[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

مشارکت‌کنندگان 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 می‌دزدد».

- **آسیب‌پذیری رهجو در ماه‌های اول قطع مصرف:** ضعف‌های جسمانی و روانی رهجویان 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 رهجویان به مصرف مجدد باشد. تجربه زیسته برخی مشارکت‌کنندگان در پژوهش نیز حاکی از این است که: «رهجویان 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».
- **عدم تناسب ویژگی‌های فیزیکی رهجو با نیازمندی‌های کار در گردشگری در ماه‌های اول قطع مصرف:** ماهیت بسیاری از مشاغل گردشگری به گونه‌ای است که نیازمند توانایی جسمانی بالا می‌باشد. از این رو، ضعف جسمانی رهجویان در ماه‌های اول پس از ترک مصرف می‌تواند آنان را در انجام وظایف شغلی در این صنعت با چالش‌هایی مواجه سازد. تجربه مشارکت‌کنندگان هم نشان می‌دهد: «ویژگی کار در مکانی مثل یک هتل، مخصوصا برای رهجویان که معمولا مهارت‌های کاربردی خاصی ندارند، فعالیت فیزیکی بسیار است که نیازمند انرژی و توانایی جسمانی است. ولی فرد رهجو به دلیل ضعف جسمانی معمولا 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».
- **مشکلات یادگیری رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف در اثر عوارض مصرف مواد مخدر:** تجربه مشارکت‌کنندگان همچنین بیانگر این است

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

که ضعف توانایی‌های یادگیری در رهجویان 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 عملا 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».

- **درصد بالای غیبت از کار توسط رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف:** درصد بالای غیبت از کار توسط رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف نیز می‌تواند اشتغال این افراد در گردشگری را با چالش‌هایی مواجه سازد. بر اساس تجربه یکی از مشارکت‌کنندگان که بیان نمود: «دوران مصرف مواد، تاثیرات منفی بسیار بر سلامتی مصرف‌کنندگان 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 رهجویان در ماه‌های اول قطع مصرف، زیاد غیبت می‌کنند و ممکن است به کارفرما ضرر بزنند».

۲. چالش‌های بین‌فردی

دومین دسته از چالش‌های سازمانی استخدام و اشتغال رهجویان از اعتیاد در گردشگری، تحت عنوان چالش‌های بین‌فردی دسته‌بندی شده‌اند. منظور از عبارت بین‌فردی، مشکلات و مسائلی است که حین کار و در نتیجه تعامل و ارتباط رهجویان با سایرین در محیط کار به‌وجود می‌آید. چالش‌های تجربه شده بین‌فردی از سوی مشارکت‌کنندگان عبارت‌اند از:

- **عدم آشنایی کارفرمایان و کارکنان با اصول تعامل با رهجویان پس از قطع مصرف:** تجربه زیسته برخی مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد که کارفرمایان و کارکنان کسب‌وکارهای گردشگری معمولا آشنایی چندانی با فرایند بهبودی ندارند و این موضوع می‌تواند زمینه‌ساز برخی چالش‌ها در ارتباط با استخدام و اشتغال

سال هفدهم، شماره ۷۰، زمستان ۱۴۰۲
Vol. 17, No. 70, Winter 2024
[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]
[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

رهجویان از اعتیاد باشد. برای مثال، مشارکت‌کنندگان توضیح داده‌اند که «بیشتر مدیران کسب‌وکارها تفاوت پاکی و بهبودی را نمی‌دانند و همین که فرد مصرف را کنار می‌گذارد فکر می‌کنند به بهبودی کامل رسیده و آمادگی دارد که مانند بقیه فعالیت کند و کارایی داشته باشد؛ ولی اینطور 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 رهجویان 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 درک مناسبی از این شرایط و اقدامات لازم ندارند، احساس نابرابری می‌کنند و ممکن است چالش‌هایی را برای کارفرما ایجاد کنند».

- **دیدگاه نامناسب همکاران نسبت به رهجویان و عدم اعتماد به آنان:**

دیدگاه نامناسب همکاران نسبت به رهجویان از اعتیاد و عدم اعتماد به آنان نیز از مواردی است که می‌تواند فعالیت شغلی و همکاری رهجویان با سایرین در محل کار را با چالش‌هایی مواجه سازد. تجربه یکی از مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد که: «شناخته شدن به عنوان یک معتاد (حتی بعد از قطع مصرف) در محیط کار نیز برای رهجویان موضوعی سخت است. بعضی همکاران دیدگاه مثبتی نسبت به ما ندارند و فکر می‌کنند ما همان معتادی هستیم که همچنان برای تامین مصرف دست به هر کاری می‌زنیم». تحلیل تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان همچنین نشان می‌دهد زمانی که مدیران و همکاران به فرد رهجو اعتماد لازم نداشته باشند، وی را به شدت تحت نظارت قرار داده و این موضوع می‌تواند به ایجاد محیط کاری نامساعدی برای رهجویان 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 خطایی نکنم؛ حتی برخی فکر می‌کردند من برای دزدی به اینجا آمده‌ام. مدیری داشتم که همیشه یک

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

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

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

• **عدم اعتماد و تمایل برخی کارفرمایان‌به استخدام رهجویان:** تجربه مشارکت‌کنندگان همچنین نشان می‌دهد برخی کارفرمایان تمایلی به استخدام و به کارگماری رهجویان 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 مصرف‌کننده مواد مخدر بوده‌اند اعتماد کنند. شاید نمی‌خواهند درگیر مشکلات احتمالی این اقدام شوند. به هر دلیل، بسیاری از همکاران تمایل به استخدام چنین افرادی ندارند و معتقدند به سری که درد نمی‌کند نباید دستمال بست».

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

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

• **استفاده ابزاری برخی کارفرمایان از استخدام رهجویان به عنوان ابزاری تبلیغاتی برای کسب‌وکار:** نتایج بیانگر این است که گاهی مواقع، کارفرمایان استخدام و استفاده از رهجویان را به عنوان نوعی ابزار تبلیغاتی مورد استفاده قرار می‌دهند و در این فرایند تنها به سودآوری کسب‌وکار خود می‌اندیشند و تاثیرات منفی این اقدامات بر رهجویان را مورد توجه قرار نمی‌دهند. برای مثال، تجربه یکی از مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد: «متاسفانه برخی دوستان یک رهجو را استخدام می‌کنند که در تبلیغات خود از این کار استفاده کنند و با برجسته کردن مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود، احساسات اجتماعی را به نفع خود تغییر دهند. 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 رهجویان پیش روی کارفرما قرار خواهد داشت. تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد چالش‌های اداری جذب رهجویان در گردشگری عبارت‌اند از:

• **فرایند دشوار اخذ گواهی سلامت و کارت بهداشت برای رهجویان:** دشواری و پیچیدگی فرایندهای اداری می‌تواند به عنوان یک مانع مهم، تمایل کارفرمایان به استخدام رهجویان را به شدت تحت تاثیر قرار دهد. برای مثال، تجربه یکی از مشارکت‌کنندگان 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 رهجویان نیز به شکلی است که فرایند دریافت گواهی سلامت برای آنان را گاهاً بسیار دشوار می‌سازد. حتی گاهی مسئولان زمانی که متوجه می‌شوند فرد معتاد بوده است ممکن است سختگیری و بدبینی بیشتری به خرج دهند و این دشواری و

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

پیچیدگی باعث می‌شود بسیاری کارفرمایان تمایلی به استخدام رهجویان نداشته باشند».

- **عدم تمایل شرکت‌های بیمه برای پذیرش و بیمه‌کردن رهجویان به دلیل هزینه‌های درمانی بالا:** همانگونه که تجربه زیسته برخی مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد «وقتی مواد را ترک می‌کنی تازه متوجه میشی چه بلایی به سر خود آورده‌ای و چه بیماری‌ها و مشکلات جسمی و روحی به جان خریده‌ای. زمانی که ترک می‌کنی تازه این بیماری‌ها پیدایشان می‌شود. مسئولان بیمه هم چون می‌دانند و تجربه چنین افرادی را دارند تا جای ممکن سعی می‌کنند چنین افرادی را بیمه نکنند و حتی ممکن است کارفرما را از استخدام امثال ما پشیمان کنند. چون بیماری‌های ما هزینه آنان را افزایش می‌دهد».

۴. چالش‌های نهادی

منظور از چالش‌های نهادی، مشکلات و مسائلی فراسازمانی است که ناشی از ضعف ساختارها، برنامه‌ها یا اقدامات دستگاه‌ها و نهادهای متولی پیشگیری و مبارزه با مواد مخدر است. تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان در این خصوص نشان می‌دهد که چالش‌های نهادی جذب و استخدام رهجویان از اعتیاد در گردشگری عبارت‌اند از:

- **عدم تعامل سازمان‌ها و نهادهای مسئول مبارزه با مواد مخدر با کسب‌وکارها:** درحالی که ایجاد زمینه اشتغال و استخدام رهجویان از اعتیاد نیازمند بسترسازی به منظور تسهیل ارتباط این افراد با صنایع و کسب‌وکارها است؛ تجربه زیسته افراد درگیر با موضوع پژوهش نشان می‌دهد که «سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با مبارزه با مواد مخدر و کمپ‌های ترک اعتیاد و مانند آن، ارتباط مطلوبی با کسب‌وکارها در گردشگری برقرار نکرده‌اند و نمی‌توانند نسبت به کاریابی برای رهجویان اقدامات مناسبی انجام دهند». این موضوع می‌تواند به عنوان یک چالش، مسیر اشتغال رهجویان را با مانع مواجه سازد.
- **فقدان موسسات آموزش فنی و حرفه‌ای ویژه رهجویان:** در حالی که بسیاری از رهجویان از اعتیاد از مهارت‌های خاصی برخوردار نیستند، تجربه زیسته

سال هفدهم، شماره ۷۰، زمستان ۱۴۰۲
Vol. 17, No. 70, Winter 2024
[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]
[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

برخی مشـــارکت‌کنندگان نیز نشـــان می‌دهد فقدان دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای ویژه این افراد می‌تواند محدودیت‌های بسـیاری در مسـیر اسـتخدام آنان ایجاد نماید. برای مثال، یکی از مشـــارکت‌کنندگان توضـــیح می‌دهد که: «زمانی که مواد را کنار گذاشتم و تصمیم گرفتم زندگی‌ام 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».

- **فقدان موسسات مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی ویژه رهجویان:** فقدان موسسات مشاوره شغلی و کاریابی تخصصی ویژه رهجویان، نیز یکی دیگر از چالش‌های شناسایی شده در ارتباط با استخدام و اشتغال رهجویان است که در دسته چالش‌های نهادی قرار گرفته اسـت. «وقتی مصـرف مواد مخدر را ترک می‌کنی و به جامعه برمی‌گردی کاملا 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 اشتغال مشاوره بدهند ولی من به شخصه چنین چیزی را ندیده‌ام. از دوستانم هم تاکنون در این مورد چیزی نشـــنیده‌ام. هیچ کس برای راهنمایی و مشـــاوره در ارتباط با شـــغل و کار در دسترس من نبود و این موضوع کار با دیگران را برای من سخت کرده بود».

پس از شـــناســـایی چالش‌ها، نسـبت به شـــناســـایی فرصـــت‌های جذب رهجویان در گردشگری اقدام گردید. فرصت‌های جذب رهجویان از اعتیاد در گردشگری در جدول ۴ ارائه شده است.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

جدول ٤: فرصت‌های جذب رهجویان در گردشگری

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

همانگونه که در جدول ۴ قابل مشاهده است، فرصت‌های جذب رهجویان در گردشگری برای کسب‌وکارهای 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 کسب‌وکارهای گردشگری است. این فرصت‌ها عبارت‌اند از: پذیرش دستمزدهای کمتر از سوی این افراد، فرصت پرورش نیروی کار متعهد، فرصت داشتن کارکنان راضی از شغل و کسب‌وکار، 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 کسب‌وکارها 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 کسب‌وکار. در ادامه، مفاهیم طبقات مختلف مرتبط با فرصت‌های جذب رهجویان در گردشگری مورد بحث قرار گرفتند.

۱. فرصت‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی

- **پذیرش دستمزدهای کمتر از سوی رهجویان:** نتایج نشان می‌دهد، استخدام رهجویان می‌تواند فرصتی برای کسب‌وکارها ایجاد کند که کارکنان مورد

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

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

- **فرصت پرورش نیروی کار متعهد:** تجربه زیسته برخی مشارکت‌کنندگان در ادامه ارائه شده است: «بسیاری از رهجویان، رفته‌رفته اعتماد به نفس خود را به دست می‌آورند و به کارکنانی مستقل و مورد اعتماد تبدیل می‌شوند. این کارکنان معمولا 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».
- **فرصت داشتن کارکنان راضی از شغل و کسب‌وکار:** تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد «رهجویانی که در یک کسب‌وکار جا می‌افتند، 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 کسب‌وکارهای گردشگری ایجاد کند که به کارکنانی راضی و وفادار دسترسی داشته باشند.
- **کاهش نرخ ترک خدمت کارکنان:** یکی دیگر از فرصت‌های پیش روی کارفرمایان در صورت استخدام و به‌کارگیری رهجویان از اعتیاد، کاهش نرخ ترک خدمت کارکنان است. تجربه مشارکت‌کنندگان نیز نشان می‌دهد «رهجویانی که به استخدام یک کسب‌وکار در می‌آیند و زندگی جدید خود را با آن کسب‌وکار 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».
- **دسترسی بیشتر به کارکنان مورد نیاز جهت تصدی پست‌ها در سطوح پایین سلسله مراتب سازمانی:** بررسی و تحلیل تجربه مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد که استخدام رهجویان از اعتیاد می‌تواند به عنوان یک فرصت و یک استراتژی

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

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

۲. فرصت‌های اجتماعی- رقابتی

- **امکان بهره‌مندی از حمایت‌های مالی از سوی برخی نهادهای مرتبط:** تجربه مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد «امکان بهره‌مندی از حمایت‌های مالی از سوی برخی نهادهای مرتبط» یکی از فرصت‌های استخدام رهجویان برای کسب‌وکارهای گردشگری است. بر اساس تجربه یکی از مصاحبه‌شوندگان: «از تمام اثرات معنوی که بگذریم، استخدام رهجویان 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 کسب‌وکارها ضعیف است، استخدام این افراد می‌تواند به نوعی فرصت دسترسی به اعتبارات ارزان باشد».
- **امکان کسب مقبولیت و مشروعیت اجتماعی:** نتایج بیانگر این است که جذب و به‌کارگیری رهجویان می‌تواند به وضعیتی منجر شود که یک کسب‌وکار (کارفرما) در جامعه از مقبولیت و محبوبیت بیشتری نسبت به رقبا برخوردار شود. در این خصوص تجربه زیسته یکی از مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد: «رهجویان استخدام شده در کسب‌وکارها، 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».
- **ایجاد زمینه تمایز کسب‌وکار:** تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان در این خصوص نشان می‌دهد «زمانی که گردشگران بدانند در یک کسب‌وکار مثل هتل یا رستوران رهجویان مورد پذیرش قرار می‌گیرند و استخدام می‌شوند، استقبال بیشتری

سال هفدهم، شماره ۷۰، زمستان ۱۴۰۲
Vol. 17, No. 70, Winter 2024
[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]
[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

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

بحث و نتیجه‌گیری

داشتن شغل و حرفه یکی از مهمترین عوامل بازدارنده رهجویان از مصرف مجدد مواد و بازگشت به اعتیاد است و در صورتی که جامعه‌ای به دنبال مبارزه با این معضل اجتماعی است، می‌بایست زمینه استخدام و اشتغال رهجویان از اعتیاد را به صورتی مناسب فراهم آورد (قاضی عسگر و رضاپورمیرصالح، ۱۴۰۲). ایجاد بستر مناسب جهت استخدام و اشتغال رهجویان 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 رهجویان ممکن نخواهد بود (شیخ‌الاسلامی و محمدی، ۱۳۹۵). از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب رهجویان از اعتیاد در صنعت گردشگری انجام شد. بررسی ادبیات مرتبط با موضوع پژوهش نشان می‌دهد، علی‌رغم اهمیت برنامه‌ریزی جهت تسهیل شرایط استخدام و اشتغال رهجویان 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 رهجویان 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 مشارکت‌کنندگان در ارتباط با موضوع پژوهش نشان می‌دهد چالش‌های جذب و به‌کارگماری 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 یادگیری رهجویان در ماه‌های

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

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

فرصت‌های حاصل از استخدام رهجویان 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 کسب‌وکارهای گردشگری ارتباط می‌یابند. این فرصت‌ها از دیدگاه مشارکت‌کنندگان ۵ مضمون فرعی پذیرش دستمزدهای کمتر از سوی این افراد، فرصت پرورش نیروی کار متعهد، فرصت داشتن کارکنان راضی از شغل و کسب‌وکار، کاهش نرخ ترک خدمت کارکنان و دسترسی بیشتر به کارکنان مورد نیاز جهت تصدی پست‌ها در سطوح پایین سلسله مراتب سازمانی را شامل می‌شود. فرصت‌های فراسازمانی نیز مواردی را شامل می‌گردد که به بافت و محیطی اجتماعی-رقابتی که کسب‌وکارها در آن به فعالیت می‌پردازند، 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 کسب‌وکار هستند. نتایج گویای این

سال هفدهم، شماره ۷۰، زمستان ۱۴۰۲
Vol. 17, No. 70, Winter 2024
[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]
[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

است که تسهیل شرایط جذب، استخدام و اشتغال رهجویان 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 کسب‌وکارهای گردشگری نیز می‌بایست در این فرایند به ایفای نقش بپردازند. برای مثال، بهبود اعتماد به نفس و رفع مشکلات و موانع یادگیری رهجویان از موضوعاتی است که در هر دو سطح سازمانی و نهادی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. نتایج همچنین نشان می‌دهد رفع چالش‌های جذب رهجویان نیازمند برخی اقدامات در سطح اداری است. از این رو، نتایج می‌تواند رهنمودهایی اجرایی برای متولیان مبارزه با اعتیاد و مواد مخدر و نیز کارفرمایان علاقه‌مند به استخدام رهجویان 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 رهجویان 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 رهجویان در سازمان و در زمان انجام وظایف شغلی؛ در نظر گرفتن زمان استراحت لازم به منظور تجدید قوا برای رهجویان استخدام شده در طول ساعات کاری در ماه‌های اول استخدام به منظور پیشگیری از خستگی بیش‌از حد در آنان در اثر انجام وظایف شغلی؛ ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری نسبت به آینده رهجویان 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 رهجویان 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 رهجویان 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 رهجویان؛ همکاری با سازمان فنی و حرفه‌ای به منظور طراحی و اجرای دوره‌های آموزش مناسب در راستای بهبود قابلیت

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

استخدام‌پذیری رهجویان؛ ایجاد موسسات تخصصی مشاوره شغلی و حرفه‌ای به منظور شناسایی زمینه‌ها و فرصت‌های شغلی مناسب و ارائه مشاوره‌های لازم به رهجویان جهت تسهیل استخدام و همکاری آنان با کسب‌وکارهای گردشگری؛ تسهیل فرایندهای اداری مرتبط با استخدام و اشتغال رهجویان در صنعت هستند.

ایجاد بستر مناسب جهت استخدام و اشتغال رهجویان از اعتیاد در صنعت و کسب‌وکارهای گردشگری، علاوه بر رفع چالش‌ها، نیازمند بهره‌گیری و تقویت فرصت‌ها نیز می‌باشد. بنابراین، پیشنهادات مرتبط با تقویت فرصت‌های استخدام رهجویان در کسب‌وکارهای گردشگری نیز شامل در نظر گرفتن حمایت‌های مالی برای کسب‌وکارهای استخدام کننده رهجویان از اعتیاد (مانند پرداخت سهم بیمه کارفرما از سوی نهادهای دولتی، پرداخت هزینه‌های آموزش و توسعه رهجویان، در نظر گرفتن معافیت‌های مالیاتی برای کسب‌وکارهای استخدام کننده رهجویان و غیره) جهت ایجاد تمایل در کارفرمایان به استخدام این افراد؛ توجه به توانمندسازی رهجویان 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 رهجویان در حوزه‌های مختلف وظیفه‌ای و عملکردی به منظور افزایش تناسب شغل- شاغل در راستای افزایش بهره‌وری کسب‌وکار 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

استادرحیمی، احمد و فتحی، آیت‌اله (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 خانه‌محور از گرایش فرزندان به اعتیاد. *پژوهش‌های جرم‌شناختی پلیس*، ۳(۶)، ۸۸-۶۹.

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

جوادی، محمدحسین؛ اونق، نازمحمد و قربانی، علیرضا (۱۴۰۰). تعیین مولفه‌های اجتماعی موثر بر افزایش اعتیاد درجامعه (مورد مطالعه: شهر بجنورد). *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۱۵(۶۲)، ۱۸۴-۱۶۷.

حتم‌خانی، شیما، افشین، شیوا؛ اقدام‌پور، رضا؛ نوجوان، نصرت و قاسم‌پور، مهرو (۱۳۹۷). بررسی الگوی مصرف مواد مخدر در مراجعین به مراکز اجباری نگهداری و درمان و کاهش آسیب-های 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، رضا؛ باقری شیخانگفشه، فرزین و موسوی، سیده مریم (۱۳۹۹). مقایسه شدت حافظه اعتیاد و خودکنترلی در ترک موفق و ناموفق اعتیاد. *فصلنامه اعتیادپژوهشی*، ۱۴(۵۵)، ۱۵۱-۱۶۸.

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

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

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

قاضی عسگر، زهراسادات و رضاپور میرصالح، یاسر (۱۴۰۲). اثربخشی مداخله مبتنی بر امید شغلی بر افزایش امید شغلی در افراد وابسته به مواد در حال بهبودی. *فصلنامه اعتیادپژوهی*، ۱۷(۶۸)، ۲۷۸-۲۴۹.

قدرتی، شفیعه و رحیمی چیتگر، حمید (۱۴۰۰). مطالعه‌ی 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.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

نعمتی، شهروز؛ بدری گرگری، رحیم؛ ادیب، یوسف و کاشفی، شهرام (۱۴۰۲). تجربه زیسته دانش‌آموزان دارای پدر وابسته به مواد: یک مطالعه پدیدارشناختی. *فصلنامه اعتیادپژوهی*، ۱۷(۶۸)، ۴۸-۲۷.

اله‌دادی، نورالدین؛ میرزایی، ابراهیم و سلیمی‌پور، ندا (۱۴۰۲). واکائی کیفی بسترهای گرایش به مصرف مواد مخدر. *فصلنامه اعتیادپژوهی*، ۱۷(۶۸)، ۹۴-۶۹.

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 Managemen: Linking Strategy to Practic*. 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.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.70.79] [Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-09-10]