A practical pattern for employers to face with drug addicted workers

Behzad Damari, (*Corresponding author), Associated Professor, Community Medicine Specialist; Department of Governance and Health, Neuroscience Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. bdamari@gmail.com
Fereishteh Taheri, PhD Student of Cognitive Psychology, Occupational Health Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
Hosein Almadani, PhD of Psychology, Researcher, Department of Governance and Health, Neuroscience Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
Roya Nouri, Psychologist, Addiction researcher, Department of Governance and Health, Neuroscience Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
Hooman Narenjha, Psychologist, Addiction researcher, Department of Governance and Health, Neuroscience Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Abstract

Background and aims: Today, Drug addiction is a social disaster. Drugs use in the workplace is undoubtedly the main problems because it leads to high costs for employers due to reduced productivity and increased need for health care, absenteeism, workplace injuries, workplace corruption, as well as personal problems and social ills. The work environment is a unique situation in the treatment of addicts. Therefore, the employer, as one of the affected groups, can play a vital role in the treatment of workers by providing workers’ healthcare houses in the workplace. The purpose of this study is to determine the practical pattern of employers’ to deal with workers who use addictive drugs. Of the most important interventions in the workplaces is defining and implementing the employee assistance programs (EAP), through which they can support employees in the relatively risky and unstable environment. EAP provides a variety of services for both employees and employers; train supervisors on how to treat with problematic employees; clear referring procedure for their counseling and consider the follow up.

Work Health Promotion (WHP) is another approach which has wide goals for prevention and rehabilitation measurements for all problems of employees; for example, comprehensive and non-punishable actions to improve employee’s health status and their productivity versus drug abusing in workplaces. Establishing healthcare houses in Iranian workplaces is one of the practical action in the country to contribute employees’ health status.

There are more than 1,000 researches studied on mental health issues and substance abuse in the workplace. Five comprehensive studies of mental health problems have been conducted by reliable sources. The results generally support the need for more services to address the mental problems and addiction of employees and their families. Substance abuse among adults in the workplaces costs millions of dollars for preventive health care services. Therefore, developing an effective prevention programs for drug users are essential for the workplace. Although, applied studies to prevent substance abuse in workplaces encounter many challenges such as employer considerations, data gathering and access to the intended audience of these programs.

In accordance with addiction prevalence study in workplaces which is performing from 2016 throughout the country; three educational packages have been provided and distributed; promoting package (training healthy life style), facilitating package (providing staff assistant services in healthcare houses for physical, mental and social problems) and health oriented employers

Keywords
Workplace
Employer
Employee
Substance Abuse
Addiction

Received: 09/11/2019
Accepted: 06/08/2020
package. This Study is going to develop a facilitator and practical pattern to help employers how to treat and face with addictive drug users.

**Methods:** This is a qualitative study. In order to data collection, three methods were used as follows; reviewing the literature, holding focused group discussions and distributing the questionnaires. The methodology followed as these steps:
1- Checking the keywords in English and Persian databases including Magiran, SID, Scopus, Google Scholar, Elsevier and PubMed to find a basic model.
2- A Basic conceptual model was presented after studying the achieved results. Afterwards, during three focused group discussions with experts the pattern was codificated as procedures, trends and standards. As a result, a methodology was provided for employers to confront with addicted employees.
3- The pattern as a ‘standard behavior guideline’ was sent to all stakeholders to comment. So the standard behavior guideline has been finalized.
4- To observe executive challenges, the standard behavior guideline was implemented in two workplaces.

**Results:** A practical pattern to help employer how to confront substance abuser in workplaces consist of two phases; self-declaration and random test which is periodically repeated. In case of self-declaration or positive answer of random test, the treatment process will be started. The incentive measurements for treating a substance abusing workers in the self-declaration phase are more than the random test. The implementation of this model requires the provision of legal, physical and ethical considerations. The algorithm is as follow:

1. Introducing the volunteers to the Commission of Preventing Addiction at workplaces to take permission for one-month leave of absence
2. Introducing the volunteers to the drug treatment centers in the county (by Behban)
3. Receiving monthly reports about volunteer’s treatment procedures from the centers (by Behban)
4. Tracking the treatment procedures (by Behban)
Conclusion: Undoubtedly, substance abuse in workplaces is one of the major problems. Of the most important interventions in the workplaces is defining and implementing the employee assistance programs (EAP). EAP offers different solutions for problematic employees. The result of this study is a standard behavior guideline to help employers how to treat with drug users in the workplaces. In the first step, self-declaration should be applied. In the positive test result, treatment procedure has to be implemented. In the second step, random test should be given and in positive cases, the treatment procedure has to be followed. Furthermore, regulatory, physical and ethical infrastructure should be considered in both steps.

In a research conducted in 2009 in the United-states, a guideline for appropriate facing with alcohol and substance abusers in workplaces is recommended. Initially, identifying the substance abusers is vital, then set and select a treatment program according to the level of addiction is suggested as treatment and hospitalization, home treatment programs, intensive outpatient care, behavioral therapies, social support programs, recovery care period, a leave of absence and also returning to work plans.

A national study in 2014 entitled “addiction preventive program in Iranian workplaces” shows the main direct results from individual's view which are increasing awareness and sensitivity in employees and employers to addiction, empowering the responsible persons (Behban’s) in workplaces and the indirect impacts of addiction reduction in workplaces such as an increase in productivity, reduction of taking off and being absent.

Of the crucial specifications of the presented pattern is that cofificated by policymakers request; the stakeholders ideas are considered to finalize the pattern and the other important factor is that incentive behaviors are considered in all procedure rather than punitive treatment. Therefore, the proposed pattern is suggested as standard behavior guideline by the council of Coordinating of providing health services for insured peoples, the High Council for Health and Food Security, and the High Council of Cultural and Preventive Narcotics Counter Headquarters, and also encouraging top employers.

Conflicts of interest: None

Funding: None

How to cite this article:

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence
Methods: The intensity of illumination at the work surface and at the height of the staff of Hamadan University of Medical Sciences and random sampling. In this study, the intensity of illumination at the work surface and at the height of the staff of Hamadan University of Medical Sciences and random sampling. In this study, the intensity of illumination at the work surface and at the height of the staff of Hamadan University of Medical Sciences and random sampling. In this study, the intensity of illumination at the work surface and at the height of the staff of Hamadan University of Medical Sciences and random sampling.

Background and aims: This study aimed to investigate the effects of color temperature (CCT) on visual and mental fatigue. The right selection of CCT in an office environment could help maintain and enhance the health of employees. The quantity and quality of lighting directly and indirectly affect employees' mental and physiological needs. In regards of human perception, two of the most important characteristics of lights are illumination and correlated color temperature (CCT). In recent years, research has indicated that human comfort is defined as a person's mental well-being in the workplace. Studies on visual and non-visual processes have been conducted to determine the effects of CCT on visual comfort. Life on Earth cannot be imagined without light. Defects in the quantity and quality of ambient lighting can lead to discomfort and reduce the productivity and efficiency of an individual. Therefore, monitoring the intensity of brightness and color temperature of light is essential to ensure visual comfort.


Visual Fatigue

Color Temperature

Received: 27/02/2018

Abstract

Keywords: Occupational Health, Health promotion, Drug addiction, Occupational stress, Well-being, Life on Earth

Conclusion: In the present study, the intensity of illumination at the work surface and at the height of the staff of Hamadan University of Medical Sciences and random sampling. In this study, the intensity of illumination at the work surface and at the height of the staff of Hamadan University of Medical Sciences and random sampling. In this study, the intensity of illumination at the work surface and at the height of the staff of Hamadan University of Medical Sciences and random sampling.

Acknowledgements

Conflict of Interest: The authors declare no conflict of interest.

References

مقدمه
امروزه اعتبار به مواد مخدر بلافاصله اجتماعی است و بدن ترکید مصرف مواد در میکت کار یکی از اصلی‌ترین معنای محیط‌های کاری که بخش اعظم می‌باشد. مولود، کارفرمانی‌ها با هزینه‌های زادگی، مانند کاهش بهره وری و افزایش تری با مراقبت‌های سلامتی، ترکیبی. (1) محیط کار فردی منحصر به فردی فرآمدهایی که می‌گردد به مشکلات مصرف مواد، تشخیص مصرف با وابستگی به آن و دیگر مسائل مربوط به مصرف مواد را می‌توان در آن چه در مورد قرار جریان است مربوط به کار، افزایش، هزینه‌های درمانی سلامتی، فشار در محیط کار به منشین مشکلات فردی و مفاهیم اجتماعی نمی‌شود. هر یک با تغییر زیست‌هنجاره، فرهنگی، اجتماعی یا شخصی شاخص در تولید باید حفظ افراد از سوء‌صرف درک‌ کلی دائمی گیری از محیط کار و جلوگیری از پیامدهای منفی در محیط کار انجام می‌شود. چنین اقداماتی منجر می‌شود که بدون افراد باید اگرچه هر وی هدف اصلی نیست. (2)

یکی از مهم‌ترین اقدامات انجام‌آمده در زمینه مداخله محیطی کار تعیین و اجرای برنامه‌های همیار کارگردان (EAP) است که از آن آمده‌ها یا کارکنان در محیط‌های کاری نسبتاً بی‌خطر و ناپدید امروزی حمایت یا برنامه‌های اصیل این برخی از محیط‌های کار، مدت پیشرفت و امور سلامت) از طریق رسانه‌های متنوع اینترنت و اشتراکات (دریافت می‌شود. (3)

Iran Occupational Health. 2020 (28 Nov);17:31

1. Employee Assistance Program
بهزاد دماری و همکاران

داهاد افست، افکردگی و خشم، است. این مسئله باید در اثر
و اقامت ارائه‌شده توسط قواعد، ثبات علیه و
وزارت به دست نیز مطابقت دارد. لذا ارائه نسبت به
پیشگیری از مشکلات روانی اجتماعی و بیش بینی
ساختارها و تحلیل‌های مردم نیاز ضروری به منظور
(9).

مراجع

۱. کیلی‌وکر ایلی اصلی و نژاد، سنای. منطقه‌ای در
محیط کار و بی‌خانمان با استفاده از پژوهش‌های داده
نوار، وزارت ورش و جوانان، معاون‌نشی‌های فرهنگی و
اجتماعی و مشارکت‌های قضاوتی، وزارت علوم و
تحقیقات و فناوری، پایه‌گذاری می‌باشد. سازمان
پزشکی کانون، سازمان زندان ها و اقدامات اجتماعی
و تربیتی کشور، بیماری و ایده‌گرگر، و اداره کار
وقت فعالیت‌های سازمانی.

۲. این گروه پاسخ انجمن持 به موضوعی متمرکز
با خبرگان در قالب مباحث، روال و ها و استانداردها تدوین
شد. جلسات ترکیبی از چهار نوع تخصص شامل پزشکی
اجتماعی، بهداشت حرفهی، روان‌پزشکی و درمانگری اجتماعی
و روان‌پزشکی، بهبود اول و هماهنگی میانگین ۲۰ نفر در
جلسه‌های بیشتر کرد. در حجس دستور مشخصی
در مراحل موفقیت‌رسیدن در محفل آموزش
در عین حال می‌تواند چهار یا ۲۰ دقیقه طول کشد.
اسط، حامل این جلسات شکل‌گیری شویانه زیان‌زاویه. ایران
۳. پزشکی گاره، اکثر موارد به زبان نارسایی به
شکل زبان‌های چهارده گروه ویژه گفته و ۳۱ واحد
استان، (در مجموع ۴۵ پزشک نامه) به شدت نظرخواهی
ارسال شد. مبنا و استانهای استان ها ۱۱۰ و
دستگاه‌ها می‌باشد. ۱۰ می‌باشد. از بین نظر
نظرات در شیوه‌نامه‌های عملی شد و مجدداً نظرات دستگاه‌ها
برای مواردی که متغیر در داشت، اخذ گردید و
در نهایت پس از دو نظرخواهی، شیوه‌نامه به‌نیاز شد.

۴. این گروه در محل کاری صرف آن ۵ نظر چالش‌های
اجتماعی تست شده است.

روش پایسه

روش مطالعه کیفی است و در مجموع از سه روش

Iran Occupational Health. 2020 (28 Nov);17:31
مدل‌گیری یک گروهی در اقدام‌های کارفرمایان برای بهبود وضعیت کارگران

1. مفهومی فرد داوطلب ترک اعداد مصرف مواد اعتیادآور به منظور مواجهه با کارگران مصرف کننده مواد اعتیادآور

2. اقدامات تأییدی و پیشگیری

3. خوراک‌های غذایی مضر و باعث اعتیاد و مصرف مواد اعتیادآور

4. بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

5. افزایش بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

6. تأکید بر اهمیت تربیت معلم‌های کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

7. بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

8. افزایش بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

9. تأکید بر اهمیت تربیت معلم‌های کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

10. بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

11. افزایش بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

12. تأکید بر اهمیت تربیت معلم‌های کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

13. بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

14. افزایش بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

15. تأکید بر اهمیت تربیت معلم‌های کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

16. بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

17. افزایش بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

18. تأکید بر اهمیت تربیت معلم‌های کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

19. بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

20. افزایش بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

21. تأکید بر اهمیت تربیت معلم‌های کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

22. بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

23. افزایش بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

24. تأکید بر اهمیت تربیت معلم‌های کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

25. بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

26. افزایش بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

27. تأکید بر اهمیت تربیت معلم‌های کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

28. بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

29. افزایش بهبود وضعیت کارکنان در محیط کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

30. تأکید بر اهمیت تربیت معلم‌های کارگاه و ایجاد محیط کاملاً آزاد و دوستانه

1. Thematic Analysis

Iran Occupational Health. 2020 (28 Nov);17:31
بهزاد دماری و همکاران

جدول ۱- تم اصلی خواندنی‌های

| ارائه اموزش‌های لازم درباره این شیوه نامه به بهداشت‌پرست در محدوده کار (质量和保障范围) | فراخوان برای خواندنی‌های

| نصبی‌نامه‌نگاری و پژوهش برای ایجاد مرجع نظامی تعیین مصرف مواد در محدوده کار |  

| فراخوان انجمن استان به‌منظور خواندنی‌های طرف خانه بهداشت | انجام‌آمادگی گروهی در محیط مثبت توسط نقش خواندنی‌های

| مصرفی فرد داوطلب ترک اعتیاد به کمک‌رسانی از اعتیاد محاور کار برای کمک‌رسانی با حقوق و هزینه شرایط انسان | اقتباس اولیه بهبهانی

| دریافت کارگر ماهانه روند درمان فرد داوطلب از مرکز دارویی مکزک توسط بهداشت | اقتباسات نیاز

| درجدول

| در شرح درجه‌بندی اعتیاد به

| پیشنهاد در ماه اول اعتیاد از کارکنان واحد‌های کار (از جمله کارکنان تحت درمان در مدت اعتیاد) | توصیه:

| انجام‌آمادگی منحصر به‌خاندوی یک‌پیمایی به‌*</p>
انگیزه عملی رویارویی کارفرمايان با کارگران

جدول 2- تماس شرایط و الزامات اجرای

<table>
<thead>
<tr>
<th>تایم</th>
<th>نویسندگی فیزیکی</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1    | اطلاعات استانی و شرایطی از انتشارات هماهنگی ارائه خدمات بهداشتی به‌هم‌بستگان به
    ادارات محل‌کار و رفاه اجتماعی و با دانشگاه علمی پژوهشی استان
    ترکیب نمونه پیشگیری از انتشار در محل کار عبارت است از نشانه‌های معقد محل کار، بهبود، بیماری از بین و
    محیط زیست محل کار، رئیس جریان، مدیر مطالعات انسانی و نامه‌های پیشگیری در نمایی از موارد اگر
    صحاپانیهم شناخته می‌شود، باید به کمیته‌های نظامی ارائه شود.

در تمام موارد شرکت و روابط مجدد کارگر به جنبه کار داشتن تماس مناسب و قانونی

<table>
<thead>
<tr>
<th>تایم</th>
<th>قانونی</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 2    | مظموم تایمی از جمله کار این ایجاد فریمور موارد در فرد، فرد مصرفی که نیاز به می‌شود، باید به کمیته‌های کاری
    بهداشت در مورد مصرفی که به جهت انجام ایجاد
    می‌کند زیرنشان مصرف و مردم از کمیسیون پیشگیری است و مورد تخلیف این مورد
    پایان به طور ملی روند مصرفی که به جهت انجام
    مناسبیکش و محقق اجتماعی حساس
    در نمایی از موارد مصرف گذشته با دیگر منابع در
    می‌شود، پایان 2 ماه مصرفی بدون خروج به
    درصدی که زیربخش گزینش دیدن و برداشتی برای یک بار دوم نیست
    تعلق ویژه به جنگ و به کارکنان اثری که هم‌بستگان
    برای بازگردانی برای بازگردانی به یک بار دوم
    در جریان، اگر گزینش برای قانونی

<table>
<thead>
<tr>
<th>تایم</th>
<th>الزامات اخلاقی ابرازی</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 3    | سو مصرف مواد مخدر مصرفی در محدود کار شده است. در این مورد، در تولید شرکت‌های و
    بررسی افراد مصرفی کنندگان سپس تنظیم و استخراج برنامه
    درمانی مبتنی سطح اعتدال (درمان و بستری، برنامه‌های درمانی)
    نمونه‌ای مربی‌های اختصاصی در شرکت‌های، نمونه‌های دندانی
    رفتاری و برنامه‌های حمایت اجتماعی، دوره مراقبت
    بهداشتی، مربی‌های دندانی حقوق قانونی در درمان
    مشاهد، انجام‌های بازگشت به برنامه‌های پیشنهادی شده
    به‌این تفاوت که در شبیه‌نماهای ارزیابی در این مقاومت به
    مصارف و کشفی‌های فوریت بیشتری برای درمان داده شده
    مطالعه ای که در سال 1393 باعث نویسنده ارزیابی

مطالعه ای که در سال 1393 مبتنی بر تجربه‌های کارفرما و مستشاری از

مصرف کالای در محیط کاری انجام شد. بنا به مدل‌کردن یکی

که کارفرماها می‌توانند بر خود تأثیر منبت

بگذارند تا از مشکلات اعتیاد رهایی بپردازند. این محدود

بسیاری از کارکنان بر اثر امتیازهای همبستگی

برنامه‌های امکان‌پذیری به کاهش مشکلات الکلی کارکنان

به‌هله‌مرنده، شبیه‌نماهای ارزیابی در این مقاله در چند

مرحله، ضمن پرداختن به مشکلات اعتیاد در محل کار

انگیزه کارکنان را به موجب جهان کارفرما و این افتراق

می‌دهد به نشانه‌های ملاحظات اخلاقی از جمله محدود

کردن برخورودی اخلاقی، در مراحل دیگری محدود شود.

(3)}
یکی از سطح داشت و تکرش کارگران در رخدادری پیشگیری از اعتیاد ادامه آموزی و مشاوره با سطح خانوارها برگزاری مروف‌های اجتماعی و مشاوره قلمی از جوز و ساخت و ساز در محیط کار و سپس مصرف طرح و فراوانی نسبت اعتیاد آموزش و توجیه کارکنان مرحله‌ای همچنین می‌تواند از طرف کارگران به دنبال کسب راهکارهایی به‌عنوان تأکید بر راه‌نماهای و اجرای برنامه‌های تدقیقی و بهبود برگزاری کارگران در محیط‌های کاری صورت گرفته، تأثیر خانه‌ای میزان رضایت از آن در محیط‌های کاری ۵۰ تا ۱۰۰ نفر متوسط ارزیابی شده است. نتایج این مطالعه مقایسه اندازه‌گیری با اجرای آن در خانه‌های بهداشت رضایت کارگران و کارفراوانی را افزایش دهد.

(۱۲) همچنین در مقاله‌ای که باانوان ارژیابی رضایتمندی کارگران از خدمات خانه‌های بهداشت کارگری (۱۳۹۲) انجام شده، رضایتمندی کارگران از خدمات خانه‌های بهداشت کارگری در کارگاه‌های تحت پوشش دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی‌های ایران و شهید بهشتی به میزان ۹۰٪ سنجدیده شده است. با توجه

برنامه پیشگیری از اعتیاد در محیط کار انجام شده، نشان می‌دهد تهیه در برنامه اجرای این برنامه از دیدگاه افراد مورد مطالعه افزایش آگاهی و حمایت کارکنان و کارفرمان برای موفقیت برنامه و توانمندی شدن کارشناسان رابط محیط کار، آثار ثانوی ناشی از کاهش اعتیاد در محیط کار ازجمله افزایش بهره وری، کاهش غیبت، کاهش مرضی ها و غیره بوده است. برگزین‌ترین جا‌های برنامه‌ای به‌سوی پیکسان در جهت‌های قانونی، سیاستی، عملیاتی و رفتاری (خدر) بیان شده است. مهم‌ترین راهکارهای پیشنهادی ارتقای برنامه‌های اجرایی از بین بست گنجی، تهیه شیوه‌شناسی جامع و ساده با مشاوره همه‌گانی فعال، تفاهم‌های و نمایندگی کارفرمان و کارگران استفاده از روش‌های پیش‌بینی کارفرمان در سطح استان.
یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این مدل عدم پذیرش نشده است. نمونه این است که درجهت برنامه‌ریزی مدل، نظر کارکنان که هدف این مدل هستند، درنگی شده. اگر نشته است، لذا پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی در این زمینه، مدلی برگرفته از خواص و نیاز کارکنان ارائه شود.

پیشنهاد می‌شود مدل ارایشده ان در حقیقت در چند مدل کاری در هر استان به‌عنوان ابزار شرکت‌ها و سپس در بیش از سه مدل کار، به‌صورت یک محل ابزار بر سر دیده شده و به‌عنوان نمونه، پرسشنونده در صورت حمایت و نیز شرایط ویژه شرکت‌های ویژگی‌های استادیه‌ای شرکت شورای عالی سلامت و امنیت غذا، وزارت بهداشت و به‌عنوان نمونه کارکنان پیوسته در اجرای این مدل در میان کارکنان، ضمنی ارائه رابطه با اجرای ارزیابی آن می‌شود.

تقدير و تشکر
نویسنده‌گان از تمامی کارکنان و مدیرانی که در شکل گیری این مدل، تصویب و اجرای آن حمایت و همکاری داشتند تشکر می‌کنند. به‌جز دکتر ابراهیم صادقی‌فر، دکتر عباس و مقدم، دکتر ایسایی و دکتر علی‌رضا نوروزی، دکتر حمید بعضی، دکتر فرید ربات سده، عارف و هدایت و حمید صرایی.

References
3. Fronc MR. Alcohol and Illicit Drug Use in the Workforce and Workplace. USA: American Psychological


Association; 2013. 269 p.


