

## الگوی آسیب‌شناسی کارکنان دولتی از انتصابات سیاسی: طراحی و اعتباریابی کیفی با رویکرد IPA

علی پروین<sup>۱\*</sup>، بهزاد سوکی<sup>۲\*</sup>، تحفه قبادی لموکی<sup>۳</sup>، کامبیز حمیدی<sup>۴</sup>

۱. گروه مدیریت، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران (نویسنده مسئول).

۲. گروه مدیریت، واحد کنگاور، دانشگاه آزاد اسلامی، کنگاور، ایران (نویسنده مسئول) ایمیل: Beh.Suki@iau.ir

۳. گروه مدیریت، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

۴. گروه مدیریت، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	<p><b>هدف:</b> انتصابات سیاسی، پدیده‌ای جهانی است که چالشی جدی برای شایسته‌سالاری و کارآمدی بخش دولتی ایجاد می‌کند. گزارش‌های برنامه پیشرفت و توسعه ملل متحد (۲۰۲۲) و بانک جهانی (۲۰۲۳) بر هزینه‌های اقتصادی آن تأکید دارند، اما هزینه اساسی در سلامت روانی، اجتماعی و زیستی کارکنان نادیده مانده است. ادبیات موجود توصیفی است و «چگونگی» تبدیل محرک سیاسی به آسیب فرایندی را تبیین نمی‌کند. این پژوهش این خلأ را پر می‌کند: (۱) ارائه الگوی آسیب‌شناسی کارکنان به عنوان نوآوری مفهومی در سطح خرد با سنتز نظری استقرایی ادبیات میان‌رشته‌ای، و (۲) اعتباریابی تجربی آن در بخش دولتی ایران.</p> <p><b>طراحی:</b> پژوهش حاضر از یک رویکرد کیفی دومرحله‌ای بهره می‌برد. در مرحله اول، از طریق سنتز استقرایی ادبیات، چارچوب مفهومی آسیب‌شناسی کارکنان تدوین شد. در مرحله دوم، با استفاده از رویکرد چندروش کیفی، این چارچوب اعتباریابی گردید. بدین منظور، با ۱۳ کارمند مصاحبه پدیدارشناسانه انجام و مضامین با تحلیل تماتیک استخراج شد. سپس استحکام یافته‌ها و مضامین از طریق دلفی دومرحله‌ای توسط خبرگان و رعایت معیارهای لینکلن و گوبا تضمین گردید.</p> <p><b>یافته‌ها:</b> تحلیل تماتیک ۸۶ تم پایه‌ای، ۱۶ تم سازمان‌دهنده و ۳ تم فراگیر استخراج کرد. دلفی ضمن تأیید تم‌های فراگیر و پایه‌ای، ۱۶ تم سازمان‌دهنده را به ۱۱ سازمان‌دهنده و ۱ زمینه‌ای پالایش نمود. الگوی نهایی نشان می‌دهد: آسیب از روانی به اجتماعی و زیستی سرریز می‌شود.</p> <p><b>اصالت:</b> این اولین الگوی آسیب‌شناسی کارکنان اعتباریابی کیفی شده است که آسیب‌شناسی در سطح خرد را ارائه و ابزاری برای مداخلات پیشگیرانه فراهم می‌کند، سلامت سازمانی را ارتقا می‌دهد و پتانسیل تعمیم جهانی دارد.</p>
تاریخ ارسال	
۱۴۰۴/۰۷/۱۴	
تاریخ پذیرش	
۱۴۰۴/۰۷/۲۳	
(مقاله پژوهشی)	<p><b>کلمات کلیدی:</b> انتصابات سیاسی، الگوی آسیب‌شناسی کارکنان، آسیب‌شناسی چندبعدی پدیدارشناسی تفسیری، تحلیل تماتیک، روش دلفی.</p>



### ۱- مقدمه

سرمایه انسانی به عنوان ستون فقرات عملکرد سازمانی و پیشرفت ملی، نقش محوری در موفقیت سیستم‌های اداری ایفا می‌کند (Becker, 1993; Schultz, 1961). این اهمیت در بخش دولتی که مسئولیت ارائه خدمات عمومی و اجرای سیاست‌های ملی را

برعهده دارد، دوچندان است (Wood&Lewis,2017 ; Vandenabeele et al.,2014). با این حال، یکپارچگی و کارایی این بخش اغلب توسط «انتصابات سیاسی» تهدید می‌شود؛ فرایندی که مناصب کلیدی بر اساس وفاداری‌های سیاسی یا روابط شخصی پر می‌شوند، نه شایستگی (Lewis,2008; Mikkelsen & Sahling-Meyer,2022). این رویه، ریشه‌دار در سیستم‌های حامی پروری و سیاسی‌شدگی بوروکراسی، چالشی جهانی است و در دموکراسی‌های پیشرفته تا اقتصادهای در حال توسعه مشاهده می‌شود (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۴، 2004, Pierre & Peters, 2019).

هرچند انتصابات سیاسی در سطوح عالی می‌تواند پاسخگویی دموکراتیک را تضمین کند (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۰)، نفوذ بیش از حد آن در لایه‌های میانی عواقب مخربی دارد: تضعیف شایسته‌سالاری، تسهیل فساد و کاهش کارایی (Fuenzalida, 2019; Gajduscsek, 2020). فراتر از اثرات ساختاری، ادبیات بر آسیب‌های انسانی تمرکز دارد و نشان می‌دهد که این فرآیندها سلامت روانی، اجتماعی و زیستی کارکنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند (Boye et al. 2020, Boyette, 2023; Park & hassan, 2021; Rughoobur-Seetah, 2020). برای مثال، کارکنان با بی‌عدالتی، کاهش تعهد و فرسودگی جسمی مواجه می‌شوند که بهره‌وری فردی و سرمایه انسانی جامعه را فرسوده می‌سازد.

با وجود این پیشرفت‌ها، درک ما از این پدیده با دو محدودیت عمده مواجه است. نخست، تحقیقات موجود عمدتاً واریانس محور بوده و با تمرکز بر نتایج گسسته (مانند استرس یا رضایت شغلی)، از رویکرد کل‌نگر که آسیب‌ها را در ابعاد روانی، اجتماعی و زیستی به عنوان سندرم یکپارچه تحلیل کند، غفلت ورزیده‌اند (نک: Nyathi, 2024). دوم و مهم‌تر، شکاف برجسته در ارائه مدل‌های فرایندی وجود دارد؛ ادبیات فعلی به توصیف همبستگی بین متغیرها اکتفا کرده (Ferris & Hochwarter, 2011)، اما در تبیین مکانیسم‌های فرایندی که توضیح دهند چگونه یک رویداد سازمانی به آشکار آسب‌زای چندمرحله‌ای چندبعدی در سطح فرد تبدیل می‌شود، ناکام مانده است.

این پژوهش با رویکردی استقرایی به نظریه‌پردازی پدیده آسیب‌شناسی شغلی پرداخته و الگوی فرایندی آسیب‌شناسی کارکنان (PSB) را به عنوان چارچوب مفهومی نوین ارائه می‌کند. نوآوری اصلی، در خلق ساختار تحلیلی جدید است که از الگوی مشابه بین حوزه پزشکی و مدیریت دولتی نشأت گرفته و بر دو ستون استوار است: (۱) اصل تقدم روان‌شناختی که با بازآرایی مدل کلاسیک BPS، ادراک فردی را به عنوان نقطه کانونی معرفی می‌کند؛ و (۲) مکانیسم آشناری سه‌مرحله‌ای (ورودی - میانجی - خروجی) که چگونگی تسری دومینوار آسیب از بعد روان‌شناختی به ابعاد اجتماعی و زیستی را تبیین می‌نماید. این چارچوب، با ارائه تبیین فرایندی و چندبعدی، شکاف موجود در درک آسیب‌های فردمحور در ادبیات مدیریت دولتی را هدف قرار می‌دهد.

هدف اصلی این مطالعه، ارائه و اعتباریابی کیفی تجربی الگوی PSB در بستر سازمان‌های دولتی ایران است. این هدف از طریق رویکرد کیفی چندمرحله‌ای (پدیدارشناسی تفسیری با تحلیل تماتیک بازتابی، و اعتباریابی دلفی) محقق خواهد شد. این پژوهش از نظر نظری با تبیین «چگونگی» (از طریق مکانیسم آشناری) و «چرایی» (با تأکید بر اصل تقدم روان‌شناختی) فرایند آسیب، و از نظر عملی با ارائه ابزار تشخیصی برای سیاست‌گذاران، به ادبیات مدیریت عمومی و سلامت شغلی کمک شایانی خواهد کرد. در نهایت، این مطالعه بر اهمیت گذار از سیستم‌های سیاسی شده به شایسته‌سالارانه تأکید دارد تا سرمایه انسانی به عنوان موتور توسعه پایدار حفظ شود.

بر این اساس، مقاله حاضر در پی پاسخ به دو سؤال اصلی مجزا است:

سؤال اصلی اول (فاز نظری): چگونه می توان با تلفیق مدل زیستی - روانی - اجتماعی و یک رویکرد فرایندی، یک الگوی مفهومی نوآورانه (PSB) برای تبیین جامع آسیب شناسی چندبعدی ناشی از انتصابات سیاسی در سطح کارکنان ارائه داد؟

سؤال اصلی دوم (فاز تجربی): الگوی مفهومی PSB در مواجهه با داده های تجربی (تجارب زیسته کارکنان و اجماع خبرگان) چگونه اعتباریابی، پالایش و به یک الگوی نهایی و عملیاتی تبدیل می شود؟

سؤال فرعی ۱-۲: مؤلفه ها و مضامین کلیدی آسیب شناسی از منظر تجارب زیسته کارکنان کدام اند؟

سؤال فرعی ۲-۲: الگوی اولیه بر اساس یافته های تجربی چگونه اصلاح و پالایش می شود؟

سؤال فرعی ۳-۲: ساختار، ابعاد و روابط فرایندی در الگوی نهایی اعتباریابی شده چگونه است؟

## ۲- مبانی نظری: ارائه الگوی آسیب شناسی روانی - اجتماعی - زیستی (PSB)

این پژوهش برای تبیین سازوکارهای پیچیده ای که از طریق آن انتصابات سیاسی بر سلامت کارمندان اثر می گذارد، الگوی مفهومی یکپارچه ای تحت عنوان «الگوی آسیب شناسی (فرایندی) روانی - اجتماعی - زیستی (PSB)» ارائه می کند. بنیاد این الگو، رویکرد کل نگر زیستی - روانی - اجتماعی (BPS) از (انگل، ۱۹۷۷) است، اما PSB با سنتز نظریه هایی از جمله استرس سازمانی، آن را به چارچوبی فرایندی پویا برای تحلیل آسیب شناسی شغلی ارتقا می دهد. نوآوری اصلی PSB در گذار از مدل ایستا به تبیینی پویا نهفته است، که مکانیسم آسب را از ارزیابی شناختی اولیه تا تجلی زیستی مدل سازی می کند. برای روشن ساختن این نوآوری، جدول ۱-۲ تحلیل تطبیقی میان الگوی کلاسیک BPS و PSB را ارائه می دهد، که بر تمرکز PSB بر آسیب شناسی خرد در مدیریت دولتی و نقش میانجی ادراک از انتصاب سیاسی (PPA) تأکید دارد.

برای تشریح دقیق این فرایند پویا، جدول ۲-۲ چارچوب تحلیلی نظام مند PSB را ارائه می دهد، که آسیب را در سه مرحله (ورودی، میانجی، خروجی) و ابعاد سه گانه مدل سازی می کند. این جدول مسیر پیدایش آسیب را ردیابی می کند، با تمرکز بر شاخص های روان تنی برای بعد زیستی (Miller, & Segerstrom, 2004).

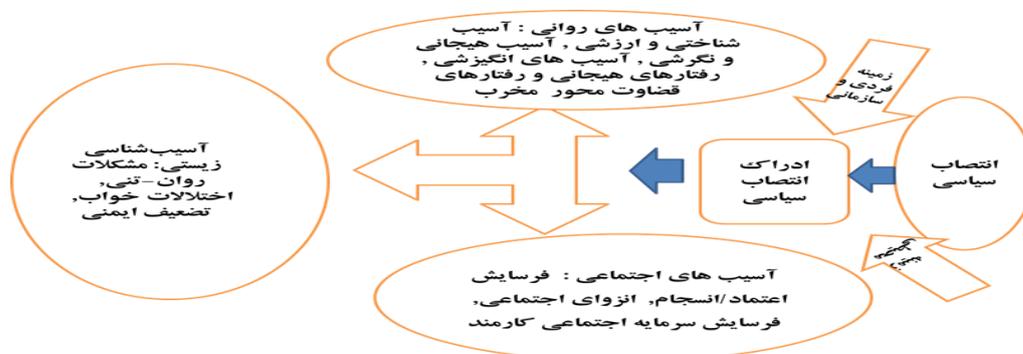
جدول ۲-۲: چارچوب تحلیلی نظام مند آسیب شناسی PSB (منبع: یافته های پژوهش)

ابعاد در سطح فردی	مرحله ۱: آسیب های ورودی	مرحله ۲: آسیب های میانجی	مرحله ۳: آسیب های خروجی
۱. روانی	ادراک و ارزیابی شناختی رویداد: - ارزیابی بی عدالتی، تضاد نقش و ابهام نقش ناشی از انتصاب سیاسی. نظریه های پشتیبان: - نظریه ارزیابی شناختی استرس (Lazarus & Folkman, 1984): PPA به عنوان ارزیابی اولیه (تهدید آمیز) عمل می کند. - نظریه رویدادهای عاطفی (AET) (Weiss & Cropanzano, 1996): انتصاب به عنوان یک رویداد شغلی، فرایند شناختی - هیجانی را کلید می زند.	واکنش های هیجانی و عاطفی: - تجربه هیجانانگیز منفی حاد مانند خشم، اضطراب، ترس، ناامیدی و بی اعتمادی. نظریه های پشتیبان: - نظریه رویدادهای عاطفی (AET): هیجانانگیز منفی پیامد مستقیم ارزیابی شناختی منفی از رویداد هستند. - نظریه حفظ منابع (COR) (Hobfoll, 1989): این	پیامدهای نگرشی، انگیزشی و رفتاری (کناره گیری): - کناره گیری عاطفی: بدبینی، بی تفاوتی. - کناره گیری انگیزشی: کاهش انگیزه خدمت عمومی، ظهور انگیزه تلافی جویانه. - کناره گیری رفتاری: سکوت سازمانی، پرخاشگری کلامی، رفتارهای کاری مخرب (CWB). نظریه های پشتیبان: - الگو فرسودگی شغلی (MBI) (Maslach & Jackson, 1981): کناره گیری عاطفی و بدبینی. - نظریه نقض قرارداد روانی و تبادل اجتماعی (SET) (Blau, 1964): رفتارهای منفی به عنوان پاسخی به نقض قرارداد روانی.

	<p>هیجانان، سیگنال از دست رفتن یا تهدید منابع روان‌شناختی هستند.</p>		
<p>گسستگی و انزوای اجتماعی: فرسایش سرمایه اجتماعی (کاهش اعتماد و انسجام تیمی) - انزوای اجتماعی ادراک شده فرد از شبکه همکاران - کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی (OCB). نظریه‌های پشتیبان: - نظریه سرمایه اجتماعی (Burt,2000, Capital,2000): از دست دادن منابع نهفته در شبکه‌های اجتماعی. - نظریه تبادل اجتماعی (SET): کاهش OCB به دلیل تضعیف روابط تبادلی مثبت.</p>	<p>گسست و قطبی‌سازی روابط بین فردی: شکل‌گیری گروه‌بندی‌های "خودی/غیرخودی" - قطبی‌سازی تعاملات (تطابقی در مقابل تقابلی) و فرسایش اخلاق حرفه‌ای. نظریه‌های پشتیبان: - نظریه هویت اجتماعی (SIT) (Turner&amp;Tajfel,1979): تقویت مرزهای درون‌گروهی و برون‌گروهی. - نظریه تبادل رهبر - عضو (Uhl-Graen&amp;Bien,1995): ایجاد تمایز شدید در کیفیت روابط مدیر با زیردستان.</p>	<p>فرسایش بافت هنجاری سازمان: حاکمیت منطق سیاسی بر منطق شایسته‌سالاری و تضعیف هنجارهای عدالت و انصاف. نظریه‌های پشتیبان: /نظریه نهادگرایی (DiMaggio &amp; Powell,1983): تعارض بین منطق‌های نهادی (سیاسی در مقابل حرفه‌ای). - نظریه عدالت سازمانی (DiMaggio &amp; Powell, 1983): تعارض بین منطق‌های نهادی (سیاسی در مقابل حرفه‌ای). نظریه عدالت سازمانی (Greenberg,1987): PPA به عنوان نقض سیستماتیک عدالت رویه‌ای و توزیعی.</p>	<p>۲. اجتماعی</p>
<p>فرسودگی جسمانی و شکایات روان‌تنی: - خستگی مزمن و تخلیه انرژی فیزیکی. - سردردهای تنشی، دردهای عضلانی و سایر شکایات جسمانی بدون علت پزشکی مشخص. - تضعیف سیستم ایمنی (که به صورت افزایش بیماری‌های جزئی گزارش می‌شود). /نظریه‌های پشتیبان: - الگو تقاضاها - منابع شغلی (Demerouti et al.,2001): فرایند فرسایش سلامت که به مشکلات روان‌تنی و فرسودگی ختم می‌شود. /نظریه حفظ منابع (COR): تخلیه منابع انرژی و فیزیولوژیک به عنوان بخشی از مارپیچ از دست دادن منابع</p>	<p>تجسد فیزیولوژیک استرس: - برانگیختگی مزمن سیستم عصبی سمپاتیک. /- اختلال در محور HPA (هیپوتالاموس - هیپوفیز - آدرنال). - اختلالات خواب و مشکلات گوارشی. نظریه‌های پشتیبان: - نظریه آلوستاز و بار آلوستاتیک (McEwen,1998): استرس مزمن منجر به "فرسایش" سیستم‌های فیزیولوژیک می‌شود. - پژوهش‌های سایکونورواپیمونولوژی (PNI) (Segerstrom &amp; Miller, 2004): ارتباط استرس روانی با عملکرد سیستم عصبی و ایمنی.</p>	<p>استرس‌زاهای روان اجتماعی مزمن: - استرس ناشی از بی‌ثباتی شغلی، تضاد نقش و بی‌عدالتی ادراک شده (از بعد روانی). - استرس ناشی از انزوای اجتماعی و تعارضات بین فردی (از بعد اجتماعی). /نظریه‌های پشتیبان: - الگو تبادلی استرس (Lazarus &amp; Folkman,1984): این عوامل به عنوان استرس‌زاهای مزمن ارزیابی می‌شوند. /- الگو زیستی - روانی - اجتماعی (BPS) (Engel,1977): تأکید بر تأثیر متقابل عوامل روانی و اجتماعی بر سلامت. الگو یکپارچه سختی روانی استرس (Maddi,2005)</p>	<p>۳. زیستی (متکی بر گزارش‌های روان - تنی)</p>

### ۲-۲-۱- چارچوب مفهومی یکپارچه: الگوی بصری آسیب‌شناسی PSB

شکل ۱ اجزای جدول ۲-۲ را در الگویی مفهومی پویا سنتز می‌کند، که مسیر اصلی آسیب را از PPA تا آسیب زیستی نشان می‌دهد، با تعدیلگرهای فردی، سازمانی و نهادی که شدت آن را تنظیم می‌کنند.



شکل ۱: مدل مفهومی یکپارچه پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

### ۲-۲-۲- نوآوری و ارزش افزوده پژوهش

الگوی PSB شکاف‌های کلیدی ادبیات را هدف قرار می‌دهد: رویکرد یکپارچه فرایندی به جای توصیفی، تمرکز فردمحور بر ادراک، عمق‌بخشی به ابعاد زیستی و اجتماعی، و بومی‌سازی در بستر ایران. برای تقویت ادعای نوآوری، جدول ۲-۳ مقایسه PSB با مدل‌های کلیدی استرس شغلی را ارائه می‌دهد، که بر گسترش PSB به آسیب‌شناسی سیاسی در مدیریت دولتی تأکید دارد.

جدول ۲-۳: مقایسه الگوی PSB با مدل‌های کلیدی استرس شغلی (منبع: یافته‌های پژوهش)

نام الگو / مدل	تمرکز اصلی	ابعاد کلیدی	تفاوت با PSB	منبع اصلی
مدل بیوپسیکوسوشیال (BPS)	سطح خرد فردی در حوزه پزشکی و سلامت روانی؛ تمرکز بر تعامل عوامل زیستی، روانی و اجتماعی در بیماری‌ها.	زیستی (فیزیولوژیک)، روانی (شناختی - عاطفی)، اجتماعی (محیطی - فرهنگی).	این مدل را به حوزه آسیب‌شناسی شغلی کارکنان دولتی گسترش می‌دهد و رویکرد فرایندی آشناری با تقدم روانی (PPA) و تعدیلگرهای سازمانی/نهادی اضافه می‌کند؛ BPS عمومی‌تر است و صرفاً بر انتصابات سیاسی تمرکز ندارد.	Engel (۱۹۷۷)
نظریه ارزیابی شناختی استرس	سطح خرد فردی؛ فرایند ارزیابی استرس و سرایت در محیط‌های کاری.	ارزیابی اولیه/ثانویه استرس، سرایت (مسئله‌محور/عاطفه محور)، عوامل تعدیلگر فردی.	این نظریه را با ابعاد زیستی - اجتماعی ادغام کرده و به طور خاص بر آسیب‌شناسی ناشی از انتصابات سیاسی تمرکز دارد؛ مدل Lazarus فاقد ساختار فرایندی آشناری و کاربرد اختصاصی در مدیریت عمومی است.	Lazarus Folkman & (۱۹۸۴)
نظریه حفاظت از منابع (COR)	سطح خرد فردی و سازمانی؛ تمرکز بر از دست دادن منابع	منابع (انرژی)، عزت‌نفس، حمایت اجتماعی)، چرخه از	این نظریه را در چارچوب BPS گسترش می‌دهد و آسیب‌شناسی را به عنوان فرایند چندبعدی (با تأکید بر PPA) مدل‌سازی	Hobfoll (۱۹۸۹)

	در شرایط استرس‌زا مانند محیط‌های کاری.	دست دادن/کسب منابع، عوامل تعدیلگر.	می‌کند؛ COR کمتر بر جنبه‌های زیستی و نهادی تمرکز دارد و الگویی اختصاصی برای انتصابات سیاسی نیست.
مدل آسیب‌شناسی سازمانی	سطح کلان سازمانی؛ تمرکز بر آسیب‌های ساختاری مانند فساد و ناکارآمدی در سازمان‌ها.	عوامل نهادی (فشارهای هم‌ریخت، هنجارها)، آسیب‌های ساختاری (فساد، نابرابری).	DiMaggi Powell & o (۱۹۸۳) PSB سطح تحلیل را از کلان به خرد فردی تغییر می‌دهد و آسیب‌شناسی را فرایندی و چندبعدی می‌کند؛ مدل‌های سازمانی مانند Powell & DiMaggio بر تجربه زیسته فردی تمرکز ندارند و فاقد ادغام BPS هستند.
مدل استرس شغلی تقاضا - کنترل (Demand-Control Model)	سطح خرد فردی در محیط‌های کاری؛ تمرکز بر تعادل تقاضاها و کنترل شغلی.	تقاضاهای شغلی (فشار کاری)، کنترل (استقلال)، حمایت اجتماعی.	Karasek (۱۹۷۹) PSB این مدل را با ابعاد زیستی - روانی گسترش می‌دهد و بر محرک‌های سیاسی (مانند انتصابات) تمرکز دارد؛ Demand-Control فاقد رویکرد فرایندی آشناری و تعدیلگرهای نهادی است و کمتر نوآورانه در زمینه مدیریت عمومی.

### ۲-۲-۳- جمع‌بندی مبانی نظری و گذار به روش‌شناسی

الگوی PSB، با تلفیق خلاقانه BPS و منطق فرایندی، پاسخ به سؤال اصلی اول پژوهش است و شکاف تبیین آسیب‌های ناشی از انتصابات سیاسی را پر می‌کند. این چارچوب نظری نیازمند اعتباریابی تجربی است، که در بخش روش‌شناسی تشریح خواهد شد تا الگو به ابزاری معتبر برای مداخلات در مدیریت دولتی تبدیل شود.

### ۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از استراتژی کیفی دومرحله‌ای برای توسعه و اعتباریابی الگوی فرایندی آسیب‌شناسی روانی - اجتماعی - زیستی (PSB) بهره می‌برد. مرحله اول (استقرا مفهومی) شامل سنتز نظری برای تدوین چارچوب اولیه بود (جزئیات در بخش مبانی نظری). مرحله دوم (استقرا کیفی تجربی) بر اعتباریابی و پالایش الگو از طریق داده‌های تجربی تمرکز داشت. طراحی چندروشی بر پارادایم تفسیرگرایی استوار بود و پدیدارشناسی تفسیری را با روش دلفی ترکیب شد. کلیه مراحل با رعایت پروتکل‌های اخلاقی (رضایت آگاهانه، ناشناس بودن، حفاظت داده‌ها؛ WMA, 2013) انجام شد.

### ۳-۱- فاز اول: اکتشاف پدیدارشناسانه و تدوین الگوی اولیه

در این مرحله، هدف اصلی، کاوش عمیق تجارب زیسته کارکنان و استخراج مضامین بنیادینی بود که الگوی اولیه آسیب‌شناسی روانی - اجتماعی - زیستی (PSB) را در زمینه انتصابات سیاسی شکل می‌دهند. برای این منظور، از روش پدیدارشناسی تفسیری استفاده شد که بر تفسیر ادراکات ذهنی افراد از تجارب شخصی‌شان تمرکز دارد (Smith et al., 2009). فرایند تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از تحلیل تماتیک بازتابی و بر اساس فرایند شش مرحله‌ای براون و کلارک (Clarke, & Braun, 2021) انجام شد تا مضامین استخراج‌شده، حاصل یک فرایند عمیق تفسیری و بازاندیشانه باشند.

### ۳-۱-۱- مشارکت‌کنندگان، استراتژی نمونه‌گیری و توجیه کفایت نمونه

با استفاده از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با ۱۳ کارمند (نمونه‌گیری هدفمند: ۸ مرد، ۵ زن؛ سنی ۴۲-۶۰ سال؛ سابقه متوسط ۲۳ سال؛ سطوح تحصیلی کارشناسی تا دکتری در رشته‌های مرتبط؛ نقش‌های متنوع از کارشناس تا مدیر میانی) داده‌ها جمع‌آوری شد. نمونه تا اشیاع مضمونی (پس از مصاحبه دوازدهم) ادامه یافت. ابزار مصاحبه (۸ سؤال باز) با اعتباریابی چندوجهی (CVR و CVI توسط پنل ۵ خبره) تأیید گردید:  $S-CVI/Ave = 1.00$ ، میانگین  $CVR = 0.85$  (جدول ۳-۱). پایایی با آلفای کرونباخ بین کدگذار ( $\alpha = 0.87$ ) سنجیده شد. داده‌ها با تحلیل تماتیک بازتابی (شش مرحله‌ای براون و کلارک، ۲۰۲۱) در نرم‌افزار Atlas.ti تحلیل گردیدند تا مضامین بنیادین استخراج شوند.

جدول ۳-۱: تحلیل اعتباریابی راهنمای مصاحبه با روش‌های CVI و CVR (منبع: یافته‌های پژوهش)

سؤال	توصیف مختصر سؤال	امتیاز خبره ۱ (Rel/Cla/Sim)	امتیاز خبره ۲	امتیاز خبره ۳	امتیاز خبره ۴	امتیاز خبره ۵	I-CVI	CVR
۱	سابقه، نقش و تجربه انتصاب سیاسی	4/4/4	4/3/4	4/4/3	4/4/4	3/4/4	1.00	1.00 (5 ضروری)
۲	فرایندهای شناختی (شناخت و برداشت انتصاب سیاسی)	4/4/3	4/4/4	3/4/4	4/4/4	4/4/4	1.00	0.60 (4 ضروری)
۳	افکار و احساسات و واکنش	3/4/4	4/4/4	4/4/3	4/4/4	4/3/4	1.00	1.00 (5 ضروری)
۴	فضا و اتمسفر کاری و روابط اجتماعی	4/3/4	3/4/4	4/4/4	4/4/4	4/4/3	1.00	0.60 (4 ضروری)
۵	تأثیرات جسمانی	4/4/4	3/4/4	4/3/4	4/4/3	4/4/4	1.00	1.00 (5 ضروری)
۶	زمینه شخصی مداخله‌گر	4/4/3	4/4/4	4/4/4	4/3/4	3/4/4	1.00	0.60 (4 ضروری)
۷	زمینه سازمانی و محیطی	3/4/4	4/4/3	4/4/4	4/4/4	4/3/4	1.00	1.00 (5 ضروری)
۸	جوهره و تجربیات زیسته کلی	4/4/4	4/3/4	4/4/4	4/4/3	4/4/4	1.00	1.00 (5 ضروری)
میانگین کل	-	-	-	-	-	-	S-CVI/Ave = 1.00	میانگین CVR = 0.85

مقادیر I-CVI و CVR بالاتر از حد نصاب‌های استاندارد بوده و روایی آیت‌ها تأیید شده است.

### ۳-۲- فاز دوم: اعتباریابی و پالایش الگو با روش دلفی

پس از تدوین الگوی اولیه، دلفی دومرحله‌ای با پنل ۱۰ خبره (۵ مدیر اجرایی، ۵ متخصص دانشگاهی؛ سنی ۴۰-۶۰ سال؛ سابقه متوسط ۱۸ سال؛ انتخاب بر اساس معیارهای ورود و تنوع مرتبط؛ جدول ۳-۲) اجرا شد. فرایند با پرسش‌نامه آنلاین لیکرت ۵ درجه‌ای انجام گردید: دور اول امتیازدهی، دور دوم بازخورد آماری (میانگین، SD). اجماع براساس توافق  $\leq 80\%$  و  $IQR \leq 1$  تعیین شد. تحلیل با SPSS27 صورت گرفت و الگو پالایش گردید.

جدول ۳-۲: جدول منطبق انتخاب خبرگان دلفی (منبع: یافته‌های پژوهش)

چه کاری (اقدام محقق)	چگونه (نحوه اجرا)	چرا (هدف و توجیه با استناد)
انتخاب خبرگان با تعریف روشن	خبرگان بر اساس معیارهای ورود مکتوب انتخاب شدند: حداقل ۱۵ سال تجربه مرتبط در حوزه مدیریت دولتی، سوابق پژوهشی/حرفه‌ای (مانند انتشارات یا سمت‌های اجرایی)، و اعلام آمادگی حضور در چند دور دلفی همراه رضایت‌نامه مشارکت. این معیارها پیشاپیش اعلام و برای هر فرد مستند شد	خبره به عنوان فردی با دانش عمیق و تجربه مرتبط تعریف می‌شود که قادر به ارائه نظرات معتبر است (Okoli & Pawlowski, 2004). هدف، تضمین کیفیت پنل برای اعتبار روش‌شناختی است، زیرا ادبیات تأکید دارد که کیفیت خبرگان بر کمیت اولویت دارد و این معیارها همگنی و قابلیت مشارکت را حفظ می‌کند (Okoli & Pawlowski, 2004).
ترکیب و تنوع پنل	پنل شامل ۱۰ خبره (۵ مدیر اجرایی با تجربه عملی و ۵ متخصص دانشگاهی) با تنوع مرتبط در نقش‌ها (اجرایی/آکادمیک) و حوزه‌ها (مدیریت دولتی) بدون ناهمگنی بیش از حد تشکیل شد؛ زیرگروه‌ها برای پوشش دانش جامع لایه‌بندی گردیدند.	هدف، دستیابی به نمایندگی مناسب دانش مرتبط بدون کاهش همگنی است، زیرا برای مسائل همگن مانند این تحقیق، تعداد ۱۰ نفر کافی است (Diamond et al. 2014). دامنه ۱۵-۸ نفر برای نمونه‌های همگن). این ترکیب تعمیم‌پذیری را افزایش می‌دهد و استدلال بر ادبیات مبتنی است تا اعتبار پنل را توجیه کند.
اجرای فرایند دلفی استاندارد	فرایند در دو دور اجرا شد: دور اول با توزیع پرسش‌نامه ناشناس برای امتیازدهی لیکرت (۵-۱)؛ دور دوم با بازخورد کنترل‌شده (آمار توصیفی و نظرات ناشناس) و حفظ ناشناسی شرکت‌کنندگان.	هدف، دستیابی به اجماع از طریق گروه ارتباطی ساخت‌یافته است، زیرا روش دلفی برای گردآوری نظرات متخصصان طراحی شده و شفافیت در تعداد دورها (۳-۲ دور معمول) و مکانیسم‌ها اعتبار را تضمین می‌کند (Hsu & Sandford, 2007).
تعیین معیارهای اجماع و ثبات	معیارها از پیش تعیین شدند: درصد توافق $\leq 70\%$ (یا $\leq 80\%$ در حوزه‌های حساس)، پخش پاسخ‌ها با $IQR \leq 1$ روی مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای، و همگرایی رتبه‌ها با Kendall's W. توقف بر اساس عدم تغییر معنادار بین دورها (مانند رسیدن هم‌زمان به آستانه‌ها) انجام شد.	هدف، اندازه‌گیری عینی اجماع برای اعتبار نتایج است، زیرا ادبیات معیارهایی مانند توافق $\leq 70\%$ یا $IQR \leq 1$ را برای ثبات پیشنهاد می‌کند (Diamond et al., Grotorex & Dexter, 2000; Von der, 2012). این کار همگرایی نظرات را نشان می‌دهد و فرایند را معتبر می‌سازد. (Hsu & Sandford, 2007).
گزارش نرخ پاسخ، ریزش و مستندسازی	نرخ پاسخ هر دور (بالای ۸۰٪) گزارش شد؛ ریزش رصد گردید و با تحلیل حساسیت (جایگزینی احتمالی در دور اول) و مسیر حساسی (پیوست پروفایل‌ها، رضایت اخلاقی، و بررسی تعارض منافع) بحث شد تا از سوگیری جلوگیری شود.	هدف، حفظ اعتبار نتایج با رصد ریزش و مستندسازی است، زیرا نرخ پاسخ بالا و مسیر حساسی شفافیت روش‌شناختی را افزایش می‌دهد و اثر ریزش بر نتایج را ارزیابی می‌کند (Skulmoski et al., 2007).
پیوند با تحلیل تماتیک و توجیه کلی	پنل روایی محتوایی/صورت‌تم‌ها را ارزیابی کرد و بازخورد دلفی به پالایش تم‌ها (با مثلث‌سازی ادبیات و داده‌های کیفی) منجر شد؛ تعداد ۱۰ نفر با استناد به دامنه ادبیات توجیه گردید.	هدف، افزایش دقت شبه‌کمی و پالایش الگو برای کاربرد عملی است، زیرا دلفی روایی تماتیک را اعتباریابی می‌کند و تعداد ۱۰ نفر در مطالعات همگن پذیرفته‌شده است (Diamond, Okoli & Pawlowski, 2004). این پیوند اعتبار کلی تحقیق را تقویت می‌کند. (et al. 2014).

جدول ۳-۳: خلاصه مراحل روش شناختی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

پژوهش	روش اصلی	جامعه و نمونه	تحلیل داده‌ها	معیارهای کلیدی استحکام (Rigor)	خروج ی اصلی
۱: اکتشاف کیفی	پدیدارشناسی اسی تفسیری (IPA) و تحلیل تماتیک استقرایی	۱۳ کارمند ارشد (نمونه‌گیری هدفمند برای مصاحبه)	نرم‌افزار Atlas.ti	معیارهای چهارگانه Lincoln & Guba, 1985: اعتبار، انتقال‌پذیری، وابستگی، تأییدپذیری.	استخراج الگو مفهومی اولیه PSB
۲: اعتباریابی خبرگان	روش دلفی (دو دور)	پنل ۱۰ نفره خبرگان (۵ دانشجوی، ۵ اجرایی؛ میانگین سابقه: ۲۱ سال)	آمار توصیفی (Mean, SD, IQR) با نرم‌افزار SPSS 27	توجه کفایت نمونه (N=10): مبتنی بر اصل کیفیت بر کمیت در پنل‌های همگن Okoli & Pawlowski, 2004). - معیارهای اجماع: توافق $IQR \leq 1$ و $\leq 80\%$	پالایش و اعتباریابی نهایی الگو PSB

استحکام پژوهش با معیارهای لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) تأمین شد: اعتبار (اعتباریابی خبرگان)، انتقال‌پذیری (نمونه متنوع)، وابستگی (پایایی بین‌کدگذار)، تأییدپذیری (مسیر حسابرسی).

#### ۴- یافته‌ها

یافته‌های پژوهش بر پایه تحلیل تماتیک بازتابی (براون و کلارک، ۲۰۲۱) داده‌های ۱۳ مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته استوار است. اشباع مضمونی پس از مصاحبه دوازدهم حاصل شد و مصاحبه سیزدهم آن را تأیید کرد. تحلیل نظام‌مند به نقشه مضمونی سلسله‌مراتبی منجر گردید که در فاز دوم با روش دلفی پالایش و اعتباریابی شد. در ادامه، فرایند از داده‌های خام تا الگوی نهایی توصیف می‌شود.

#### ۴-۱- فاز اول: استخراج نقشه مضامین اولیه

تحلیل براساس چارچوب شش مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۲۱) و با نرم‌افزار Atlas.ti انجام شد. گام ۱ و ۲: غوطه‌وری در داده‌ها و استخراج ۸۶ مضمون پایه‌ای از طریق مضمون‌یابی استقرایی (جدول ۴-۱- نمونه‌ای را نشان می‌دهد).

جدول ۴-۱: نمونه‌ای از فرایند استخراج مضامین پایه و نقل قول‌های متناظر (برگرفته از مصاحبه شماره ۳) (منبع: یافته‌های پژوهش)

مضمون پایه‌ای استخراج شده	محتوای نقل قول
تجربه تضاد نقش - کاهش انگیزه درونی	“یک روز کاری مشخص را به یاد دارم که... وقتی گزارش را به مدیر جدید ارائه دادم، بدون اینکه حتی نگاهی به اعداد بیندازد، گفت ‘فلان پروژه باید در اولویت باشد’... آن لحظه حس کردم تمام آن ساعت‌ها، تمام آن تخصص، دود شد و به هوا رفت.”
ادراک نقض قرارداد روانی - تجربه هیجانانگیز منفی مانند خشم و ناامیدی	“بیشترین چیزی که ذهنم را درگیر کرده بود، نقض شدن یک قرارداد نانوشته بود. من با این باور وارد سازمان شدم که اگر کارم را درست انجام دهم... مسیر پیشرفت برایم هموار است. اما ناگهان دیدم که این قوانین دیگر اعتباری ندارند. احساس می‌کردم به من خیانت شده است.”

تجربه بی‌اعتمادی عمومی - مشاهده رواج فرهنگ تملق و چاپلوسی	“در سازمان دولتی، دیدم که همکاری که همیشه از مدیران تعریف می‌کردن و چاپلوسی می‌کردن، سریع‌تر پیشرفت می‌کردن؛ این جو باعث می‌شد بقیه هم دنباله‌رو بشن... من به آنها دیگر اعتمادی نداشتم.”
انزوای اجتماعی پایدار - کاهش حس تعلق سازمانی	“به مرور زمان، ترجیح دادم خودم را از این بازی‌ها کنار بکشم. کمتر در بحث‌ها شرکت می‌کردم و بیشتر در اتاق خودم تنها می‌ماندم. این انزوا یک انتخاب آگاهانه برای حفظ آرامش روانم بود، هرچند به قیمت از دست دادن ارتباطاتم تمام شد.”
ادراک آسیب‌پذیری در برابر بیماری - خستگی مزمن	“احساس می‌کردم سیستم ایمنی بدنم ضعیف شده. بیشتر سرما می‌خوردم و همیشه بی‌حال بودم. این آسیب‌پذیری جسمی، بازتابی از آن شکنندگی روحی بود که تجربه می‌کردم.”

گام سوم تا پنجم: شکل‌دهی و پالایش نقشه مضامین

خوشه‌بندی به ۲۹ مضمون سازمان‌دهنده اولیه، پالایش به ۱۶ مضمون اصلی، و طبقه‌بندی به ۳ مضمون فراگیر (روانی، اجتماعی، زیستی) به علاوه یک مقوله زمینه‌ای (جدول ۴-۲).

جدول ۴-۲: نقشه سلسله‌مراتبی مضامین (خروجی تحلیل محقق) (منبع: یافته‌های پژوهش)

ردیف	تم فراگیر	تم‌های سازمان‌دهنده پالایش شده - نهایی (۱۶ تم نهایی)	تم سازمان‌دهنده پیشنهادی (۲۹ تم)
۱	روانی	فرسایش امنیت شغلی و روانی (۱)	فرسایش امنیت شغلی و روانی (ادراک بی‌ثباتی و ابهام نقش) (۲)
		ادراک نقض عدالت فراگیر و قرارداد روانی (۲)	ادراک نقض عدالت فراگیر و قرارداد روانی (۱)
		فعال‌سازی هیجانات منفی پایدار (۳)	فعال‌سازی هیجانی منفی و نشخوار فکری (۳)
		پردازش شناختی تهدیدمحور (۴)	پردازش شناختی منفی و سوگیری تهدیدآمیز (۴)
		کاهش تعهد و رضایت شغلی (۵)	کاهش رضایت و نگرش منفی به شغل (۵)؛ کاهش تعهد و بی‌تفاوتی عاطفی (۶)؛
		دگرگونی ماهیت انگیزش (درماندگی آموخته‌شده) (۶)	دگرگونی ماهیت انگیزه (۷)
		بروز رفتارهای واکنشی و خودمحور (۷)	رفتارهای واکنشی هیجانی (۸)؛ رفتارهای بدبینانه و خودمحور (۱۲).
۲	اجتماعی	شیوع رفتارهای کناره‌گیری و حضورگرایی (۸)	رفتارهای کناره‌گیری فراگیر و کاهش عملکرد (۹)؛ رفتارهای اجتنابی کاری و اجتماعی (۱۰)؛ حضورگرایی (۱۱)
		ادراک حاکمیت منطقی سیاسی و طرد شایستگی (۹)	ادراک حاکمیت منطقی سیاسی و طرد متخصصان (۱۳)

تجربه برجسب زنی و بی‌اعتمادی عمودی/افقی (۱۴)؛ قطبی‌سازی هویتی و گروهی (۱۵)	قطبی‌سازی هویتی و بی‌اعتمادی فراگیر (۱۰)		
جامعه‌پذیری منفی (۲۱)	درونی‌سازی هنجارهای سیاسی (جامعه‌پذیری منفی) (۱۱)		
تضعیف ارزش‌ها و فرسایش اخلاقی (۲۹)	تضعیف ارزش‌های فردی و فرسایش اخلاقی (۱۲)		
ظهور تعارضات بین‌گروهی (۱۶)؛ تعارضات مزمن (۱۷)؛ هم‌نوایی با رفتارهای سیاسی (۱۸)؛ تقویت ارتباطات غیر رسمی و هم‌نوایی تصنعی (۱۹)؛ گسست پیوند سازمانی (۲۰)	ظهور تعارضات بین‌گروهی و گسست پیوندها (۱۳)		
ادراک تهدید زیستی و استرس مزمن (۲۲)؛ علائم هشدار اولیه - تجسد استرس (۲۳)؛ تنیدگی مزمن (۲۴)	تجسد استرس و ظهور علائم روان‌تنی (۱۴)	زیستی	۳
خستگی و آسیب‌پذیری (۲۵)؛ فرسودگی شغلی (۲۶)؛ تحلیل قوای جسمانی (۲۷)	فرسودگی شغلی و تحلیل قوای پایدار (۱۵)		
عوامل زمینه‌ای فردی، سازمانی و محیطی (۲۸)	عوامل زمینه‌ای (۱۶)	زمینه‌ای	۴

#### ۴-۲- اعتباریابی و پالایش نقشه مضامین از طریق تحلیل دلفی (تماتیک - کمی)

۴-۲-۱- نقشه اولیه با دلفی دومرحله‌ای و پنل ۱۰ خبره اعتباریابی شد. دور اول: ارزیابی کیفی و پالایش به ۱۲ مضمون سازمان‌دهنده نهایی (جدول ۳-۴).

جدول ۳-۴: خلاصه فرایند پالایش مضامین در دور اول دلفی (منبع: یافته‌های پژوهش)

مضمون سازمان‌دهنده فاینال (خروجی دور اول دلفی)	اقدام تحلیلی بر اساس بازخورد خبرگان (دور اول دلفی)	مضامین سازمان‌دهنده نهایی (۱۶ تم نهایی)	ردیف
T۱: ادراک نقض عدالت و امنیت روانی	ادغام مفهومی: ترکیب دو ورودی روان‌شناختی کلیدی برای ایجاد یک سازه یکپارچه که هسته اصلی ادراک تهدید را نشان می‌دهد.	۱. فرسایش امنیت شغلی و روانی-۲. ادراک نقض عدالت فراگیر و قرارداد روانی	۱
T۲: فعال‌سازی هیجانات منفی و پردازش شناختی تهدیدآمیز	ادغام مفهومی: ترکیب فرایندهای هیجانی و شناختی برای برجسته‌سازی تعامل تنگاتنگ آن‌ها در واکنش به تهدید.	۳. فعال‌سازی هیجانات منفی پایدار-۴. پردازش شناختی تهدیدمحور	۲
T۳: کاهش رضایت، تعهد و دگرگونی انگیزه	ادغام مفهومی: گردآوری پیامدهای نگرشی و انگیزشی ذیل یک عنوان واحد برای نمایش واکنش‌های درونی مرتبط.	۵. کاهش تعهد و رضایت شغلی-۶. دگرگونی ماهیت انگیزش (درماندگی آموخته‌شده)	۳

۴	۷. بروز رفتارهای واکنشی و خودمحور-۸. شیوع رفتارهای کناره‌گیری و حضورگرایی	ادغام و بازتعریف: دسته‌بندی پاسخ‌های رفتاری ناکارآمد تحت یک عنوان جامع که ماهیت "خروجی" بودن آن‌ها را شفاف می‌سازد.	۴T: رفتارهای واکنشی، کناره‌گیری و غیرمولد
۵	۹. ادراک حاکمیت منطق سیاسی و طرد شایستگی	حفظ ساختاری: به دلیل اهمیت مفهومی مستقل، این تم با تغییری جزئی حفظ شد.	۵T: حاکمیت سیاسی و طرد متخصصان
۶	۱۰. قطبی‌سازی هویتی و بی‌اعتمادی فراگیر	حفظ ساختاری و تغییر نام: عنوان برای وضوح بیشتر و پوشش دقیق‌تر پدیده‌های مشاهده‌شده بازنگری شد.	۶T: برچسب‌زنی، بی‌اعتمادی و قطبی‌سازی
۷	۱۱. درونی‌سازی هنجارهای سیاسی (جامعه‌پذیری منفی)	حفظ ساختاری و تغییر نام: عنوان برای انعکاس بهتر فرایند یادگیری و انطباق با محیط جدید، دقیق‌تر شد.	۷T: جامعه‌پذیری منفی و درونی‌سازی رفتارها
۸	۱۲. تضعیف ارزش‌ها و فرسایش اخلاقی	حفظ ساختاری: این تم به دلیل اهمیت بنیادین و عدم هم‌پوشانی، بدون تغییر به الگو نهایی منتقل شد.	۸T: تضعیف ارزش‌ها و فرایش اخلاقی
۹	۱۳. ظهور تعارضات بین‌گروهی و گسست پیوندها	بازتعریف: نام‌گذاری جدید برای انعکاس بهتر پویایی‌های پیچیده اجتماعی شامل فشار برای هم‌نوایی و پیامد انزوای مخالفان.	۹T: تعارضات گروهی، هم‌نوایی و انزوا
۱۰	۱۴. تجسد استرس و ظهور علائم روان‌تنی	حفظ ساختاری و تغییر نام: عنوان برای تمرکز بر بعد ادراکی و علائم اولیه استرس مزمن، دقیق‌تر شد.	۱۰T: ادراک تهدید زیستی و علائم استرس مزمن
۱۱	۱۵. فرسودگی شغلی و تحلیل قوای پایدار	حفظ ساختاری و تغییر نام: عنوان برای تأکید بر پیامدهای جسمانی و سلامت عمومی بازنگری شد.	۱۱T: فرسودگی شغلی جسمی و کاهش سلامت
۱۲	۱۶. عوامل زمینه‌ای (فردی، سازمانی و محیطی)	حفظ ساختاری: این مقوله به دلیل نقش بسترساز و تعدیلگر، به عنوان یک جزء مستقل و مهم در الگو نهایی حفظ شد.	۱۲T: عوامل زمینه‌ای

#### ۴-۲-۲- دور دوم دلفی: سنجش کمی اجماع بر روی الگوی نهایی

دور دوم: سنجش کمی با لیکرت ۵ درجه‌ای؛ تمامی مضامین اجماع کسب کردند (Kendall's W؛ S-CVI/Ave = 0.94)

(جدول ۴-۴). (p < .001، = 0.83)

جدول ۴-۴: تحلیل آماری و سطح اجماع خبرگان بر مضامین نهایی (دور دوم دلفی) (منبع: یافته‌های پژوهش)

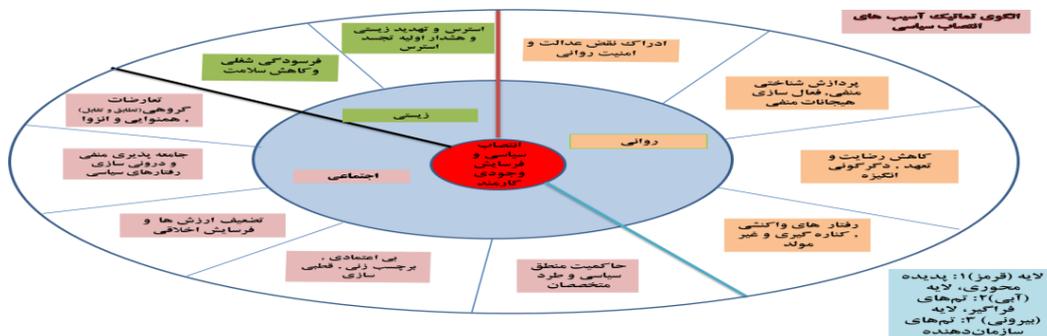
وضعیت	تحلیل کیفی اجماع	I-CVI	دامنه امتیازات	انحراف معیار (SD)	میانگین اهمیت	عنوان تم سازمان‌دهنده نهایی	کد تم	تم فراگیر
تأیید	اجماع قوی: توافق بالا بر اهمیت تم، با پراکندگی اندک که نشان‌دهنده تفاوت‌های جزئی در اولویت‌بندی خبرگان است.	1.00	۴ تا ۵	0.52	4.6	ادراک نقض عدالت و امنیت روانی	T1	روانی

تأیید	اجماع بسیار قوی: هسته اصلی تجربه روانی. توافق کامل خبرگان بر اهمیت حیاتی این تم به عنوان محرک اولیه واکنش‌ها.	1.00	۴ تا ۵	0.42	4.8	فعال‌سازی هیجانات منفی و پردازش شناختی تهدیدآمیز	T2	
تأیید	اجماع قابل قبول: واگرایی متوسط. یک خبره امتیاز 'متوسط' (۳) داده که نشان‌دهنده بحث برانگیز بودن این تم به عنوان یک آسیب مستقیم در مقابل پیامد ثانویه است.	0.90	۳ تا ۵	0.71	4.5	کاهش رضایت، تعهد و دگرگونی انگیزه	T3	
تأیید	اجماع آستانه‌ای: بالاترین واگرایی در میان تم‌ها. دو خبره امتیاز 'متوسط' داده‌اند. این پراکندگی نشان‌دهنده پیچیدگی و تنوع رفتارهای بروز یافته در افراد مختلف است.	0.80	۳ تا ۵	0.82	4.3	رفتارهای واکنشی، کناره‌گیری و غیرمولد	T4	
تأیید	اجماع قوی: اهمیت این تم کاملاً مورد توافق است. پراکندگی اندک، نشان‌دهنده ارزیابی‌های متفاوت از میزان گستردگی آن است.	1.00	۴ تا ۵	0.53	4.5	حاکمیت سیاسی و طرد متخصصان	T5	اجتماعی
تأیید	اجماع بسیار قوی: از نظر خبرگان، این تم یکی از مخرب‌ترین آسیب‌های اجتماعی است که به سرعت جو سازمان را مسموم می‌کند.	1.00	۴ تا ۵	0.48	4.7	برچسب‌زنی، بی‌اعتمادی و قطبی‌سازی	T6	
تأیید	اجماع آستانه‌ای: کمترین میانگین در بین تم‌های اصلی. واگرایی بالا	0.80	۳ تا ۵	0.79	4.2	جامعه‌پذیری منفی و	T7	

	نشانی می‌دهد که این مفهوم برای برخی خبرگان کمتر ملموس یا یک پیامد بلندمدت‌تر است.					درونی‌سازی رفتارها		
تأیید	اجماع قوی: پراکندگی متوسط. یک خبره امتیاز 'متوسط' داده که می‌تواند ناشی از تفاوت دیدگاه در مورد عمومیت یا شدت این فرسایش در سازمان‌های مختلف باشد.	0.90	۳ تا ۵	0.66	4.6	تضعیف ارزش‌ها و فرسایش اخلاقی	T8	
تأیید	اجماع قابل قبول: واگرایی متوسط. وجود نظرات متفاوت (امتیاز ۳) نشان می‌دهد که برخی خبرگان ممکن است این پیامدها را به عوامل دیگری نیز مرتبط بدانند.	0.90	۳ تا ۵	0.69	4.4	تعارضات گروهی، هم‌نوایی و انزوا	T9	
تأیید	اجماع قوی: اهمیت این تم به عنوان پیش‌درآمد آسیب‌های جسمانی مورد توافق گسترده است.	1.00	۴ تا ۵	0.52	4.6	ادراک تهدید زیستی و علائم استرس مزمن	T10	زیستی
تأیید	اجماع بی‌نقص: بالاترین سطح توافق. خبرگان به اتفاق آرا این تم را مهم‌ترین و ملموس‌ترین پیامد نهایی دانسته‌اند. پراکندگی تقریباً صفر است.	1.00	۴ تا ۵	0.32	4.9	فرسودگی شغلی جسمی و کاهش سلامت	T11	
تأیید	توافق بر نقش تعدیل‌گری: اجماع بالا بر اهمیت این عوامل، اما به عنوان تعدیلگر و نه آسیب‌مستقیم. این عوامل شدت آسیب‌های دیگر را تعیین می‌کنند.	1.00	۴ تا ۵	0.42	4.8	عوامل زمینه‌ای (فردی، سازمانی و محیطی)	T12	تعدیلگرها

### ۴-۳- الگوی نهایی: ساختار سلسله‌مراتبی آسیب‌های انتصابات سیاسی

الگوی نهایی ساختار سلسله‌مراتبی آسیب‌ها را در سه لایه نشان می‌دهد: پدیده محوری («انتصاب سیاسی و فرسایش وجودی کارمند»)، ابعاد فراگیر (روانی، اجتماعی، زیستی)، و ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده (به علاوه عوامل زمینه‌ای به عنوان تعدیلگر). این الگو در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲: شبکه تماتیک آسیب‌های انتصابات سیاسی اعتباریابی شده (بر اساس الگو PSB) (منبع: یافته‌های پژوهش)

### ۵- بحث و نتیجه‌گیری

این بخش یافته‌های تجربی پژوهش را در پرتو مبانی نظری تفسیر کرده و به سؤالات اصلی پاسخ می‌دهد.

#### ۵-۱- تفسیر یافته‌ها: اعتباریابی فرایند آشناری آسیب‌شناسی

یافته‌های تجربی، هسته اصلی الگوی مفهومی آسیب‌شناسی روانی-اجتماعی-زیستی (PSB) را با قدرت تأیید و آن را به یک مدل عملیاتی ۱۲ مؤلفه‌ای پالایش کردند. این الگوی نهایی، مسیر پویا و آشناری آسیب را از شوک اولیه تا پیامدهای چندبعدی آن به تصویر می‌کشد. این فرایند با یک جرقه روانی آغاز شده، به حوزه اجتماعی سرایت کرده و نهایتاً در جسم فرد تجسد می‌یابد: مرحله اول: جرقه روانی و گذار به آسیب اجتماعی. سنگ بنای آسیب، «ادراک نقض عدالت و امنیت روانی (T1)» است که کاملاً با نظریه ارزیابی شناختی استرس (Folkman, & Lazarus, 1984) و نقض قرارداد روان‌شناختی (Colquitt et al., 2001) همسوست. این ادراک به سرعت به هیجانات منفی (T2)، فرسایش انگیزه (T3) و رفتارهای کناره‌گیرانه (T4) منجر می‌شود و به عنوان «پل گذار» از آسیب روانی به اجتماعی عمل می‌کند.

مرحله دوم: سرایت اجتماعی و فرسایش سرمایه انسانی. یافته‌ها فرضیه «سرایت اجتماعی» را تأیید کردند. حاکمیت منطق سیاسی (T5) به «بی‌اعتمادی و قطبی‌سازی (T6)» «دامن زده و مطابق با نظریه هویت اجتماعی (Tajfel & Turner, 1979)»، کارکنان را به گروه‌های «خودی» و «غیرخودی» تقسیم می‌کند. این فرایند با درونی‌سازی هنجارهای منفی (T7) به فرسایش اخلاقی (T8) و تعارضات گروهی (T9) می‌انجامد و سرمایه اجتماعی سازمان را، آن‌گونه که پاتنام (Putnam, 2000) توصیف می‌کند، تخریب می‌نماید.

مرحله سوم: تجسد زیستی و هزینه‌های انضمامی. استرس مزمن روانی-اجتماعی به «ادراک تهدید زیستی (T10)» و در بلندمدت به «فرسودگی شغلی جسمی و کاهش سلامت (T11)» منجر می‌شود. این یافته که با ادبیات سایکونورواپیمونولوژی (Dhabhar, 2014; Miller, & Segerstrom, 2004) هم‌خوان است، نشان می‌دهد که فشار روانی چگونه به صورت انضمامی در جسم کارکنان «تجسد» یافته و نقطه اوج آشناری آسیب‌ها را شکل می‌دهد.

در نهایت، تأیید شد که این فرایند در خلأ رخ نمی‌دهد و «عوامل زمینه‌ای (T12)» شامل ویژگی‌های فردی، سازمانی و محیطی، به عنوان عوامل محافظ یا تشدیدکننده عمل می‌کنند.

### ۵-۲- سهم اصلی و دلالت‌های پژوهش

این پژوهش با ارائه یک چارچوب مفهومی نوآورانه (PSB) و سپس اعتباریابی و پالایش تجربی آن، به سؤالات خود پاسخ داد. سهم اصلی این پژوهش دوگانه است: نظری، از طریق ارائه یک الگوی فرایندی و چندبعدی (روانی-اجتماعی-زیستی)؛ و تجربی، از طریق اعتباریابی این الگو که تصویری جامع از هزینه‌های پنهان حاکمیت منطق سیاسی بر سرمایه‌های انسانی ارائه می‌دهد.

دلالت‌های نظری: این پژوهش با ارائه یک الگوی فرایندی، ادبیات ایستا و همبستگی محور را به چالش می‌کشد. همچنین با یکپارچه‌سازی ابعاد سه‌گانه و تأکید بر نقش محوری «ادراک» به عنوان سازوکار میانجی، چارچوبی جامع برای مطالعات آینده فراهم می‌کند.

دلالت‌های کاربردی: الگوی PSB به عنوان یک ابزار تشخیصی برای سیاست‌گذاران عمل کرده و هزینه‌های پنهان انتصابات غیرشایسته را آشکار می‌سازد. برای مدیران نیز راهنمایی برای مداخلات هدفمند است؛ از جمله مدیریت ادراکات، تقویت عوامل محافظ مانند حمایت اجتماعی، و توجه به سلامت جسمی کارکنان.

### ۵-۳- محدودیت‌ها و پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

محدودیت‌های اصلی این پژوهش شامل وابستگی به زمینه فرهنگی-سیاسی ایران، ماهیت کیفی تحلیل و مقطعی بودن داده‌هاست. بر این اساس، پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود:

- آزمون کمی الگو: طراحی پرسش‌نامه براساس ۱۲ مضمون نهایی و آزمون آماری الگو از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری.
- مطالعات تطبیقی: اجرای پژوهش در بسترهای فرهنگی و سیاسی متفاوت برای تفکیک جنبه‌های جهان‌شمول و زمینه‌محور.
- پژوهش‌های طولی: ردیابی وضعیت کارکنان قبل و بعد از انتصاب سیاسی برای ارائه شواهد مستحکم‌تر از ماهیت آشناری الگو طراحی و ارزیابی مداخلات: سنجش اثربخشی مداخلات سازمانی (مانند کارگاه‌های مدیریت استرس) مبتنی بر الگوی PSB

### ۵-۴- ملاحظات اخلاقی

در تمام مراحل پژوهش، اصول اخلاقی از جمله کسب رضایت آگاهانه، تضمین محرمانگی کامل هویت افراد و سازمان‌ها، و حق کناره‌گیری شرکت‌کنندگان مطابق با بیانیه هلسینکی (WMA, 2013) به دقت رعایت شد.

## منابع

- ۱- زبردست، ا. و همکاران. (۱۴۰۱). بررسی آسیب‌های روانی - اجتماعی انتصابات سیاسی در سازمان‌های دولتی ایران. نشریه مدیریت دولتی، ۱۴(۳)، ۱۲۰-۱۴۵.
- ۲- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۴۰۴). بررسی تجارب کشورها در مدیریت سیاست‌زدگی بوروکراسی. دفتر مطالعات مدیریت (گروه نظام اداری، ساختار و فرایندهای دولت). به مدیریت فهیمه غفرانی، شماره مسلسل ۲۰۸۷۶، کد موضوعی ۲۹۰، ماهنامه گزارش‌های کارشناسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

- 3- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- 4- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership**. Psychology Press.
- 5- Bauer, M. W., Becker, S., & Tarrow, S. (2021). Politicization: A conceptual and theoretical introduction. In M. W. Bauer, S. Becker, & S. Tarrow (Eds.), *Politicization in multilevel governance* (pp. 1–28). Edward Elgar Publishing.
- 6- Becker, G. S. (1993). **Human capital: A theoretical and empirical analysis**, with special reference to education (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- 7- Bedi, A., & Schat, A. C. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 45(4), 246–259. <https://doi.org/10.1037/a0034549>.
- 8- Boyette, T. L. (2023). Politicization and public servant well-being: A systematic review. *Review of Public Personnel Administration*, 43(2), 215–240.
- 9- Boyne, G. A., James, O., John, P., & Petrovsky, N. (2020). Political patronage and organizational performance: Evidence from public sector reforms. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(2), 250–268.
- 10- Braun, V., & Clarke, V. (2021). **Thematic analysis: A practical guide**. SAGE Publications.
- 11- Chandola, T., Brunner, E., & Marmot, M. (2019). Chronic stress at work and the metabolic syndrome: A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 441–457.
- 12- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>.
- 13- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2013). Occupational sources of stress: A review... In C. L. Cooper (Ed.), *From stress to wellbeing volume 1: The theory and research on occupational stress and wellbeing* (pp. 3–23). Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1057/9781137310651\\_1](https://doi.org/10.1057/9781137310651_1).
- 14- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- 15- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- 16- Dhabhar, F. S. (2014). Effects of stress on immune function: The good, the bad, and the beautiful. *Immunologic Research*, 58(2–3), 193–210. <https://doi.org/10.1007/s12026-014-8517-0>.
- 17- Diamond, I. R., Grant, R. C., Feldman, B. M., Pencharz, P. B., Ling, S. C., Moore, A. M., & Wales, P. W. (2014). Defining consensus: A systematic review recommends methodologic criteria for reporting of Delphi studies. *Journal of Clinical Epidemiology*, 67(4), 401–409. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2013.12.002>.
- 18- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- 19- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129–136.

- 20-Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2011). Organizational politics. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 435–459). American Psychological Association.
- 21-Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2019). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 45(1), 185–225.
- 22-Fuenzalida, J. (2019). Politicization of the bureaucracy and corruption in Latin America. *Journal of Politics in Latin America*, 11(1), 3–31.
- 23-Gajduscsek, G. (2020). Politicization, professionalism and the development of public administration. In *The Palgrave Handbook of the Public Servant* (pp. 1–20). Palgrave Macmillan.
- 24-Greatorex, J., & Dexter, T. L. (2000). An accessible analytical approach for investigating what happens between the rounds of a Delphi study. *Journal of Advanced Nursing*, 32(4), 1016–1024. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01569.x>.
- 25-Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). **Career management for life** (5th ed.). Routledge.
- 26-Hayes, A. F. (2018). **Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach** (2nd ed.). Guilford Press.
- 27-Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- 28-Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2019). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 103–128.
- 29-Hochwarter, W. A., Rosen, C. C., Jordan, S. L., Ferris, G. R., Ejaz, A., & Maher, L. P. (2020). Perceptions of organizational politics research: Past, present, and future. *Journal of Management*, 46(6), 879–907. <https://doi.org/10.1177/0149206319898506>.
- 30-Hsu, C.-C., & Sandford, B. A. (2007). The Delphi technique: Making sense of consensus. *Practical Assessment, Research, & Evaluation*, 12(10), 1–8. <https://doi.org/10.7275/pdz9-th90>.  
[http://report.mrc.ir/article\\_11083.html](http://report.mrc.ir/article_11083.html).
- 31-Keeney, S., Hasson, F., & McKenna, H. (2011). **The Delphi technique in nursing and health research**. Wiley-Blackwell.
- 32-Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). **Stress, appraisal, and coping**. Springer.
- 33-Lewis, G. B. (2008). **The politics of presidential appointments: Political control and bureaucratic performance**. Princeton University Press.
- 34-Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). **Naturalistic inquiry**. SAGE Publications.
- 35-Mikkelsen, K. S., & Sahling-Mayer, J. (2022). Political appointments, bureaucratic turnover, and government effectiveness. *Governance*, 35(4), 1125–1143.
- 36-Nyathi, M. (2024). Beyond pathology: The eustress of political appointments in developmental states. *Journal of Public Management & Social Policy*, 30(1), 1–18.
- 37-OECD. (2020). *Government at a Glance 2020*. OECD Publishing.
- 38-Okoli, C., & Pawlowski, S. D. (2004). The Delphi method as a research tool: An example, design considerations and applications. *Information & Management*, 42(1), 15–29. <https://doi.org/10.1016/j.im.2003.11.002>.

- 39-Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N. L. (2007). A call for qualitative power analyses. *Quality & Quantity*, 41(1), 105–121. <https://doi.org/10.1007/s11135-005-1098-y>.
- 40-Park, S., & Hassan, S. (2021). Perceived organizational politics and employee well-being: The mediating role of stress. *International Journal of Public Administration*, 44(5), 398–410.
- 41-Park, S., & Lee, J. (2020). Politicization, job stress, and turnover intention among public employees. *Public Personnel Management*, 49(3), 429–453.
- 42-Patton, M. Q. (2015). **Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice** (4th ed.). SAGE Publications.
- 43-Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373. <https://doi.org/10.2307/976618>.
- 44-Peters, B. G., & Pierre, J. (2004). Politicization of the civil service: A framework for analysis. In *The Politicization of the Civil Service in Comparative Perspective* (pp. 1–15). Routledge.
- 45-Peters, B. G., & Pierre, J. (2019). *The politicization of the public service*. Palgrave Macmillan.
- 46-Putnam, R. D. (2000). **Bowling alone: The collapse and revival of American community**. Simon & Schuster.
- 47-Rayens, M. K., & Hahn, E. J. (2000). Building consensus using the policy Delphi method. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, 1(4), 308–315. <https://doi.org/10.1177/15271544000100402>.
- 48-Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>.
- 49-Rughoobur-Seetah, S. (2021). Perceptions of organisational politics, job satisfaction and turnover intentions in the public sector of Mauritius. *International Journal of Public Sector Management*, 34(3), 324–339.
- 50-Salvagioni, D., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and social consequences of burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS One*, 12(10), e0185781.
- 51-Schein, E. H. (2010). **Organizational culture and leadership** (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- 52-Schultz, T. W. (1961). **Investment in human capital**.
- 53-Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- 54-Segerstrom, S. C., & Miller, G. E. (2004). Psychological stress and the human immune system: A meta-analytic study of 30 years of inquiry. *Psychological Bulletin*, 130(4), 601–630. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.601>.
- 55-Skulmoski, G. J., Hartman, F. T., & Krahn, J. (2007). The Delphi method for graduate research. *Journal of Information Technology Education: Research*, 6, 1–21. <https://doi.org/10.28945/199>.
- 56-Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). **Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research**. SAGE Publications.
- 57-Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- 58-United Nations Development Programme. (2022). *Human Development Report 2021/2022: Uncertain times, unsettled lives: Shaping our future in a transforming world*. <https://doi.org/10.18356/9789210011723>.
- 59-Vandenabeele, W., Brewer, G. A., & Ritz, A. (2014). Past, present, and future of public service motivation research. *Public Administration*, 92(4), 779–789.

- 60-von der Gracht, H. A. (2012). Consensus measurement in Delphi studies: Review and implications for future quality assurance. *Technological Forecasting and Social Change*, 79(8), 1525–1536. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2012.04.013>.
- 61-Wood, B. D., & Lewis, G. B. (2017). The federal government's incredible shrinking workforce. *Public Administration Review*, 77(3), 332–339.
- 62-World Bank. (2023). Worldwide Governance Indicators (WGI) 2023 update. <https://doi.org/10.1596/36000>
- 63-World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>.
- 64-Worrell, J. L., Di Gangi, P. M., & Bush, A. A. (2013). Exploring the use of the Delphi method in accounting information systems research. *International Journal of Accounting Information Systems*, 14(3), 193–208. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2012.03.003>.

# Staff Pathology Model of Public Employees Arising from Political Appointments: A Qualitative Design and Validation Using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)

## Abstract

*Objective:* Political appointments are a pervasive phenomenon that undermine meritocracy and weaken public-sector efficiency. Although UNDP (2022) and the World Bank (2023) highlight economic losses, the psychological, social, and biological costs borne by employees are insufficiently addressed. This study addresses that gap by (1) proposing an Employee Pathology Model as a micro-level conceptual innovation derived from an inductive synthesis of interdisciplinary literature, and (2) empirically validating the model within Iran's public sector.

*Design/methodology/approach:* A two-stage qualitative strategy was used. In stage one, an inductive literature synthesis produced a provisional conceptual framework of employee pathology. In stage two, the framework was validated through a multi-method qualitative approach: thirteen phenomenological interviews with public employees were thematically analyzed, and the findings underwent a two-round Delphi process with subject-matter experts. Lincoln and Guba's trustworthiness criteria were applied to strengthen credibility, transferability, dependability, and confirmability.

*Findings:* Thematic analysis yielded eighty-six basic themes, sixteen organizing themes, and three overarching themes. Delphi validation confirmed the overarching and basic themes and refined the organizing themes into eleven core organizers plus one contextual theme. The resulting model depicts a cascade of harm that originates in psychological domains and thereafter spills over into social and biological domains.

*Originality/value:* This study presents the first qualitatively validated Employee Pathology Model, explicates the processual mechanisms by which political stimuli generate individual harm, and offers a theoretically grounded instrument for preventive interventions to enhance organizational wellbeing with potential for broader generalization. Implications for policy and managerial practice are discussed

**Keywords:** Political Appointments, Employee Pathology Model, Multidimensional Pathology, Interpretative Phenomenological Analysis (IPA), Thematic Analysis, Delphi Method.