Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) **Original Article**

Volume 9, Issue 4, Winter 2021

Interview with Elite: Opportunities and Challenges

Alinejad-Naeini M[1], Ala Alzamani F[2], Moradi A[3*], Azizi H.R[4]

1- Paediatric and Intensive Neonatal Nursing Department, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2- Phd Candidate of Nursing, Nursing Care Research Center, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
3- Phd Candidate of Nursing, Critical Nursing Care Department, Nursing faculty of Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran **(Corresponding Author)**
4- MS Critical Nursing Care, Nursing Faculty of Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: Interview is one of the well-known methods of qualitative data collection. Today, the interview is considered as an interactive practice. In recent decades, social scientists has increasingly considered the role elite play in the production of qualitative data and also, doing interview with these people in the community, and methodological issues about interviewing them have been interested by scholars.

Methods: This review study was conducted through a systematic search in the field of interview, and interview with elite, in literature published between 1980 and 2018, by search engine/ database Google Scholar, ISI Web of Science, PubMed, Scopus Sciencs Direct, using the selected keywords. Finally, 44 articles and 2 books in this field, all in English, were retrieved, reviewed and evaluated.

Results: This review study includes the definition of elite, the benefits and interviewing, the role of power in interviewing, approaches and preparation, and challenges in interviewing with organizational elite and some strategies to guide the interview. The overall purpose of this article is to provide an introduction to researchers who have recently wanted to interview elite.

Conclusions: An interview with the elite can play an important role for many researches that have portrayed the history and development of a phenomenon over the past half century. By gaining experience, an interviewer can learn techniques that overcome these problems and turn the challenges into an opportunity that results in better quality interviewing.

Keywords: Elite, Qualitative Studies, Interviews, Opportunities, Challenges.

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۹، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۹

مصاحبه با افرادکلیدی، فرصت ها و چالش ها

منا علی نژاد نائینی[۱]، فرشید علی الازمنی[۲]، علی مرادی[۳*]، حمیدرضا عزیزی[۴]

۱- دانشجوی دکتری، گروه پرستاری مراقبتهای ویژه نوزادان و کودکان، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۲- دانشجوی دکتری پرستاری، مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۳- دانشجوی دکتری پرستاری، گروه پرستاری مراقبتهای ویژه، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران **(نویسنده مسئول)**
۴- کارشناس ارشد پرستاری مراقبت های ویژه، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه: مصاحبه یکی از روش های شناخته شده برای جمع آوری داده های کیفی است که به تولید دانش کمک می نمایند. امروزه مصاحبه به عنوان یک عمل تعاملی شناخته شده است که در آن دانش، معانی و روایات به طور مشترک توسط مصاحبه شونده و مصاحبه کننده تولید می شود. در دهه های اخیر توجه محققین علوم اجتماعی به طور فزاینده ای به نقش افراد کلیدی در تولید داده های کیفی و مصاحبه با این افراد در جامعه جلب شده و بحث های روش شناختی در مورد مصاحبه با آنها نظر محققین را به خود جلب کرده است.

روش کار: این مطالعه‌ی مروری با جستجوی نظام مند در رابطه با مصاحبه و مصاحبه با افراد کلیدی متمرکز بین سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۲۰ بود و مستندات مذکور با جستجو در موتورهای جستجوگر، Google Scholar, ISI Web of Science PubMed، Scopus و Sciencs direct و با توجه به کلید واژه های انتخابی انجام شده و در نهایت ۴۴ مطالعه‌ی مختلف از مجلات معتبر خارجی و بین‌المللی و ۲ کتاب در این زمینه که همگی به زبان انگلیسی بودند، بازیابی گردید، سپس موارد و مفاهیم مشترک آن مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت.

یافته ها: این مطالعه مروری شامل تعریف افراد کلیدی، فواید و مشکلات مصاحبه با این افراد، نقش قدرت در مصاحبه با آنها، مشکلات پیش رو، رویکردها و آماده سازی و چالش ها در مصاحبه با افراد کلیدی سازمانی و برخی از استراتژی ها در هدایت مصاحبه است. هدف کلی این مقاله ارائه مقدمه ای برای محققینی است که به تازگی می خواهند به مصاحبه با افراد کلیدی بپردازند.

نتیجه گیری: این مقاله به معرفی افراد کلیدی و بعضی از چالشها و راهکارها در مصاحبه با این افراد پرداخت. مصاحبه با افراد کلیدی می تواند نقش مهمی را برای بسیاری از تحقیقات بازی کند که تاریخ و توسعه یک پدیده را در طول نیم قرن گذشته به تصویر کشیده است. هدف اصلی از مصاحبه های افراد کلیدی، دستیابی به اطلاعات و مفاهیم است که تنها آن فرد می تواند در مورد یک رویداد یا فرآیند ارائه دهد. مصاحبه با آنها چالشهای خاصی از دسترسی، کنترل، گمراه کنندگی و مذاکره در مورد نقش های اجتماعی را نیز به همراه دارد. با کسب تجربه، یک مصاحبه کننده می تواند تکنیک هایی را که این مشکلات را بر طرف نموده یاد گرفته و چالشها را به یک فرصت تبدیل نماید که در نتیجه مصاحبه با کیفیت بهتر را ایجاد می کند.

کلیدواژه ها: افراد کلیدی، مطالعات کیفی، مصاحبه، فرصت ها، چالشها.

مقدمه

امروزه مصاحبه به یکی از معمولترین ترین شیوه های تولید دانش در علوم انسانی، اجتماعی و به طور خاص در روانشناسی انتقادی تبدیل شده است (۱، ۲). استفاده از رویکردهای کیفی در تحقیقات بالینی در دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، بسیاری از قالب های متمایز مصاحبه های کیفی را مطرح نمود که روند جمع آوری داده ها و عمق داده های جمع آوری شده را بسیار گسترش داد (۳). با وجود اینکه مصاحبه یکی از مهمترین ابزارهای تحقیقات کیفی است، اما متون محدودی در مورد موضوع مصاحبه و مخصوصا مصاحبه با افراد کلیدی وجود دارد (۴). مفهوم مصاحبه با افراد کلیدی از مطالعه سیاست و سیاستگذاری نشأت گرفت و متعاقباً به عنوان یک روش تحقیق کیفی به ویژه در میان دانشجویان

تحصیلات تکمیلی مورد توجه قرار گرفت (۵). و مصاحبه با این افراد یکی از روشهای ویژه ی جمع آوری داده در تحقیقات کیفی گردید (۶،۷). همچنین به محققان اجازه می دهد تا روند سیاست گذاری را که موجب رویدادهای سیاسی کلیدی می شود، ردیابی کنند (۸). در دهه های اخیر محققین علوم اجتماعی به طور فزاینده ای توجه خود را به نقش افراد کلیدی در جامعه جلب کردند که باعث ایجاد پیدایش بعضی چالشهای متدولوژیک در مصاحبه با آنها شده است (۹). آنتونی لوئیس دکستر، بعنوان یکی از پیشگامان مصاحبه با افراد کلیدی معتقد بود که این نوع از مصاحبه یکی از مهمترین ابزار های تحقیق در علوم اجتماعی می باشد و مطرح نمود که محققین جوان باید از مصاحبه با افراد کلیدی اجتناب نمایند، زیرا آنها هنوز آماده نبوده و باید زمانی را برای درک اهمیت این نوع از مصاحبه صرف کنند (۱۰). مصاحبه با افراد کلیدی نقش های چندگانه ای را در بسیاری از تحقیقات بازی می کند که تاریخ و توسعه یک پدیده را در طول نیم قرن گذشته به تصویر کشیده است. از طرفی مصاحبه با فراد کلیدی مزایای بسیار زیادی دارد. از آنجا که آنها از قدرت های مختلف اجتماعی، حقوقی، مالی، سیاسی و سازمانی برخوردارند، باعث افزایش کیفیت و کیفیت داده های جمع آوری شده می گردند (۵،۱۱). ریچارد و گلداستون توصیه های کاربردی بسیاری را در ارتباط با رویکردهای مختلف برای تحقیق با افراد کلیدی سیاسی ارائه نمودند. اما متون کمی درباره استراتژیهای مصاحبه توسط دیگر محققین وجود دارد (۱۲).

در دو دهه اخیر تعداد کم اما رو به رشد متون درباره افراد کلیدی وجود داشته است که این اتفاق ناشی از تحقیقات اتنوگرافی، مصاحبه، گروههای متمرکز، مطالعات موردی و مشاهده مشارکتی بوده است. همچنین محققین به طور فزاینده ای به فهمیدن دورنماها و رفتارهای رهبران حرفه ها، سیاستها و جوامع علاقمند شدند (۹). به نظر می رسد، افرادی که دارای اختیارات و قدرت هستند دیدگاه های مختلفی داشته باشند، بنابراین مهم است که دیدگاه های آنها را درک کنید تا جهان اجتماعی را کاملا درک کنند (۱۳, ۱۴). با این حال کمبود دانش موجود درباره برخی چالشهای متدولوژیک تحقیق درباره افراد کلیدی باعث کندی مصاحبه با آنها شده است (۹) تفاوت مصاحبه با افراد کلیدی، در تمرکز آن بر دانش تخصصی مصاحبه شونده است (۱۵). مقاله حاضر به بررسی برخی چالشها و توصیه هایی در زمینه مصاحبه با این افراد می پردازد.

روش کار

این مطالعه‌ی مروری با جستجوی نظام‌مند در رابطه با مصاحبه و مصاحبه با افراد کلیدی متمرکز بین سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۲۰ بود و مستندات مذکور با جستجو در موتورهای جستجوگر Google Scholar, ISI Web of Scopus، PubMed ، Scienceو Sciencs directو با توجه به کلید واژه های انتخابی انجام شده و در نهایت ۴۴ مطالعه‌ی مختلف از مجلات معتبر خارجی و بین‌المللی و ۲ کتاب در این زمینه که همگی به زبان انگلیسی بودند، بازیابی گردید، سپس موارد و مفاهیم مشترک آن مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت.

یافته ها

تعریف افراد کلیدی:

هیچ تعریف روشنی در باره افراد کلیدی وجود ندارد و بررسی در متون شامل تعاریف زیر می باشد.

اوستاندرآنها را افرادی با ثروت قابل ملاحظه خانوادگی، و به نام "نخبگان بشردوست "معرفی نموده است. دانشمندان علوم سیاسی، افراد کلیدی سیاسی را به دلیل نقش ویژه ای که به سبب آن در روند سیاست انتخاب شده اند، تعریف می نمایند (۱۶). در تعریف دیگر آنها به عنوان افرادی که دارای یک موقعیت خاص در یک سازمان می باشند، و با نام افراد کلیدی سازمانی معرفی شده اند که در بالاترین نقطه در سلسه مراتب سازمانی قرار داشته، و از موقعیت سازمانی برخوردار بوده و به راحتی قابل تشخیص هستند (۱۷). زاکرمن این افراد را " فوق نخبه" می نامد، که در موقعیت شغلی و یا در ثروت خانواده افراد کلیدی نیستند، اما برنده جایزه نوبل در علم می باشند و از میزان قابل توجهی قدرت در یک گروه برخوردارند (۱۸). پاری از اصطلاح "نخبگان هیبریدی" در زمینه تجارت بین المللی مواد ژنتیکی استفاده نمود (۱۹).

مک دانل آنها را افراد کلیدی حرفه ای معرفی نمود که در سطوح مختلف بازرگانی و بانکهای سرمایه گذاری در شهر لندن کار می کردند، زیرا آنها مهارتهای بالا و تبحر حرفه ای داشته و گروه ویژه ای بودند (۲۰). تعریفی دیگر آنها را افرادی که در موقعیتهای قدرتمند قرار دارند مانند افراد منتخب سیاسی و یا افرادی با نقشهای اجرایی دولتی و

یـا دارای مقـام هـای حرفـه ای ماننـد بانکدارهـای سـطح بـالا معرفـی نمـوده اسـت. بـه ویـژه در تحقیقـات آلمانـی تعاریـف افـراد کلیـدی ممکـن اسـت شـامل متخصصـان عملیاتـی باشـد کـه دارای تخصـص هسـتند حتـی اگـر رتبـه سـازمانی نداشـته باشـند (۲۱). ریچـارد افـراد کلیـدی را افـرادی بـا موقعیـت و مقـام اجتماعـی ماننـد دانشـمندان سیاسـی کـه نسـبت بـه دیگـر افـراد بـر نتایـج سیاسـی تاثیـر بیشـتری دارنـد معرفـی نمـود (۶). در ایـن مقالـه منظـور از افـراد کلیـدی، افـراد دارای مقـام و موقعیـت سـازمانی اسـت کـه در سلسـله مراتـب سـازمانی در راس سـازمان قـرار دارنـد.

نقش قدرت در مصاحبه با افراد کلیدی

پیچیدگـی روابـط قـدرت در مصاحبـه بـا افـراد کلیـدی توسـط پایـل بیـان شـد. وی اذعـان نمـود کـه سـاختار قـدرت میـان مصاحبـه کننـده و مصاحبـه شـونده پیچیـده و ناپایـدار بـوده و بازتابـی از قـدرت احساسـی بیـن مصاحبـه کننـده و مصاحبـه شـونده مـی باشـد (۲۲). مصاحبـه بـا چنیـن افـرادی پژوهشـگران را بـا برخـی چالـش هـای عملـی مرتبـط بـا مسـئله قـدرت روبـرو مـی کنـد. در ایـن زمینـه، قـدرت، یـک اثـر ارتباطـی ناشـی از تعامـلات اجتماعـی اسـت (۲۳). اثـرات ارتباطـی قـدرت اغلـب بـه آنچـه کـه کیتینـگ از آن بـه عنـوان "بسـته شـدن"، یـاد مـی کنـد بـروز مـی کنـد (۲۴). در مصاحبـه بـا افـراد کلیـدی قـدرت بـه ظرفیـت مصاحبـه شـونده در پاسـخگویی یـا مقاومـت وی در بیـان نتایـج خـاص در پاسـخ بـه سـئوالات اشـاره دارد. در ایـن زمینـه، مطالعـات فمینیسـتی بـر سـاختار قـدرت در مصاحبـه بـا افـرد کلیـدی تاکیـد بسـیاری مـی کننـد (۶). یکـی از چالـش هـای اصلـی کـه در مصاحبـه بـا افـراد کلیـدی رویـاروی محققـان مـی باشـد مربـوط بـه روابـط قـدرت نابرابـر اسـت (۲۴, ۲۵). بـه گفتـه آلـن ماننـد معمارانـی کـه نقشـه سـاختمان را در ذهـن خـود پـردازش مـی کننـد، قـدرت نیـز قبـل از مصاحبـه در ذهـن مصاحبـه کننـده سـاخته مـی شـود (۲۴). در مفهـوم سـازی قـدرت، دیدگاههـای مربـوط بـه قـدرت بـه دو صـورت توصیـف مـی شـود:

۱- در اولیـن دیـدگاه کـه بـه آن دیـدگاه سـاختاری اطـلاق مـی شـود، قـدرت بـه مثابـه ظرفیتـی ثبـت شـده در نظـر گرفتـه مـی شـود. کـه توسـط افـراد یـا سـازمانی خـاص بـه فـرد اختصـاص داده مـی شـود.

۲- دیـدگاه پساسـاختارگرا یـا بـه تصویـر کشـیده شـده. کـه بـه کار گرفتـه شـده امـا اختصـاص داده نشـده اسـت. بـر اسـاس ایـن دیـدگاه قـدرت دارای مالکیـت و جایـگاه نیسـت.

در بیشـتر مقالـه هایـی کـه تمرکـز آنهـا بـر مصاحبـه بـا افـراد کلیـدی اسـت، بـر تعریـف سـاختاری قـدرت تمرکـز شـده اسـت (۲۳). هرچنـد دیـدگاه پساسـاختارگرا نیـز در مصاحبـه بـا افـراد کلیـدی بسـیار اهمیـت دارد.

برخـی تحقیقـات کیفـی ادعـا کـرده انـد کـه در متـون متودولوژیـک مربـوط بـه تحقیـق دربـاره افـرادی کـه در جایـگاه قـدرت و اختیـار هسـتند تفـاوت هایـی وجـود دارد (۲۶). ایـن تفاوتهـا بسـیار مهـم اسـت و راهنماهـای موجـود بـرای تحقیـق بـا افـراد غیـر کلیـدی ممکـن اسـت بـرای اسـتفاده در تحقیقـات مربـوط بـه افـراد کلیـدی نامناسـب باشـد (۲۶). تفاوتهایـی کـه نویسـندگان بـه آن اشـاره مـی کننـد و در تحقیـق اهمیـت دارد شـامل همـه مراحـل فراینـد تحقیـق از شـروع و برنامـه ریـزی تـا زمـان انتشـار نتایـج اسـت (۲۷). دلایـل بسـیاری وجـود دارد کـه نفـوذ در افـراد کلیـدی نسـبت بـه دیگـر افـراد مشـکل مـی باشـد. تعـدادی از محققیـن در نتیجـه تفاوتهـای درک شـده اتفـاق نظـر دارنـد کـه راهکارهـای توانمندسـازی و مبتنـی بـر همـکاری کـه اغلـب در جغرافیـای انسـانی مطـرح مـی شـود ممکـن اسـت بـرای مطالعـه دربـاره ایـن گـروه از افـراد مناسـب نباشـد (۲۸). در واقـع پژوهشـگرانی کـه تحقیقاتـی را بـا افـراد در جایـگاه قـدرت انجـام داده انـد بـا صداقـت اعـلام نمودنـد کـه رفتـار آنهـا بـا اینگونـه شـرکت کننـدگان از نظـر اخلاقـی (بهتریـن عمـل) کامـلا متفـاوت از حالـت عـادی کـه در دیگـر تحقیقـات انجـام مـی داده انـد بـوده اسـت و بـه طبیعـت پیچیـده و چنـد بعـدی قـدرت اذعـان داشـته انـد (۲۷).

عـدم تعـادل قـدرت بیـن مصاحبـه کننـده و مصاحبـه شـونده اجتنـاب ناپذیـر بـوده و مشـکل سـاز اسـت. مصاحبـه شـونده اطلاعاتـی را کـه مصاحبـه کننـده سـعی در ادامـه آن دارنـد را کنتـرل مـی نماینـد. بـر ایـن اسـاس محققـان بایـد آگاه باشـند کـه افـراد کلیـدی کنتـرل مصاحبـه را بـه دسـت نگیرنـد و بـه عنـوان یکـی از چالشـهای اساسـی در مصاحبـه، مدیریـت آن ضـرورت دارد (۶). محققـان فمینیسـتی نیـز پیشـنهاد کـرده انـد کـه راه رویارویـی بـا ایـن نابرابـری هـا و بـه حداقـل رسـاندن تفـاوت قـدرت بـرای مصاحبـه کننـدگان، نشـان دادن جنبـه هـای انسـانی در پاسـخ بـه سـوالات و بیـان احساسـات اسـت (۲۹). بـه منظـور غلبـه بـر تفـاوت هـا و نابرابـری هـای قـدرت، محققـان مـی تواننـد از اسـتراتژی هـای مختلـف از جملـه "خـود افشـایی" اسـتفاده کننـد کـه مصاحبـه کننـده تجربیـات و دانـش را بـه اشـتراک مـی گـذارد، سـوالات را پاسـخ مـی دهـد و احساسـات خـود را بیـان مـی کنـد (۳۰).

فواید و مشکلات مصاحبه با افراد کلیدی:

مشکلاتی را که نویسندگان در این نوع مصاحبه ها ذکر نمودند در تمام مراحل تحقیق از برنامه ریزی تا انتشار تحقیق وجود دارد (۳۱-۳۳). مصاحبه با افراد کلیدی می تواند به تفسیر مستندات یا گزارشها کمک نموده و اطلاعاتی را که ثبت نشده یا هنوز در دسترس عموم نیست در اختیار قرار دهد همچنین به دسترسی دیگران در مصاحبه های ویژه کمک کند. از طرفی مصاحبه با آنها با بعضی مشکلات متدولوژیک، اجرایی و تفسیری همراه است. نمونه گیری ممکن است با مشکل دسترسی همراه باشد. قابلیت اعتماد مصاحبه در بعضی مواقع سئوال بر انگیز است. مثلا مصاحبه شونده در مورد یک رویداد می تواند چیزهای متفاوتی را در مصاحبه های مختلف بگویند زیرا آنها می توانند ذهن خود را در جریان مصاحبه تغییر دهد. احترام بسیاری که مصاحبه کننده با توجه به قدرت برای مصاحبه شونده قائل می باشد باعث می شود که کنترل مصاحبه به دست مصاحبه شونده باشد. اگر چنین است، مصاحبه کننده ممکن است قادر به کنترل یا جهت دادن به مصاحبه نباشد. آنها اطلاعاتی را که مصاحبه کننده سعی دارد از آن استفاده کند کنترل می کنند (۴).

آماده سازی قبل از مصاحبه:

چند مسئله اساسی وجود دارد که یک محقق باید قبل از مصاحبه در نظر داشته باشد. مثلا توجه به این نکته که مصاحبه در مراحل آخر کار بیشترین تاثیر را دارد. زمان مصاحبه غالبا محدود می باشد. انتخاب مصاحبه شونده نیز مهم می باشد زیرا هدف، معرف بودن نمونه تا حد امکان می باشد. با نزدیک شدن به زمان مصاحبه لازم است که محقق آگاهی و دانش کلی و جزئی در همه زمینه تحقیق داشته باشد. باید به صورت حرفه ای و با اطلاعات خوب با مصاحبه شونده روبرو شده و آگاهی کامل از پیشینه اجتماعی و حرفه ای او داشت. به لحاظ ساختار مصاحبه، یکی از ملزومات کلیدی انعطاف پذیری است. اولین نکته این است که شخص مورد نظر را هدف قرار داده و محدوده ای که باید پوشش دهد و رویکرد مناسب برای مصاحبه را پیدا کنیم و مجموعه ای از سئوالات رسمی و یکسری سئوالات مورد نظر مربوط به موضوع را مطرح نماییم. مصاحبه را می توان با داستانهای به ترتیب وقوع زمانی درباره موضوع مورد نظر مصاحبه آغاز نمود که این روش نسبت به یکسری سئوالات جدا از هم بهتر است. در این مرحله باید به اینکه چگونه می توان شرایط راحت و آرام برای مصاحبه کننده فراهم نمود نیز فکر کرد (۴).

هدایت مصاحبه:

در طول مصاحبه، مصاحبه کننده باید سعی نماید تا حد ممکن شفاف بوده و اطلاعاتی را به مصاحبه کننده بدهد. مانند: من چه کسی هستم؟ کجا کار می کنم؟ طبیعت تحقیق من چیست؟ حمایت کنندگان من چه کسانی هستند؟ مصاحبه چه مدت زمانی طول می کشد؟ نتایج در کجا منتشر می شود؟ آیا داده ها به صورت بی نام منتشر می شود؟ (۹).

مدت زمانی و مکانی که مصاحبه شونده برای محقق در نظر گرفته است مهم می باشد، زیرا باید در زمان موجود، سوالات به طور کامل مطرح شده و تمامی زمینه های اصلی پوشش داده شود (۴). در بعضی مواقع مصاحبه شونده ممکن است زمان بیشتری را در اختیار مصاحبه کننده قرار دهد و محقق باید آماده بوده و از آن به عنوان یک فرصت برای توجه به جزئیات بیشتر در موضوعات خاص استفاده نماید (۳۴).

باید ایده قطعی، اما انعطاف پذیر از سوالاتی که قرار است پرسیده شود وجود داشته باشد. محقق در طول مصاحبه باید هوشیار باشد، این موضوع توانایی واکنش نسبت به مصاحبه شونده وهمچنین اطمینان از اینکه مصاحبه شونده از موضوع خیلی دور نیست را افزایش می دهد. باید مودبانه، بصورتی پایدار و محکم، مصاحبه شونده را به موضوع مورد بحث برگرداند (۴). ممکن است لازم باشد مصاحبه کننده شخصیت خود را تغییر دهد تا بتواند کاملترین پاسخ ها را بدست آورد (۳۵). اگر علایق مشترک وجود داشته باشد به عنوان مثال تولد در یک شهر مشترک یا تحصیل در همان دانشگاه، ذکر شود زیرا این موضوع باعث ایجاد اعتماد می گردد (۴). به مصاحبه شونده فرصت کافی برای پاسخ به سئوال داده شده و سپس سئوال بعدی مطرح گردد. نقل قول از مصاحبه های قبلی نشان دهنده دانش و اعتبار بوده و به مصاحبه کننده اجازه بررسی منابع متقابل را می دهد. قبل از سئوال در مورد تضادها، انتقادها یا سئوالات دشوارتر باید منتظر ماند تا مصاحبه شونده با محقق ارتباط برقرار کرده و برای مدتی در بحث درگیر بماند (۴). همیشه بهتر است مصاحبه با پرسیدن سئوال در مورد مواردی که به آن دست یافته نشده پایان یابد، شاید مصاحبه شونده بخواهد در این مورد نظر بدهد (۴).

مصاحبه کنندگان نیاز دارند که به افراد پاسخگو اطمینان (اعتماد) داشته باشند تا بتوانند داده هایی با کیفیت بالا جمع آوری نمایند (۹). اوستاندر ذکر می کند که این اعتماد در طول زمان ساخته می شود و محققین باید تلاش کنند یک رابطه دوستانه را با فرد کلیدی از زمان اولین تماس با آنها در مصاحبه تا پایان آن بسازند (۹) به این علت که افراد کلیدی دوست ندارند با پاسخهای بسته محدود شوند باید از پرسیدن سئوالات بسته انتها اجتناب کرد. زیرا غالبا افراد با تحصیلات بالا دوست ندارند به سئوالات بسته انتها پاسخ دهند (۹). آنها ترجیح می دهند نظراتشان را بیان کرده و درباره اینکه چرا آنها اینطور فکر کرده و یا چه چیزی فکر می کنند توضیح دهند (۳۶). اغلب مصاحبه کنندگان زمان محدود و کمی برای صحبت با افراد کلیدی دارند و بنابراین روشهای ساختاریافته اغلب بهترین راه برای بدست آوردن پاسخهای متمرکز در زمان کوتاه است (۹).

راکمن و آدرباک موافق هستند که ترکیب سئوالات با انتهای باز و بسته باعث فعال شدن پاسخ دهنده شده و وی شروع به پاسخ با کلمات خودش می کند (۳۶). ترکیب سئوالات باز و بسته انتها از طریق مصاحبه یا با استفاده از پرسشنامه امکان پذیر است و باعث انعطاف پذیری و افزایش میزان پاسخگویی به پرسشها می شود (۹). مدت زمان دقیق هدایت مصاحبه با افراد کلیدی در متون ذکر نشده است و این موضوع به عواملی مانند ویژگیهای مصاحبه کننده و مصاحبه شونده، زمان، مکان و زمینه مصاحبه نسبت داده شده است (۹). ریور و همکاران در تحقیق خود پس از اتمام بخشی از مصاحبه با افراد کلیدی، از همه پاسخ دهندگان خواستند تا یک پرسشنامه کوتاه را تکمیل نمایند. بر اساس روابطی که در طول مصاحبه ایجاد شده بود، اکثر پاسخ دهندگان این پرسشنامه را در حضور مصاحبه کننده به پایان رساندند. در صورت وجود محدودیت های زمانی باید معمولا تلاش های قابل توجهی برای بازیابی پرسشنامه ها صرف گردد (۲۹).

اوستاندر توصیه می کند که مصاحبه معمولا ۱ ساعت و نیم طول بکشد (۱۶). استفان همچنین گفته است که متوسط زمان مصاحبه از یک مصاحبه به دیگر، از حدود ۳ ساعت تا کمتر از یک ساعت متغیر است (۳۷). مصاحبه کنندگان آکادمیک ترجیح می دهند مصاحبه ها را ضبط نمایند؛ زیرا آنها نمی توانند تمرکز کرده و همه اطلاعات را یادداشت نمایند و به این ترتیب بر هدایت مصاحبه تمرکز می نمایند. در مورد مصاحبه با افراد کلیدی بین محققین در مورد اینکه آیا باید مصاحبه را ضبط نمایند اختلاف نظر وجود دارد (۹). پی بادی ذکر کرده که افراد بیشتر دوست دارند صحبت کنند بدون اینکه صحبتهایشان ضبط شود (۳۴). از طرفی برخی افراد کلیدی از ضبط شدن مصاحبه خودداری کرده و به سرعت نسبت به وجود وسیله ضبط کننده عکس العمل نشان می دهند (۳۶).

یکی از چالشها پرسیدن سئوالاتی است که ممکن است مصاحبه شونده به راحتی نتواند به آنها پاسخ دهد. ریچارد پیشنهاد می دهد که این نوع از سئوالات باید در وسط مصاحبه و زمانی که ارتباط با مصاحبه شونده ایجاد شده پرسیده شود (۴). یکی از سئوالاتی که پرسیدنش از افراد کلیدی نامناسب است پرسیدن در مورد حقوق سالیانه می باشد زیرا در بیشتر زمینه های فرهنگی این سئوال بسیار خصوصی است (۹).

به طور کلی شروع مصاحبه باید با سئوالات کلی درباره تحصیلات پاسخ دهنده یا زمینه حرفه ای او باشد (۹). در بیشتر موارد مصاحبه کنندگان باید از پرسیدن سئوالات فرمول بندی شده زیاد اجتناب کرده و بیشتر بر جریان مکالمه تمرکز نمایند (۲۹).

مصاحبه کننده باید هنگامی که سئوالات ناخوشایند را می پرسد به مصاحبه کننده احترام گذارد. به طور مثال بگوید: (این سئوالی نیست که اگر در جمع بودیم من از شما می پرسیدم اما هدف من اینجا کاملا متفاوت است) (۱۶). پاسخ دهندگان اغلب آگاهانه یا نا آگاهانه به بعضی سئوالاتی که از آنها پرسیده می شود پاسخ نمی دهند؛ بخصوص بسیاری از افراد کلیدی سیاسی و تجاری در مورد اینکه چگونه از پاسخ به بعضی از سئوالات اجتناب نمایند آموزش دیده اند. باید دوباره و مودبانه سئوال پرسیده شود. اگر آنها پاسخ ندادند سپس سئوال دیگری پرسیده شده و دور سئوال پاسخ داده نشده خط کشیده شود (۳۸).

درباره هدف پروژه تحقیقی در اکثریت موراد محققان توصیه می کنند که تا حد ممکن باز بوده و تلاش نمائیم تا الهام بخش اطمینان بوده و درباره اینکه می خواهیم به چه چیز برسیم صحبت کنیم (۲۰،۳۹). در بعضی شرایط ممکن است هم مصاحبه شونده و هم مصاحبه کننده در موضوع مشخصی ساکت باشند زیرا آنها یا قادر به پاسخ نبوده یا مایل به افشای اطلاعات خاص نیستند. این شرایط نامناسب می تواند در بعضی مواقع به وسیله شروع

صحبت با مصاحبه کننده درباره علایق مشترک با مصاحبه شونده کمک کننده باشد تا یخ بین آنها شکسته شده و دوباره آرامش بین آنها برقرار شود (۹).

مکان مصاحبه می تواند بر نوع پاسخ به اطلاعات و افشا نمودن آن تاثیر بگذارد. پاسخ دهنده ممکن است در محل کار اطلاعات محرمانه را کمتر آشکار نماید یا زمان اضافه بخواهد (۲۰). بهترین مکان جهت مصاحبه با افراد کلیدی تحت تاثر عواملی شامل: زمینه تحقیق، و نوع ارتباط پیش بینی شده بین مصاحبه شونده و مصاحبه کننده می باشد. بنابراین مهم است که از نقاط قوت و ضعف مصاحبه در مکانهای مختلف آگاه باشیم (۱۲).

محققین در هنگام مصاحبه با افراد کلیدی باید توجه نمایند که چگونه خودشان را نشان دهند. هنگام هدایت کردن تحقیق با افراد کلیدی تجاری و صنعتی لازم است بازی گنگی داشته باشند. با خانمهای پیر خواهرانه بوده با زنان همسن خود وضعیت مشابه داشته و با مردان جوان بسیار سریع بوده و اطلاعات زیاد داشته باشند. مصاحبه کننده ی تاثیرگذار می تواند به آسانی سبک خود را تنظیم کرده و تا جایی که ممکن است احساس راحتی ایجاد نماید (۱۲). زیرا مهم فقط دریافت یک پاسخ با کیفیت بالا نیست بلکه باید تمایل افراد کلیدی را برای دادن فرصت های مصاحبه در تماسهای بعدی افزایش داد. مانند دیگر انواع مصاحبه بهترین راه برای هدایت مصاحبه با این افراد از یک مصاحبه به دیگری متفاوت است و محقق باید جو مصاحبه، رفتار، صدای صحبت کردن و رفتارها را بر این اساس اندازه گیری و تنظیم نماید (۹).

با وجود اینکه انجام تحقیقات آزمایشی در تحقیقات کیفی توصیه می شود، اما انجام مصاحبه آزمایشی با افراد کلیدی مورد بحث بوده و توصیه نمی شود؛ زیرا افراد کلیدی زمان کمتری در دسترس داشته و همچنین راهنماهای آکادمیک کمی درباره مصاحبه با افراد کلیدی وجود دارد. پیشنهاد می شود که محققان بی تجربه که تصمیم به مصاحبه با این گروه را دارند بهتر است در پایان کارشان هنگامی که بیشتر با موضوع تحقیق و سئوالات آشنا شدند کار مصاحبه را انجام دهند (۱۲). انجام یک مصاحبه با همکاران و دوستان خود قبل از انجام مصاحبه با افراد کلیدی توصیه می شود که می تواند به روشن کردن و بازبینی سوالات کمک کند (۳۴).

چالش ها در مصاحبه با نخبگان سازمانی:

در حالیکه چالشهای زیادی در مصاحبه با افراد کلیدی وجود دارد باید به خاطر داشت که مصاحبه با همه افراد کلیدی مشابه نیست. در نتیجه، مصاحبه با انواع مختلف نخبگان ممکن است نیاز به استراتژی های متفاوت داشته باشد. (۱۷).

دسترسی به افراد کلیدی

موفقیت در دستیابی به افراد کلیدی وابسته به شبکه های اجتماعی و شرایط خاص می باشد. مکان، طول مدت و زمان مصاحبه می تواند بر موفقیت در بدست آوردن داده ها تاثیر گذارد (۲۰،۴۰،۴۱). تقریبا تمام محققانی که به مصاحبه های افراد کلیدی می پردازند، مسئله دسترسی به آنها را مورد بحث قرار می دهند (۱۶،۴۲،۴۳). کلید دستیابی، نوشتن یک نامه مقدماتی بسیار قوی است که پروژه را به نحوی تفسیر کند که مصاحبه شونده سریعا به اهمیت آن پی برده و مهمتر از آن، واضح سازد فردی که می خواهید با او مصاحبه نمایید تخصص منحصر به فرد و حتی ضروری را به موضوع دارد. البته دستیابی بر اساس افراد کلیدی که ما سعی داریم با آنها مصاحبه نمائیم متفاوت می باشد. بعضی ممکن است نخواهند مصاحبه داشته باشند و یا سرشان خیلی شلوغ باشند. البته نخبگان سازمانی اغلب به پروژه های علمی علاقه مند بوده و به راحتی ایده انجام تحقیقات علمی را درک می کنند. مسائل مربوط به دسترسی بسته به موضوع مورد مطالعه متفاوت می باشند (۱۷).

مشکل سخنگوی :

یکی از مشکلات اساسی برای محققانی که با افراد کلیدی مصاحبه می کنند، تمایل مصاحبه شونده به نقش سخنگویی است (۴۲). این تمایل به این دلیل است که بسیاری از آنها بخش مهمی از روز را به عنوان سخنگوی سازمان های خود می گذرانند، بنابراین مصاحبه می تواند در ادامه برنامه روزانه آنها باشد. اگر هدف مصاحبه درک موقعیت سازمانی یا فردی مصاحبه کننده است، این مشکل نیست. مشکل زمانی افزایش می یابد که محقق بخواهد آنها را به لایه های عمیق تر بسته به رسمی بودن و پوزیشن سازمانی ببرد، یکی از استراتژی هایی که برای مقابله با این مشکل استفاده می شود استفاده از مکالمه های طراحی شده برای کاهش سرعت گفتگو و بحث در مورد روند و موقعیت موضوع است به عنوان مثال ، "آیا می توانیم برای یک لحظه متوقف شویم؟". (۱۷).

چه کسی مصاحبه را کنترل می کند؟

بسیاری از محققان درباره مسائل مربوط به "کنترل مصاحبه" و اینکه اغلب در مصاحبه های افراد کلیدی بیشتر از سایر مصاحبه ها بوجود می آید بحث نموده اند، زیرا در زمان مصاحبه با افراد کلیدی نشانگرهای واضح بسیاری وجود دارد که حقیقتا نشان دهنده "وضعیت زیردستان "است. البته بسیاری از افراد کلیدی سازمانی احترام زیادی برای اعضا دانشگاهی قائل هستند که به حل این مشکل کمک می نماید. پیشنهاد می شود مصاحبه کننده سخت تلاش کند تا کنترل را از بین ببرد. اگر مصاحبه حرکت به جلو و در جهت مخالف هدف است باید از سئوالات منحرف کننده استفاده شده تا مصاحبه در مسیر اصلی قرار گیرد، و یا اگر شخص به طور مستقیم سئوالات را پاسخ نداده و تمرکزش بر موضوع خودش است باید به راهی فکر کرد که باعث اتصال بحث به موضوع مورد نظر گردد. این کار را می توان با تجربه زیاد به دست آورد (۱۷).

مشکل بدون نام : سندروم استکهلم ، بومی شدن ، و معضل گمراه سازی :

روانشناسان معتقدند که استرس ناشی از وابستگی به قدرت متفاوت منجر به بروز این سندرم می گردد (۴۴). در زمان روبرویی با یک فرد با قدرت و بعد از مصاحبه می گوییم چی می شد من جای او بودم؟ چه مصاحبه خوبی بود که با او انجام دادم و به عبارتی فرد مصاحبه کننده تمام عقیده خود را از دست می دهد. پس ممکن است در محتوای مصاحبه درست عمل نکنیم. افراد کلیدی سخندان هستند و نظراتشان را تحمیل می کنند. افراد بی تجربه بیشتر تحت تاثیر فرایند مصاحبه قرار می گیرند. سه راه برای مبارزه با فریب خوردن وجود دارد (۱۷).

۱- انجام مصاحبه های بیشتر با افراد کلیدی .زیرا با تجربه زیاد این پدیده کم می شود و عینیت مصاحبه کننده را در هنگام آنالیز داده ها افزایش می دهد.

۲- به یاد آوردن این که افراد کلیدی "جهان بینی" را ارائه می دهند که از موقعیت ساختاری آنها در یک سازمان و در جامعه نشات می گیرد. بنابراین، محقق باید داده های مصاحبه را همان گونه که یک مصاحبه با شخص دیگری در شرایط دیگری انجام شده تحلیل کند و از خود بپرسد «چگونه این دیدگاه ها منجر به موقعیت و تجربیات ساختاری این فرد می شود؟» البته تکنیک هایی در فرآیند نوشتن وجود دارد که به محقق اجازه می دهد جهان بینی آنها را ارائه دهد و همچنین زمینه و نقد را به عنوان تحلیلگر اجتماعی ارائه نماید.

۳- راه دیگر فرایند نوشتن است. وظیفه اصلی کسی که نخبگان سازمانی را مورد مطالعه قرار می دهد، این است که جهانبینی افراد مورد مصاحبه را به طور کامل و عمیق گزارش دهد. بعد مهم است که این دیدگاه یا موقعیت را با موقعیتهای دیگر مقایسه کند با انجام این فرایند محقق می تواند با استفاده از نظر خود دیدگاه افراد کلیدی را حس کرده یا موضع تحلیلی در رابطه با این جهان بینی را ببینید (۱۷).

تجزیه و تحلیل داده ها:

با نزدیک شدن به پایان مصاحبه پاسخ دهنده خسته شده، کمتر جزئی شده و کمتر بر پاسخها تمرکز می نماید (۹). برای اجتناب از این اتفاق باید در طول مصاحبه این پیام را انتقال دهیم که سئوالات قرار است موضوع متفاوتی را در نظر داشته باشد و ذکر کنیم این سئوال تا چه زمانی طول می کشد (۱۰). در پایان مصاحبه باید به مصاحبه شونده بازخورد داد که مصاحبه با وی فقط در طول دوره آزمایشی تحقیق که در جستجوی روشن کردن و تمرکز بر سئوالات بوده ایم مهم نبوده و در دوره اصلی نیز پاسخ های او می تواند در فرایند سئوالات و مصاحبه بسیار روشن کننده باشد(۹). اگر در طول مصاحبه یادداشتی داشته و یا مطلبی در ذهن است بهتر است در پایان مصاحبه همه آنچه ممکن است هر چه زودتر نوشته شود (۴).

روش تحلیل و تفسیر داده ها نیز بسیار مهم می باشد. محققان بر مزایا و معایب تجزیه و تحلیل داده های دستی نسبت به کامپیوتری تاکید دارند . در همه نوع تجزیه و تحلیل، کلمات، گفتارها و تأکیدات خاص را باید از نوشته های مصاحبه استخراج نمود (۱۲). قدرت تجزیه و تحلیل توانایی توضیح زیاد از مطالب کم می باشد و محقق باید قدرت زیادی در تحلیل گفته های مصاحبه شونده داشته باشد (۴۵). به عنوان یک نتیجه، محققان وظیفهٔ چالش برانگیز معرفی دیدگاه پاسخ دهندگان کلیدی با توجه به این رابطه قدرتی خاص، را بر عهده دارند (۱۲). به طور کلی، روایت ارائه شده با عوامل متعددی از قبیل منافع نویسنده، زمان بندی و مخاطب مواجه است (۴۵).

تجزیه و تحلیل مصاحبه ها همچنین مستلزم معیارهای دقت است. مصاحبه ها همیشه باید به طور کامل از جمله تردیدها و تأکیدات نوشته شوند، به طوری که پاسخها همیشه در دسترس باشند. وسوسه بزرگ، انتخاب نقل قول

هایی است که نقاطی را که مصاحبه شونده می خواسته برجسته نماید. این کار نباید به صورت عمدی انجام شود. ضروری است که محقق موارد خلاف قاعده، ناهماهنگی های ظاهری، مواردی که کمتر مورد پسند می باشد، و حتی موارد متناقض را در بخشی از تحلیل خود قرار داده و گزارش نماید. در یک لحظه یک پاراگراف می تواند چگونگی نظر یک فرد در مورد یک مشکل پیچیده را بیان نماید (۳۵).

نتیجه گیری

این مقاله به معرفی افراد کلیدی و بعضی از چالشها و راهکارها در مصاحبه با این افراد پرداخت. مصاحبه با افراد کلیدی می تواند نقش مهمی را برای بسیاری از تحقیقات بازی کند که تاریخ و توسعه یک پدیده را در طول نیم قرن گذشته به تصویر کشیده است. هدف اصلی از مصاحبه های نخبگان، دستیابی به اطلاعات و مفاهیمی است که تنها آن فرد می تواند در مورد یک رویداد یا فرآیند ارائه دهد. یکی از دلایل برای مصاحبه با افراد کلیدی این است که محققین می خواهند رفتار این گروه را تحلیل نمایند و بر خلاف دیگر روشهای مصاحبه تاکید بسیاری بر ایجاد صمیمیت بین مصاحبه گر و مصاحبه شونده دارند. علاوه بر آن محققین موافق هستند که مصاحبه می تواند لنزهای تحلیلی متفاوتی را برای فهمیدن اساسی تر ایجاد کند. همچنین مصاحبه با افراد کلیدی می تواند داده های کیفی کارآمدتری را نسبت به پرسشنامه و گروههای متمرکز به دست آورد.

مصاحبه با این افراد چالشهای خاصی از دسترسی، کنترل، گمراه کنندگی و مذاکره در مورد نقش های اجتماعی را نیز به همراه دارد . با کسب تجربه، یک مصاحبه کننده می تواند تکنیک هایی را که این مشکلات را بر طرف نموده یاد گرفته و چالشها را به یک فرصت تبدیل کند که در نتیجه مصاحبه ای با کیفیت بهتر را هدایت نماید. مفاهیم تعهد و مشارکت، اعتماد متقابل، انعطاف پذیری، متقابل بودن، تساوی، همدلی و اخلاق مراقبت، تحول از طریق ارتقاء آگاهی، حمایت و شناسایی در مسائل مربوط به رابطه در مصاحبه با افراد کلیدی و نقش محقق، کلیدی است.

References

1. Brinkmann S. Interview. Encyclopedia of critical psychology: Springer; 2014. p. 1008-10.
2. Clark GL. Stylized facts and close dialogue: methodology in economic geography. Annals of the Association of American Geographers. 1998;88(1):73-87.
3. DiCicco-Bloom B, Crabtree BF. The qualitative research interview. Medical education. 2006;40(4):314-21.
4. Richards D. Elite interviewing: Approaches and pitfalls. Politics. 1996;16(3):199-204.
5. Darbi WPK, Hall CM. Elite interviews: critical practice and tourism. Current Issues in Tourism. 2014;17(9):832-48.
6. Boucher A, editor Power in elite interviewing: Lessons from feminist studies for political science. Women›s Studies International Forum; 2017: Elsevier.
7. Axelrod R. Structure of decision: The cognitive maps of political elites: Princeton university press; 2015.
8. Leech BL. Interview methods in political science. PS: political science & politics. 2002;35(4):663-4.
9. Harvey WS. Strategies for conducting elite interviews. Qualitative research. 2011;11(4):431-41.
10. Dexter LA. Elite and specialized interviewing: Ecpr Press; 2006.
11. Marshall C, Rossman GB. Designing qualitative research: Sage publications; 2014.
12. Harvey WS. Methodological approaches for interviewing elites. Geography Compass. 2010;4(3):193-205.
13. Wax RH. Doing fieldwork: Warning and advice: University of Chicago Press; 1971.
14. Whyte WF. Learning from the field: A guide from experience: Sage; 1984.
15. Kezar A. Transformational elite interviews: Principles and problems. Qualitative Inquiry. 2003;9(3):395-415.
16. Ostrander SA. "Surely you›re not in this just to be helpful" Access, Rapport, and Interviews in Three Studies of Elites. Journal of Contemporary Ethnography. 1993;22(1):7-27.
17. Delaney KJ. Methodological dilemmas and opportunities in interviewing organizational elites. Sociology Compass. 2007;1 (1):208-21.
18. Zuckerman H. Interviewing an ultra-elite. Public Opinion Quarterly. 1972;36(2):159-75.
19. Parry B. Hunting the gene-hunters: The role

of hybrid networks, status, and chance in conceptualising and accessing 'corporate elites'. Environment and Planning A. 1998;30(12):2147-62.
20. McDowell L. Elites in the City of London: some methodological considerations. Environment and planning A. 1998;30(12):2133-46.
21. Bogner A, Menz W. The theory-generating expert interview: epistemological interest, forms of knowledge, interaction. Interviewing experts: Springer; 2009. p. 43-80.
22. Pile S. Practising interpretative geography. Transactions of the Institute of British Geographers. 1991:458-69.
23. Allen J. Lost geographies of power: John Wiley & Sons; 2011.
24. Rice G. Reflections on interviewing elites. Area. 2010;42(1):70-5.
25. Vähäsantanen K, Saarinen J. The power dance in the research interview: manifesting power and powerlessness. Qualitative Research. 2013;13(5):493-510.
26. Desmond M. Methodological challenges posed in studying an elite in the field. Area. 2004;36(3):262-9.
27. Smith KE. Problematising power relations in 'elite'interviews. Geoforum. 2006;37(4):643-53.
28. Bradshaw M. Contracts and member checks in qualitative research in human geography: reason for caution? Area. 2001;33(2):202-11.
29. Rivera SW, Kozyreva PM, Sarovskii EG. Interviewing political elites: lessons from Russia. PS: Political Science & Politics. 2002;35(4):683-8.
30. Fontana A, Frey JH. Chapter 27: The interview–From neutral stance to political involvement. The Sage handbook of qualitative research. 2005.
31. Cochrane A. Illusions of power: interviewing local elites. Environment and Planning A. 1998;30(12):2121-32.
32. England K. Interviewing elites: Cautionary tales about researching women managers in Canada's banking industry. Feminist geography in practice: Research and methods. 2002:200-13.
33. Cunningham-Sabot E. Dr Jekyl and Mr H (i) de: the contrasting face of elites at interview. Geoforum. 1999;30(4):p. 329-35.
34. Peabody RL, Hammond SW, Torcom J, Brown LP, Thompson C, Kolodny R. Interviewing political elites. PS: Political Science and Politics. 1990;23(3):451-5.
35. Hochschild JL, editor Conducting intensive interviews and elite interviews. Workshop on interdisciplinary standards for systematic qualitative research; 2009: National Science Foundation.
36. Aberbach JD, Rockman BA. Conducting and coding elite interviews. PS: Political Science & Politics. 2002;35(4):673-6.
37. Stephens N. Collecting data from elites and ultra elites: telephone and face-to-face interviews with macroeconomists. Qualitative Research. 2007;7(2):203-16.
38. Berry JM. Validity and reliability issues in elite interviewing. PS: Political Science & Politics. 2002;35(4):679-82.
39. Oinas P. Voices and silences: the problem of access to embeddedness. Geoforum. 1999;30(4):351-61.
40. Demeritt D, Dyer S. Dialogue, metaphors of dialogue and understandings of geography. Area. 2002;34(3):229-41.
41. Elwood SA, Martin DG. "Placing" interviews: location and scales of power in qualitative research. The professional geographer. 2000;52(4):649-57.
42. Thomas RJ. Interviewing important people in big companies. Journal of contemporary ethnography. 1993;22(1):80-96.
43. Jackall R. Moral mazes: The world of corporate managers. International Journal of Politics, Culture, and Society. 1988;1(4):598-614.
44. Jülich S. Stockholm syndrome and child sexual abuse. Journal of child sexual abuse. 2005;14(3):107-29.
45. Sayer A. The 'new'regional geography and problems of narrative. Environment and planning D: Society and Space. 1989;7(3):253-76.