

ФОКУС ГРУПИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА ЕТНИЧЕСКА ТОЛЕРАНТНОСТ В БИЗНЕССРЕДА

Надя Матеева¹

Поради сложността и деликатността си, изследването на междукултурната сензитивност, от гледната точка на възможностите за получаване на задълбочена, адекватна, надеждна и валидна информация, винаги е било и продължава да бъде предизвикателство за емпиричните социални изследвания. Много изследователи в тази научна област отчитат трудностите в изследването на културните и етническите различия. Въпреки множеството опити, тези от тях, които предлагат методи за задълбочено проучване на влиянията на дълбинните преживелици и комуникативни процеси върху емпиричните индикатори за етническа толерантност /дискриминация в работна среда остават съвсем малко. Един от най-често използваните методи за научно изследване в тази област е провеждането на Фокус групи. Този метод осигурява подходяща стратегия за изучаване на голямото разнообразие от междукултурни взаимодействия, включително и на динамиката на етническата толерантност в организационна среда. Много често, когато става дума за теми от сферата на изследването на етническа толерантност, получените с обичайните методи на интервюиране и анкетиране емпирични данни са повърхностни и със съмнителна валидност и надеждност поради самозащитните и себеизтъкващи стилове на отговаряне от страна на изследваните. С развитието на процедурите за провеждане на Фокус групи, този метод се оказва сред най-ефективните при работа в мултиетническа изследователска среда. По своята същност, методът осигурява както рефлексивно пространство за идентификация на колективните инсайти в хода на груповите взаимодействия, така и запазване и регистрация на имплицитните индивидуални предпочитания на участниците в груповата дискусия.

¹ Гл. ас. д-р Надя Матеева – Институт за изследване на населението и човека – БАН
Адрес за контакти: n.mateeva@iphs.eu

Настоящата статия има за цел да представи метода за работа във Фокус групи като разкрие основните принципи и предимства на неговото прилагане при събирането на валидни изследователски данни в изучаването на етническата толерантност/дискриминация в бизнес среда.

Ключови думи: етническа толерантност, етническа дискриминация, фокус групи, групова динамика, бизнес контекст

Увод

Споделянето на собствен опит и идеи, и диалогичното съпоставяне на гледните точки на участниците, възникващи по време на груповите взаимодействия в тематичните фокус групи, осигуряват изграждането на една по-пълноценна картина на изследваните феномени (Aaron et al., 1996). Динамиката на символните взаимодействия и социалния обмен на информация в груповия процес на фокус групата, разкрива допълнителни, наиндивидуални гледни точки към съдържанието и валидността на събираните с този метод емпирични данни (Albrecht, 1993; Bader et al., 2009). Във фокус групите не се прилага типичния за анкетирането и интервюто изследователски натиск за структуриран отговор на въпросите на водещия, което позволява да се постигне по-високо ниво на автентично споделяне и осмисляне на представените преживявания, нагласи, практики и отношения (Bloor et al., 2001).

Фокус групите като метод за качествени изследвания

Фокус групите, по своята същност представляват „изследователска процедура за събиране на емпирични интра- и интерперсонални данни от качествен тип“ (Fern, 2001: 12). Те подчертано окуражават груповите взаимодействия, продуцират данни, информация, инсайти и мнения, които биха били трудно достъпни без стимулиране и отчитане на комплексните взаимодействия между участниците в груповата динамика на фокус групата (Morgan, 1990). С други думи, създаването на групи от индивиди и въвеждането на конкретни теми за групова дискусия между тях, през идеята за изучаването на колективните нагласи и убеждения на участниците във фокус групата, води до изразяването на потиснати, несподеляни индивидуално факти и разбирания. Това на практика се оказва най-ценната и значима за валидността на социалното изследване информация. Фокус групите работят най-добре с теми, съсредоточени около имплицитните убеждения и нагласи, изразявани в социалните практики и отношения на хората, а груповите взаимодействия, заложен в сърцевината на методологията им, предизвикват среща с по-дълбоките, несъзнавани мотивационни области от човешката психика и комуникация (Dovidio et al., 2003; Hogg & Abrams, 1998; Lazarfeld, 1986). По този начин, фокус групите се оказват сред най-ценните изследователски методи, които откриват причините, стоящи зад споделените факти и възгледи на участниците в тях (Morgan, 1990; Krueger, 1994; 1998).

Фокус групите, разбира се, имат своите предимства и недостатъци като изследователски метод. Основната ценност на използването на групово-динамичните подходи от психолозите и професионалистите в областта на социалните науки е в това, че груповата работа позволява да се навлезе отвъд обичайно представяните частни мнения и дава достъп на изследователя до текущо възникващите в социалния дискурс спонтанни инсайтни идеи, имплицитни асоциации и преживявания на участниците по отношение на автентичните им групови и социални чувства и нагласи (Morgan, 1988; Morgan & Spanish, 1984). Това е същността на изследователските търсения по редица деликатни за изучаване теми като расовите и етническите стереотипи, различията в трудовите нагласи и социалната несправедливост в организационния и обществен живот (Brown & Gaertner, 2003; Crisp, 2010). Фокус групите като метод за качествено изследване обикновено се използват като валидиращо разширение на изследователската работа с индивидуални дълбочинни интервюта именно заради потенциала си да създават среда на групово споделяне, социален обмен и групова валидизация на емпиричната информация, събрана с други методи (Davis et al., 2011). За разлика от метода на интервюирането, където интервюиращия заема повече или по-малко доминантната позиция на налагащ темите и водещ разговора по тях, а изследваният заема по-малко или повече пасивна, реактивна роля, фокус групите позволяват достъпа до емпирична информация от спонтанно споделяни преживявания и разбирания в диалога между участниците, и така осигуряват социалната верификация и валидизация на емпиричните данни, предоставяни от отделните участници в хода на груповите взаимодействия (Merton et al., 1990).

Приложение на фокус групите в изследването на етническата толерантност

В случаите, когато структурата на наръчника за насочване на фокус групите за изследване на етническата толерантност в трудово-организационна (бизнессреда) е оптимално организирана от гледна точка на целите и контекста на изследването (Bhui et al., 2005; Davidson et al., 2003; Devine et al., 2003), фокус групите наистина позволяват да се установят важни аспекти от нагласите и отношенията между хората от различен етнически произход в трудовите процеси и в организационните практики (Fox et al., 2005; Hammond et al., 2010). Прилагани заедно със специално разработени и психометрично валидизирани въпросници за изследване на етническата толерантност (Davis et al., 2011), те осигуряват богата и надеждна информация за динамиката и ефектите на явната и скритата етническа дискриминация на работното място (Hammond et al., 2010; Crisp, 2010) и свързаните с тях изследователски и организационни артефакти. Като цяло, използването на този метод дава възможност за проникването и всеобхватното, изчерпателно задълбочаване в очертаните от индивидуалните въпросници основни тематични области, както и обособяването на нови, неизследвани полета по темата, което на следващ етап би могло да бъде задълбочено чрез из-

ползването на дълбочинни интервюта с наблюдаваните участници (Patton, 1990; Stewart et al., 1990; Strauss et al., 1990).

Предимства при работа с метода Фокус групи

Основните предимства при използването на фокус групи в изследването на етническата толерантност/дискриминация в трудово-организационен контекст се свързват с гъвкавостта и ускореното получаване на дълбочинна информация при провеждането на групови дискусии (Verkuyten, 2005; Walden, 2008). Именно затова, фокус групите се използват масово от изследователите на комплексни социално-психологически феномени като социалната и трудова дискриминация по етнически, расов и полов признак (Davis & Engel, 2011; Moodley, 2001). Минималните усилия по подготовката на основните теми на изследването чрез фокус групи се оказват допълнително тяхно предимство при отчитане на критерия „оптимален баланс на вложените изследователски ресурси и получените изследователски резултати“. Заедно с това, гъвкавостта на метода дава възможност за изследвания отвъд границите на обичайно дискутираните теми и проблеми, и дава достъп до преживелищни факти, които съдържат информация за най-дълбоките страни от обсъжданите в групата теми. Това придава на изследването висока екологична валидност, а резултатите му създават улеснена възможност за разбиране и представяне на емпиричната информация от гледната точка на участниците, поставени заедно с изследователя в споделено групово пространство за изучаване и рефлексия по конкретната тема на фокус групата.

Фокус групите като метод позволяват на участниците през внимателно насочваната дискусия да се съсредоточат върху множество разкривани, в хода на работата на фокус групата, общи за тях аспекти на изследваните феномени като скритите форми на етническа дискриминация в работна среда, преживяването за фасадна и декларативна етническа толерантност на фирмените политики, двойните стандарти в организационните и управленски практики и др. (Moss, 2010). Често резултатите от такъв тип свободна групов дискусия наподобяват съдържанието на неконтролираните, естествени взаимодействия между участниците в реалните им трудови общности и организационни роли. В тях водещият на фокус групата може да заеме дори „пасивна“, изслушваща позиция и да наблюдава и регистрира възникващата спонтанно и асоциативно групов продукция като резултат от процесите на социални интеракции и срещата на мненията и опита на отделните участници. Груповото взаимодействие във фокус групата създава условия за изследване и интерпретация на повече успоредно възможни интра- и интересубектни реалности във възприятията и опита на участниците, като с това съдейства за фокусирането върху допълнителни теми и идеи, важни за конкретния предмет на изследването – например, етническите стереотипи за трудовите нагласи и навици на собствената етническа група и на другите етнически групи (Iha, 2009). При грамотно, от гледна точка на груповата динамика провеждане, фокус групите, изследва-

щи етническата толерантност в организационна среда, могат да осигурят „рефлексивно пространство“ за значими нови преживявания и теми за обогатяваща дискусия между участниците като редуцират ефектите на себезащитните или себеизтъкващи стилове на отговаряне, наблюдавани при индивидуалните интервюта и анкетирането със структурирани въпросници (Zemke et al., 1987; Patton, 1990; Merton et al., 1990; Hogg & Abrams, 1998; Brown & Gaertner, 2003).

Предизвикателства при работа с метода Фокус групи

За съжаление, в много случаи мултиплицирането или използването само на отделни компоненти от цялостната методология на фокус групите в сферата на емпиричните изследвания, опорочава употребата на метода или изцяло го замества с провеждането на групово интервю или анкетиране, което по своята същност има за цел да осигури със съвсем различни средства друг тип емпирична информация. Когато изследователите, провеждащи фокус групи нямат достатъчно процесуален опит в ролята на модератори на групова работа, автентичната работа на фокус групата, която методологично предполага постоянен анализ на протичащите в нея групови процеси и ефектите им върху съдържанието на емпиричните данни, може да се окаже много трудна или дори невъзможна (Zemke et al., 1987; Morgan, 1990; Strauss & Corbin, 1990). Много често отделните групи изработват собствен дневен ред, „групов стил на говорене“ („групови наративи“)(Schwartz et al., 2009) или „дискурсивна матрица“(Hogg & Abrams, 1998), които се оказват много по-ценен изследователски резултат, дори на пръв поглед да изглеждат като отклонение или загуба на време от гледната точка на предварителните очаквания на изследователите за съдържанието и структурата на данните по изследваната тема. Изследователите, отстояващи принципните методологични стандарти за провеждане на фокус групи защитават разбирането, че групово-динамичните процеси са съществени носители на информация, която е ценна за разбирането на данните за изследваните феномени, а не са само среда за удовлетворяване на предварителните изследователски очаквания за бързо и икономично натрупване на повече емпирични данни (Aaron et al., 1996; Albrecht, 1993; Bloor et al., 2001; Fern, 2001). От тази гледна точка, провеждането на фокус групи е деликатен процес и заради опасността от индуциране на защитно деформирана информация чрез предварително подготвената рамка за интерпретация на данните по изследваната тема или чрез неотчитане на влиянието на груповите процеси върху съдържанието на емпиричния материал (Krueger, 1988). Регистрацията на данни, получени по време на работата на фокус групата обикновено не става в естествения ход на протичане, а всеки изследовател намира за себе си подходящи начини, така че селективно да съхрани само тази част от процесите и фактите, която намира за субективно най-значима. Има случаи, в които се създават псевдо – естествени условия, с цел да се предизвикат повече спонтанност и освободеност при взаимодействията на участниците в групата, които вторично изкривяват цялостната картина на получените

емпирични данни и снижават валидността им. Така или иначе, при провеждането на изследвания, имащи за цел събирането на информация, която да е максимално близка до естествените състояния на изучаваните феномени, какъвто е случая с изследването на етническата толерантност/дискриминация в трудово-организационен контекст, фокус групите остават един от най-надеждните и информативни научни методи.

Особен момент при провеждането на фокус групи е и възможността за извеждане на обобщени закономерности. От тази гледна точка, резултатите, получени на базата на групово-динамичните процеси и отношения във фокус групата се отнасят само за конкретния, уникален случай на провеждане на изследването, тъй като специфичните условия на работа в една фокус група няма как да бъдат пренесени по същия начин на друго място – в друга фокус група. Всеки отделен групово-динамичен фактор като място, време, продължителност на провеждане, брой участници, композиция на групата, ниво на откритост при споделянето и др., оказва своето изключително важно влияние върху работата на фокус групата, а от там и върху получените в нея изследователски резултати. Много често не става напълно ясно дали поведенията (напр., групов катарзис, диалогичен инсайт и др.), възникнали по време на конкретни групови условия, биха се повторили отново на групово и индивидуално ниво, без влиянието на уникалните групови процеси във всяка от фокус групите. В някои случаи участниците в такъв тип групова работа се отказват от изразяване на собствени убеждения и идеи, за да не влизат в конфликт с мнението на общоприетия сред болшинството участници консенсус. В други случаи, под влияние на груповите процеси, в които участват, членове на фокус групата се съгласяват с мнения на други участници, въпреки че не ги преживяват като достоверни, само за да не им се налага да поемат лична отговорност за собствените мнения, зад които им се иска да застанат. Именно поради тези причини данните, получени по време на конкретна групова работа, могат да бъдат анализирани дори на по-дълбинно ниво само в условията на съответната група, но няма как да бъдат обобщени, екстраполирани или използвани за обяснението на изследваната тема като цяло без допълнително провеждане на индивидуални проучвания.

Обобщение

Имайки предвид представените описания можем да обобщим, че същността на фокус групите като метод за наблюдение на участниците позволява достъп до сложни процеси, към които много изследователи проявяват научен интерес. Подобно на дълбочинното интервюиране, фокус-групите дават възможност за достъп и до по-дълбоки обяснения за конкретни нагласи и преживявания на изследваните лица. Фокус групите не могат изцяло да се характеризират нито с елементите на естественото наблюдение, нито с директните въпроси относно изследвания феномен, които се задават на изследваните лица. Те дават по-полезна информация "...именно чрез обединяването на тези два метода" (Morgan & Spanish, 1984: 260). Профе-

сионалното им провеждане постига целите и на двата подхода, и заедно с това дава отговори на много изследователски въпроси и отваря нови полета на научен интерес.

Фокус групите по своята същност използват и предимствата на изследователската работа през гледната точка на символния интеракционизъм, които често се изплъзват при класическото интервюиране. Във фокус групите те се регистрират и осигуряват значима информация на базата на множеството интрасубектни реалности, съществуващи по време на групово-динамичната работа. Свободно протичащите асоциативни и дискурсивни процеси във фокус групите за изследване на етническата толерантност в бизнессреда позволяват проникване на изследователя до много по-дълбоко разбиране и ангажиране с гледните точки и смислови интерпретации на участниците, възникващи и изразявани от тях в хода на съвместната им групова работа.

Практическа приложимост

Фокус групите като метод за научно-изследователска работа се отличават както с предимствата си, така и с някои методологични ограничения (Patton, 1990; Strauss & Corbin, 1990; Fern, 2001). Ето защо е препоръчително те да се използват като допълнителен метод, заедно с други инструменти за събиране и анализ на емпирична информация. По този начин, използването им заедно с други техники за събиране на данни, повишава валидността на метода и често дава възможност за обобщаване и разширена употреба на получената информация. Резултатите, получени единствено от провеждането на фокус групи, без допълнителни методи за съпоставка и верификация на получената информация не биха могли да предоставят цялостен и завършен вид на автентичните мнения на участниците. Въпреки това, методът е много полезен като въвеждащ, или валидизиращ етап за извеждане и сравнение на получените резултати за мненията на изследваните лица по отношение на конкретната изследователска тема, върху която се работи, или пък за допълнителна, практическа оценка на нивото на приложение на дадено разбиране, или конкретна практика в сферата на етническата толерантност в трудово-организационен контекст (Moss, 2010).

Изводи

Основният акцент при използването на фокус групи като цяло остава върху създаването и регистрацията на интерактивната динамика, възникваща на базата на ежедневните житейски проявления на изследваните проблеми за участниците. Диалогът между тях междуременно установява състоянието на реалните нагласи, възприятия и мнения на отделните изследвани лица. По този начин, фокус групите като изследователски подход се оказват надежден метод за изследване на реалните човешки отношения в контекста на темата за етническата толерантност/дискриминация в бизнессреда. Като цяло, в основата на успеха на този метод стоят уменията

на водещия на фокус групата да работи с групово-динамичните процеси като основни елементи на изследователската работа. Те позволяват да се намират отговори на въпросите „защо“ и „как“, стоящи зад въпроса „какво всъщност“ споделят участниците, предоставяйки информация на изследователите. Единствено по този начин на практика се осигурява адекватна възможност за достигане до същинските преживявания, нагласи и практики на хората, свързани с деликатната тема за етническата дискриминация в бизнес и социална среда.

Abstract

Due to its complexity and delicacy, the study of intercultural sensitivity from the viewpoint of obtaining in-depth, adequate, reliable and valid information has always been and still is a challenge to empirical social research. Many researchers in this subject area consider the difficulties in studying cultural and ethnic differences. Despite multiple attempts, just few of them describe methods of elaborated inquiry of the influences of in-depth experiential and communication processes on indicators of ethnic tolerance/discrimination in work settings. One of the most employed methods for scientific research in this area is conducting Focus groups. This method provides an appropriate strategy for studying the wide variety of intercultural interactions, including the ethnic tolerance dynamics in organizational environment. Quite often, when it comes to ethnic tolerance research themes, the data retrieved through the usual interviewing and survey methods remain superficial and with questionable validity and reliability due to self-protective and self-enhancing response styles of participants. With the development of procedures for conducting Focus groups, this method emerges as one of the most effective in the multicultural research context. By its essence it provides both a reflective space for collective insights identification throughout the ongoing group interactions, and at the same time preserves and registers the implicit individual preferences of participants in the group discussion.

The paper aims to present the method of working in Focus groups and to reveal the main principles and advantages of its utilization in collecting valid research data in the study of ethnic tolerance/discrimination in business context.

Key words: ethnic tolerance, ethnic discrimination, focus groups, group dynamics, business context

ЛИТЕРАТУРА

- Aaron, J, et al. (1996). A Guide to Conducting and Planning Focus Groups. Simply Better! Continuous Improvement Series. US Department of Labor, Washington, DC, USA.
- Albrecht, T.L. (1993). Understanding Communication Process in Focus Groups. In: Morgan, D.L.(Ed.). Successful Focus Groups: Advancing the State of the Art.“ CA, USA, Sage Publications, Inc.
- Bader, G.E.,& Rossi, C. (2009). Focus Groups: A StepBy-Step Guide, NY, USA, Bader Group.
- Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M., & Robson, K. (2001). Focus Groups in Social Research. London, SAGE Publications.

- Bhui, K., Stansfeld, S., McKenzie, K., Karlsen, S., Nazroo, J., & Welch, S. (2005). Racial/Ethnic Discrimination and Common Mental Disorders Among Workers: Findings From the EMPIRIC Study of Ethnic Minority Groups in the United Kingdom. *American Journal of Public Health*, 95(3), pp. 496-513.
- Brown, R., & Gaertner, S.L. (2003). (Eds.) *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup Processes*, Malden, NJ, USA, Blackwell Publishers Ltd.
- Crisp, R. (2010). *The Psychology of Social and Cultural Diversity*, NY, USA: Wiley-Blackwell.
- Davidson, M.J., & Fielden, S.L. (2003). *Individual Diversity and Psychology in Organizations*. Hooken, NJ, USA, John Wiley & Sons, Inc.
- Davis, L.E., & Engel, R.J. (2011). *Measuring Race and Ethnicity*, NY, USA, Springer.
- Devine, P.G., Plant, E.A., & Blair, I.V. (2003). Classic and Contemporary Analyses of Racial Prejudice. In: Brown, R., & Gaertner, S.L. (2003). (Eds.) *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup Processes*, Malden, NJ, USA, Blackwell Publishers Ltd., pp.198-217.
- Dovidio, J.F., Kawakami K., & Beach, K.R. (2003). Implicit and Explicit Attitudes: Examination of the Relationship between Measures of Intergroup Bias. In: Brown, R., & Gaertner, S.L. (2003). (Eds.) *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup Processes*, Malden, NJ, USA, Blackwell Publishers Ltd., pp.175-197.
- Fern, E.F. (2001). *Advanced Focus Group Research*. Thousand Oaks, CA, USA, SAGE Publications.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), pp.438-456.
- Hammond, W. P., Gillen, M., & Yen, I. H. (2010). Workplace Discrimination and Depressive Symptoms: A Study of Multi-Ethnic Hospital Employees. *Race and social problems*, 2(1), pp.19-30.
- Hogg, M.A., & Abrams, D. (1998). *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*, London, Routledge.
- Iha, S. (2009). *A Theory of Ethnic Tolerance*. Stanford - UCLA Journal, Vol. 136, pp.24-48.
- Krueger, R.A. (1994). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*, Second Edition. California: Sage Publications, Inc.
- Krueger, R.A. (1988). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*, Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Lazarfeld, P. (1986). *The Art of Asking Why*. New York: The Advertising Research Foundation, 1986.
- Merton, R.K., Fiske, M., & Kendall, P. L. (1990). *The Focused Interview*, Second Edition. Illinois, USA, The Free Press.
- Moodley, M. (2001). *The Conceptual Basis of Ethnic Stereotyping*. A Dissertation – University of Durban, South Africa.
- Morgan, D.L. (1990). *Focus Groups as Qualitative Research*, Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Morgan, D. L. (1988). *Focus Groups as Qualitative Research*. California, SAGE Publications, Inc.
- Morgan, D.L. & Spanish, M.T. (1984). *Focus Groups: A New Tool for Qualitative Research*”, *Qualitative Sociology*, Vol. 7 No. 3, pp. 253-70.
- Moss, G. (2010). (Ed.) *Profiting from Diversity: The Business Advantages and the Obstacles to Achieving Diversity*. NY, USA, Palgrave MacMillan.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. California: Sage Publications, Inc.
- Schwartz, S.Z., Kuyckx, K., & Vignoles, V.L. (2009). (Eds.) *Handbook of Identity Theory and Research, Volume I: Structures and Processes*, NY, USA, Springer.
- Stewart, D.W. & Shamdasani, P.N. (1990). *Focus Groups: Theory and Practice*. California: Sage Publications, Inc.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory and Procedures and Techniques*. California: Sage Publications, Inc.
- Verkuyten, M. (2005). *The Social Psychology of Ethnic Identity*. London, Psychology Press.

- Walden, G.R. (2008). Focus Groups, Volume I: Volume I: Art and Humanities, Social Sciences and Non-Medical Sciences, Plymouth, UK, The Scarecrow Press, Inc.
- Zemke, R. & Kramlinger, T. (1987). Figuring Things Out: A Trainer's Guide to Needs and Task Analysis. USA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Д-р Надя Матеева е главен асистент в секция по „Социална, трудова и организационна психология“ към Департамент „Психология“ на ИИНЧ – БАН. Защитила е бакалавърска, магистърска и докторска степен по Психология в СУ „Св. Климент Охридски“. Темата на дисертационния ѝ труд е свързана с изследване на психологичските разбирания за символа и символизацията в техните индивидуални, групови и културни аспекти. Научните ѝ интереси са свързани с изследване на междуличностните, междугруповите и межкултурните взаимоотношения на хората на съзнателно и несъзнавано ниво. Автор е на публикации и проекти, свързани с изследване на символите и автентичността в общуването между хората. Тя е дипломиран психодрама директор, треньор по групово-динамичен психотренинг и регистран психолог в Дружество на психолозите в България.

Nadia Mateeva, Ph. D., is Assist. Prof. at “Social, Work and Organizational Psychology“ division, Department of Psychology – Bulgarian Academy of Sciences, Institute for Human and Population Studies. Dr. Mateeva has acquired her Bachelor, Master and Ph. D. degrees in Psychology, at Psychological Scientific Council of Sofia State University “St. Climent Ochridski“. Her doctoral dissertation is in the field of psychological research of symbols and human symbolization in their individual, group and cultural contexts. Her scientific interests are focused on interpersonal, group, and cultural aspects of human relations on conscious and unconscious level. Nadia Mateeva is author of many projects and publications in the field of authenticity and symbols in human relations. She is a Certified Psychodrama director, Trainer of Group-dynamics psycho-training and Registered psychologist at Bulgarian Psychological Society.