|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ZGŁOSZENIE POTENCJALNEGO PROMOTORA NAUKOWEGO**  **w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych i Humanistycznych** | | |
| **Imię i nazwisko** promotora oraz członkostwo w centrum/zespole badawczym (nazwa centrum) | **Małgorzata Gamian-Wilk**  Centrum Badań nad Zachowaniami Społecznymi | |
| **Profil naukowy promotora** (m.in. link do ORCID, link do strony, link do ResearchGate i/lub Academia), ostatnie publikacje, zrealizowane i realizowane granty badawcze | Psycholog społeczny, dr hab., profesor Uniwersytetu SWPS, Wrocław, badacz takich zjawisk społecznych jak mobbing, wykluczenie. Należy do International Association on Bullying and Harassment at the Workplace oraz Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Społecznej. Jest autorką artykułów i książek na temat uwarunkowań manipulacji i uległości na techniki wpływu społecznego, mobbingu i wykluczenia społecznego.  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6095-5269>  **Publikacje:** Gamian-Wilk, M., Bjorkelo, B., Mikkelsen, E., D’Cruz, P., Madeja-Bien, K. (2022). Workplace bullying: individual hostility, poor work environment or both? Exploring competing explanatory models in a single longitudinal study*. International Archives of Occupational and Environmental Health, 95*(10), 1955-1969*.* Doi: 10.1007/s00420-022-01896-y Gamian-Wilk, M., Lewandowska, M., Sędkowska, D., Staniszewska, A., Stapinski, P., Zielony-Koryczan, E., & Madeja-Bien, K. (2022). A Prospective Study of Employee Response to Bullying in a Workplace Environment: Does Assertiveness Actually Help or Hurt? *Violence and Victims, 37*(3), 367-380. http://dx.doi.org/10.1891/VV-D-20-00081  Gamian-Wilk, M., Madeja-Bien, K. (2021). Ostracism in the workplace. W:  L. Keashly, S. Tye-Williams (red.), *Special topics and particular occupations, professions and sectors* (s. 1-30). New York, NY: Springer. doi: 10.1007/978-981-10-5154-8\_2-1  Gamian-Wilk, M., Dolinski, D. (2020). The foot-in-the-door phenomenon 40 and 50 years later: Replication of original Freedman and Fraser study in Poland and Ukraine. *Psychological Reports, 123*(6), 2582-2596, doi: 10.1177/0033294119872208.  Gamian-Wilk, M., Bjørkelo B. (2019). The role of personality in the form of temperament in relation to bullying at work. *Polish Psychological Bulletin, 50*(3), 237–246. doi: [10.24425/ppb.2019.130696](https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.24425%2Fppb.2019.130696?_sg%5B0%5D=XYRtfV1YIkuTL4PBdCVULVDjAKyIx8AREdqdSLA9RiQgQOulo5Z08cWYBJ3YuVdx8ToN2S80_-cs1EUJuHFxdaqP1Q.EKcNjbT8XeZ9wYqmYDsVnTf4M4QWR54ZxyX3Xu-reQCs8MyaxYevI0cRshoCAyakXwPVFpG9BcMacQrfgkv_lg)  Gamian-Wilk, M. (2018). *Mobbing w miejscu pracy: uwarunkowania i konsekwencje bycia poddawanym mobbingowi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 978-83-01-20106-7  Gamian-Wilk, M., Dolinski, D., Danieluk, B. (2018). Mindfulness and compliance: The way we ask requests influences compliance with the foot-in-the-door strategy. *Psychological Reports*, 121(6), 1147-1166. doi: 10.1177/0033294117745885  Podsiadly, A., Gamian-Wilk, M. (2017). Personality traits as predictors or outcomes of being exposed to bullying in the workplace. *Personality and Individual Differences*, *115*(1), 43-49. doi: 10.2016/j.paid.2016.08.001  **Zrealizowane granty badawcze:**  SONATA nr 2013/09/D/HS6/02717 „Indywidualne źródła mobbingu w miejscu pracy w ramach zintegrowanego modelu mobbingu: charakterystyka osób poddawanych mobbingowi”  **Linki:** https://swps.pl/nauka-i-badania/jednostki-badawcze/centrum-badan-nad-zachowaniami-spolecznymi  <https://www.researchgate.net/profile/Malgorzata_Gamian-Wilk> | |
| **Dyscyplina** (nauki socjologiczne, nauki  o kulturze i religii, literaturoznawstwo, psychologia) i/lub centrum badawcze | Psychologia | |
| **Krótki opis kierunku badawczego** realizowanego przez promotora (kilka zdań pozwalających na zorientowanie się, czym się zajmuje) oraz ewentualny link do strony internetowej/zespołu badawczego | Zainteresowania naukowe Małgorzaty Gamian-Wilk koncentrują się wokół problematyki wykluczenia społecznego, mobbingu jako przykładu wykluczenia społecznego, podejmowanych przez jednostkę strategii radzenia sobie z wykluczeniem. Prowadzi badania podłużne nad uwarunkowaniami i konsekwencjami mobbingu w miejscu pracy i wykluczenia w pracy oraz badania eksperymentalne nad strategiami radzenia sobie z wykluczeniem percepcją negatywnych zachowań w pracy. | |
| **Potencjalne obszary tematyczne** projektów rozpraw doktorskich, które promotor byłby w stanie prowadzić lub temat grantu badawczego, w którym promotor mógłby zaangażować doktoranta/ów | Krótko i długoterminowe konsekwencje doświadczania poczucia wykluczenia w miejscu pracy  Organizacyjne i indywidualne uwarunkowania mobbingu w miejscu pracy  Percepcja osób mobbingowanych i wykluczonych a proces stygmatyzacji | |
| **Liczba osób**, które promotor byłby w stanie przyjąć do projektów badawczych: | ze stypendium w grantach oraz liczba miesięcy stypendium dla doktoranta | bez stypendium w grantach |
| 1 |  |
| **Liczba obecnie prowadzonych doktoratów:**   * w programie ISD * w Szkole Doktorskiej * w programie ICT & Psychology * w trybie eksternistycznym | ISD: 3, z których 1 osoba złożyła pracę, czeka na recenzje, 2  SD: 1 | |
| **Liczba wypromowanych doktorantów** wraz z rokiem ukończenia doktoratu | 1 (2022 jako promotor główny)  2 (2016 i 2021, jako promotor pomocniczy) | |
| **Liczba otwartych przewodów** (w starym trybie) | 1 | |
| **Liczba doktorantów** aktualnie pracujących w zespole | 1 | |
| **REKRUTACJA**  **Kandydaci na doktorantów powinni skontaktować się z wybranymi przez  siebie potencjalnymi promotorami naukowymi, którzy są członkami centów  i zespołów badawczych** | | |
| **Warunki**, jakie musi spełnić kandydat  w zakresie: zainteresowań naukowych; kompetencji badawczych; dotychczasowych osiągnięć; znajomości języka angielskiego; kompetencji społecznych; dyspozycyjności | Kandydat powinien posiadać znajomość metodologii i statystyki w zakresie studiów magisterskich psychologii; na tyle dobrą znajomości j. angielskiego, aby biegle czytać artykuły naukowe; wcześniejsze doświadczenie w prowadzeniu badań naukowych; dyspozycyjność | |
| **Preferencje i oczekiwania** w zakresie współpracy | zainteresowania zbieżne z zainteresowaniami promotora, pracowitość, otwartość, wytrwałość | |
| **Preferencje w zakresie kontaktu** z doktorantem w toku pracy nad doktoratem | Kontakt mailowy  Kontakt telefoniczny  Osobiste spotkania  Wszystkie formy kontaktu | |
| **Preferencje w zakresie kontaktu** z doktorantem w trakcie rekrutacji | Kontakt mailowy  Kontakt telefoniczny  Osobiste spotkania  Wszystkie formy kontaktu | |
| **Preferowane daty i godziny** (w okresie  marzec-czerwiec 2023) w celu przeprowadzenia rozmowy z kandydatem na doktoranta |  | |
| **Informacja o ewentualnej nieobecności** (ze wskazaniem daty) |  | |