

FORMULARZ REKRUTACYJNY DLA OPEKUNA NAUKOWEGO I OPIEKUNA POMOCNICZEGO

Opiekun naukowy	
Imię i nazwisko opiekuna naukowego oraz afiliacja	dr hab. Agata Chudzicka-Czupała, prof. Uniwersytetu SWPS Uniwersytet SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach, Zakład Psychologii Zachowań Społecznych i Organizacyjnych
Krótki opis kierunku badawczego realizowanego przez opiekuna(kilka zdań pozwalających na zorientowanie się czym się zajmuje) oraz ewentualny link do strony internetowej	<p>Agata Chudzicka-Czupała zajmuje się analizą psychologicznych, kulturowych i etycznych uwarunkowań postawy człowieka wobec różnych zjawisk, niejednoznacznych pod względem etycznym. W kręgu jej zainteresowań leżą zjawiska i sytuacje, w których ma miejsce naruszenie normy sprawiedliwości, skutkujące poczuciem krzywdy.</p> <p>Bada znaczenie pozytywnych relacji międzyludzkich, zaufania i wspólnotowości np. w zawodach wysokiego ryzyka utraty życia i zdrowia. Interesuje ją nastawienie w działaniu na cele innych ludzi, w różnych środowiskach życia, głównie w miejscu pracy, gdzie analizuje też rolę oceny poszczególnych obszarów życia zawodowego.</p> <p>Zajmuje się też uwarunkowaniami skutecznego radzenia sobie w sytuacji trudnej, kryzysowej.</p> <p>https://www.swps.pl/agata-chudzicka-czupała</p>
Potencjalne obszary tematyczne projektów doktorskich, które opiekun byłby w stanie prowadzić lub temat grantu badawczego, w którym opiekun mógłby zaangażować doktoranta/ów	<p>Badania mogą dotyczyć zjawisk i kwestii, budzących wątpliwości etyczne i sytuacji, w których osoba czuje się pokrzywdzona lub zagrożona, w miejscu pracy, w szpitalu, w szkole, na uczelni lub w środowisku rodzinnym.</p> <p>Przedmiotem empirycznych analiz będzie rola wybranych czynników indywidualnych i społecznych jako regulatorów zachowania się człowieka w sytuacji trudnej, stanowiącej zagrożenie i będącej wyzwaniem.</p> <p>Szczególną uwagę przyłożyć można do roli kultury i różnic kulturowych. Jaką funkcję, w reakcji na sytuacje trudne lub związane z naruszeniem zasady sprawiedliwości, pełnią czynniki kulturowe - na przykład czynniki</p>

	<p>związane z klimatem organizacji, w jakiej człowiek funkcjonuje, z krajem czy środowiskiem, w jakim osoba się wychowała i żyje, z normami, jakie tam obowiązują?</p> <p>Ważnym celem może być też ustalenie, jakie znaczenie mają cechy psychologiczne, moralność i czynniki społeczne, w tym np. wrażliwość na sprawiedliwość, wspólnotowość i zaufanie do innych. Czy i w jakim stopniu są one związane z zachowaniem się osoby, z jej postawą wobec różnych zjawisk, zagrożeń i trudności współczesnego świata, ze stanami emocjonalnymi, jakich doświadcza?</p>
Proszę podać liczbę doktorantów, które opiekun byłby w stanie przyjąć do projektów badawczych	1
Gotowość przyjęcia Doktoranta z własnym pomysłem na rozprawę doktorską	<u>TAK</u> NIE
Liczba doktorantów, jaką chciałby przyjąć opiekun w roku akademickim 2018/2019 w sumie.	1
Warunki, jakie musi spełnić kandydat na doktoranta w zakresie: - zainteresowań naukowych, - kompetencji badawczych, - dotychczasowych osiągnięć, - znajomości języka angielskiego, - kompetencji społecznych, - dyspozycyjności	<p>Kandydat powinien mieć ukończone studia psychologiczne, być gotowym do współpracy i zaangażowania się w badania, a także chętnym do przygotowywania różnych form prezentacji ich wyników, szczególnie w formie publikacji. Wskazana jest znajomość języka angielskiego, pozwalająca na studiowanie literatury lub przygotowywanie publikacji w tym języku.</p> <p>Istotne jest też zainteresowanie zagadnieniami psychologii społecznej i kulturowej, znajomość uwarunkowań skutecznego radzenia sobie w sytuacji trudnej i teorii związanych z moralnością, poczuciem sprawiedliwości człowieka (wstępna orientacja w tej tematyce), a także przygotowanie metodologiczne do prowadzenia badań.</p>
Preferencje i oczekiwania w zakresie współpracy z doktorantem	<p>Doktorant powinien być dyspozycyjny na tyle, by móc uczestniczyć w różnych naukowych wydarzeniach i ich przygotowywaniu oraz gotowy do podejmowania zadań w projektach badawczych.</p>

Preferencje w zakresie kontaktu z doktorantem w toku pracy nad doktoratem	<ol style="list-style-type: none">1. <u>Kontakt mailowy, możliwy przez Skype</u>2. Kontakt telefoniczny3. Osobiste spotkania4. Wszystkie formy kontaktu
Aktywność Opiekuna naukowego	
Wykaz najważniejszych publikacji z ostatnich 5 lat	<p>Wydawnictwa książkowe</p> <p>Mróz B., Chudzicka-Czupała A., Kuśpit M. (2017). Kompetencje osobowościowe i twórcze. Psychologiczne uwarunkowania kreatywności pracowników. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.</p> <p>Chudzicka-Czupała A. (2014). Etyczne zachowanie się człowieka w organizacji. Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.</p> <p>Artykuły opublikowane w czasopismach</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Stasiła-Sieradzka M., Dobrowolska M., Kułakowska A. (2018). Ocena obszarów życia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej a nasilenie stresu. <i>Medycyna Pracy</i>, 69(2), 199-210. https://doi.org/10.13075/mp.5893.00664.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Biernat M. (2018). Psychologiczne koszty diagnozy psychiatrycznej i stygmatyzacji. Jak skuteczniej pomagać osobom doświadczającym problemów ze zdrowiem psychicznym? <i>Czasopismo Psychologiczne-Psychological Journal</i>, 24, 1, 201-211.</p> <p>Stasiła-Sieradzka M., Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., Dobrowolska M. (2017). Ocena środowiska pracy i poczucie zagrożenia a nasilenie stresu w pracy wysokiego ryzyka - propozycja interwencji organizacyjnej. <i>Medycyna Pracy</i>, 69(1), 45-58. https://doi.org/10.13075/mp.5893.00640.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., Wilczyńska A. (2017). Mobbing and discrimination in companies. The importance of prevention. <i>Polish Journal of Applied Psychology</i>, 15, 79-92, ISSN 1642-1892.</p>

	<p>Turska E., Chudzicka-Czupała A., Grabowski D. (2017). Percepcja postaw rodzicielskich jako czynnik różnicujący młodych dorosłych pod względem etyki pracy. <i>Polskie Forum Psychologiczne</i>, 12, 3, 400-419, ISSN 1642-1043 (printed), 2449-6871 (electronic).</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., Adamek D. (2017). Kto bywa cyniczny w pracy? Zaangażowanie w pracę, przywiązanie do organizacji i etyka pracy a cynizm organizacyjny. <i>Zarządzanie Zasobami Ludzkimi</i>.1, 114, 69-86.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Baran L. (2016). Psychologiczne mechanizmy moralności. Skłonność do moralnego dystansowania się studentów a intencje nieuczciwego zachowania się i reakcji na nieuczciwość akademicką innych. <i>Chowanna</i>, 2, 251-272.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Gałka A. (2016). Nieetyczne zachowanie się rekruterów wobec kandydatów do pracy i jego uwarunkowania. <i>Czasopismo Psychologiczne-Psychological Journal</i>, 22, 2, 283-290.</p> <p>Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2016). Evaluation of the Psychometric Properties of the Polish Version of the Protestant Work Ethic Scale by Mirels & Garrett. <i>Studia Psychologiczne</i>, 54, 1, 1-16.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Baran L. (2016). Psychologiczne mechanizmy moralności. Skłonność do moralnego dystansowania się a intencje studentów do nieuczciwego zachowania się i reakcji na nieuczciwość akademicką innych. <i>Chowanna</i>, 2, 55-66.</p> <p>Basek A., Chudzicka-Czupała A. (2016). Współczesne podejście do umierania i żałoby - etyczne aspekty mediatyzacji śmierci. <i>Społeczeństwo i Edukacja</i>. 20 (1), 107-118.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Gałuszka A. (2016). Wykluczenie społeczne osób chorych i niepełnosprawnych – aspekty etyczne. Psychologiczne koszty stygmatyzacji. <i>Społeczeństwo i Edukacja</i>. 20 (1), 47-58.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Dobrowolska M. (2016). Mobbing w doświadczeniach pracowników</p>
--	--

	<p>zatrudnionych w elastycznych formach pracy i w spółdzielniach socjalnych. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. 5 (112), 117-140.</p> <p>Dobrowolska M., Chudzicka-Czupała A. (2016). Przykład dobrych praktyk biznesowych CSR lokalnego przedsiębiorcy realizującego projekty pomocowe w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Społeczeństwo i Edukacja. 20 (1), 421-435.</p> <p>Chudzicka-Czupała A. (2016). Klimat etyczny i klimat sprawiedliwości w organizacji. Znaczenie oraz uwarunkowania. Etyka Biznesu i Zrównoważony Rozwój. Interdyscyplinarne studia teoretyczno-empiryczne. 1, 9-19.</p> <p>Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2016). Co to znaczy być etycznym w pracy? Przegląd koncepcji etyki pracy. Etyka Biznesu i Zrównoważony Rozwój. Interdyscyplinarne studia teoretyczno-empiryczne. 3, 31-42.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., Mello A. L., Kuntz J., Zaharia D., Hapon N., Lupina-Wegener A., Börü D. (2015). Application of the theory of planned behavior in academic cheating research: a cross-cultural comparison. Ethics & Behavior, doi: 10.1080/10508422.2015.1112745.</p> <p>Chrupała-Pniak M., Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2015). Etyka pracy i motywacja do pracy osób z różnych grup wiekowych – podobieństwa i różnice. Społeczeństwo i Edukacja. 16 (1), 107-118.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Popiołek K., Łyżnicka A. (2015). Starość – radość czy nie radość? Społeczne, kulturowe i indywidualne uwarunkowania dobrostanu ludzi starszych. Społeczeństwo i Edukacja. 16 (1), 215-226.</p> <p>Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2015). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. Psychologia Społeczna, 2(33), 10, 210-230.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Łyżnicka A. (2015). Aktywność i poczucie własnej wartości a jakość</p>
--	---

	<p>życia ludzi starszych, Społeczeństwo i Edukacja. 17 (2), 7-20.</p> <p>Chudzicka-Czupała A. (2014). Psychological and moral determinants in accepting cheating and plagiarism among university students in Poland. Polish Journal of Applied Psychology, 12,1,75-98.</p> <p>Chudzicka-Czupała A., Chrupała-Pniak M., Grabowski D. (2014). Why May Teachers Become Cynical at Work? Predictors of Organizational Cynicism Among Polish Teachers – Research Report. The New Educational Review, 38 (4), 162-172.</p> <p>Chudzicka-Czupała A. (2014). Filozofia moralna a akceptacja przejawów nieuczciwości akademickiej przez studentów uczelni wyższych. Czasopismo Psychologiczne, 20,1, 139-148.</p>
Liczba aktualnie pracujących w zespole doktorantów	3
Liczba wypromowanych doktorantów wraz z rokiem ukończenia doktoratu	-
Wskazanie osób ze swojego otoczenia, które mogłyby pełnić rolę opiekunów pomocniczych (osoby pracujące w Państwa zespole, po doktoracie, z habilitacją planowaną na najbliższe lata)	-
REKRUTACJA Kandydaci na doktorantów powinni skontaktować się z wybranymi przez siebie potencjalnymi opiekunami naukowymi.	
Preferowana forma kontaktu w trakcie rekrutacji:	<p>1. <u>Kontakt mailowy lub Skype:</u> achudzicka-czupala@swps.edu.pl</p> <p><u>Spotkanie osobiste po wcześniejszym umówieniu się</u></p>

Interdyscyplinarne Studia Doktoranckie
Uniwersytet SWPS
Rekrutacja 2018/2019
www.doktoranckie.pl
studia.doktoranckie@swps.edu.pl

Proszę podać daty i godziny w okresie 9 kwietnia-15 lipca, w których będzie Pan/i mógł/mogła porozmawiać z kandydatami	- termin spotkania ustalony zostanie w kontakcie mailowym
Informacja o ewentualnej nieobecności (proszę podać daty).	sierpień