

Curriculum vitae



Dipl.-Psych. Anika Ihmels, geb. Bohne

TU Dresden,
Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie
Leitung: Prof. Dr. Jürgen Wegge
Zellescher Weg 17, 01062 Dresden
BZW A203
Tel. 0351 463 33458
Email: anika.ihmels@tu-dresden.de
Web: www.tu-dresden.de/mn/psychologie/wop

Ausbildung

- 09/2014-
heute Promotion
 Betreuer: Prof. Dr. Jürgen Wegge
- 10/2008-
07/2014 Diplom Psychologie, TU Dresden
 Schwerpunktfächer: Arbeits- und Organisationspsychologie, Klinische
 Psychologie
- Thema der Diplomarbeit: *Karriereentwicklung weiblicher Führungskräfte –
 Aufstiegskompetenz, Führungsmotivation und ihre Zusammenhänge zu
 berufsrelevanten Outcomes*
- 07/2008 Abitur, Conrad-Felixmüller-Gymnasium, Geithain

Wissenschaftliche Tätigkeit

- 10/2017-
03/2019 Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Haushalt)
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden
 Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge
- 09/2014-
12/2017 Wissenschaftliche Mitarbeiterin (DFG-gefördert)
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden
 Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge
- 04/2016-
09/2017 Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Haushalt)
 Professur für Sozialpsychologie, TU Dresden
 Lehrstuhlinhaber: Jun.-Prof. Dr. Hepach, PD Dr. Niesta Kayser
- 05/2016-
09/2016 Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Mentoring-Programm
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden
 Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge, Projektleitung: Prof. Kemter-Hofmann
 www.tu-dresden.de/mentoring
- 10/2011-
03/2012 Studentische Hilfskraft
 Professur für Diagnostik und Intervention, TU Dresden
 Lehrstuhlinhaber: Prof. Westhoff

- 11/2009-
10/2011 Studentische Hilfskraft im Mentoring-Programm
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden
 Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge
- 02/2009-
07/2009 Studentische Hilfskraft (DFG-gefördert)
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden
 Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge

Beteiligung an Forschungsprojekten

- 09/2014-
12/2017 *The Glass Cliff: Appointment of Women to Precarious Positions in Times of Crisis
 as an Organizational Sign of Change*
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden, Prof. Dr. Jürgen
 Wegge, DFG-gefördert
- 02/2009-
07/2009 *Psychische Sättigung im Arbeitskontext*
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden, Prof. Dr.
 Peter Richter, DFG-gefördert

Lehrerfahrung

- SoSe 2018 Seminar „Research & Intervention in Work and Organizational Psychology“ (M.Sc.)
- WiSe 2017/
2018 Seminar „Research & Intervention in Work and Organizational Psychology“ (M.Sc.)
- SoSe 2017 Seminar „Conflict and Cooperation in Organizations“ (M.Sc.)
- WiSe 2016/
2017 Seminar „Interindividuelle Prozesse und soziale Interaktion“ (B.Sc.)
 (Note 1,6)
- SoSe 2016 Seminar „Conflict and Cooperation in Organizations“ (M.Sc.) (Note 2,0)
- SoSe 2015 Seminar „Identification and Promotion of Excellence in Organizations“ (M.Sc.) (Note
 1,7)

Forschungsinteressen

Führung und Gender: Glass Ceiling, Glass Cliffs, Genderunterschiede bzgl. Führungsstil, Akzeptanz

Diversity: Team Diversity, Diversity Management, Genderunterschiede bzgl. Gesundheit,
Arbeitszufriedenheit

Karriereentwicklung: Genderunterschiede bzgl. Karriereverläufen, Auswahlprozessen

Stereotype und Geschlechterrollen

Wissenschaftliche Beiträge

Eingereicht, in Vorbereitung (3)

Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Shemla, M., & Wegge, J. (under review). *Archival Evidence for the Glass Cliff in Spain and Germany: Political Discussions on Female Quotas Influence the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions.*

Ihmels, A., Morgenroth, T., Shemla, M., & Wegge, J. (under review). *Signaling change: What companies hope to gain from appointing women to glass cliff positions.* Technische Universität Dresden.

Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Shemla, M., & Wegge, J. (in prep.). *Explaining the Glass Cliff: Combining the think crisis – think female and the signaling change approach.* Technische Universität Dresden.

Zeitschriften/Beiträge ohne peer-review (1)

(Ihmels) Bohne, A. (2015). Exkursion: Geschlechtsdiversität. In: Sächsische Landjugend e.V. (Hrsg.), *Gender im HAEC – Gender Project 2014.* (S. 20-21). Dresden.

Buchkapitel (1)

Hagemeister, C. & (Ihmels) Bohne, A. (2012). Altersabbau der Intelligenz oder verzerrte Selbstwahrnehmung? – Herr I. (72;5 Jahre). In K. D. Kubinger & S. Holocher-Ertl (Hrsg.), *AID-Fallbuch* (S. 410-424). Göttingen: Hogrefe.

Symposien (1)

Ihmels, A. & Wegge, J. (2017, May), *Leadership in times of crisis: What motivates glass cliff appointments?* Symposium conducted at the Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Dublin.

Vorträge (11)

Ihmels, A. (2018, May). *Weibliche Karrierewege – Von gläsernen Decken, Labyrinthen und Klippen.* Vortrag für connectING – Netzwerk für Studentinnen und Mitarbeiterinnen des Maschinenwesens, Dresden.

Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Wegge, J., & Shemla, M. (2017, September). Frauen als ideale Führungskräfte in der Krise – Fördert die Identifikation mit der Organisation das Glass Cliff Phänomen? Paper presented at 10th Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Dresden.

Ihmels, A. & Wegge, J. (2017, July). Gläserne Klippen - Die Beförderung von Frauen in Führungspositionen in Unternehmenskrisen. Paper presented at 9. Colloquium of I/OPsychology in Saxony, Leipzig

Ihmels, A., Wegge, J. (2017, May). *Gläserne Klippen - Die Beförderung von Frauen ins Topmanagement in Zeiten von Unternehmenskrisen.* Paper presented at the Conference for Early Career Scientists of the Gender Concept Group at TU Dresden, Dresden.

Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Shemla, M., & Wegge, J. (2017, May). *Women as ideal leaders in times of crisis - Does organizational identification promote the glass cliff?* In A. Ihmels & J. Wegge (Chairs), *Leadership in times of crisis: What motivates glass cliff appointments?* Symposium conducted at the Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Dublin.

Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Shemla, M., & Wegge, J. (2016, September). Explaining the Glass Cliff: Combining the think crisis – think female and the signaling change approach. In K.-L.

Jungbauer & J. Wegge (Chairs), *Advances in Glass Cliff research*. Symposium conducted at 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.

Jungbauer, K.-L., Ihmels, A., Shemla, M., & Wegge, J. (2016, September). Archival Evidence for the Glass Cliff in Germany: Political Discussions on Female Quotas Influence the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. In K.-L. Jungbauer & J. Wegge (Chairs), *Advances in Glass Cliff research*. Symposium conducted at 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.

(Ihmels) Bohne, A., Wegge, J., Jungbauer, K.-L., & Shemla, M. (2015, September). Jetzt wird alles anders! Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung. In S. Stegmann (Chair), *Was halten Sie von Diversität? - Herkunft, Natur und Effekte von Einstellungen zur Diversität in Arbeitsgruppen*. Symposium conducted at 9. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Mainz.

(Ihmels) Bohne, A., Wegge, J., Jungbauer, K.-L., & Shemla, M. (2015, July). *Glass Cliffs - Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung*. Presented at the Workshop for Early Career Scientists of the German Society for Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Paderborn.

(Ihmels) Bohne, A., Wegge, J., Jungbauer, K.-L., & Shemla, M. (2015, Juli). *Glass Cliffs - Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung*. Presented at 7. Sächsisches Arbeits- und Organisationspsychologisches Kolloquium, Chemnitz.

Jungbauer, K.-L., (Ihmels) Bohne, A., Shemla, M., & Wegge, J. (2014, July). Glass Cliffs: Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung. Presented at the 6. Colloquium of I/O-Psychology in Saxony, Leipzig.

Posterpräsentationen (4)

Ihmels, A., Shemla, M., & Wegge, J. (2018, May). Don't change a winning team – How high organizational identification can buffer the glass cliff. Poster presented at the conference Context, Identity and Choice: Understanding the Constraints on Women's Career Decisions, London.

Ihmels, A. & Jungmann, F. (2017, September). Weibliche und männliche Karriereentwicklung – Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. Poster presented at the 10th Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Dresden.

Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Wegge, J., & Shemla, M. (2017, June). *Explaining the glass cliff: Combining the think crisis – think female and the signaling change approach*. Poster presented at the Small Group Meeting of the European Association of Social Psychology (EASP), Berlin.

(Ihmels) Bohne, A., & Jungmann, F. (2015, September). *Wie hängen Aufstiegskompetenzen und Führungsmotive bei weiblichen Führungskräften mit Karriereoutcomes zusammen?* Poster session presented at 9. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Mainz.

Reviewertätigkeiten

2017	2017 Canadian Journal of Administrative Sciences
2016	Annual Meeting of the Academy of Management

Betreute wissenschaftliche Arbeiten

- 2017 *Individuelle Unterschiede im Selbstwert sowie Authentizität bei der sozialen Identifikation als Psychologiestudent*
Masterarbeit, TU Dresden
- In unsicheren Zeiten eine sichere Karriere? Motive und Karriereorientierungen der Generation Z*
Masterarbeit, TU Dresden
- Welches Signal senden Frauen? Eine Untersuchung der Medienreaktionen auf Glass Cliffs*
Bachelorarbeit, TU Dresden
- Think crisis – think feminine: Effects of gender-specific visual cues on the glass cliff phenomenon*
Masterarbeit, TU Dresden
- Think crisis – think female? Eine Untersuchung zum Einfluss der Krisenart auf das Glass Cliff Phänomen*
Masterarbeit, TU Dresden
- Familienfreundlichkeit von Unternehmen im kulturellen Vergleich und die Auswirkungen auf Frauen in Führungspositionen*
Masterarbeit, TU Dresden
- Frauen als ideale Führungskräfte in der Krise - Fördert die Identifikation mit der Organisation das Glass Cliff-Phänomen?*
Bachelorarbeit, TU Dresden
- 2016 *Die Bedeutung von demographischen Faktoren für Leistungs-, Macht- und soziale Anschlussmotivation sowie für das Interesse an einer Fach- oder Führungslaufbahn*
Masterarbeit, TU Dresden
- Führungsmotivation im Geschlechtervergleich*
Masterarbeit, TU Dresden
- 2015 *Karriereentwicklung weiblicher Führungskräfte unter besonderer Betrachtung des Netzwerkes*
Bachelorarbeit, TU Dresden
- Das Glass Cliff Phänomen in deutschen Unternehmen – Analyse der Unterschiede von Frauen und Männern in der obersten Führungsetage*
Bachelorarbeit, TU Dresden

Auszeichnungen / Förderung

- 06/2018 *Travel Award der Graduiertenakademie der TU Dresden*
Finanzierung der Konferenzreise der 29th International Conference of Applied Psychology, Montréal, Kanada
- 03/2018 *Anschubfinanzierung der Fachrichtung Psychologie der TU Dresden*
für das Forschungsprojekt "Untersuchung des Glass Cliff Phänomens bei Gruppenentscheidungen"

- 09/2017 *ERASMUS+ Trainingsmobilität*
Finanzierung eines Schreibaufenthaltes an der Rotterdam School of Management,
Niederlande
- 05/2017 *Anschubfinanzierung der Fachrichtung Psychologie der TU Dresden*
für das Forschungsprojekt "Empirische Untersuchung der Wirkung
geschlechtsspezifischer optischer Hinweisreize auf das Glass Cliff Phänomen"
- 05/2015 *ERASMUS+ Lehrmobilität*
Finanzierung eines Lehraufenthalts an der Aalto University, Aalto, Finnland

Organisierte Konferenzen

- 2016 Organisation des 8. Sächsischen Arbeits- und Organisationspsychologischen
Kolloquiums

Mitgliedschaften

European Association of Work and Organizational Psychology

Graduiertenakademie der TU Dresden

Weitere Tätigkeiten

- 01/2016- Beraterin bei *Structure & Process*
heute www.structureprocess.com
- 04/2015- Mitarbeitendenvertretung Mittelbau
heute
- 03/2015- Gründungsmitglied des Vereins „Wegweiser – Gezielt Übergänge gestalten
heute e.V.“
- 12/2014- Arbeit als freiberufliche Psychologin (Dozentin TU Dresden, Berufsakademie
heute Dresden, Konrad-Adenauer-Stiftung)
- 08/2012- Werkstudentin in der teneo Organisationsberatung GbR
06/2014