

# 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](mailto:anika.ihmels@tu-dresden.de)  
Web:         [www.tu-dresden.de/mn/psychologie/wop](http://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](http://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 29<sup>th</sup> 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](http://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