

המחלקה למדעי ההתנהגות, בית הספר למדעי החברה והרוח, המכללה האקדמית כנרת

בשיתוף ארגון מנת"ה - הארגון הישראלי למנתחי התנהגות מוסמכים

מתכבדים להזמינכם:

## לכנס OBM ה-1 בישראל

ניתוח התנהגות בסביבה ארגונית: מקורות, ייחודיות ויישומים מעשיים

יום ה, 20 ליולי 2017

אולם 812 - בניין בית הספר להנדסה על שם אחי רכוב, המכללה האקדמית כנרת

### תכנית הכנס:

8:45-9:15	התכנסות והרשמה
9:15-9:30	דברי פתיחה
	פרופ' עמוס רולידר, ראש המחלקה למדעי ההתנהגות במכללה האקדמית כנרת ויו"ר ארגון מנת"ה ד"ר אליען אלחדף אברג'ל, מכללת כנרת
9:30-10:20	מושב 1 -רקע ומבוא
	1 נקודת CE
	• ניתוח התנהגות בסביבה הארגונית : מבוא למדע ההתנהגות במקום העבודה – ד"ר דאגלס ג'ונהסון • ההיסטוריה של OBM : ניתוח התנהגות במקום העבודה - מיקלה אובראיין
10:20-10:40	הפסקת קפה
10:40-12:00	מושב 2 -ביצועי עובדים
	1.5 נקודות
	• על מקלות וגזרים : גישה התנהגותית למוטיבציה - מרילין אקפפונה וד"ר דאגלס ג'ונהסון • "You get what you pay for" - ברנדון רינג • כיצד הטכנולוגיה המודרנית משפיעה על השפעות המשוב - גרט ווריל • "נפלתי במקלחת" : התייחסות וטיפול בהגעה בזמן ותחלופת עובדים במקום העבודה - אנדרו סמית'
12:00-13:00	הפסקת צהרים
14:40-13:00	מושב 3 -יצירת שינוי בסביבת העבודה
	2 נקודות CE
	• להורות זה ללמד ומיתוסים אחרים -ג'וש טורסק • לאמן את המנהיגים של מחר - מיגן אירלנד, מרילין אקפפונה וד"ר דאגלס ג'ונהסון • בטיחות היא העסק של כולנו - אלחנדרו רמוס • להנדס תרבות טובה יותר - בריאן מולינה • הרובוטים מגיעים: ניתוח של יצירתיות במקום העבודה - ד"ר דאגלס ג'ונהסון
15:00-14:40	הפסקת קפה
16:00-15:00	מושב 4 סיכום
	1 נקודת CE
	• עכשיו שאני יודע מה זה OBM מה אני יכול לעשות ? - ברנדון רינג • פאנל שאלות ותשובות בהנחיית ד"ר אליען אלחדף אברג'ל

\*נקודות CE יינתנו למשתתפים בכנס-סה"כ 5.5 נקודות לאורך היום

# תקצירי הרצאות בכנס OBM:

\*ההרצאות יינתנו בשפה האנגלית עם תרגום סימולטני במהלך הכנס

## **Organizational Behavior Management: An introduction to the science of behavior in the workplace – Douglas A. Johnson**

For far too many people, “work” is treated like a synonym for aversive stimulation and there is often a belief that this is an inherent feature of the workplace. This opening talk will challenge this common perception and argue that behavior analysis has much to offer for improving the lives of employees. Given the substantial amount of waking hours that are dedicated to our jobs and careers, it is argued that Organizational Behavior Management (OBM) has the potential to dramatically improve the quality of people’s lives and the culture as a whole.

## **The history of OBM: Behavior analysis at work – McKaela O’Brien**

Beginning with B. F. Skinner in the 1950s, this talk will provide a brief overview of the history and origins of OBM. This chronology will examine the growth and inclusion of areas such as programmed instruction, performance management, safety, systems analysis, and more. The history will include introductions to the major contributors and the organizations that you can become a part of to get more involved.

## **You get what you pay for – Brandon Ring**

Determining the level of compensation that will effectively increase employee performance can be a difficult task for any manager or supervisor. Research has demonstrated that traditional compensation packages, such as fixed time schedules, may hinder performance. Therefore, more effective work pay structures have been studied to determine how to engender increased performance with various payment systems. The most important aspect of any pay structure is the contingent relation between pay and performance. This presentation will underscore these issues and drive home the essential behavioral point of contingent relations. Examples and non-examples of effective pay structures as well as common compensation issues are discussed.

## **Of carrots and sticks: A behavioral approach to motivation – Merrilyn Akpapuna and Douglas A. Johnson**

There is a constant need to increase productivity, quality, timeliness, creativity, and other dimensions of behavior in the workplace. Lack of motivation is often presented as a reason for the absence of these desired behaviors. Traditional accounts of motivation define it as a theoretical construct inferred from goal directed behaviors, which makes it difficult to engineer motivation. An OBM approach to motivation looks at the behaviors that make us label a person as motivated, including the antecedents and consequences connected to such behaviors. This talk will analyze research that has been based on a faulty understanding of motivation, presenting complications with its methodology and misunderstandings with its underlying concepts.

## **“I knocked myself out in the shower”: Addressing punctuality and turnover in the workplace – Andrew Smith**

Late or absent employees can be an issue in many workplaces. Such timeliness issues can function as measures for employee engagement and satisfaction. Furthermore, when employees show up late or not at all, businesses lose money, employee effectiveness, and may eventually lose the employees themselves. This presentation will identify what controls absenteeism as well as the current solutions for increasing timely employee attendance.

## **How does modern technology influence feedback effects – Garrett Warrilow**

Giving employees information about their performance is a common method for employers seeking to improve or change performance. With the popularity of the internet and computers feedback today is often provided through emails, text messages and video meetings. While feedback has continued to evolve within and across organizations little has been done to assess the impact of its delivery through various modalities. This talk will explore a brief history of the relationship between feedback and its effects on

performance, as well as discuss a recent study looking to uncover the effects modern technology has on feedback's effectiveness.

### **Telling is teaching and other myths** – Joshua Turske

In many organizations, it is common practice to compel employees to spend many hours attending training seminars with the hope they will acquire the necessary knowledge, skills, and abilities by the conclusion of the session. In practice, organizations will be lucky if 10% of what is presented during these training sessions transfer onto the job initially, and even luckier if what has been “trained” maintains over time. One solution to this training epidemic is a behavioral approach to training and development, which effectively and efficiently maps out the most productive way to design, build, and execute your training modules. This introductory talk to training and development will also cover a side that is often overlooked in the realm of training: Proper instructional design. It will also cover how technology has been integrated over the years to continually build upon and strengthen the foundation of training.

### **The robots are coming! An analysis of creativity in the workplace** – Douglas A. Johnson

Ever since the industrial revolution, the automation of the workplace has grown dramatically, to the point that our modern times have witnessed a progressive disappearance of unskilled labor. This trend seems quite unlikely to change and has birthed new challenges for supervisors and the researchers who study workplace behavior. In particular, there seems to be an increasing need to understand the conditions that contribute to employee creativity and organizational innovation. This talk will explore such valued instances of novelty from a behavioral perspective and focus on factors that managers can practically influence.

### **Engineering a better culture** – Brian Molina

While many cultural practices greatly enrich the lives of individuals, other practices can result in immediate harm or delayed risk to future generations. Though the societal need for resolving these threats is often undeniable, few of these challenges receive the direct benefits of an experimental analysis of behavior. B. F. Skinner described how behavioral scientists might purposefully engineer a better culture in his novel, *Walden Two*. In the years following *Walden Two*'s publication, several groups have attempted to engineer their own improved cultures. This talk uses a behavioral systems analysis (BSA) lens to describe how two behaviorally-inspired experimental communities have continued to thrive and pursue their missions for over 40 years. It will highlight key achievements of each community and identify how BSA could be used to better understand and engineer cultural change.

### **Coaching the leaders of tomorrow** – Megan Ireland, Merrilyn Akpapuna, and Douglas A. Johnson

What is leadership and what makes a person a good leader in an organization are often topics of debate and discussion in organizations. Having the right leadership style promotes good work ethic while inspiring and developing loyalty among employees, which is essential to the sustainability of a business. However, not all leaders and leadership styles are created equal. In this talk we will discuss how to define, identify, and coach leadership to help ensure that leaders are effective in their organizations by looking at leadership through a behavior analytic lens.

### **Safety is everyone's business** – Alejandro Ramos

Safety in the workplace is becoming a larger focus for many organizations. Aside for the obvious economic costs associated with an injury, the humanitarian implications play an important role in this as well. This talk will discuss common workplace injuries and why focusing on behavior is not only the preferred method, but the ethical method for reducing the number of injuries throughout an organization. The objectives of a behavior-based safety (BBS) initiative will be described before covering BBS research that has been conducted in various industries, including construction, mining, and manufacturing. This talk will also discuss applications of BBS for traffic and pedestrian safety, as well as the challenges associated with employees who work alone.

---

## רקע על המרצים/ות בכנס OBM:

**Merrilyn Akpapuna** - מרילין לומדת בימים אלו לתואר שני ודוקטורט ב OBM (ניהול התנהגות ארגונית/ תעשייתית) ב- Western Michigan University. בעלת תואר ראשון בפסיכולוגיה ב Dillard University מאז 2014. נושא המחקר שלה כולל מוטיבציה, פידבק, instructional design וניתוח התנהגותי של מערכות. עובדת כיועצת בחברת Trenton Corp וכמנהלת משאבי אנוש ב-PFC Natural Grocery and Deli.

**Megan Ireland** - מייגן, סטודנטית לתואר שני ב- OBM (ניהול התנהגות ארגונית/ תעשייתית) ב- Western Michigan University. בעלת תואר ראשון במדעי ההתנהגות. עבדה כמתאמת משאבי אנוש בחברה מקומית, העבירה קורס בניהול עצמי וכיום מרכזת את הקורס מבוא לפסיכולוגיה ב-WMU.

**Douglas Johnson** - ד"ר דאגלס ג'והנסון, פרופסור משנה ב- WMU, אחראי על אימון הסטודנטים לתארים מתקדמי במחלקה לפסיכולוגיה וראש תכנית עמית בתוכנית OBM ב-WMU. ד"ר דאגלס ג'והנסון הוא גם המייסד של Operant-Tech Consulting ויועץ בינלאומי. מומחה בתחומי training design/development, instructional design, הוראה מבוססת מחשב, ניהול והערכת ביצועים, ניתוח התנהגותי של מערכות, אימון שטף, תמריצים, משוב ומוטיבציה של העובדים.

**Brian Molina** - בריאן לומד לתואר ד"ר ב OBM ב-WMU. בעל תואר ראשון מ-Florida State University ותואר שני מ-WMU. בריאן העביר מחקרים ויישם פרויקטים של שיפור ביצועים בארגונים וחברות שונות. נושאי המחקר המרכזיים שלו כעת כוללים בריאות בבית הספר ומניעת השמנת יתר, התערבויות התנהגויות חיוביות, תמיכה בתוכניות צהרונים ואסטרטגיות למדיניות מכוונת קהילה.

**McKaela O'Brien** - מיקיילה היא כיום סטודנטית לתואר שני ב- OBM (ניהול התנהגות ארגונית/ תעשייתית) באוניברסיטת Western Michigan University, בעלת תואר ראשון במדעי ההתנהגות ובמנהל עסקים ותואר ראשון באמנויות בספרדית, שני תארים אלו גם כן מאוניברסיטת WMU. זו השנה השנייה שלה כמנהלת התוכנית ב- WMU, שם היא אחראית על גיוס, הכשרה, ופיקוח של מעל 40 סטודנטים לתואר ראשון בכל סמסטר.

**Alejandro Ramos** - כיום דוקטורנט הלומד OBM (ניהול התנהגות ארגונית) תחת ד"ר אליס דיקנסון באוניברסיטת Western Michigan University, שם הוא חוקר את השימוש במטרות בסביבות ארגוניות. אלחנדרו מגיע מרקע של הנדסה תעשייתית ותפעולית, במהלך שבע השנים האחרונות הוא מכהן בתפקידו כמנהל ייצור בחברה בינלאומית גדולה. תחומי העניין המקצועיים של אלחנדרו כוללים שיפור ביצועים, תכנון הוראה, ניתוח מערכות ובטיחות.

**Brandon Ring** - ברנדון משלים בימים אלה את הדוקטורט שלו ב- OBM (ניהול התנהגות ארגונית/ תעשייתית) באוניברסיטת Western Michigan University. ברנדון בוגר תואר ראשון במדעי המדינה מאוניברסיטת פלורידה ותואר שני באמנויות מ-UMBC. ברנדון עבד עם אוכלוסיות מגוונות כמנתח התנהגות, כולל מכורים להראין, ילדים עם נכויות התפתחותיות ואינטלקטואליות, כמו כן עסק גם בעסקים מקומיים קטנים ובעסקים בינלאומיים. לאחר סיום הלימודים, ברנדון מקווה לפתוח עסק משלו ולהמשיך ללמד קורסים ברמת המכללה.

**Andrew Smith** - אנדרו הוא סטודנט לתואר שני לניתוח התנהגות ארגוני במסלול תזה הלומד באוניברסיטת מערב מישיגן. הוא בעל תואר ראשון בפסיכולוגיה מאוניברסיטת פלורידה בשנת 2014, והחזיק בתפקידים בחינוך, טיפול ב-ABA -ובריאות הקהילה. אנדרו כרגע מלמד סטודנטים לתואר ראשון בקריירה ופיתוח מקצועי בכיתה באוניברסיטת מערב מישיגן, והוא מתעתד להשלים את התזה שלו במהלך השנה השנייה שלו.

**Joshua Turske** - ג'ושוע הנו תלמיד שנה שניה לתואר שני בתכנית תעשייתית ללימוד ניתוח התנהגות בארגונים עם מיקוד בהתנהגות מבוססת בטיחות. ג'ושוע השלים תואר שני בתנועה בטוחה תוך כדי שיתוף פעולה עם מחלקת התנועה של מישיגן על ידי עבודה על שיפור בטיחותם של הולכי הרגל על ידי הגברת התנהגות הציות של נהגים בכל המדינה. מטרותיו של ג'ושוע לכלול יעוץ חיצוני לעסקים קטנים, הגברת בטיחות העובדים על ידי שימוש בכלי ניהול ביצועים וכן שינוי מדיניות על ידי שימוש בניתוח התנהגות.

**Garrett Warrilow** - גארט הוא דוקטורנט לניתוח התנהגות באוניברסיטת מישיגן. הוא רכש תואר כפול בחינוך יסודי ופסיכולוגיה בשנת 2011, ותואר שני במנהל התעשייתית / התנהגות ארגונית בשנת 2017. הוא עבד כמורה, מתכנן דרכי הוראה ויועץ וכן שימש כדירקטור להתנהגות מבוססת בטיחות בחברת שירותי הסעדה.