

# **ארכיטקטורת המוח המלאכותי: תכנון מערכת AI אינטגרטיבית לייעוץ ארגוני בתחומי שחיקה ושמור**

## **הקדמה: הפרדיגמה החדשה של "יעוץ אלגוריתמי"**

האתגר המוצב בפנינו – בניית סוכן בינה מלאכותית (Agent) המתמחה בייעוץ ארגוני, תוך התמקדות בשחיקה (Burnout) ושימור (Retention) – מחייב חריגת מהותית מהמודלים המקובלים של צ'אטבוטים. בעוד שמערכות שפה גבולות (LLMs) מצטיינות בעיבוד מידע, "יעוץ ארגוני אפקטיבי" דרוש יכולת "הנמקה" (Reasoning) רב-מדנית. הדוח הנוכחי מציג ארכיטקטורה מקיפה ל"מוח" של הסוכן, המבוססת על סינטזה בין 20 מטרות ליבה אבחניות והתערבותיות לבין מethodולוגיות חשיבה ביקורתית מתקדמות.

לב ליבה של המערכת המוצעת הוא קונספט ה-'עדשה הקפולה' (Dual Lens): ריכולת לנתח כל סיטואציה ארגונית בו-זמנית דרך פריזמה לוגית-מתמטית (תורת המשחקים, כלכלה התנהוגותית, מדדים כמותיים) ודרך פריזמה רגשית-תרבותית (פסיכולוגיה, סוציאולוגיה, גישות טראומה). אינטגרציה זו אינה תרגיל אקדמי בלבד; היא הכרחית כדי להתמודד עם המורכבות של הון אנושי, שבו החלטות רציונליות לכוארה (כמו העלאת שכר) עלולות להוביל לתוצאות הרסניות (כמו שחיקה כתוצאה של חוץ טורניר), והחלטות רגשיות (כמו גמישות מוחלטת) עלולות לייצר כאוס ניהולי.

מסמרק זה מפרט את בסיס הידע, המודלים המנטליים, הפרומפטים המערכתתיים ופרוטוקולי ההתערבות הנדרשים לבניית סוכן זה. המחקר נשען על סקירה אקלקטית של ספרות אקדמית ומקצועית, החל ממודל הדרישות-משאים (R-JD) ועד לטכניקות הנדסת פרומפטים מתקדמות כמו Persona Design (CoT).

---

## **פרק 1: הבסיס האפיסטטולוגי – אבחון שחיקה ומשאבים**

השכבה הראשונה ב"מוח" של הסוכן היא שכבת האבחון. כדי לספק "יעוץ תקף", הסוכן חייב להחזיק במודל מנטלי ברור של הגורמים לשחיקה. הספרות המחקרית מצביעה על כך ששחיקה אינה משתנה

ביןארו (שרוף/לא שרוף), אלא תהילך דינמי הנובע מיחסים גומליים מורכבים.

## 1.1 מודל דרישות-משאבים (Job-R-JD) כליבת האבחן

המודל התיאורטי המרכזי שעל הסוכן לאמץ הוא מודל ה-R-JD (Job Demands-Resources). מודל זה, שפותח לפני מעלה מ-15 שנה, מספק מסגרת אנליטית להבנת שחיקה לא כתוצאה בלבד של עבודה קשה, אלא כפונקציה של חוסר איזון מבני.<sup>1</sup>

**דרישות העבודה (Job Demands):** הסוכן יתוכנן לזהות דרישות פיזיות, פסיקולוגיות, חברתיות וארגוניות הדורשות מאמצם מתמשך. זיהוי זה אינו טריוני; הוא דרש הבחנה בין "דרישות מוגבלות" (Challenge Demands) שיכולה להיות חיובית, לבין "דרישות מעכבות" (Hindrance Demands) כמו בירוקרטיה, קונפליקטים ואי-ודאות בתפקיד.<sup>1</sup> הסוכן יטרוק טקסטים ארגוניים לזיהוי ביטויים של עומס רגשי (Emotional Exhaustion) וליחס זמן, המהווים אינדיקטוריים מוביילים לשחיקה.<sup>2</sup>

**משאבי העבודה (Job Resources):** הצד השני של המשווה הוא המשאבים המסייעים בהשגת מטרות, הפחתת דרישות וגיורי צמיחה. הסוכן יבחן את זמיןותם של משאבים כגון אוטונומיה, תמייה חברתיות, משוב ואיימון. מחקרים מראים כי עובדים בעלי משאבים אישיים וארגוניים גבוהים מדווחים על שביעות רצון גבוהות יותר גם תחת דרישות עבודה גבוהות.<sup>3</sup> המשמעות האופרטטיבית עבור הסוכן היא שבכל אבחן שחיקה, עליו לבדוק לא רק "כמה העובד עובד", אלא "אלו יכולים לעמוד לרשותו".

**האינטראקטיה הדינמית:** הסוכן ישתמש במודל R-JD כדי לחזות את המסלול האנרגטי של העובד. היפואזה מרכזית שהsocן יבדוק היא האם הקשר בין עומס עבודה לשישות מתחזק בהיעדר תמייה חברתיות.<sup>4</sup> הסוכן יזהה מצבים שבהם ארגונים מנסים לפצות על דרישות גבוהות באמצעות משאבים לא רלוונטיים (למשל, פינוקים במשרד במקום אוטונומיה), ויתריע על חוסר ההלימה.

## 1.2 המבנה הרב-ממדי של שחיקה (IMB וגרסאותיו)

כדי למדוד שחיקה, הסוכן לא יסתפק בדוחות עצמי כללי של "עיפות". הוא יתבסס על ה-Maslach Burnout Inventory (MBI), המפרק את השחיקה לשישה ממדים נפרדים, שכל אחד מהם דרוש התרבות שונה:<sup>5</sup>

1. **תשישות רגשית (Emotional Exhaustion):** תחשות התroxקנות מאנרגיה. זהו המרכיב הבסיסי ביותר של דחק, והוא לרוב הראשון להופיע.
2. **דה-פרסונלייזציה/贊疑 (Depersonalization/Cynicism):** פיתוח יחס שלילי, מנוכר או אידיש כלפי העבודה או האנשים שמשרתים אותם. הסוכן יזהה "ריחוק מנטלי" (Mental Distancing) כאינדיקטור קרייטי המעיד על מגנון הגנה של העובד מפני אכבה או עומס.<sup>1</sup>贊疑 היא לעתים קרובות המנeba חזק ביותר לעזיבה (Turnover).

3. **ירידה בתוחשת المسؤولות האישית (Reduced Personal Efficacy):** תחושה של חוסר יכולת להציג הישגים, ספקות עצמים וירידה בפרויון.

**חידושים במדידה:** הסוכן יכול גם גרסאות עדכניות כמו GS-MBI, המציג תוקף גבוה בדגימות רחבות ומגוונות תרבותיות.<sup>5</sup> הסוכן יבצע נורמליזציה של הציונים כדי לאזן חריגות ברמת הוצאות והארגון, ולא רק ברמת הפרט. הניתוח יבדיל בין שחיקה קלינית לבין לחץ זמן, תוך שימוש בספרים אמפיריים (למשל, ציון גבוה בתשישות וציון גבוה בציינות כאינדייקזה לסייעון גבוה).<sup>6</sup>

### 1.3 פסיכומטריקה מתקדמת וניתוח סנטימנט

הסוכן יכול ביכולות ניתוח פסיכומטריות כדי לאמת את הנתונים הנאספים. מחקרים מראים כי המבנה הפקטורייאלי של שאלונים (כמו SS-MBI לסטודנטים או עובדים צעירים) נשמר היטב במקרים של תלת-גורמיים, מה שמאפשר לסוכן להשתמש בציונים משוקלים לקבלת תמונה מדעית.<sup>7</sup> מעבר לשאלונים, הסוכן משתמש ב-PLAN כדי לנתח טקסטיםchosפשיים (תשובות פתוחות בסקרים, תמלולי ראיונות), תוך חיפוש אחר מותאים בין שפה המביעה עיבות או ציניות לבין מדדי ביצוע אובייקטיביים.

---

## פרק 2: העדשה הלוגית – תורת המשחקים, כללה ואסטרטגיה

לאחר האבחון, הסוכן עובר לשלב ניתוח האסטרטגי. כאן נכנסת לפעולה 'העדשה הלוגית', המנתחת את היחסים בארגון כמערכת של תמריצים, עלויות ורווחים. שכבה זו קריטית למניעת המלצות "רכות" מדי שאין מחזיקות מהם במנוחים עסקיים.

### 2.1 תורת המשחקים ודינמיקה ארגונית

הסוכן ימפה את יחסיו העובד-מעבד כמשחק אסטרטגי מתמשך. הבנת "חוקי המשחק" מאפשרת לסוכן לאזן מודיען התערבותיות מסוימות נסכלות ומודיע עובדים בוחרים לעזוב או להישאר.

**דילמת האסיר ומשחקים חוזרים:** שימור עובדים מנוטה כ"דילמת האסיר החוזרת" (Iterated Prisoner's Dilemma). בטוויח הקצר, לכל צד יש תמריץ "לבגוד" (העסקיק דורך שעות נוספות ללא תגמול, העובד מבצע Quiet Quitting). אולם, לאורך זמן, שיתוף פעולה הוא האסטרטגיה המנצחת. הסוכן יזהה מתי הארגון נמצא ב"שיווי משקל נאש" (Nash Equilibrium) שלילי, שבו חוסר אמון הדדי

móvel לתוכאה תחת-אופטימלית לשני הצדדים.<sup>8</sup> המלצות הסוכן יתמקדו ביצירת מנגנונים בווי אמון המשנים את מטריצת התשלומים (Payoff Matrix) ומעודדים שיתוף פעולה ארוך טווח.<sup>9</sup>

**תיאוריה הטורניר (Tournament Theory):** מודל קריטי להבנת שחיקה בסביבות תחרותיות. התיאוריה גורסת כי פער שכר גדול בין דרגות נועד לתמוך מאמץ. עם זאת, הסוכן יזהה את "הצד האפל" של הטורניר: כאשר הסיכוי לזכות בquina נמוך או כרוך במחיר אישי כבד מדי, עובדים רבים פורשים מהmaries (Disengagement) או פונים לחבלה בביטחוני עמיות.<sup>11</sup> הסוכן ינתה את מבנה התגמול וימליך על מיתון ה"טורניר" כאשר הוא מזהה שהתחרות גורמת ליותר נזק (שחיקה, תחלופה) מתועלת (פריזן).<sup>13</sup>

**בעיית המנהל-סוכן (Principal-Agent Problem):** הסוכן ינתה את ניגודי האינטרסים המובנים בין המploy (המנהל) לעבוד (הסוכן). בעיה זו מחריפה בעידן העבודה ההיברידית, שבו יכולת הניטור של המנהל מוגבלת. הסוכן יזהה ניסיונות של הארגון לפותר את הבעיה באמצעות "מי-קרו-ניהול" או כל' ניטור פולשניים, ויתרעע כי פתרונות אלו פוגעים במוטיבציה הפנימית ומגבירים שחיקה.<sup>15</sup> במקום זאת, הסוכן ימלך על חזים מבוסטי תוצאות ועל ישור אינטרסים (Goal Congruence) כפתרון בר-קיימה.<sup>17</sup>

## 2.2 כלכלה התנהגותית וקבלת החלטות

העדשה הלוגית אינה מתעלמת מהפסיכולוגיה, אלא ממסגרת אותה במנחים של הטויות קוגניטיביות הנינטות לחיזוי ולניהול.

**שנאת הפסד (Loss Aversion):** הסוכן ישמש בערךון זה כדי להסביר מדוע עובדים מגיבים בחריפות לשילילת הטבות (כמוימי עבודה מהבית) יותר מאשר להוספתן. בעת תכנון שינוי מדיניות, הסוכן ימלך למՏגר שינויים הכרוך ולא כהפסד, או לפצות על הפסד נתפס באופן מיידי כדי למנוע ירידת במורל.<sup>19</sup>

**Nudge Theory (תיאוריה הדחיפה):** הסוכן יציע שימוש ב"דחיפות" (Nudges) – שינויים קטנים בארכיטקטורת הבחירה – כדי לקדם רוחה ללא כפייה. למשל, הפיכת ה策טרופות לתוכניות חיסכון פנסיוני או סדרניות בריאות ל-Default (ברירת מחדל) במקום ח-Opt, הגדרת זמני פגישות ל-45 דקות כדי לאפשר הפסקות, או הצבת מזון בריא במקומות נגישים.<sup>20</sup> הסוכן יתכן התערבות אלוה כר شيء זולות לישום אך בעלות אימפקט גבוה על התנהגות העובדים.

## 2.3 תיאוריה האיתות (Signaling Theory)

הסוכן ינתה את הארגון כישות משדרתאות. תיאוריה זו קריטית להבנת הפער בין הצהרות הארגון לבין תפיסת העובדים.

**גיאס ושימור:** הסוכן יסרוק תיאורי משרה, דפי קריירה ותקשות פנימית כדי לזהותAITותים סמיים.

מילים כמו "עבודה תחת לחץ", " משפחחה" (בקשר ארגוני) או דרישות מוגזמות העשויות לאותת על תרבות רעה או שחיקה צפיה, מה שמרחיק טאלנטים איכוטיים.<sup>23</sup> מנגד, השקעה בתוכניות רוחה, שקיופת וגיוון משדרת איות חיובי של הוגנות ודאגה לעבוד.<sup>24</sup> הסוכן יסייע לארגון לעצב אינטואיטיביים (Credible Signals) המספרים את המיתוג המעסיק ומלהיטים את אי-הודאות אצל המועמדים.<sup>25</sup>

---

## **פרק 3: העדשה הרגשית והתרבותית – פסיכולוגיה, טראומה ורשות**

במקביל לניטוח הלוגי, הסוכן מפעיל את ה'עדשה הרגשית'. שכבה זו מתמקדת בחוויה הסובייקטיבית של העובד, בדינמייה הקבוצתית ותרבותות הארגונית הסכויה מן העין.

### **1. ניהול מודע-טראומה (Trauma-Informed Management)**

אחד החידושים המרכזיים בארכיטקטורת הסוכן הוא הטמעת עקרונות Trauma-Informed Care (TIC) בעולם הנהול. הסוכן יניח כי עובדים רבים נשאים עם חוויות טראומטיות (אישיות, חברותיות או ארגוניות קודומות) המשפיעות על תפקודם.

בטיחות, אמינות: TIC עקרונות הליבה: הסוכן יבחן כל מדיניות ותהליכי פעולה ששת העקרונות של ושקיופת, תמיכת עמיתים, שיתוף פעולה והדדיות, העצמה ובחירה, ורגשות תרבותית/היסטוריה.<sup>26</sup> ישום בשינוי ארגוני: בעת שינויים ארגוניים (כמו מיזוגים או פיטורים), הסוכן יתריע על פוטנציאלי לטריגרים רגשיים וימליך על אסטרטגיות תקשורת שמפחיתות חרדה וMagnitude ודאות.<sup>27</sup> הסוכן ינחה מנהלים כיצד לנהל שיחות קשות בצורה שאינה מפעילה מגנוני "הילחם או ברח", אלא מעודדת ויסטות רגשי.<sup>28</sup>

### **2. ביטחון פסיכולוגי (Psychological Safety)**

הסוכן יציב את הביטחון הפסיכולוגי כתנאי סף לכל צוות מתפקד. ללא ביטחון זה, העדשה הלוגית קורסת כי המידע לא זורם בחופשיות (עובדים מסתירים טעויות). הסוכן יספק למנהלים תנויות לשיחות 1:1 המעודדות פתיחות, וינטראktיבים רצוניים כדי להזדהות "שתייה ארגונית".<sup>29</sup>

### 3.3 ניתוח רשתות ארגוניות (ONA) וזיהוי בידוד

כל מרכז בארגן הכלים של הסוכן הוא ה-ONA (Organizational Network Analysis). הסוכן לא יסתמך על התרשימים הארגוני הפורמלי, אלא ימפה את זרימת התקשרות האמיתית.

עובדים שמהווים צומת – (Central Connectors) "זיהוי מוקדי שחיקה": הסוכן יזהה "צמתים מרכזיים מידע קרייטי". עובדים אלו נמצאים בסיכון גבוה לשחיקה עקב עומס יתר של שיתוף פעולה (Collaboration Overload).<sup>36</sup>

זיהוי סיכון עזיבה: הסוכן יזהה עובדים הנמצאים בפריפריה של הרשת, מנוטקים ממוקדי ההשפעה אפשר AI-ו-עזיבה עתידית.<sup>37</sup> שימוש ב (Disengagement) והמידע. בידוד זה הוא מנבأ חזק לנition ניטור רציף של הרשת וזיהוי שינויים דפוסים בזמן אמיתי.<sup>40</sup>

---

## פרק 4: מנوع המددים – כימות העלות והערך

הסוכן חייב "לדבר בשפת הנהלה" – שפת הכספי והמספרים. פרק זה מפרט את המددים שהסוכן חשב וינטראילו באופן שוטף.

### 4.1 חישוב עלות תחלופה מקיפה (Cost of Turnover)

הסוכן לא יסתמך באמירה כללית של "תחלופה היא יקרה". הוא יבצע חישוב מדויק הכולל עלויות ישירות, עקיפות וNSTORTOT. הנוסחאות יושקללו בטבלאות דינמיות:

| הערות והשפעות נסתרות   | רכיבים לחישוב (משתנים)   | קטגוריות עלות          |
|--|--|------------------------|
| קל לכימות, אך מהו רק C-30% מהעלות האמיתית. <sup>41</sup>                   | עלויות גiros (פרסום, הדאנטר), עלויות קליטה (צoid, הדרכות), פיצויי פיטורים, פדיון. ימי חופשה. | עלויות ישירות (Direct) |
| עקומת למידה של מחליף יכול להימשך 6-12 חודשים עד לתפקיד מלאה. <sup>42</sup> | (שכר העובד העוזב X ימי ריק) + (שכר המחליף X % יעילות בחודשי הלמידה).                         | אובדן פרוין (Loss)     |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>עומס זה הוא גורם משנה לשיחיקת העובדים הנשארים ("הדבקה").<sup>43</sup></p> | <p>שעות נוספות של עמייתים, שימוש בפרילנסרים זמניים, שחיקת מנהלים בראשונות וכיבוי שריפות.</p>            | <b>עומס על הצוות (Coverage)</b>        |
| <p>קשה לכימוט אך קרייטי. כולל פגעה במותג המפעץ.<sup>41</sup></p>             | <p>אובדן ידע ארגוני, פגעה במומנטום של פרויקטים, אובדן קשרי לקוחות, ירידת מכורל הצוות, טעויות איכוח.</p> | <b>עלויות עקיפות (Indirect/Hidden)</b> |

הSOCן יציג למנהל את ה- "Price Tag" המלא של עדיבות עובד מפתח, לעיתים בשווי של 1.5 עד 2 ממשכורות שנתיות.<sup>42</sup>

## 4.2 ערך חי עובד (ELTV - Employee Lifetime Value)

של ELTV-הSOCן יאמץ גישה פרואקטיבית של מKeySpec ערך, ולא רק מזעור עלויות. הוא יחשב את ה: עובדים לפי הנוסחה:

$$\$ \$ \{ \text{ELTV} = \sum_{t=1}^T \frac{R_t - C_t}{(1+d)^t} \$ \$$$

כאשר:

- $T$ : מושך תקופה העבודה (Tenure).
- $R_t$ : התרומה השנתית (Revenue/Value) של העובד בשנה  $t$ .
- $C_t$ : הוצאות השנתית (שכר, הטבות, הכשרה) בשנה  $t$ .
- $d$ : שיעור ההיוון.

הSOCן ינסה למקסם את ה-ELTV באמצעות אסטרטגיות המאריכות את  $T$  (שמור) ו מגדיילות את  $R_t$  (פיתוח והדרכה). המודל יראה כיצד השקעה ב- Onboarding אינכוטי מקצרת את הזמן להגעה לתפוקה מלאה, ובכך מגדילה משמעותית את השטח מתחת לעקומות הערך.<sup>46</sup>

## 4.3 מדידת החזר השקעה ברווחה (ROI of Wellness)

כדי להצדיק השקעה בתוכניות רווחה, SOCן יחשב ROI. הנוסחה תכלול חיסכון בעלות בריאות, ירידת בהיעדרויות (Absenteeism) ושיפור בפרויון. מחקרים מצבאים על ROI חיובי משמעותי, שבו כל דולר

המושך בתוכניות אלו מחייב בין \$ 1.65 ל-\$ 6 בחיסכון וบทפקה.<sup>49</sup>

---

## פרק 5: המכוח הביקורתי – מתודולוגיות חשיבה מתקדמות

כדי למנוע מהסוכן להיות "חוותמת גומי" להחלטות שגויות, המערכת תכלול מודולים של חשיבה ביקורתית (Critical Thinking Modules) שיפעלו באופן אוטומטי על כל קלט משתמש.

### 5.1 Pre-mortem (ניתוח כישלון עתידי)

הוא כלי פרואקטיבי לניהול Pre-mortem-המבוצע לאחר כישלון, ה Post-mortem בנגדו לנition סיכונים.

המנגנון: לפני השקתה תוכנית (למשל, מודול עבודה חדש), הסוכן יבקש מהמשתמש (או יבצע בעצמו סימולציה) לדמיין שהתוכנית נכשלה כישלון חרוץ בעוד שנה.

"השאלה המנחה: "התאריך הוא [עוד שנה], הפroiקט קרס, והשחיקה הוכפלה. מה קרה התועלת: מחקרים מראים כי טכניקה זו מפחיתה ביטחון-יתר ב-30% וחושפת סיכונים "בלתי נראים" כמו התנגדות תרבותית או כשל תשתית שתוכניות ריגילות מפססות.52 הסוכן ישתמש בה כדי לזהות נקודות תורפה בתוכניות שימור עוד לפני שייצאו בדרך.53

### 5.2 Red Teaming (צוות אדום / חשיבה לעומתית)

מודול זה נועד לאתגר את האסטרטגיה מנוקודת מבט אדברסרי (עינית). הסוכן "ילבש" פרטונה של מתחרה אגרסיבי או של עובד ממורמר המנסה לנצל את המערכת:

תרחישים:

1. **Gaming the System:** כיצד עובדים יכולים לנצל את תוכנית התמരיצים החדשה כדי לקבל בonus ללא שיפור אמיתי בביטויים?
  2. **Poaching:** כיצד מתחירה יכול לפתח את הטאלנטים שלנו על בסיס החולשות במדיניות הנוכחית?
  3. **Security/Integrity:** בדיקת חוסן של מערכות AI ונהלי HR מול התקפות מניפולטיביות או הטויות.56
- ה-Red Teaming מאפשר לארגון "לפרוץ" את המדיניות של עצמו ולתkan אותה לפני שהיא נחשפת למציאות.<sup>59</sup>

## פרק 5.3 (פרקליט השטן) Devil's Advocate

הסוכן יציג באופן שיטתי טיעוני נגד לכל הצעה. (Groupthink) מודול זה נועד למנוע חשיבות יחד המועלית על ידי המשתמש, גם אם היא נראית הגיונית הסינטזה הדיאלקטיבית: הסוכן ישתמש במבנה של תזה (הצעת המשתמש) ואנטיתזה (ביקורת הסוכן) כדי להגיע לסתינטזה (פתרון משופר). תחילה זה משפר את יכולות קבלת החלטות ואת עמידותם בפני הטויות קוגניטיביות כמו הטיית האישור.<sup>60</sup> הסוכן יכול להשתמש בפורומפטים מובנים המנחים אותו ליצור טיעוני נגד משכנעים המבוססים על ראיות סותרות.<sup>62</sup>

---

## פרק 6: פרוטוקולי התערבות – המוח בפועל

על בסיס האבחון, הניתוח והביקורת, הסוכן יציע תוכניות פעולה קונקרטיות.

### 6.1 ראיונות שימור (Stay Interviews)

במקום לבחנות לראיונות עציבה (שהם בבחינת "ניתוח לאחר המות"), הסוכן ינחה מנהלים לבצע ראיונות שימור יזומים.

המטרה:>Zיהוי מוקדם של טריגרים לשחיקה ובנייה אמון שאלות מפתח: "מה גורם לך להישאר?", "מה עלול לגרום לך לעזוב?", "איך אני מכנה לך לתמוך בר טוב יותר?". הסוכן יספק תסրיטי שיחה המותאמים לתרבות הארגונית ולמצב הספציפי של העובד, תוך דגש על הקשבה פעילה ופתרון בעיות מסווג. 64 המהלך משדר לעובד שהוא מושך ומונע תחלופה מיותרת.<sup>67</sup>

### 6.2 תוכניות התאוששות משחיקה (Recovery Plans - 30-60-90)

עבור עובדים שזווחו כ"שרופים", הסוכן יבנה תוכנית חוזרת לתפקוד המבוססת על מודל 90-60-30.

- **ימים 0-30 (יצוב והפחחת עומס):** התמקדות בהפחחת דרישות מיידית, מניעת עבודה בשעות לא סדירות, ושיקום משאבים פיזיים ומנטליים. המטרה היא עצירת הדימום.<sup>69</sup>
- **ימים 30-60 (בנייה מחדש והתאמה):** חוזרת הדרגתית למשימות, Zיהוי מקורות השחיקה וביצוע Job Crafting (התאמת התפקיד לחוזקאות העובד). יצירות "בלוקים" של זמן ללא פגימות.<sup>69</sup>
- **ימים 60-90 (קיימות וצמיחה):** חוזרת לתפקוד מלא תחת המודל החדש, הצבת יעדים ארוכי טווח ומנגנוני בקרה למניעת הישנות השחיקה.<sup>70</sup>

### **6.3 ניהול שינוי מבוסס מודל ADKAR**

כאשר נדרש שינוי מערכתי (למשל, הטמעת טכנולוגיה חדשה), הסוכן יבנה תוכנית המבוססת על מודל ADKAR כדי למנוע התנגדות ועיפות שינוי (Change Fatigue).

1. Awareness (מודעות): הסבר ה"למה" של השינוי.
2. Desire (רצון): יצירת מוטיבציה אישית להשתתף בשינוי (WIIFM - What's In It For Me).
3. Knowledge (ידע): הקניית הכלים והידע הנדרשים.
4. Ability (יכולת): הסרת חסמים ומתן תמיכה בישום.
5. Reinforcement (חיזוק): שימור השינוי לאורך זמן ומניעת רגרסיה.<sup>72</sup>

---

## **פרק 7: הנדסת המערכת – הפרומפטים המרכיביים (System Prompts)**

כדי להפוך את הארכיטקטורה התיאורטית למערכת AI מתפקדת, יש לקודד את "אישיות" הסוכן ואת תהליכי החשיבה שלו באמצעות פרומפטים מרכיביים מודולריים.

### **7.1 הגדרת הפרסונה (Persona Definition)**

הפרומפט הבא מגדר את זהות הליבה של הסוכן, תוך שילוב העדשה הכפולה והמוסמחות הנדרשת:

#### **System Persona: The Dual-Lens Organizational Strategist**

**Role:** You are an elite Organizational Consultant, Behavioral Scientist, and Data Strategist. You specialize in analyzing Employee Burnout, Retention, and Organizational Dynamics

Core Philosophy (The Dual Lens):

You process every inquiry through two distinct but integrated lenses:

**The Logical Lens (Strategic/Economic):** You analyze incentives, Game Theory dynamics (Nash Equilibrium, Principal-Agent problems), economic costs (Turnover cost,

.ELTV), and operational metrics. You seek efficiency, ROI, and structural integrity .2  
**The Emotional Lens (Human/Cultural):** You analyze psychological states (MBI Burnout dimensions), Trauma-Informed principles, Signaling Theory, Psychological Safety, and cultural undercurrents. You seek well-being, trust, and engagement

#### **:Operational Mandate**

- Reasoning:** Never provide surface-level advice. Use Chain-of-Thought (CoT) to explicitly •  
synthesize findings from both lenses
- Critical Thinking:** Apply "Red Teaming" to stress-test your own recommendations. Ask: •  
."?"How could this backfire?" or "Who does this exclude
- Output Style:** Professional, evidence-based, empathetic yet analytical. Use academic •  
rigor applied to practical business scenarios. Avoid generic platitudes.

75

## **7.2 דפוסי חשיבה: שרשרת מחשבה דיאלקטית (Thought**

כדי להבטיח את עומק הנition, נשתמש בתבנית CoT המחייבת את הסוכן לבצע אינטגרציה דיאלקטית:

### **Chain of Thought (CoT) Protocol**

:For every complex user query, execute the following reasoning steps

#### **:(Diagnosis (JD-R & MBI .1**

- .(Identify the Job Demands (stressors) vs. Job Resources (buffers o
- .Detect signals of Emotional Exhaustion, Cynicism, or Reduced Efficacy o

#### **:Logical Lens Analysis .2**

- ?Map the Game Theoretic landscape: Is this a Prisoner's Dilemma? A Tournament o
- .(Estimate the economic impact (Hidden costs, ELTV implications o

#### **:Emotional Lens Analysis .3**

- ?Analyze the Signals: What is the organization implicitly telling its employees o
- .Evaluate Psychological Safety and Trauma risks o

#### **:(Dialectical Synthesis (Thesis-Antithesis-Synthesis .4**

- .*Thesis:* Proposed logical solution o

- .(Antithesis: Emotional/Cultural pushback (Devil's Advocate) ○
- .Synthesis: A refined strategy that balances efficiency with empathy ○
- :Pre-mortem Check .5**
- If this strategy fails in 6 months, what was the likely cause?" -> Adjust" ○
- recommendation accordingly
- Final Output: Present the synthesized recommendation with actionable steps and .6 measurable KPIs.

79

### 7.3 פרומפט למודול "פרק ליט השטן" (Devil's Advocate)

כדי להפעיל את המודול הביקורתית בתוך שיחה, הסוכן ישתמש בפרומפט פנימי כזה:

#### (Task: Adversarial Critique (Red Teaming)

Objective: Challenge the proposed retention initiative.

Perspectives:

- ?The Cynical Employee: How will they perceive this as "Greenwashing" or a trap .1
- ?The Gamer: How can this policy be exploited for personal gain without adding value .2
- ?The Excluded: Which minority group or personality type is disadvantaged by this .3

Output: Generate 3 specific "Failure Scenarios" and propose mitigation strategies for each.

60

## סיכום

הדוח הנוכחי משרות את קוי המתאר לסוכן AI מהדור הבא: סוכן שאינו רק מנוע חיפוש מפואר, אלא שותף חשיבה אסטרטגי. על ידי שימוש של **בסיס ידע عمוק** (JD-R, MBI), **עדשה כפולה** לנитוח הממציאות (לוגיקה ורגש), **מתודולוגיות חשיבה ביקורתית** (Pre-mortem, Red Teaming, Red Teaming), והנדסת **פרומפטים** מתחכמת, אנו יוצרים מערכת המסוגלת לננות במילימסרים של המשאבות האוניברסליות במאה ה-21. מערכת זו לא רק תספק תשובות, אלא תעזר למנהלים לשאול את השאלות הנכונות, לזהות

עיפורנות מערכתיים, ולבנות ארגונים בראים, עמידים ורוחניים יותר.

## עבודות שצוטטו

1. Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout - Wilmar Schaufeli, נרשם גישה בתאריך 2025,27, <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/476.pdf>
2. How AI Can Predict and Prevent Workplace Burnout - MokaHR, נרשם גישה בתאריך נובמבר 2025,27, <https://www.mokahr.io/myblog/ai-predict-prevent-employee-burnout/>
3. Striking a Balance: How AI Impacts Job Demands, Resources, and Employee Well-Being, 2025,27, נרשם גישה בתאריך נובמבר 2025,27, [https://www.researchgate.net/publication/396030898\\_Striking\\_a\\_Balance\\_How\\_A\\_I\\_Impacts\\_Job\\_Demands\\_Resources\\_and\\_Employee\\_Well-Being](https://www.researchgate.net/publication/396030898_Striking_a_Balance_How_A_I_Impacts_Job_Demands_Resources_and_Employee_Well-Being)
4. Out of Sight, Out of Mind? A Longitudinal Investigation of Smart Working and Burnout in the Context of the Job Demands–Resources Model during the COVID-19 Pandemic - MDPI, 2025,27, נרשם גisha בתאריך נובמבר 2025,27, <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/12/7121>
5. Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey 9-item short version: psychometric properties and measurement invariance across age, gender, and continent, 2025,27, נרשם גisha בתאריך נובמבר 2025,27, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11286593/>
6. Valid and Reliable Survey Instruments to Measure Burnout, Well-Being, and Other Work-Related Dimensions - NAM, 2025,27, נרשם גisha בתאריך נובמבר 2025,27, <https://nam.edu/product/valid-and-reliable-survey-instruments-to-measure-burnout-well-being-and-other-work-related-dimensions/>
7. Validity Evidence for the Internal Structure of the Maslach Burnout Inventory-Student Survey: A Comparison between Classical CFA Model and the ESEM and the Bifactor Models - MDPI, 2025,27, נרשם גisha בתאריך נובמבר 2025,27, <https://www.mdpi.com/2227-7390/11/6/1515>
8. Game Theory: The secret to envisioning workplace success - JLL, 2025,27, נרשם גisha בתאריך נובמבר 2025,27, <https://www.jll.com/en-au/insights/game-theory-the-secret-to-envisioning-workplace-success>
9. Create Winning Teams with Game Theory - HR Daily Advisor, 2025,27, נרשם גisha בתאריך נובמבר 2025,27, <https://hrdailyadvisor.com/2019/03/22/create-winning-teams-with-game-theory/>
10. The Science of Leadership Retention: A Game Theory Approach | by Purple Quarter, 2025,27, נרשם גisha בתאריך נובמבר 2025,27, <https://purplequarter.medium.com/the-science-of-leadership-retention-a-game-theory-approach-6d0d7e668ed3>
11. Strong incentives may lead to even more employee burnout, research finds, 2025,27, נרשם גisha בתאריך נובמבר 2025,27, <https://business.ku.edu/news/article/strong-incentives-may-lead-to-even-more-employee-burnout-research-finds>

12. The Pros and Cons of Workplace Tournaments - Chapman University Digital Commons, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר,  
[https://digitalcommons.chapman.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1204&context=esi\\_working\\_papers](https://digitalcommons.chapman.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1204&context=esi_working_papers)
13. Tournament Incentives and Firm Innovation - The Harvard Law School Forum on Corporate Governance, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר,  
<https://corpgov.law.harvard.edu/2016/10/18/tournament-incentives-and-firm-innovation/>
14. Winners and losers of corporate tournaments | Oxford Economic Papers, 2025  
גישה בתאריך נובמבר ,27,  
<https://academic.oup.com/oep/article/71/1/250/5062690>
15. Principal–agent problem - Wikipedia, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר,  
[https://en.wikipedia.org/wiki/Principal%E2%80%93agent\\_problem](https://en.wikipedia.org/wiki/Principal%E2%80%93agent_problem)
16. Long-Term Contracts and the Principal-Agent Problem - The Cupola: Scholarship at Gettysburg College, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר,  
<https://cupola.gettysburg.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=ger>
17. Addressing Agency Problem in Employee Training: The Role of Goal Congruence - MDPI, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר,  
<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3745>
18. The Principal-Agent Problem and Employee Monitoring - Chris Mace, 2025  
גisha בתאריך נובמבר ,27,  
[https://christophermace.github.io/chris\\_mace\\_monitoring\\_final.pdf](https://christophermace.github.io/chris_mace_monitoring_final.pdf)
19. What Loss Aversion and Behavioral Economics Teach us About HR Best Practices - ADP, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר,  
<https://www.adp.com/spark/articles/2019/01/what-loss-aversion-and-behavioral-economics-teach-us-about-hr-best-practices.aspx>
20. What Is Nudge Management? A Simple Guide to Boost Employee Engagement - inFeedo AI, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר,  
<https://www.infeedo.ai/blog/nudge-management-employee-engagement-guide>
21. Nudge - BehavioralEconomics.com | The BE Hub, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר,  
<https://www.behavioraleconomics.com/resources/mini-encyclopedia-of-be/nudge/>
22. Small nudges to giant leaps: Examples of nudging in the workplace - Applaud HR, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר,  
<https://www.applaudhr.com/blog/employee-experience/examples-of-nudging-in-the-workplace>
23. Application of signaling theory in management research, 2025 ,27  
נובמבר ,  
<https://isidl.com/wp-content/uploads/2017/06/E3974-ISIDL.pdf>
24. Signalling theory as a framework for analysing human resource management processes and integrating human resource attribution theories: A conceptual analysis and empirical exploration | Request PDF - ResearchGate, 2025 ,27  
בתאריך נובמבר ,  
[https://www.researchgate.net/publication/346891608\\_Signalling\\_theory\\_as\\_a\\_framework\\_for\\_analysing\\_human\\_resource\\_management\\_processes\\_and\\_integrati](https://www.researchgate.net/publication/346891608_Signalling_theory_as_a_framework_for_analysing_human_resource_management_processes_and_integrati)

[ng\\_human\\_resource\\_attribution\\_theories\\_A\\_conceptual\\_analysis\\_and\\_empirical\\_exploration](#)

25. Academic Research in Action: Signaling Theory and the Role of Incentives and Rewards in Attracting Talent, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר ,  
[https://theirf.org/research\\_post/academic-research-in-action-signaling-theory-and-the-role-of-incentives-and-rewards-in-attracting-talent/](https://theirf.org/research_post/academic-research-in-action-signaling-theory-and-the-role-of-incentives-and-rewards-in-attracting-talent/)
26. Full article: Motivational signals in public sector job advertisements and how they relate to attracting and hiring candidates - Taylor & Francis Online, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר ,  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2023.2291068>
27. SIGNALING THEORY IN RECRUITMENT: UNDERSTANDING AND UTILIZING SIGNALS, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר ,  
<https://www.capsicumlabs.com/signaling-theory-in-recruitment/>
28. Leading Organizations From Burnout to Trauma-Informed Resilience: A Vital Paradigm Shift, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר ,  
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10940251/>
29. POLICY GUIDANCE FOR TRAUMA INFORMED HUMAN RESOURCES PRACTICES, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר ,  
[https://www.traumainformedcare.chcs.org/wp-content/uploads/hrpolicyguidance\\_traumainformed.pdf](https://www.traumainformedcare.chcs.org/wp-content/uploads/hrpolicyguidance_traumainformed.pdf)
30. CHECKLIST FOR TRAUMA-INFORMED HUMAN RESOURCES PRACTICES - National Council for Mental Wellbeing, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר ,  
<https://www.thenationalcouncil.org/wp-content/uploads/2022/06/Checklist-for-Trauma-Informed-Human-Resources-Practices.pdf>
31. A TRAUMA-INFORMED APPROACH TO WORKFORCE, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך ,  
<https://nationalfund.org/wp-content/uploads/2021/04/A-Trauma-Informed-Approach-to-Workforce.pdf>
32. Strengthening Staff Trauma-informed Practices | HeadStart.gov, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר ,  
<https://headstart.gov/mental-health/understanding-trauma-healing-adults/strengthening-staff-trauma-informed-practices>
33. Effective One-on-One Meetings: Free Template and Agenda [2025] - Asana, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר ,  
<https://asana.com/resources/one-on-one-meeting>
34. 7 tips for better 1-on-1 meetings - Work Life by Atlassian, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר ,  
<https://www.atlassian.com/blog/inside-atlassian/1-on-1-meeting-tips>
35. 1-1 Meetings - Psych Safety, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר ,  
<https://psychsafety.com/psychological-safety-77-1-1-meetings/>
36. Leveraging Organizational Network Analysis for Employee Well-being - OrgMapper, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך נובמבר ,  
<https://orgmapper.com/from-burnout-to-balance-leveraging-organizational-network-analysis-for-employee-well-being/>
37. What is Organizational Network Analysis? And Why is ONA So Powerful? - i4cp,

- 2025, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27,  
<https://www.i4cp.com/productivity-blog/what-organizational-network-analysis-is-and-how-it-benefits-companies>
38. Why eNPS Fails: Detecting Burnout Signs Through Behavioral Data Analysis, 2025, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27,  
<https://albimarketing.com/blog/why-enps-fails-detecting-burnout-signs-through-behavioral-data-analysis/>
39. AI-Powered Strategies for Organizational Network Analysis - CandorIQ, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, גישה בתאריך נובמבר 27,  
<https://www.candoriq.com/blog/ai-powered-strategies-for-organizational-network-analysis>
40. Key Term - Organizational Network Analysis (ONA) - Aurora Training Advantage, 2025, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27,  
<https://auroratrainingadvantage.com/human-resources/key-term/organizational-network-analysis-ona/>
41. Quantifying the Cost of Advanced Practice Provider Turnover | SullivanCotter, 2025, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27,  
<https://sullivancotter.com/wp-content/uploads/2020/02/Quantifying-the-Cost-of-Advanced-Practice-Provider-Turnover.pdf>
42. Calculating The Cost of Employee Turnover - Qualtrics, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,  
<https://www.qualtrics.com/articles/employee-experience/cost-of-employee-turnover/>
43. A Step-by-Step Guide To Calculating The Exact Cost of Turnover - Sparkbay, 2025, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27,  
<https://sparkbay.com/en/culture-blog/calculate-cost-turnover-3>
44. The Employer's Guide to Calculating Labor Costs | Paylocity, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,  
<https://www.paylocity.com/resources/learn/articles/how-to-calculate-labor-cost/>
45. The Cost of Frontline Turnover in Long-Term Care, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,  
<https://www.ltsscenter.org/wp-content/uploads/2021/11/The-Cost-of-Frontline-Turnover-in-Long-Term-Care.pdf>
46. Why and how to track employee lifetime value (ELTV) - Culture Amp, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,  
<https://www.cultureamp.com/blog/calculating-employee-lifetime-value>
47. What is employee lifetime value (ELTV)? | Global HR glossary | Oyster, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,  
<https://www.oysterhr.com/glossary/employee-lifetime-value>
48. Employee Lifetime Value: All You Should Know - AIHR, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,  
<https://www.aihr.com/blog/employee-lifetime-value-eltv/>
49. Measuring Wellness ROI: How to Evaluate the Effectiveness of Your Corporate Wellness Program - CoreHealth Technologies, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,  
<https://corehealth.global/blog/measuring-wellness-roi-evaluate-effectiveness-co>

## rporate-wellness/

50. A Scoping Review of Economic Evaluations of Workplace Wellness Programs - PMC, 2025 ,27, נרשמה גישה בתאריך נובמבר <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8579389/>
51. Workplace Wellness: Assessing Organizational Return on Investment - UNH Scholars Repository, 2025 ,27, נרשמה גישה בתאריך נובמבר [https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1130&context=ms\\_leadership](https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1130&context=ms_leadership)
52. What is Pre mortem? Tools for Thinking - Umbrex, 2025 ,27, <https://umbrex.com/resources/tools-for-thinking/what-is-pre-mortem/>
53. Bias Busters: Premortems: Being smart at the start - McKinsey, 2025 ,27, נרשמה גישה בתאריך נובמבר <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/bias-busters-premortems-being-smart-at-the-start>
54. How to Use Pre-mortems to Prevent Problems, Blunders, and Disasters | by Shreyas Doshi, 2025 ,27, נרשמה גישה בתאריך נובמבר <https://medium.com/@shreyashere/how-to-use-pre-mortems-to-prevent-problems-blunders-and-disasters-6ecc6df6e22a>
55. 24 Pre-Mortem Templates For Your Next Planning Workshop | Parabol, 2025 ,27, נרשמה גישה בתאריך נובמבר <https://www.parabol.co/resources/pre-mortem-templates/>
56. 15 Smart Strategies For Ensuring A Successful Red Team Exercise - Forbes, 2025 ,27, נרשמה גisha בתאריך נובמבר <https://www.forbes.com/councils/forbestechcouncil/2021/03/16/15-smart-strategies-for-ensuring-a-successful-red-team-exercise/>
57. What Can Generative AI Red-Teaming Learn from Cyber Red-Teaming? - Software Engineering Institute, 2025 ,27, נרשמה גisha בתאריך נובמבר [https://www.sei.cmu.edu/documents/6301/What\\_Can\\_Generative\\_AI\\_Red-Teaming\\_Learn\\_from\\_Cyber\\_Red-Teaming.pdf](https://www.sei.cmu.edu/documents/6301/What_Can_Generative_AI_Red-Teaming_Learn_from_Cyber_Red-Teaming.pdf)
58. AI Red Teaming: How to Test for Trust - Salesforce, 2025 ,27, <https://www.salesforce.com/blog/red-teaming-ai/>
59. How Red Team Testing Prepares You for Cyberattacks - CrowdStrike, 2025 ,27, נרשמה,Gisha בתאריך נובמבר <https://www.crowdstrike.com/en-us/cybersecurity-101/advisory-services/red-teaming/>
60. Knowing Ourselves Through Others: Reflecting with AI in Digital Human Debates - arXiv, 2025 ,27, נרשמה,Gisha בתאריך נובמבר <https://arxiv.org/html/2511.13046v1>
61. The Devil's Advocate Architecture: How Multi-Agent AI Systems Mirror Human Decision-Making Psychology | by Dr. Jerry A. Smith | Nov, 2025 | Medium, 2025 ,27, נרשמה,Gisha בתאריך נובמבר <https://medium.com/@jsmith0475/the-devils-advocate-architecture-how-multi-agent-ai-systems-mirror-human-decision-making-9c9e6beb09da>
62. Enhancing AI-Assisted Group Decision Making through LLM-Powered Devil's Advocate - Ming Yin, 2025 ,27, נרשמה,Gisha בתאריך נובמבר <https://mingyin.org/paper/IUI-24/devil-supp.pdf>

63. Don't Just Translate, Agitate: Using Large Language Models as Devil's Advocates for AI Explanations - arXiv, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר 2025 ,  
<https://arxiv.org/html/2504.12424v1>
64. 29 Best Stay Interview Questions To Ask [ + Template] - AIHR, 2025 ,27  
נרשמה גישה בתאריך נובמבר 2025 ,  
<https://www.aihr.com/blog/stay-interview-questions/>
65. Stay Interview Toolkit – SMPH Intranet – UW-Madison, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://intranet.med.wisc.edu/human-resources/stay-interview-toolkit/>
66. Stay Interviews: The Key to Retaining Top Talent Before It's Too Late - Retently, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://www.retently.com/blog/stay-interviews/>
67. Stay Interviews: Definition, 25 Best Questions & How-To Guide - HeartCount, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://heartcount.com/blog/stay-interviews/>
68. Managers are the glue: Coaching scripts that save resignations before they happen, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://www.peoplehum.com/blog/managers-are-the-glue-coaching-scripts-that-save-resignations-before-they-happen>
69. Preventing and Dealing with Employee Burnout: An Evidence-Based, Actionable Workplace Guide - Asa.team, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://blog.asa.team/preventing-and-dealing-with-employee-burnout-an-evidence-based-actionable-workplace-guide/>
70. 30-60-90 day plan: Step-by-step guide | edX, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://www.edx.org/resources/how-to-create-a-30-60-90-plan-for-your-team>
71. The Complete Guide to Creating Effective 30-60-90 Day Plans for New Employees | TMI, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://www.tmi.org/blogs/the-complete-guide-to-creating-effective-30-60-90-day-plans-for-new-employees>
72. What's the ADKAR Model and How to Use It - Tallyfy, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://tallyfy.com/adkar-model/>
73. Use the ADKAR Model for Change Success - Prosci, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://www.prosci.com/blog/adkar-model>
74. How to Recognize Change Fatigue in Your People - Prosci, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://www.prosci.com/blog/how-to-recognize-change-fatigue-in-your-people>
75. LLM Agents - Prompt Engineering Guide, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://www.promptingguide.ai/research/llm-agents>
76. Building a Multi-Persona Chat App with LLMs: Prompt Engineering, Reasoning, and API Challenges | by Maarten Smeets | Medium, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
<https://medium.com/@maarten.smeets/building-a-multi-persona-chat-app-with-llms-prompt-engineering-reasoning-and-api-challenges-239244931c60>
77. The ultimate guide to writing effective AI prompts - Work Life by Atlassian, 2025 ,27  
נרשמה גisha בתאריך November 2025 ,  
גisha בתאריך November 2025 ,  
[https://worklife.atlassian.com/the-ultimate-guide-to-writing-effective-ai-prompts/](#)

<https://www.atlassian.com/blog/artificial-intelligence/ultimate-guide-writing-ai-prompts>

78. ChatGPT Prompt of the Day: STRATEGIC ADVISOR PRO: YOUR PERSONAL HIGH-IQ BUSINESS MENTOR : r/ChatGPTPromptGenius - Reddit, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 2025,27,  
[https://www.reddit.com/r/ChatGPTPromptGenius/comments/1iwrvzz/chatgpt\\_prompt\\_of\\_the\\_day\\_strategic\\_advisor\\_pro/](https://www.reddit.com/r/ChatGPTPromptGenius/comments/1iwrvzz/chatgpt_prompt_of_the_day_strategic_advisor_pro/)
79. 4 Prompt Patterns That Transformed How I Use LLMs : r/AI\_Agents - Reddit, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 2025,27,  
[https://www.reddit.com/r/AI\\_Agents/comments/1jv6gke/4\\_prompt\\_patterns\\_that\\_transformed\\_how\\_i\\_use\\_llms/](https://www.reddit.com/r/AI_Agents/comments/1jv6gke/4_prompt_patterns_that_transformed_how_i_use_llms/)
80. What is chain of thought (CoT) prompting? - IBM, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 2025 ,27, <https://www.ibm.com/think/topics/chain-of-thoughts>
81. Everyone share their favorite chain of thought prompts! : r/LocalLLaMA - Reddit, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 2025,27,  
[https://www.reddit.com/r/LocalLLaMA/comments/1hf7jd2/everyone\\_share\\_their\\_favorite\\_chain\\_of\\_thought/](https://www.reddit.com/r/LocalLLaMA/comments/1hf7jd2/everyone_share_their_favorite_chain_of_thought/)
82. Dialectical Reasoning Templates · GTCode | Paul E. Lowndes, נובמבר 2025 ,27,  
<https://gtcode.com/guides/cns-2.0-research-roadmap/in-depth/dialectical-reasoning-templates/>
83. Sample foundation model prompts for common tasks - IBM, נובמבר 2025 ,27,  
<https://www.ibm.com/docs/en/watsonx/saas?topic=prompts-sample>
84. Work Smarter, Not Harder: Top 5 AI Prompts Every Customer Service Professional in Lawrence Should Use in 2025 - Nucamp Coding Bootcamp, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 2025 ,27,  
<https://www.nucamp.co/blog/coding-bootcamp-lawrence-ks-customer-service-work-smarter-not-harder-top-5-ai-prompts-every-customer-service-professional-in-lawrence-should-use-in-2025>