

ארכיטקטורת המוח המלאכותי: תכנון מערכת AI אינטגרטיבית ליעוץ ארגוני בתחומי שחיקה ושימור

הקדמה: הפרדיגמה החדשה של ייעוץ אלגוריתמי

האתגר המוצב בפנינו – בניית סוכן בינה מלאכותית (AI Agent) המתמחה ביעוץ ארגוני, תוך התמקדות בשחיקה (Burnout) ושימור (Retention) – מחייב חריגה מהותית מהמודלים המקובלים של צ'אטבוטים. בעוד שמערכות שפה גדולות (LLMs) מצטיינות בעיבוד מידע, ייעוץ ארגוני אפקטיבי דורש יכולת "הנמקה" (Reasoning) רב-ממדית. הדוח הנוכחי מציג ארכיטקטורה מקיפה ל"מוח" של הסוכן, המבוססת על סינתזה בין 20 מטרות ליבה אבחוניות והתערבותיות לבין מתודולוגיות חשיבה ביקורתיות מתקדמות.

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

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

פרק 1: הבסיס האפיסטמולוגי – אבחון שחיקה ומשאבים

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

בינארי (שרוף/לא שרוף), אלא תהליך דינמי הנובע מיחסי גומלין מורכבים.

1.1 מודל דרישות-משאבים (JD-R Model) כליבת האבחון

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

דרישות העבודה (Job Demands): הסוכן יתוכנת לזהות דרישות פיזיות, פסיכולוגיות, חברתיות וארגוניות הדורשות מאמץ מתמשך. זיהוי זה אינו טריוויאלי; הוא דורש הבחנה בין "דרישות מאתגרות" (Challenge Demands) שיכולות להיות חיוביות, לבין "דרישות מעכבות" (Hindrance Demands) כמו בירוקרטיה, קונפליקטים ואי-ודאות בתפקיד.¹ הסוכן יסרוק טקסטים ארגוניים לזיהוי ביטויים של עומס רגשי (Emotional Exhaustion) ולחץ זמן, המהווים אינדיקטורים מובילים לשחיקה.²

משאבי העבודה (Job Resources): הצד השני של המשוואה הוא המשאבים המסייעים בהשגת מטרות, הפחתת דרישות וגירוי צמיחה. הסוכן יאבחן את זמינותם של משאבים כגון אוטונומיה, תמיכה חברתית, משוב ואימון. מחקרים מראים כי עובדים בעלי משאבים אישיים וארגוניים גבוהים מדווחים על שביעות רצון גבוהה יותר גם תחת דרישות עבודה גבוהות.³ המשמעות האופרטיבית עבור הסוכן היא שבכל אבחון שחיקה, עליו לבדוק לא רק "כמה העובד עובד", אלא "אילו כלים עומדים לרשותו".

האינטראקציה הדינמית: הסוכן ישתמש במודל JD-R כדי לחזות את המסלול האנרגטי של העובד. היפותזה מרכזית שהסוכן יבדוק היא האם הקשר בין עומס עבודה לתשישות מתחזק בהיעדר תמיכה חברתית.⁴ 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 (MBI וגרסאותיו)

כדי למדוד שחיקה, הסוכן לא יסתפק בדיווח עצמי כללי של "עייפות". הוא יתבסס על ה-Maslach Burnout Inventory (MBI), המפרק את השחיקה לשלושה ממדים נפרדים, שכל אחד מהם דורש התערבות שונה:⁵

1. **תשישות רגשית (Emotional Exhaustion):** תחושת התרוקנות מאנרגיה. זהו המרכיב הבסיסי ביותר של דחק, והוא לרוב הראשון להופיע.
2. **דה-פרסונליזציה/ציניות (Depersonalization/Cynicism):** פיתוח יחס שלילי, מנוכר או אדיש כלפי העבודה או האנשים שמשרתים אותם. הסוכן יזהה "ריחוק מנטלי" (Mental Distancing) כאינדיקטור קריטי המעיד על מנגנון הגנה של העובד מפני אכזבה או עומס.¹ ציניות היא לעיתים קרובות המנבא החזק ביותר לעזיבה (Turnover).

3. **ירידה בתחושת המסוגלות האישית (Reduced Personal Efficacy):** תחושה של חוסר יכולת להשיג הישגים, ספקות עצמיים וירידה בפיריון.

חידושים במדידה: הסוכן יכיר גם גרסאות עדכניות כמו MBI-GS9, המציע תוקף גבוה בדגימות רחבות ומגוונות תרבותית.⁵ הסוכן יבצע נורמליזציה של הציונים כדי לזהות חריגות ברמת הצוות והארגון, ולא רק ברמת הפרט. הניתוח יבדיל בין שחיקה קלינית לבין לחץ זמני, תוך שימוש בספים אמפיריים (למשל, ציון גבוה בתשישות וציון גבוה בציניות כאינדיקציה לסיכון גבוה).⁶

1.3 פסיכומטריקה מתקדמת וניתוח סנטימנט

הסוכן יצויד ביכולות ניתוח פסיכומטריות כדי לאמת את הנתונים הנאספים. מחקרים מראים כי המבנה הפקטוריאלי של שאלונים (כמו MBI-SS לסטודנטים או עובדים צעירים) נשמר היטב במודלים תלת-גורמיים, מה שמאפשר לסוכן להשתמש בציונים משוקללים לקבלת תמונה מדויקת.⁷ מעבר לשאלונים, הסוכן ישתמש ב-NLP כדי לנתח טקסטים חופשיים (תשובות פתוחות בסקרים, תמלולי ראיונות), תוך חיפוש אחר מתאמים בין שפה המביעה עייפות או ציניות לבין מדדי ביצוע אובייקטיביים.

פרק 2: העדשה הלוגית – תורת המשחקים, כלכלה ואסטרטגיה

לאחר האבחון, הסוכן עובר לשלב הניתוח האסטרטגי. כאן נכנסת לפעולה ה'עדשה הלוגית', המנתחת את היחסים בארגון כמערכת של תמריצים, עלויות ורווחים. שכבה זו קריטית למניעת המלצות "רכות" מדי שאינן מחזיקות מים במונחים עסקיים.

2.1 תורת המשחקים ודינמיקה ארגונית

הסוכן ימפה את יחסי העובד-מעביד כמשחק אסטרטגי מתמשך. הבנת "חוקי המשחק" מאפשרת לסוכן לזהות מדוע התערבויות מסוימות נכשלות ומדוע עובדים בוחרים לעזוב או להישאר.

דילמת האסיר ומשחקים חוזרים: שימור עובדים מנותח כ"דילמת האסיר החוזרת" (Iterated Prisoner's Dilemma). בטווח הקצר, לכל צד יש תמריץ "לבגוד" (המעסיק דורש 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

מוביל לתוצאה תת-אופטימלית לשני הצדדים.⁸ המלצות הסוכן יתמקדו ביצירת מנגנונים בוני אמון המשנים את מטריצת התשלומים (Payoff Matrix) ומעודדים שיתוף פעולה ארוך טווח.⁹

תיאוריית הטורניר (Tournament Theory): מודל קריטי להבנת שחיקה בסביבות תחרותיות. התיאוריה גורסת כי פערי שכר גדולים בין דרגות נועדו לתמרץ מאמץ. עם זאת, הסוכן יזהה את "הצד האפל" של הטורניר: כאשר הסיכוי לזכות בקידום נמוך או כרוך במחיר אישי כבד מדי, עובדים רבים פורשים מהמירוץ (Disengagement) או פונים לחבלה בביצועי עמיתים.¹¹ הסוכן ינתח את מבנה התגמול וימליץ על מיתון ה"טורניר" כאשר הוא מזהה שהתחרות גורמת ליותר נזק (שחיקה, תחלופה) מתועלת (פריון).¹³

בעיית המנהל-סוכן (Principal-Agent Problem): הסוכן ינתח את ניגודי האינטרסים המובנים בין המעסיק (המנהל) לעובד (הסוכן). בעיה זו מחריפה בעידן העבודה ההיברידית, שבו יכולת הניטור של המנהל מוגבלת. הסוכן יזהה ניסיונות של הארגון לפתור את הבעיה באמצעות "מיקרו-ניהול" או כלי ניטור פולשניים, ויתריע כי פתרונות אלו פוגעים במוטיבציה הפנימית ומגבירים שחיקה.¹⁵ במקום זאת, הסוכן ימליץ על חוזים מבוססי תוצאות ועל יישור אינטרסים (Goal Congruence) כפתרון בר-קיימא.¹⁷

2.2 כלכלה התנהגותית וקבלת החלטות

העדשה הלוגית אינה מתעלמת מהפסיכולוגיה, אלא ממסגרת אותה במונחים של הטיות קוגניטיביות הניתנות לחיזוי ולניהול.

שנאת הפסד (Loss Aversion): הסוכן ישתמש בעקרון זה כדי להסביר מדוע עובדים מגיבים בחריפות לשלילת הטבות (כמו ימי עבודה מהבית) יותר מאשר להוספתן. בעת תכנון שינויי מדיניות, הסוכן ימליץ למסגר שינויים כרווח ולא כהפסד, או לפצות על הפסד נתפס באופן מיידי כדי למנוע ירידה במורל.¹⁹

Nudge Theory (תיאוריית הדחיפה): הסוכן יציע שימוש ב"דחיפות" (Nudges) – שינויים קטנים בארכיטקטורת הבחירה – כדי לקדם רווחה ללא כפייה. למשל, הפיכת הצטרפות לתוכניות חיסכון פנסיוני או סדנאות בריאות ל-Default (ברירת מחדל) במקום Opt-in, הגדרת זמני פגישות ל-45 דקות כדי לאפשר הפסקות, או הצבת מזון בריא במקומות נגישים.²⁰ הסוכן יתכנן התערבויות אלו כך שיהיו זולות ליישום אך בעלות אימפקט גבוה על התנהגות העובדים.

2.3 תיאוריית האיתות (Signaling Theory)

הסוכן ינתח את הארגון כישות משדרת אותות. תיאוריה זו קריטית להבנת הפער בין הצהרות הארגון לבין תפיסת העובדים.

גיוס ושימור: הסוכן יסרוק תיאורי משרה, דפי קריירה ותקשורת פנימית כדי לזהות איתותים סמויים.

מילים כמו "עבודה תחת לחץ", "משפחה" (בהקשר ארגוני) או דרישות מוגזמות עשויות לאותת על תרבות רעילה או שחיקה צפויה, מה שמרחיק טאלנטים איכותיים.²³ מנגד, השקעה בתוכניות רווחה, שקיפות וגיוון משדרת איתות חיובי של הוגנות ודאגה לעובד.²⁵ הסוכן יסייע לארגון לעצב איתותים אמין (Credible Signals) המשפרים את המיתוג המעסיק ומקטינים את אי-הודאות אצל המועמדים.²⁷

פרק 3: העדשה הרגשית והתרבותית – פסיכולוגיה, טראומה ורשתות

במקביל לניתוח הלוגי, הסוכן מפעיל את העדשה הרגשית. שכבה זו מתמקדת בחוויה הסובייקטיבית של העובד, בדינמיקה הקבוצתית ובתרבות הארגונית הסמויה מן העין.

3.1 ניהול מודע-טראומה (Trauma-Informed Management)

אחד החידושים המרכזיים בארכיטקטורת הסוכן הוא הטמעת עקרונות ה-Trauma-Informed Care (TIC) בעולם הניהול. הסוכן יניח כי עובדים רבים נושאים עמם חוויות טראומטיות (אישיות, חברתיות או ארגוניות קודמות) המשפיעות על תפקודם.

בטיחות, אמין: TIC עקרונות הליבה: הסוכן יבחן כל מדיניות ותהליך לאור ששת העקרונות של ושקיפות, תמיכת עמיתים, שיתוף פעולה והדדיות, העצמה ובחירה, ורגישות תרבותית/היסטורית.²⁸ יישום בשינוי ארגוני: בעת שינויים ארגוניים (כמו מיזוגים או פיטורים), הסוכן יתריע על פוטנציאל לטריגרים רגשיים וימליץ על אסטרטגיות תקשורת שמפחיתות חרדה ומגבירות ודאות.³⁰ הסוכן ינחה מנהלים כיצד לנהל שיחות קשות בצורה שאינה מפעילה מנגנוני "הילחם או ברח", אלא מעודדת ויסות רגשי.³¹

3.2 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 תבניות לשיחות 1:1 המעודדות פתיחות, וינטר את האקלים הצוותי כדי לזהות "שתיקה ארגונית".³³

3.3 ניתוח רשתות ארגוניות (ONA) וזיהוי בידוד

כלי מרכזי בארגז הכלים של הסוכן הוא ה-Organizational Network Analysis (ONA). הסוכן לא יסתמך על התרשים הארגוני הפורמלי, אלא ימפה את זרימת התקשורת האמיתית.

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

זיהוי סיכוני עזיבה: הסוכן יזהה עובדים הנמצאים בפריפריה של הרשת, מנותקים ממוקדי ההשפעה מאפשר AI-ועזיבה עתידית.38 שימוש ב (Disengagement) והמידע. בידוד זה הוא מנבא חזק לניתוק ניטור רציף של הרשת וזיהוי שינויים דפוסים בזמן אמת.40

פרק 4: מנוע המדדים – כימות העלות והערך

הסוכן חייב "לדבר בשפת ההנהלה" – שפת הכסף והמספרים. פרק זה מפרט את המדדים שהסוכן יחשב וינטר באופן שוטף.

4.1 חישוב עלות תחלופה מקיפה (Cost of Turnover)

הסוכן לא יסתפק באמירה כללית ש"תחלופה היא יקרה". הוא יבצע חישוב מדויק הכולל עלויות ישירות, עקיפות ונסתרות. הנוסחאות ישוקללו בטבלאות דינמיות:

קטגוריית עלות	רכיבים לחישוב (משתנים)	הערות והשפעות נסתרות
עלויות ישירות (Direct)	עלויות גיוס (פרסום, הד האנטר), עלויות קליטה (ציוד, הדרכות), פיצויי פיטורים, פדיון ימי חופשה.	קל לכימות, אך מהווה רק כ-30% מהעלות האמיתית. ⁴¹
אובדן פריון (Productivity Loss)	(שכר העובד העוזב X ימי ריק) + (שכר המחליף X % יעילות בחודשי הלמידה).	עקומת למידה של מחליף יכולה להימשך 6-12 חודשים עד לתפוקה מלאה. ⁴²

עומס על הצוות (Vacancy Coverage)	שעות נוספות של עמיתים, שימוש בפרילאנסרים זמניים, שחיקת מנהלים בראיונות וכיבוי שריפות.	עומס זה הוא גורם משני לשחיקת העובדים הנשארים ("הדבקה"). ⁴³
עלויות עקיפות (Indirect/Hidden)	אובדן ידע ארגוני, פגיעה במומנטום של פרויקטים, אובדן קשרי לקוחות, ירידה במורל הצוות, טעויות איכות.	קשה לכימות אך קריטי. כולל פגיעה במותג המעסיק. ⁴¹

הסוכן יציג למנהלים את ה-"Price Tag" המלא של עזיבת עובד מפתח, לעיתים בשווי של 1.5 עד 2 משכורות שנתיות.⁴²

4.2 ערך חיי עובד (ELTV - Employee Lifetime Value)

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

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

כאשר:

- T : משך תקופת ההעסקה (Tenure).
- R_t : התרומה השנתית (Revenue/Value) של העובד בשנה t .
- C_t : העלות השנתית (שכר, הטבות, הכשרה) בשנה t .
- d : שיעור ההיוון.

הסוכן ינסה למקסם את ה-ELTV באמצעות אסטרטגיות המאריכות את T (שימור) ומגדילות את R_t (פיתוח והדרכה). המודל יראה כיצד השקעה ב-Onboarding איכותי מקצרת את הזמן להגעה לתפוקה מלאה, ובכך מגדילה משמעותית את השטח מתחת לעקומת הערך.⁴⁶

4.3 מדידת החזר השקעה ברווחה (ROI of Wellness)

כדי להצדיק השקעה בתוכניות רווחה, הסוכן יחשב ROI. הנוסחה תכלול חישוב בעלויות בריאות, ירידה בהיעדרויות (Absenteeism) ושיפור בפריון. מחקרים מצביעים על ROI חיובי משמעותי, שבו כל דולר

פרק 5: המוח הביקורתי – מתודולוגיות חשיבה מתקדמות

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

5.1 Pre-mortem (ניתוח כישלון עתידי)

הוא כלי פרואקטיבי לניהול Pre-mortem-המתבצע לאחר כישלון, ה Post-mortem בניגוד לניתוח סיכונים. המנגנון: לפני השקת תוכנית (למשל, מודל עבודה חדש), הסוכן יבקש מהמשתמש (או יבצע בעצמו סימולציה) לדמיין שהתוכנית נכשלה כישלון חרוץ בעוד שנה. "השאלה המנחה: "התאריך הוא [עוד שנה], הפרויקט קרס, והשחיקה הוכפלה. מה קרה התועלת: מחקרים מראים כי טכניקה זו מפחיתה ביטחון-יתר ב-30% וחושפת סיכונים "בלתי נראים" כמו התנגדות תרבותית או כשלי תשתית שתוכניות רגילות מפספסות. 52. הסוכן ישתמש בזה כדי לזהות נקודות תורפה בתוכניות שימור עוד לפני שיצאו לדרך. 54.

5.2 Red Teaming (צוות אדום / חשיבה לעומתית)

מודול זה נועד לאתגר את האסטרטגיה מנקודת מבט אדברסרית (עוינת). הסוכן "ילבש" פרסונה של מתחרה אגרסיבי או של עובד ממורמר המנסה לנצל את המערכת תרחישים:

1. **Gaming the System**: כיצד עובדים יכולים לנצל את תוכנית התמריצים החדשה כדי לקבל בONUS ללא שיפור אמיתי בביצועים?
 2. **Poaching**: כיצד מתחרה יכול לפתות את הטאלנטים שלנו על בסיס החולשות במדיניות הנוכחית?
 3. **Security/Integrity**: בדיקת חוסן של מערכות AI ונהלי HR מול התקפות מניפולטיביות או הטיית. 56.
- ה-Red Teaming מאפשר לארגון "לפרוץ" את המדיניות של עצמו ולתקן אותה לפני שהיא נחשפת למציאות. 59.

Devil's Advocate 5.3 (פרקליט השטן)

הסוכן יציג באופן שיטתי טיעוני נגד לכל הצעה (Groupthink) מודול זה נועד למנוע חשיבת יחד המועלית על ידי המשתמש, גם אם היא נראית הגיונית. הסינתזה הדיאלקטית: הסוכן ישתמש במבנה של תזה (הצעת המשתמש) ואנטיזה (ביקורת הסוכן) כדי להגיע לסינתזה (פתרון משופר). תהליך זה משפר את איכות קבלת ההחלטות ואת עמידותן בפני הטיות קוגניטיביות כמו הטיית האישור. הסוכן יכול להשתמש בפרומפטים מובנים המנחים אותו לייצר טיעוני נגד משכנעים המבוססים על ראיות סותרות.⁶²

פרק 6: פרוטוקולי התערבות – המוח בפעולה

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

6.1 ראיונות שימור (Stay Interviews)

במקום לחכות לראיונות עזיבה (שהם בבחינת "ניתוח לאחר המוות"), הסוכן ינחה מנהלים לבצע ראיונות שימור יזומים. המטרה: זיהוי מוקדם של טריגרים לשחיקה ובניית אמון שאלות מפתח: "מה גורם לך להישאר?", "מה עלול לגרום לך לעזוב?", "איך אני כמנהל יכול לתמוך בך טוב יותר?". הסוכן יספק תסריטי שיחה המותאמים לתרבות הארגונית ולמצב הספציפי של העובד, תוך דגש על הקשבה פעילה ופתרון בעיות משותף.⁶⁴ המהלך משדר לעובד שהוא מוערך ומונע תחלופה מיותרת.⁶⁷

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

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

- **ימים 0-30 (ייצוב והפחתת עומס):** התמקדות בהפחתת דרישות מיידית, מניעת עבודה בשעות לא סבירות, ושיקום משאבים פיזיים ומנטליים. המטרה היא עצירת הדימום.⁶⁹
- **ימים 31-60 (בנייה מחדש והתאמה):** חזרה הדרגתית למשימות, זיהוי מקורות השחיקה וביצוע Job Crafting (התאמת התפקיד לחוזקות העובד). יצירת "בלוקים" של זמן ללא פגישות.⁶⁹
- **ימים 61-90 (קיימות וצמיחה):** חזרה לתפקוד מלא תחת המודל החדש, הצבת יעדים ארוכי טווח ומנגנוני בקרה למניעת הישנות השחיקה.⁷⁰

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 ועייפות 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 ביישום.
5. **Reinforcement (חיזוק):** שימור השינוי לאורך זמן ומניעת רגרסיה.⁷²

פרק 7: הנדסת המערכת – הפרומפטים המערכתיים (System Prompts)

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

7.1 הגדרת הפרסונה (Persona Definition)

הפרומפט הבא מגדיר את זהות הליבה של הסוכן, תוך שילוב העדשה הכפולה והמומחיות 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:

1. **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

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 דפּוסי חשיבה: שרשרת מחשבה דיאלקטית (Dialectical Chain of Thought)

כדי להבטיח את עומק הניתוח, נשתמש בתבנית CoT המכריחה את הסוכן לבצע אינטגרציה דיאלקטית:

Chain of Thought (CoT) Protocol

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

- :1 (Diagnosis (JD-R & MBI**
 - .(Identify the Job Demands (stressors) vs. Job Resources (buffers
 - .Detect signals of Emotional Exhaustion, Cynicism, or Reduced Efficacy
- :2 Logical Lens Analysis**
 - ?Map the Game Theoretic landscape: Is this a Prisoner's Dilemma? A Tournament
 - .(Estimate the economic impact (Hidden costs, ELTV implications
- :3 Emotional Lens Analysis**
 - ?Analyze the Signals: What is the organization implicitly telling its employees
 - .Evaluate Psychological Safety and Trauma risks
- :4 (Dialectical Synthesis (Thesis-Antithesis-Synthesis**
 - .Thesis: Proposed logical solution

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

79

7.3 פרומפט למודול "פרקליט השטן" (Devil's Advocate)

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

(Task: Adversarial Critique (Red Teaming

Objective: Challenge the proposed retention initiative.

Perspectives:

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

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

60

סיכום

הדוח הנוכחי משרטט את קווי המתאר לסוכן AI מהדור הבא: סוכן שאינו רק מנוע חיפוש מפואר, אלא שותף חשיבה אסטרטגי. על ידי שילוב של **בסיס ידע עמוק** (JD-R, MBI), **עדשה כפולה** לניתוח המציאות (לוגיקה ורגש), **מתודולוגיות חשיבה ביקורתית** (Pre-mortem, Red Teaming), **והנדסת פרומפטים** מתוחכמת, אנו יוצרים מערכת המסוגלת לנווט במים הסוערים של המשאב האנושי במאה ה-21. מערכת זו לא רק תספק תשובות, אלא תעזור למנהלים לשאול את השאלות הנכונות, לזהות

עבודות שצוטטו

1. Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout - Wilmar Schaufeli, נרשמה גישה בתאריך, נובמבר 27, 2025, <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/476.pdf>
2. How AI Can Predict and Prevent Workplace Burnout - MokaHR, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, https://www.researchgate.net/publication/396030898_Striking_a_Balance_How_AI_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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, <https://www.mdpi.com/2227-7390/11/6/1515>
8. Game Theory: The secret to envisioning workplace success - JLL, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, <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, נרשמה גישה בתאריך, נובמבר 27, 2025, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <https://corpgov.law.harvard.edu/2016/10/18/tournament-incentives-and-firm-innovation/>
14. Winners and losers of corporate tournaments | Oxford Economic Papers, נרשמה 2025, גישה בתאריך נובמבר 27, <https://academic.oup.com/oep/article/71/1/250/5062690>
15. Principal-agent problem - Wikipedia, 2025, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3745>
18. The Principal-Agent Problem and Employee Monitoring - Chris Mace, נרשמה 2025, גישה בתאריך נובמבר 27, https://christophermace.github.io/chris_mace_monitoring_final.pdf
19. What Loss Aversion and Behavioral Economics Teach us About HR Best Practices - ADP, 2025, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <https://www.infeedo.ai/blog/nudge-management-employee-engagement-guide>
21. Nudge - BehavioralEconomics.com | The BE Hub, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025, <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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <https://www.applaudhr.com/blog/employee-experience/examples-of-nudging-in-the-workplace>
23. Application of signaling theory in management research, נרשמה גישה בתאריך 2025, נובמבר 27, <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, נרשמה גישה 2025, בתאריך נובמבר 27, 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 נובמבר, גרשמה גישה בתאריך, 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, גרשמה גישה, 2025, 27 נובמבר, בתאריך, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2023.2291068>
27. SIGNALING THEORY IN RECRUITMENT: UNDERSTANDING AND UTILIZING SIGNALS, 2025, 27 נובמבר, גרשמה גישה בתאריך, <https://www.capsicumlabs.com/signaling-theory-in-recruitment/>
28. Leading Organizations From Burnout to Trauma-Informed Resilience: A Vital Paradigm Shift, 2025, 27 נובמבר, גרשמה גישה בתאריך, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10940251/>
29. POLICY GUIDANCE FOR TRAUMA INFORMED HUMAN RESOURCES PRACTICES, 2025, 27 נובמבר, גרשמה גישה בתאריך, <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 נובמבר, גרשמה גישה בתאריך, <https://www.thenationalcouncil.org/wp-content/uploads/2022/06/Checklist-for-Trauma-Informed-Human-Resources-Practices.pdf>
31. A TRAUMA-INFORMED APPROACH TO WORKFORCE, גרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <https://nationalfund.org/wp-content/uploads/2021/04/A-Trauma-Informed-Approach-to-Workforce.pdf>
32. Strengthening Staff Trauma-informed Practices | HeadStart.gov, גרשמה גישה, 2025, 27 נובמבר, בתאריך, <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 נובמבר, גרשמה גישה בתאריך, <https://asana.com/resources/one-on-one-meeting>
34. 7 tips for better 1-on-1 meetings - Work Life by Atlassian, גרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <https://www.atlassian.com/blog/inside-atlassian/1-on-1-meeting-tips>
35. 1-1 Meetings - Psych Safety, 2025, 27 נובמבר, גרשמה גישה בתאריך, <https://psychsafety.com/psychological-safety-77-1-1-meetings/>
36. Leveraging Organizational Network Analysis for Employee Well-being - OrgMapper, 2025, 27 נובמבר, גרשמה גישה בתאריך, <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,

- נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,
<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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,
<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,
<https://www.candoriq.com/blog/ai-powered-strategies-for-organizational-network-analysis>
40. Key Term - Organizational Network Analysis (ONA) - Aurora Training Advantage, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,
<https://auroratrainingadvantage.com/human-resources/key-term/organizational-network-analysis-ona/>
41. Quantifying the Cost of Advanced Practice Provider Turnover | SullivanCotter, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,
<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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,
<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>

[porate-wellness/](#)

50. A Scoping Review of Economic Evaluations of Workplace Wellness Programs - PMC, 2025, 27, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <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 27, https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1130&context=ms_leadership
52. What is Pre mortem? Tools for Thinking - Umbrex, 2025, 27, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 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 27, <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 27, <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 27, <https://www.parabol.co/resources/pre-mortem-templates/>
56. 15 Smart Strategies For Ensuring A Successful Red Team Exercise - Forbes, 2025, 27, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <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 גישה בתאריך נובמבר 27, 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, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <https://www.salesforce.com/blog/red-teaming-ai/>
59. How Red Team Testing Prepares You for Cyberattacks - CrowdStrike, 2025, 27, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, <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 גישה בתאריך נובמבר 27, <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 גישה בתאריך נובמבר 27, <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 גישה בתאריך נובמבר 27, <https://mingyin.org/paper/IUI-24/devil-sup.pdf>

63. Don't Just Translate, Agitate: Using Large Language Models as Devil's Advocates for AI Explanations - arXiv, 2025, 27 נובמבר גישה בתאריך, <https://arxiv.org/html/2504.12424v1>
64. 29 Best Stay Interview Questions To Ask [+ Template] - AIHR, נרשמה גישה, 2025, 27 נובמבר, <https://www.aihr.com/blog/stay-interview-questions/>
65. Stay Interview Toolkit - SMPH Intranet - UW-Madison, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <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, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <https://www.retently.com/blog/stay-interviews/>
67. Stay Interviews: Definition, 25 Best Questions & How-To Guide - HeartCount, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <https://heartcount.com/blog/stay-interviews/>
68. Managers are the glue: Coaching scripts that save resignations before they happen, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <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, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <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, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <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, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <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, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <https://tallyfy.com/adkar-model/>
73. Use the ADKAR Model for Change Success - Prosci, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <https://www.prosci.com/blog/adkar-model>
74. How to Recognize Change Fatigue in Your People - Prosci, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <https://www.prosci.com/blog/how-to-recognize-change-fatigue-in-your-people>
75. LLM Agents - Prompt Engineering Guide, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <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, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <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, נרשמה גישה בתאריך, 2025, 27 נובמבר, <https://www.atlassian.com/work-life/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 27, 2025,
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/Al_Agents - Reddit, נרשמה גישה בתאריך נובמבר 27, 2025,
https://www.reddit.com/r/Al_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 27, 2025,
<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 27, 2025,
https://www.reddit.com/r/LocalLLaMA/comments/1hf7jd2/everyone_share_their_favorite_chain_of_thought/
82. Dialectical Reasoning Templates · GTCode | Paul E. Lowndes, נרשמה גישה בתאריך, נובמבר 27, 2025,
<https://gtcode.com/guides/cns-2.0-research-roadmap/in-depth/dialectical-reasoning-templates/>
83. Sample foundation model prompts for common tasks - IBM, נרשמה גישה בתאריך, נובמבר 27, 2025,
<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 27, 2025,
<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>