

چک لیست حرفه ای ارزیابی تناسب فرهنگی

این فرم برای سنجش تناسب فرهنگی داوطلب با سازمان طراحی شده است. لطفاً پاسخ‌های رفتاری داوطلب را بر اساس معیارهای مشاهده‌پذیر ارزیابی کنید و در ستون مربوطه امتیاز دهید. در انتها، میانگین امتیاز و تحلیل فرهنگی خود را یادداشت کنید تا مبنای تصمیم‌گیری نهایی در فرآیند جذب باشد.

حوزه ارزیابی	سؤال کلیدی مصاحبه	شاخص‌های رفتار قابل مشاهده	هدف ارزیابی	توضیحات	امتیاز از ۱ تا ۵
۱. ارزش‌های شخصی	در محیط کاری، چه ارزش‌هایی برات مهم‌تره؟	صداقت، یادگیری، همکاری، تعهد	کشف هم‌سوئی ارزش‌های فرد با ارزش‌های سازمان		
۲. نگرش به یادگیری و رشد	آخرین باری که اشتباه کردی و ازش چیزی یاد گرفتی، کی بود؟	پذیرش اشتباه، تحلیل تجربه، اقدام اصلاحی	بررسی ذهنیت رشد		
۳. همکاری تیمی و تعارض	وقتی یکی از اعضای تیم اشتباه کنه، چطور برخورد می‌کنی؟	گفت‌وگوی سازنده، تمرکز بر راه‌حل، همدلی	ارزیابی مهارت حل تعارض و رفتار تیمی		
۴. پذیرش بازخورد	بازخورد منفی رو معمولاً چطور می‌پذیری؟	پذیرش منطقی، اقدام اصلاحی، عدم دفاع	سنجش بلوغ رفتاری و انعطاف‌پذیری		
۵. روحیه کار جمعی	یه تیم موفق از نظر تو چه ویژگی‌هایی داره؟	هدف مشترک، اعتماد، هم‌افزایی	درک موفقیت جمعی و نقش‌پذیری		
۶. انطباق با تغییر	وقتی سیاست‌های سازمان عوض می‌شن، چه واکنشی نشون می‌دی؟	استقبال از تغییر، جست‌وجوی فرصت	بررسی چابکی ذهنی و سازگاری فرهنگی		
۷. احترام به تفاوت‌ها	اگر با فردی با سبک کاری متفاوت همکاری کنی، چطور برخورد می‌کنی؟	پذیرش تفاوت، تطبیق رفتاری، خودآگاهی	سنجش احترام به تنوع		
۸. هم‌راستایی با مأموریت سازمان	به نظرت هدف اصلی یه سازمان موفق چیه؟	ارزش‌آفرینی، رضایت ذی‌نفعان، رشد پایدار	بررسی هم‌سوئی با ارزش‌های کلان		
۹. تاب‌آوری در فشار کاری	وقتی فشار کاری بالا می‌ره، چطور انگیزه‌ت رو حفظ می‌کنی؟	تمرکز بر هدف، آرامش در چالش، خودکنترلی	سنجش توان مقابله با بحران		
۱۰. نگرش به موفقیت سازمانی	موفقیت سازمان از نظر تو یعنی چی؟	تعلق سازمانی، رشد جمعی، پایداری	شناخت دیدگاه جمعی نسبت به موفقیت		

		ارزیابی صداقت و تعهد	اخلاق‌مداری، تصمیم آگاهانه، مسئولیت‌پذیری	تا حالا موقعیتی بوده که ارزش شخصی‌ت با تصمیم سازمان در تضاد باشه؟ چه کردی؟	۱۱. تعهد سازمانی و اخلاق کاری
		سنجش خلاقیت و مسئولیت در بهبود	تفکر خلاق، جسارت در پیشنهاد، پیگیری نتیجه	تا حالا ایده‌ای برای بهبود روند کاری ارائه دادی؟ نتیجه چی شد؟	۱۲. روحیه نوآوری و بهبود مستمر
		درک سبک رهبری ترجیحی	احترام متقابل، حمایت از رشد، عدالت رفتاری	مدیر ایده‌آل از نظر تو چه ویژگی‌هایی داره؟	۱۳. طرز نگاه به رهبری و مدیریت
		بررسی مرزهای رفتاری و سلامت فرهنگی	مدیریت انرژی، اولویت‌بندی، خودشناسی	چطور بین کار و زندگی شخصی تعادل برقرار می‌کنی؟	۱۴. مرز کار و زندگی (Work-Life Balance)
		شناخت انتظارات فرهنگی و سازگاری بالقوه	ساختار شفاف، تعامل مثبت، فرصت رشد	یه محیط کاری ایده‌آل برای تو چه ویژگی‌هایی داره؟	۱۵. تصویر از فرهنگ سازمانی ایده‌آل

معیار امتیازدهی رفتاری (Professional Scoring Rubric)

امتیاز	تعریف رفتاری
۵ - عالی	پاسخ دقیق و مبتنی بر مثال واقعی، نشانه‌ی هم‌سویی عمیق با فرهنگ سازمان
۴ - خوب	نگرش مثبت و قابل‌توسعه، شواهد رفتاری مشخص
۳ - متوسط	پاسخ کلی و غیرعمیق، هم‌سویی نسبی
۲ - ضعیف	پاسخ تدافعی یا ناسازگار، نیاز به بررسی بیشتر
۱ - نامتناسب	نگرش یا ارزش‌های مغایر با فرهنگ سازمان