

## عنوان مقاله:

ایجاد و بهبود سیستم مدیریت ترک خدمت کارکنان با تمرکز بر مصاحبه خروج، با دیدگاه اخلاق مدار و مسئولیت اجتماعی و سازمانی

## محل انتشار:

هجدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 13

## نویسندگان:

علیرضا کریمی جعفری - دانشجوی کارشناسی رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

صبا زهره وندی - دانشجوی کارشناسی رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

## خلاصه مقاله:

حتی در بازار کار سیال امروز، ترک شغل می تواند یک تجربه ترسناک باشد. ترک خدمت (در این پژوهش ترک خدمت به معنی ترک خدمت مستقیم در نظر گرفته شده است) به این معنی است که در این حالت، کارمند با میل و یا علی رغم میل خود محل کار خود را ترک می کند و دیگر حضور فیزیکی در محیط کار خود ندارد. جدایی اخلاق مدار، به اقدامات خروج بستگی دارد. این سیستم کارکنان در حال خروج را به دلیل مشارکت و همکاری تایید می کند؛ همچنین با ارائه آموزش و سایر منابع از آنها حمایت و به انتقال آنها کمک می کند و به کارفرما این امکان را میدهد تا بازخورد آنها را بگیرد و ادغام کند. فرایند خروج نمی تواند برای همه یک اندازه و یک شکل باشد. نه همه کارکنان در حال عزیمت، نیازهای یکسانی دارند و نه کارفرمایان اشتباهی یکسانی برای مشارکت در برنامه های خروج دارند. در این پژوهش در مرحله اول نیاز و ضرورت وجود یک سیستم خروج برای کارکنانی که ترک خدمت میکنند؛ بررسی شد و سپس عدم وجود یک سیستم کارا، پویا و اخلاق مدار در سازمانهای کشور به عنوان مساله مطرح شد و در نهایت، با بررسی مقالات و مجلات بروز انگلیسی زبان معتبر، پیشنهاداتی برای طراحی این سیستم، مورد بررسی و ارائه قرار گرفت. در نتیجه، اولاً وجود این سیستم، خود، یک گام به سمت حفاظت بیشتر از اصول اخلاق حرفه ای و عملی سازی مسئولیت اجتماعی است؛ ثانیاً در طراحی این سیستم، مهمترین نکته، رعایت اصل انعطاف پذیری و اجرای اصول حرفه ای منابع انسانی است.

## کلمات کلیدی:

ترک خدمت کارکنان، سیستم خروج، اخلاق و مسئولیت اجتماعی، منابع انسانی، مصاحبه خروج

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1486852>

