

**İnsan Kaynakları Uygulamalarından Biri: Çıkış Mülakatları***One of Human Resources Implementations: Exit Interviews*Cemile ÇETİN<sup>1</sup>  
Nazlı BİLİCİ<sup>2</sup>**Öz**

Nitelikli insan kaynağı, şirket performansının ve sürdürülebilirliğinin temel itici güçlerinden biri olarak kabul edilir. Ancak vasıflı çalışanları elde tutmak, muhtemelen kuruluşlar için zor ve çok yönlü bir görevdir. İşe alma sürecinde olduğu gibi işten çıkma ya da çıkarma aşamasında da çalışanlarla görüşmek bir diğer ifade ile çıkış mülakatı yapmak kurumsal süreklilik ve farkındalık için önemli verilerden biridir. Çıkış mülakatları alınan bilgilerden fazlasıdır. Çıkış mülakatları işletmede var olan sorunları ve gelecekte oluşabilecek sıkıntıları önceden tespit etmek için önemli bir geri bildirim kaynağı olmasının yanı sıra gelecek aksiyon planlarının da oluşumu için ciddi bir kaynak oluşturmaktadır. Bazen çıkış görüşmesi bilgilerine göre iş profilleri de değişir. Sonuç olarak, çıkış görüşmesi verilerinin stratejik kullanımı, en sonunda şirketlerin kilit çalışanlarını ellerinde tutmalarını sağlayabilir. Çalışmada, bu denli stratejik rol ve sonuçlara sahip çıkış mülakat süreci literatür taramasına dayalı derleme olarak ele alınmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan kaynakları yönetimi, çıkış mülakatı, çıkış mülakat süreci.**ABSTRACT**

Skilled human resource is considered to be one of the key drivers of company performance and sustainability. But retaining skilled employees is presumably a tough and multifaceted task for the organizations. Meeting with employees during the termination or dismissal phase, as well as during the recruitment process, is one of the important data for corporate continuity and awareness. As in the recruitment process, meeting with employees during the termination or dismissal phase, in other words, an exit interview is one of the important data for corporate continuity and awareness. Exit interviews are more than just information. The exit interviews provides feedbacks for the existing problems and also for the possible problems of the company could occur in the future, hereby they create an important source for the future action plans. Sometimes based on exit interview information job profiles get changed too. All in all, the strategic use of exit interview data can eventually enable companies to retain their key employees In the study, the exit interview process, which has such strategic roles and results, is considered as a review based on literature review.

**Keywords:** Human resources managemet, exit interview, exit interview process.

Tür: Araştırma makalesi

Gönderim tarihi: 29.03.2021

Kabul tarihi: 10.05.2021

<sup>1</sup>Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [cemilegurcay@gmail.com](mailto:cemilegurcay@gmail.com) (ORCID: 0000-0002-6659-4855)

<sup>2</sup>Uzman, [nazmgeblc@gmail.com](mailto:nazmgeblc@gmail.com) (ORCID: 0000-0002-8024-4421)