



İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI 8

İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME

2024 RAPORU



MEDİPOL
UNV-SURKAM
İSTANBUL

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA VE
İKİZ DÖNÜŞÜM UYGULAMA VE
ARAŞTIRMA MERKEZİ

İstanbul Medipol Üniversitesi Yayınları

Sürdürülebilirlik Raporu

Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 8
İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
2024 Raporu

Yazarlar

Rana Atabay Kuşçu
Pınar Elbasan Aydın
Eda Nur Diren
İlayda Teper
Beyza Nur Kılıç
İclal Selvi

Yayıncı

İstanbul Medipol Üniversitesi
Sürdürülebilir Kalkınma ve İkiz Dönüşüm
Uygulama ve Araştırma Merkezi

Yönetim Adresi

İstanbul Medipol Üniversitesi Kavacık Güney Kampüs
Göztepe Mah. Kavacık, Atatürk Cad. No.40
34810 Beykoz / İSTANBUL

Mizanpaj / Kapak

Beyza Nur Kılıç
İclal Selvi

Basım Tarihi

2025

iÇİNDEKİLER

SKA 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	5
1. Kurumsal Politika ve Ekonomik Katkı	8
2. Kariyer ve İstihdam Destek Mekanizmaları	9
3. Girişimcilik ve İnovasyon Ekosistemi	11
4. Eşitlikçi ve Güvenli Çalışma Ortamı	13
5. Farkındalık ve Akademik Etkinlikler	14
6. Araştırma ve Yayınlar	18
7. Dersler	20



ÖN SÖZ

İstanbul Medipol Üniversitesi, insana yakışır iş ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi; istihdamın niteliğinin artırılması, güvenli çalışma koşulları, fırsat eşitliği ve kapsayıcı büyüme ilkeleri çerçevesinde ele almaktadır. Bu doğrultuda Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 8 - İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme, üniversitemizin toplumsal katkı yaklaşımının ve sürdürülebilir kalkınma vizyonunun önemli başlıklarından biri olarak konumlandırılmaktadır.

Bu kapsamda hazırlanan **SKA 8 – İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme Raporu**, İstanbul Medipol Üniversitesi'nin istihdamı destekleyen politika ve uygulamalarını; nitelikli iş gücünün geliştirilmesi, güvenli ve adil çalışma ortamlarının sağlanması, girişimcilik ve inovasyon ekosisteminin güçlendirilmesi ile yerel ve ulusal paydaşlarla yürütülen iş birlikleri çerçevesinde ortaya koymaktadır.

Raporda; öğrenciler ve mezunlara yönelik kariyer destekleri, staj ve istihdam olanakları, çalışma hayatına geçişi kolaylaştıran mekanizmalar ve kurumsal kapasiteyi güçlendiren uygulamalar yer almaktadır.

Üniversitemiz, ekonomik büyümenin toplumsal refahla birlikte ilerlemesi gerektiği anlayışıyla; istihdamda kapsayıcılığı, iş gücünün niteliğini ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini önceleyen bir yaklaşım benimsemektedir. Bu doğrultuda geliştirilen eğitim, araştırma ve toplumsal katkı faaliyetleri; sürdürülebilir, üretken ve adil bir ekonomik yapının desteklenmesine katkı sunmaktadır.

Elde edilen ilerlemelerin, üniversitemizde insana yakışır iş ve ekonomik büyüme hedefi doğrultusunda yürütülen tüm çalışmaların ortak emeğiyle mümkün olduğunu biliyor; raporun hazırlanmasında emeği geçen ve bu çalışmalara katkı sunan başta SURKAM ekibi ve gönüllülerimiz olmak üzere tüm akademik ve idari kadromuza, öğrencilerimize ve paydaşlarımıza içten teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

Prof. Dr. Rana Atabay Kuşçu
İstanbul Medipol Üniversitesi
Sürdürülebilir Kalkınma ve İkiz Dönüşüm Uygulama ve Araştırma
Merkezi (SURKAM) Müdürü



SKA 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme

Küresel Durum ve Eğilimler

Sustainable Development Report 2024, küresel ekonomik büyümenin pandemi sonrası dönemde toparlanmakla birlikte dalgalı bir seyir izlediğini ortaya koymaktadır.

Enflasyon baskıları, jeopolitik gerilimler, tedarik zinciri kırılabilirlikleri ve iklim şokları birçok ülkede istihdam piyasalarını olumsuz etkilemiş; özellikle düşük gelirli ülkelerde işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranları yüksek seviyelerde kalmıştır.

Rapor, genç işsizliğinin küresel ölçekte kritik bir sorun olmayı sürdürdüğünü, verimlilik artış hızının son yıllarda yavaşladığını ve ekonomik büyümenin kapsayıcılığının birçok bölgede zayıf olduğunu vurgulamaktadır.

Alt Hedeflere Göre Küresel Durum

Hedef 8.1 – Kişi Başına Düşen Ekonomik Büyümenin Sürdürülmesi

Küresel ekonomik büyüme pandemi öncesine kıyasla zayıf seyretmektedir. Düşük gelirli ülkelerde büyüme oranları toparlanma eğiliminde olsa da borçlanma maliyetlerinin yükselmesi ve yatırım açığı nedeniyle hedefler doğrultusunda ilerleme sınırlıdır.

Hedef 8.2 – Çeşitlendirme, Teknoloji ve Yenilik Yoluyla Daha Yüksek Verimlilik

Küresel iş gücü verimliliği artış hızı son yıllarda belirgin biçimde yavaşlamıştır. Teknolojik dönüşüm bazı sektörlerde verimlilik artışı sağlasa da, bu kazanımların ekonomiler arasında eşit dağılmadığı görülmektedir.

Hedef 8.3 – Üretken Kaynakların ve KOBİ'lerin Desteklenmesi

Birçok ülkede KOBİ'ler hala finansmana erişimde güçlük yaşamaktadır. Kayıt dışı ekonomi özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde ekonominin önemli bir bölümünü oluşturmaya devam etmektedir.



Hedef 8.4 – Küresel Kaynak Verimliliğinin Artırılması

Doğal kaynak kullanımı küresel ölçekte yükselmekte, bu durum çevresel sürdürülebilirliği olumsuz etkilemektedir.

Kaynak verimliliği politikaları uygulanmakla birlikte, talepteki artış nedeniyle toplam tüketim yüksek seyretmektedir.

Hedef 8.5 – Tam İstihdam, Eşit Ücret ve İnsana Yakışır İş

Küresel işsizlik oranları pandemi dönemine göre azalmış olsa da genç işsizliği dünya genelinde yüksek seviyededir.

Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı birçok ülkede sürmektedir ve kapsayıcı işgücü piyasaları için ek politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Hedef 8.6 – Genç Neets Oranının Azaltılması

Neets oranı (ne eğitimde ne istihdamda olan gençler) birçok bölgede yüksek kalmıştır.

Eğitim – istihdam geçişi özellikle düşük gelirli ülkelerde kırılgan durumdadır.

Hedef 8.7 – Zorla Çalıştırma, Modern Kölelik ve İnsan Ticaretiyle Mücadele

Modern kölelik ve zorla çalıştırma vakaları küresel ölçekte endişe verici düzeydedir.

Çocuk işçiliği bazı bölgelerde artış göstermiş; çatışma bölgeleri ve ekonomik kriz yaşayan ülkeler en kırılgan grupları oluşturmuştur.

Hedef 8.8 – İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunması

Çalışma koşulları birçok sektörde iyileştirilmiş olsa da iş kazaları, meslek hastalıkları ve güvencesiz çalışma biçimleri ciddi bir küresel sorun olmaya devam etmektedir.

Hedef 8.9 – Sürdürülebilir Turizmin Teşvik Edilmesi

Turizm sektörü pandemi sonrası toparlanma eğilimindedir, ancak sürdürülebilir turizm politikalarının küresel düzeyde uygulanması sınırlı düzeyde ilerleme göstermektedir.



Hedef 8.10 – Finansal Hizmetlere Erişimin Genişletilmesi

Dijital finansal hizmetler birçok ülkede kullanım alanını genişletmiş olsa da finansal kapsayıcılıkta bölgesel farklılıklar devam etmektedir. Düşük gelirli ülkelerde bankacılık altyapısı ve finansal okuryazarlık düzeyi güçlü bir iyileşme gerektirmektedir.

Hedef 8.a – Ticaret Destek Programlarına Uluslararası Yardım

Ticaretile ilgili teknik destek programlarına yönelik uluslararası finansmanda artış gözlense de gelişmekte olan ülkelerin kapasite ihtiyaçları mevcut destek seviyelerinin çok üzerindedir.

Hedef 8.b – Genç İstihdamı İçin Küresel Strateji

Birçok ülke genç istihdamı stratejileri geliştirmiş olsa da küresel düzeyde koordinasyon, yatırım ve izleme mekanizmaları yetersizdir. Gençlerin işgücüne katılımını ve beceri gelişimini destekleyen kapsamlı politikalara duyulan ihtiyaç devam etmektedir.

Kaynak: Sustainable Development Report 2024, Cambridge University Press & SDSN, 2024.





1. Kurumsal Politika ve Ekonomik Katkı

Sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarından biri, ekonomik büyümenin toplumsal refah, adalet ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarıyla dengeli biçimde ilerlemesidir. Günümüzde kurumların başarısı yalnızca ekonomik göstergelerle değil, aynı zamanda çalışanlarının gelişimine verdiği önem, fırsat eşitliği ilkesine dayalı istihdam politikaları ve kurumsal yönetim anlayışının sürdürülebilirliğiyle de ölçülmektedir. Bu kapsamda nitelikli insan kaynağına yapılan yatırım, kurumların uzun vadeli hedeflerine ulaşmasında ve toplumsal kalkınmaya katkı sağlamasında belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

İstanbul Medipol Üniversitesi, **insan odaklı yönetim anlayışıyla eğitim, araştırma ve toplumsal katkı faaliyetlerinde** olduğu gibi kurumsal yapılanmasında da sürdürülebilirliği esas almaktadır. Üniversite, çalışanlarının bilgi, beceri ve motivasyon düzeyini sürekli olarak geliştirmeyi, eşit fırsatlar sunarak kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı ve kurumsal aidiyeti güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Bu anlayış doğrultusunda hazırlanan **İnsan Kaynakları Politikası**, kurumun sürdürülebilir yönetim yapısını destekleyen temel ilkeleri ortaya koymaktadır. Politika; liyakat esaslı işe alım süreçleri, adil ve ölçülebilir performans değerlendirme sistemleri, sürekli eğitim ve mesleki gelişim fırsatları, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile etik değerlere dayalı kurumsal kültürün güçlendirilmesini hedeflemektedir. Ayrıca **şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcı yönetim ve etkili iç iletişim gibi ilkeler**, kurumsal aidiyetin ve verimliliğin artırılmasına katkı sunmaktadır.

İstanbul Medipol Üniversitesi, yalnızca bir eğitim kurumu olmanın ötesinde, faaliyet gösterdiği çevrede ekonomik ekosistemin etkin bir aktörü olarak konumlanmaktadır. Üniversite, istihdam yaratan yapısı, yerel tedarik zincirleriyle kurduğu güçlü iş birlikleri, nitelikli insan gücü yetiştirme kapasitesi ve bilgi temelli üretimi destekleyen yapısıyla hem bölgesel hem de ulusal düzeyde ekonomik değer üretmektedir.

Kurumun insan kaynakları politikası, ekonomik katkı boyutuyla da bütünlük bir yaklaşım sunmaktadır. Çalışanlara sağlanan gelişim ve motivasyon olanakları, üretkenliği ve verimliliği artırmakta; bu da doğrudan kurumsal sürdürülebilirliği desteklemektedir. Üniversite, aynı zamanda araştırma – geliştirme faaliyetleri, girişimcilik destekleri ve kamu – özel sektör iş birlikleri aracılığıyla **yenilikçi üretim biçimlerini teşvik ederek bilgi ekonomisinin güçlenmesine** katkı sağlamaktadır.

Bu bütüncül yaklaşım, hem çalışan memnuniyetini hem de kurumsal verimliliği artırmayı hedefleyen bir yönetim anlayışının ürünüdür. İstanbul Medipol Üniversitesi, etik değerlere dayalı, kapsayıcı ve üretken bir çalışma kültürü oluşturarak, yükseköğretim alanında sürdürülebilir büyüme ve toplumsal kalkınma hedeflerine somut katkılar sunmaya devam etmektedir.



2. Kariyer ve İstihdam Destek Mekanizmaları

İstanbul Medipol Üniversitesi, öğrencilerinin ve mezunlarının istihdam edilebilirliğini artırmayı, kariyer planlamalarına yön vermeyi ve iş gücü piyasasına nitelikli bireyler kazandırmayı hedefleyen kapsamlı kariyer destek mekanizmaları yürütmektedir. Bu kapsamda Kariyer Merkezi, öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerini destekleyen temel bir yapı olarak faaliyet göstermektedir.

Kariyer Merkezi Ofisi, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun kariyer hedefleri belirlemelerini sağlamak, iş dünyasıyla güçlü bir iletişim ağı kurmak ve mezunların istihdam süreçlerine aktif katkı sunmak amacıyla çalışmalar yürütmektedir. Üniversite bünyesindeki birçok bölümde öğrenciler, bahar ve güz dönemlerinde veya yaz döneminde zorunlu staj yapma imkânına sahiptir. Bunun yanında, isteyen öğrenciler için gönüllü staj imkânı da sunulmaktadır. Bu uygulamalar sayesinde öğrenciler, eğitim süreçlerini sektörle doğrudan ilişkilendirerek teorik bilgilerini pratikte pekiştirme fırsatı bulmaktadır.

Sektör temsilcileriyle kurulan bu köprü, öğrencilerin mesleki deneyim kazanmalarına, iş dünyasının dinamiklerini tanımalarına ve mezuniyet sonrası istihdam süreçlerine daha hazırlıklı olmalarına olanak sağlamaktadır. Ayrıca, üniversitenin bünyesindeki hastanelerde kendi mezunlarının istihdamına öncelik tanınmakta, böylece mezunların **mesleki bilgi ve deneyimlerini sürdürülebilir biçimde geliştirmelerine** imkân sağlanmaktadır.

Böylece İstanbul Medipol Üniversitesi, öğrencilere yalnızca akademik bilgi kazandırmakla kalmayıp, aynı zamanda iş dünyasıyla bütünleşen bir öğrenme süreci sunmaktadır. Bu mekanizmalar, üniversitenin **nitelikli insan kaynağı yetiştirme misyonunu güçlendirirken, ülke ekonomisine katkı sağlayacak yetkin mezunlar yetiştirilmesine** de önemli bir zemin oluşturmaktadır.





2.1 Engelli Öğrencilerin Kariyer Süreçlerine Yönelik Destek Mekanizmaları

Engelli Öğrenci Ofisi, engelli öğrencilerin kariyer süreçlerinde aktif destek sağlayan birim olarak faaliyet göstermektedir. Kariyer Merkezi ile iş birliği içinde yürütülen çalışmalar kapsamında, **engelli bireylere yönelik özgeçmiş hazırlama, mülakatlara hazırlanma ve firmalara aday yönlendirme** gibi konularda danışmanlık hizmeti sunulmaktadır.

Ayrıca, erişilebilir istihdam fırsatlarını artırmak amacıyla iş dünyasıyla bağlantılar kurulmakta ve engelli dostu iş yerleriyle sürdürülebilir iletişim sağlanmaktadır.

Engelli öğrencilerin iş hayatına güçlü bir başlangıç yapabilmeleri için kariyer farkındalığı eğitimleri, seminerler ve atölye çalışmaları (workshoplar) düzenlenmektedir.

İstanbul Medipol Üniversitesi, tüm öğrencilerin eşit ve erişilebilir kariyer olanaklarına sahip olabilmesi için çalışmalarını sürdürmektedir.

2.2 İstanbul Medipol Üniversitesi 2024 Yılı Mezun İstihdam Bilgileri

İstanbul Medipol Üniversitesi tarafından yayımlanan 2024 Yılı Mezun İstihdam Bilgileri Raporu'na göre, üniversite mezunlarının önemli bir kısmı mezuniyet sonrası en optimum sürede istihdam edilmektedir.

Rapor, mezunların hem kamu hem özel sektörde çeşitli alanlarda görev aldığı, aynı zamanda lisansüstü eğitime devam edenlerin oranının da dikkate değer düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu veriler, üniversitenin **nitelikli ve sektörel bütünleşmiş insan kaynağı yetiştirme hedefinin** somut bir göstergesi niteliğindedir.

2024 YILI MEZUN İSTİHDAM BİLGİLERİ

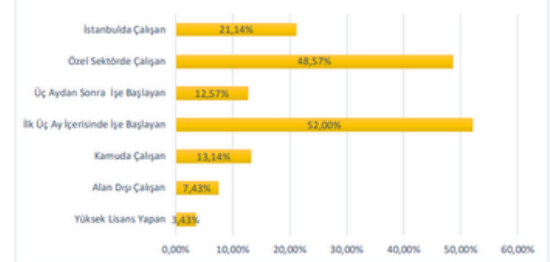
Veri Tamamlanma Tarihi: 17.03.2025

Mezun Sayısı: 339

Ulaşılan Mezun: 175

Ulaşılan Mezun Oranı: % 52

2024 YILI FAKÜLTE MEZUN İSTİHDAM BİLGİLERİ



*Veriler ulaşılan kişilerin istihdam kategorilerini ve bunların yüzdelik dağılımlarını göstermekte olup, kişiler birden fazla kategoride yer alabilmektedir.

BÖLÜM BAZLI İSTİHDAM BİLGİLERİ

EGİTİM FAKÜLTESİ (337 Mezun)	İkögretim Mezunu Öğrenenliği	İngilizce Öğrenenliği	Okul Öncesi Öğrenenliği	Özel Eğitim Öğrenenliği	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (TRİNG)
Toplam Ulaşılan (176 Mezun)	33 Mezun	24 Mezun	28 Mezun	33 Mezun	57 Mezun
Alan Dışı Çalışan	9 %	17 %	4 %	0	9 %
0-3 Ay İçerisinde İşe Başlayan	48 %	63 %	36%	67 %	49 %
Üçüncü Aydan Sonra İşe Başlayan	27 %	8 %	4 %	9 %	12 %
İstanbul'da Çalışan	9 %	54 %	7 %	18 %	22 %
Özel Sektörde Çalışan	61 %	63 %	18 %	48 %	51 %
Kamuda Çalışan	12 %	0	21 %	24 %	9 %
Yüksek Lisans Yapan	6 %	0	4 %	0	5 %



3. Girişimcilik ve İnovasyon Ekosistemi

İstanbul Medipol Üniversitesi, akademik bilgi birikimi ile yenilikçi fikirleri birleştirerek, girişimcilik ve inovasyon kapasitesini artırmayı stratejik bir hedef olarak belirlemiştir. Üniversite, öğrencilerin, akademisyenlerin ve mezunların yenilikçi projelerini hayata geçirebilecekleri bir ortam sağlamakta; bilimsel araştırmaları, teknolojik geliştirmeleri ve girişimcilik faaliyetlerini destekleyen yapılar oluşturmuştur.

Bu kapsamda kurulan **Teknoloji Transfer Ofisi (TTO)**, üniversitenin bilim ve teknoloji üretiminde **kalıcı üstünlükler kazanmasına ve üretilen teknolojilerin sanayi ve topluma ulaştırılmasına** katkı sağlamayı, akademisyen, öğrenci ve mezunların girişimcilik ve yenilikçilik kültürünü sürekli geliştirmeyi hedeflemektedir.

TTO bünyesinde yer alan birimler şunlardır:

Proje Destekleri Ofisi (PDO): Akademisyen ve öğrencilerin proje başvuru ve yürütme süreçlerini desteklemektedir. Çağrıların duyurulması, başvuru öneri ve bütçe formlarının hazırlanması ile kabul edilen projelerin yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, öğrencilere proje yazma eğitimleri ve dersleri sunarak proje üretimine teşvik etmektedir.

Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları Ofisi (FSMH): Üniversite öğretim elemanları, öğrenciler ve çalışanlarının buluş haklarının yönetiminden sorumludur. Buluş bildirimlerinin alınması, patent araştırmaları, tarifname yazımı ve izleme süreçleri FSMH tarafından yürütülmektedir.

Üniversite Sanayi İş Birliği Ofisi (ÜSİ): Kamu, sanayi ve üniversite arasında köprü görevi üstlenmektedir; akademik danışmanlıkların idari süreçlerini yönetmektedir. Ayrıca akademisyenlerin görünürlüğüne artırmak amacıyla Akademisyen Faaliyet Kataloğu ve Akademisyen Tanıtım Videoları hazırlanır.

Klinik Araştırma Ofisi: Medipol Grubu Hastanelerindeki klinik araştırmaların operasyonel süreçlerini yürütmektedir. İlaç, tıbbi cihaz, gözlemsel ve retrospektif çalışmalar dahil olmak üzere, firmalar ile hekim-hastane-üniversite arasındaki koordinasyonu sağlamaktadır.





Medipol Girişimcilik Merkezi (GİM)

İstanbul Medipol Üniversitesi bünyesinde yer alan Medipol Girişimcilik Merkezi (GİM), 2018 yılında teknoloji, yenilik ve yaratıcılık odaklı girişimciliğin desteklenmesi amacıyla, **girişimlerin finansmana erişimi, hızlı büyümesi ve uluslararasılaşmasının sağlanması için iş birliğine dayalı, sürdürülebilir destek mekanizmaları oluşturmak** üzere İstanbul Kalkınma Ajansı Girişimcilik Mali Destek Programına başvurarak destek almaya hak kazanmıştır. GİM, 2020 yılında girişimciler ve girişimci adaylarının hizmetine açılmıştır.

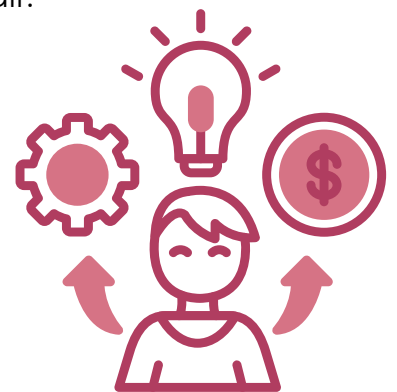
Medipol GİM'in amaçları aşağıda belirtilmektedir:

- İstanbul'daki tüm akademisyenler, lisans / lisansüstü öğrenciler ve mezunlar için hizmet veren bir sağlık endüstrisi girişimcilik merkezi olmak ve proje süresi içerisinde sürdürülebilir iş modelleri kurmak,
- Girişim fikri geliştiren adaylara ön kuluçka, kuluçka ve hızlandırma programları sunmak,
- Adaylara fon destek mekanizmalarına başvuru, şirketleşme ve büyüme dönemlerinde eğitim, hızlandırma programı ve mentor desteği sağlamak.

Medipol GİM'de sunulan imkânlar aşağıda sunulmaktadır:

- **Serbest ve Ortak Çalışma Alanları:** Proje sahiplerinin bireysel veya grup çalışmalarını gerçekleştirebileceği alanlar,
- **Eğitim Salonu:** Çok fonksiyonlu olarak kullanılabilen 2 adet salon,
- **Telefon Konuşma Kabini:** Telefon görüşmelerini odaklanarak gerçekleştirebilecek izole kabinler (2 adet),
- **Sessiz Oda:** Maksimum 2 kişi kapasiteli, odaklanmayı sağlayan çalışma odası,
- **Beyin Fırtınası Odası:** Akıllı ekran desteği ile motivasyon ve fikir üretimini artıran alan,
- **Laboratuvarlar:** 3D LAB, Elektromekanik Devre Yazıcısı Laboratuvarı (E.M. LAB) ve AR/VR LAB; 3 boyutlu modelleme, baskı ve tarama, elektronik devre üretimi, Arduino setleri, sanal gerçeklik ekipmanları, drone ve 360 derece kamera ile atölye çalışmaları imkânı.

Medipol GİM, girişimcilere değerli profesyonellerin tecrübelerinden faydalanma olanağı da sunmakta; rehberlik ve danışmanlık yoluyla genç girişimcilerin potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarını desteklemektedir.





4. Eşitlikçi ve Güvenli Çalışma Ortamı

İstanbul Medipol Üniversitesi, tüm çalışanları ve öğrencileri için adil, eşitlikçi ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı temel bir prensip olarak benimsemektedir. Üniversite bünyesinde yürütülen politikalar, **iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun, ayrımcılıktan uzak ve kapsayıcı bir ortam** yaratmayı hedeflemektedir.

Üniversite, kadınların işgücüne katılımını destekleyen doğum ve babalık izin politikaları konusunda 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde yasal mevzuata tam uyum sağlamaktadır.

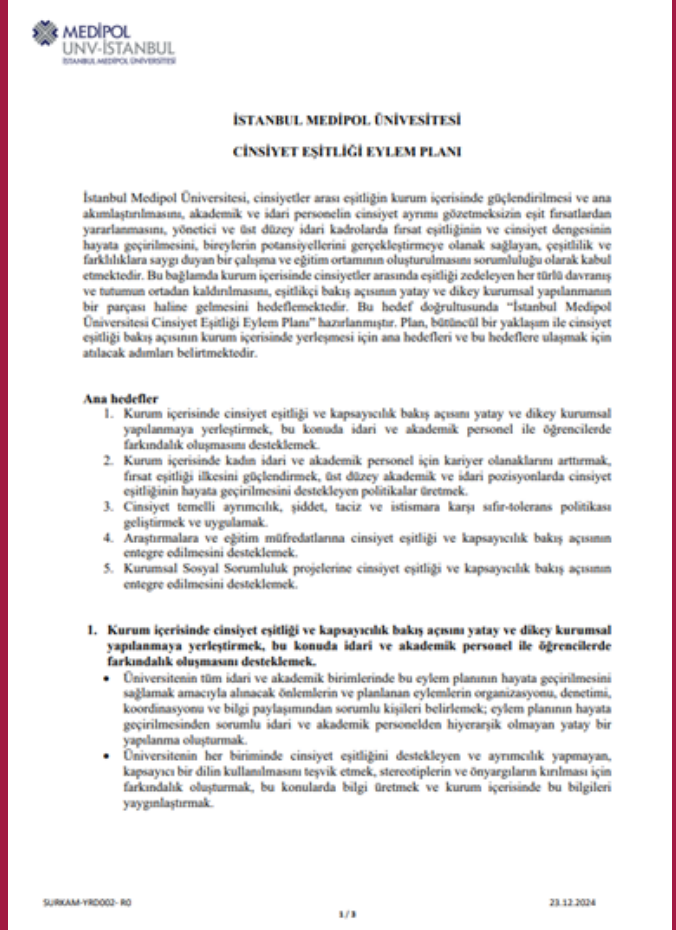
Bu uygulamalar, kadın çalışanlara destekleyici bir çalışma ortamı sunarken, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kurumsal bağlılığı güçlendirmektedir.

4.1 Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı ile kurum içerisinde cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi ve benimsenmesi hedeflenmektedir.

Plan, akademik ve idari personelin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eşit fırsatlardan yararlanmasını, yönetici ve üst düzey idari kadrolarda fırsat eşitliği ve cinsiyet dengesinin sağlanmasını, bireylerin potansiyellerini gerçekleştirebileceği, çeşitlilik ve farklılıklara saygılı bir çalışma ve eğitim ortamının oluşturulmasını amaçlamaktadır.

Ayrıca, cinsiyetler arasında eşitliği zedeleyen davranış ve tutumların ortadan kaldırılması, eşitlikçi bakış açısının yatay ve dikey kurumsal yapılanmanın bir parçası haline gelmesi planlanmaktadır.





4.2 Güvenli Çalışma Ortamı

İnsan Kaynakları Politikası kapsamında, engelli personelin ihtiyaçlarının izlenmesi ve karşılanması ilkesi benimsenmiş; etik dışı davranış ve mobbing ile mücadele konusunda proaktif bir duruş benimsenmiş, başvuru ve şikâyet mekanizmaları oluşturulmuştur. Ayrıca, tüm personelin kendini güvenli hissedeceği bir iş ortamı sağlanması, fırsat eşitliğini gözetilen hizmet içi eğitim uygulamaları ile bireysel kariyer planlamalarına sürekli destek sağlanması öngörülmektedir. Bu yönleriyle İnsan Kaynakları Politikası, **eşitlikçi ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturma hedefine** doğrudan katkı sunan kurumsal bir çerçeve niteliğindedir.

Üniversite kampüslerinde güvenlik standartları kapsamında; kampüs giriş - çıkışlarında kimlik ve kart kontrolleri uygulanmakta, birey ve araç denetimi yapılmaktadır. Özellikle kampüs girişlerinde turnikelerden öğrenci kimlik kartı ve personel kimlik kartı ile giriş yapılabilmekte, kampüs içi ve dışı araçların izlenmesi amacıyla kameralar ve 24 saat güvenlik sistemi devrede tutulmaktadır. Bu sistem, yalnızca eğitim-araştırma süreçlerinin güvenliği açısından değil; öğrencilerin ve çalışanların kampüs yaşamında kendilerini güvende hissedebilecekleri bir ortamın oluşturulması açısından kritik öneme sahiptir.



5. Farkındalık ve Akademik Etkinlikler

İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme alanında farkındalık oluşturmak adına çeşitli etkinlikler eğitimler düzenlenmiştir. Bu etkinlikler sayesinde okulumuz öğrencilerinin bu konuda farkındalık kazanması hedeflenmiştir. Atölye çalışmaları, seminerler ve konferanslar gibi etkinliklerle, öğrenciler sadece teorik bilgi edinmekle kalmayıp, aynı zamanda gerçek yaşam senaryolarında bu bilgileri uygulama fırsatı da bulmaktadır.

Davet edilen uzman konuşmacılar ve alanında yetkin akademisyenler, katılımcılara çeşitli perspektifler sunarak, iş dünyasında karşılaşılabilecekleri zorluklara hazırlıklı olmalarını sağlamaktadır.

Ayrıca, bu etkinlikler, öğrencilerin kendi kariyer hedeflerini belirlemelerine ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları planlamalarına yardımcı olmaktadır. Farkındalık ve akademik etkinlikler, öğrencilere hem kişisel hem de profesyonel gelişimlerinde rehberlik ederken, topluma duyarlı bireyler olmalarına da katkıda bulunmaktadır.





6. Araştırma ve Yayınlar

Bölüm / Fakülte	Yayın / Patent Adı	Faaliyet Türü
Sağlık Yönetimi Bölümü / Sağlık Bilimleri Fakültesi	Evaluation of risk factors in financial management in healthcare enterprises with multi-criteria decision making analysis	Yayın
Sağlık Yönetimi Bölümü / Sağlık Bilimleri Fakültesi	Liderlikte ve yöneticilikte stratejilik. İçinde: Sağlık yönetiminde liderlik ve yöneticilik	Yayın
Sağlık Yönetimi Bölümü / Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Tesislerinde Örgütsel Çatışma Olgusu: Dematel Yöntemi İle Bir Değerlendirme	Yayın
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	New Trend in Online Shopping: L-commerce (Live Stream Commerce) and a Model Proposal for Consumer Adoption	Yayın
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	The Effect of Employees' Attitudes Towards Digital Technology on Their Perceptions Towards Remote Working and Other Forms of Flexible Working	Yayın
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	Esnek çalışma algısının, dijital ve çevik örgüt kültürünün teknoloji kullanımı üzerindeki etkisi: çalışanların perspektifinden bir inceleme	Yayın
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	Is hotel revenue performance effective for destination competitiveness? An assessment by wavelet coherence analysis.	Yayın



Meslek Yüksekokulu	Insurtech in Europe: identifying the top investment priorities for driving innovation	Yayın
Meslek Yüksekokulu	Human-computer interaction using artificial intelligence-based expert prioritization and neuro quantum fuzzy picture rough sets for identity management choices of non-fungible tokens in the Metaverse	Yayın
Meslek Yüksekokulu	The relationship between perceived stress and emotional eating in bus drivers: the effect of shift work	Yayın
Meslek Yüksekokulu	Evaluation of psychosocial risks affecting academicians using the sine trigonometric pythagorean fuzzy (ST-PFN) DEMATEL method	Yayın
Meslek Yüksekokulu	Building telework capability in the new business era for SMEs, using spherical fuzzy AHP methodology for prioritizing the actions	Yayın
Meslek Yüksekokulu	Evaluation of Psychosocial Risk Factors Encountered for Energy Sector Employees by MAIRCA Method	Yayın
Endüstri Mühendisliği / Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	Bulanık Bilişsel Haritalar Yöntemini Kullanarak Sürdürülebilirlik Endeksi Geliştirilmesi	Tübitak Projesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	Sosyal Medyada Turizm İçeriklerinin Taranmasını ve Kullanıcı Angajmanının Skorlanmasını Sağlayan Dijital Bir Araç	Patent




7. Dersler

Bölüm / Fakülte	Ders Adı
Endüstri Mühendisliği / Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	Endüstri Mühendisliğine Giriş
Yönetim Bilişim Sistemleri / İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi
Yönetim Bilişim Sistemleri / İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	Girişimcilik
İnsan Kaynakları Yönetimi / İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	İş Analizi ve İş Değerleme
Uluslararası Ticaret ve Finansman / İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	Döngüsel Ekonomi
Uluslararası Ticaret ve Finansman / İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	Yeşil Mutabakat, Sürdürülebilir Ticaret ve Türkiye'nin Entegrasyonu
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi / İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi	Teknoloji ve İnovasyon

İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME



 Medipol SURKAM

 @medipolunvsurkam

 surkam.medipol.edu.tr

 **MEDİPOL**
UNV-İSTANBUL
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ