



Turizm Perspektifinden Öznel İyi Oluş ve Zaman Kullanımında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: TOPSIS ve MOORA Yöntemleri ile Analiz

Gender Inequality in Subjective Well-Being and Time Use from Tourism Perspective: Analysis with TOPSIS and MOORA Methods

Hatice Karakaş*

Emre İpekçi Çetin**

Ebru Tarcan İçigen***

Öz

Turizm sektörü, kadınların işgücü piyasasına katılımı için önemli fırsatlar sunmasına rağmen, sektördeki istihdamın çoğunlukla mevsimlik, düşük ücretli ve güvencesiz olması, cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirme riski barındırmaktadır. Kadınlar, turizmde sıklıkla esnek ama zorlu çalışma koşullarına sahip emek yoğun işlerde istihdam edilmekte; bu durum, hem zaman kullanımı hem de öznel refah üzerinde önemli etkilere sahip olmaktadır. Bu çalışmada turizm istihdamındaki eşitsizliklerin bireylerin zaman kullanım pratiklerini, öznel refah düzeylerini ve iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğini çok boyutlu bir çerçevede inceleyerek literatüre katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda kadınların ve erkeklerin zaman kullanımı, refah düzeyine ilişkin öznel değerlendirme ve cinsiyet temelli istihdam farklılıkları OECD ülkeleri özelinde karşılaştırmalı olarak analiz edilmektedir. TOPSIS ve MOORA yöntemleri kullanılarak seçilen göstergelere göre

Abstract

Although the tourism sector offers significant opportunities for women's participation in the labor market, the mostly seasonal, low-paid and precarious nature of employment in the sector risks reinforcing gender inequalities. In tourism, women are often employed in labor-intensive jobs with flexible but demanding working conditions, which has significant effects on both time use and subjective well-being. This study aims to contribute to the literature by examining how inequalities in tourism employment affect individuals' time use practices, subjective well-being and work-life balance in a multidimensional framework. In this context, women's and men's time use, subjective assessment of well-being and gender-based employment differences are analyzed comparatively across OECD countries. Using TOPSIS and MOORA methods, countries were ranked according to the selected indicators and comparisons were made. The results of the analysis show that Latvia, Luxembourg, Estonia, Denmark

* Dr. Araştırma Görevlisi Hatice Karakaş, Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: haticekarakas@akdeniz.edu.tr, ORCID No: 0000-0001-5893-1199.

**Prof. Dr. Emre İpekçi Çetin, Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, e-posta: ecetin@akdeniz.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-8108-1919

***Prof. Dr. Ebru Tarcan İçigen, Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: ebrutarcan@akdeniz.edu.tr, ORCID No: 0000-0001-8765-7686.

(Bu çalışma, 16-18 Ekim 2024 tarihlerinde Fırat Üniversitesi'nin ev sahipliğinde düzenlenen Uluslararası Kadın Çalışmaları Konferansı'nda ön bulguları ve özeti sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş ve revize edilmiş hâlidir.)

Özgün araştırma makalesi

Makale gönderim tarihi: 2 Şubat 2025

Makale kabul tarihi: 31 Mayıs 2025

Original research article

Article submission date: 2 February 2025

Article acceptance date: 31 May 2025

ülkeler sıralanmış ve karşılaştırmalar yapılmıştır. Analiz sonuçları Letonya, Lüksemburg, Estonya, Danimarka ve İsveç'in en üst sırada yer aldığını göstermektedir. Bu bulgular, bahsi geçen ülkelerin hem istihdam yapılarında hem de zaman kullanım pratiklerinde cinsiyet temelli daha dengeli bir yapıya sahip olduklarını ve bu durumun öznel iyi oluşu olumlu şekilde etkilediğini göstermektedir. Bulgular ayrıca, turizm istihdamının kadınlar için fırsatlar sunarken aynı zamanda çeşitli eşitsizliklerine yol açtığını ve bunun da doğrudan zaman yönetimi ve öznel refahı etkilediğini son sıralarda yer alan ülkeler üzerinden daha net ortaya koymaktadır. Çalışma, turizmin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme potansiyelini ve bu potansiyelin önündeki sınırlayıcı unsurları çok kriterli analiz yöntemleri aracılığıyla sistematik ve bütüncül bir biçimde ortaya koyarak literatüre özgün bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Turizm Sektörü, Toplumsal Cinsiyet, Zaman Kullanımı, Öznel İyi Oluş, Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri.

and Sweden are ranked at the top. These findings suggest that these countries have a more gender-balanced structure in both employment structures and time use practices, which positively affects subjective well-being. The findings also show that while tourism employment offers opportunities for women, it also leads to various inequalities, which directly affect time management and subjective well-being, more clearly than in the last-ranked countries. By systematically and comprehensively revealing the potential of tourism to promote gender equality, as well as the limitations to realizing this potential through multi-criteria analysis, the study makes an original contribution to the existing body of literature.

Keywords: Tourism Sector, Gender, Time Use, Well-Being, Multi-Criteria Decision-Making Techniques.

Giriş

Günümüz toplumlarında bireylerin zaman kullanımı önemli bir konu hâline gelmiştir. Çalışma zamanı ve çalışma dışı zaman arasında dengenin sağlanabilmesi yalnızca gündelik hayatın sürdürülmesinde değil, aynı zamanda bireylerin uzun vadeli öznel iyi oluş hallerinin pozitif yönde seyretmesinde etkili bir unsurdur. Çalışma zamanı ve çalışma dışı zaman bakımından ise kadınlar ve erkekler arasında belirgin farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar, erkeklerin ve kadınların toplam çalışma süresinin geçmiş dönemlere göre kıyaslanabilecek niteliğe ulaştığını gösterse de erkeklerin ve kadınların zamanlarını iş, hane içi faaliyetler ve bireysel zaman arasında nasıl paylaştırdığı konusunda önemli farklılıklar hala devam etmektedir (Andrew vd., 2021: 5). Alvarez ve Miles-Touya (2016: 1209), ev işlerinin daha büyük bir kısmından sorumlu olmanın tam zamanlı çalışan kadınlar üzerindeki yaşam tatminlerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Aile hayatı alanındaki sorumluluklar ve bu sorumluluklara özellikle kadınların zaman ayırması, mesleki ilerleme fırsatları ve kendine zaman ayırma ve sosyalleşme gibi faaliyetler yoluyla kişisel tatminleri ile ilgili olarak bir eşitsizlik yaratmayı sürdürmektedir (Casaca vd., 2017: 139).

Esping-Andersen (2002) günümüzde kadınların işgücüne katılım oranlarını artırma hedefinin öncelik hâline getirilmesinin yaşlı bireylere ve çocuklara yönelik bakım hizmetlerinin sağlanması üzerinde büyük etkileri olduğuna yönelik bir tartışma ortaya koymaktadır (Esping Andersen, 2002: xii). Toplumlara göre farklılık göstermekle birlikte, kadınların iş ve aile yaşamlarını dengelerken hane içi faaliyetlerin çoğundan sorumlu olmaya devam ettiği (Santos vd., 2021), erkeklerin ise bu ücretsiz işlere (hane-içi bakım işleri v.b.) katılımının nadiren gerçekleştiği bilinmektedir. Kadınların hem ücretli işgücüne katılması hem de geleneksel olarak üstlendikleri ücretsiz bakım görevlerini sürdürmeleri beklentisi, refah devletinin mevcut yapılarının sorgulanmasına neden olmaktadır. Bu durum, şimdiye kadar aile-iş-emeklilik üçgeninin getirdiği zorluklarla bakım üçgeninin getirdiği zorlukların bütüncül şekilde ele alınması zorunluluğunu beraberinde getirmektedir (Lee ve Tang, 2015: 468). Bu bağlamda, kadınların hem ücretli işlerde çalışıp hem de hane içi sorumluluklarının devam etmesi ile oluşan bu çok boyutlu sorumluluk yükü, turizm gibi kadın istihdamını destekleyen ve çeşitli iş fırsatları sunan sektörlerde dahi toplumsal cinsiyet temelli yapısal eşitsizliklerin sürdürülmesini üstü kapalı bir biçimde de olsa desteklemektedir.

Kadınlar için yeni istihdam olanakları yaratarak iş gücünde görünür olmalarında bir potansiyele sahip olan turizmde, bu olanaklar genellikle düşük ücretli ve mevsimlik işlerde yoğunlaşmaktadır. Turizmdeki işler literatürde “kadınsı”, düşük ücretli, düşük statülü, düşük vasıflı, mevsimlik ve güvencesiz, az sayıda gelişme fırsatı veya istihdam hakkı sunan işler olarak tanımlanmaktadır (Sinclair, 1997; Santos & Varejão, 2007; Costa vd., 2011; Costa vd., 2017).

Turizmin, toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki olumlu etkileri ortaya konmuş olsa da sektörün toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltıp azaltmadığı konusunda henüz bir fikir birliği bulunmamaktadır. Araştırmalar, turizmin geleneksel olarak istihdam olanakları yaratarak kadınların işgücüne katılımını artırırken, çalışma koşullarının genellikle yetersiz olduğunu ve sektörün yapısal eşitsizlikleri ele almadan, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirdiğini göstermektedir (Tucker & Boonabaana, 2012; Nassani vd., 2019; Zhang & Zhang, 2020; Jackman, 2022).

OECD ülkelerinde gayri safi milli hasıla bakımından %10 ile %30 arasında bir katkıya sahip olan turizm sektörü istihdam olanağı doğru kullanıldığında hem kadınlar hem de erkekler için en güçlü sektörlerden biridir (OECD, 2024: 11). Bu çalışma, OECD ülkelerinde zaman kullanımı, refah değerlendirmeleri ve cinsiyete dayalı istihdam farklılıklarını değerlendirerek turizm sektöründeki cinsiyet eşitsizlikleri-

nin anlaşılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Çalışmada OECD ülkelerinin seçilmesinin temel nedeni, ilgili ülkelerin turizm sektörü açısından daha gelişmiş bir altyapıya sahip olmaları ve aynı zamanda öznel iyi oluş, zaman kullanımı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi sosyal göstergelere ilişkin güvenilir, karşılaştırılabilir verilerine erişilebilir olunmasıdır. Aynı zamanda OECD araştırmacılara istatistiksel, ekonomik ve sosyal veriler sağlayarak, ülkelerin hem ekonomik gelişmelerini analiz etme hem de sosyal olgulara ilişkin öngörülerde bulunma imkânı sunmakta ve bu birlik içerisinde yer alan ülkelerin hem ekonomik hem de sosyal kalkınma düzeyleri itibarıyla benzer yapılar sergilemesini amaçlamaktadır. OECD turizm sektöründe de tescilli bir uluslararası aktör olarak yer almaktadır. Turizm alanında izlenen politikaları diğer sektörlerle bağlayan yatay yaklaşımı ile ülkelere turizmin gelişimini etkileyebilecek politik çözümler sunmakta ve bunu toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını göz önüne alarak gerçekleştirmektedir (OECD, 2024: 39). Bu noktadan hareketle çalışmada, OECD ülkeleri turizm ve cinsiyet eşitsizliği merceğinden öznel iyi oluş ve zaman kullanımı değerlendirmelerine dayalı olarak analiz edilmektedir. Analiz aşamasında çok kriterli karar verme (ÇKKV) yöntemlerinden TOPSIS ve MOORA Yöntemleri kullanılmıştır. Çok kriterli karar verme teknikleri hem turizm hem de toplumsal cinsiyet literatüründe gittikçe daha sık kullanılan bir yöntem hâline gelmiştir. İş yaşamında toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı müşteri hizmet segmentasyonu, uluslararası veriler ile karşılaştırmalı toplumsal cinsiyet analizleri, turizm politikalarının değerlendirilmesi, turizm işletmelerinde karar verme süreçleri gibi konularda literatürde çeşitli örnekler yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet alanında son dönemde cinsiyete dayalı müşteri hizmet segmentasyonu (Kurtulmuşoğlu vd., 2018: 74; Saxena ve Vadav, 2023: 4), toplumsal cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilirlik (Wang vd., 2019: 9) kadınların güçlendirilmesi gereken öncelikli iş kolları (Adhikari vd., 2023: 8) toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ölçülmesi için alternatif index geliştirilmesi (Sarul ve Eren, 2016: 136) çalışmaları yer alırken, turizm alanında ise turizm gelişiminde potansiyel bariyerler (Jena & Dwivedi, 2023: 396), turizm politikalarının değerlendirme ve iyileştirilmesi (Liu vd., 2012: 417) gibi çalışmalar yer almaktadır. Bu araştırma, turizm sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmayı ve bu sorunlara çözüm önerileri sunmayı hedeflemektedir.

Kavramsal Çerçeve

Özel İyi Oluş ve Zaman Kullanımı

Özel iyi oluş (subjective well-being), bireylerin yaşam kalitesini etkileyen çok boyutlu bir kavramdır. Hem ekonomik hem de sosyal göstergeleri içeren bu kavram, bireylerin yaşamdan aldıkları tatmini, sağlık durumlarını, psikolojik refahlarını ve sosyal ilişkilerdeki dengeyi kapsar. Özel iyi oluş, mutluluk ve memnuniyet gibi olumlu duyguların deneyimlenmesinin yanı sıra kişinin potansiyelinin gelişmesi, hayatı üzerinde kontrol sahibi olması, bir amaç duygusuna sahip olması ve olumlu ilişkiler yaşaması gibi derin anlamları içeren geniş çerçeveli bir kavram olup genel ifade ile bir kişinin yaşamına ilişkin bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Diener vd., 2003: 405; Huppert, 2009: 7; Ruggeri vd., 2020: 2). Zaman kullanımı ise bireylerin iyi oluş düzeylerini etkileyen önemli bir unsurdur. Zaman kullanımı ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi anlamak, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çözümler geliştirmek açısından önem taşımaktadır. Araştırmalar, iyi oluş düzeyinin, bireylerin yalnızca kazançlarıyla değil, zamanlarını nasıl yönettikleri ile de bağlantılı olduğunu göstermektedir (Rubiano-Matulevich & Kashiwase, 2018). Özellikle toplumsal cinsiyet farklılıkları, kadın ve erkeklerin iyi oluş düzeyleri arasındaki eşitsizlikleri belirginleştirmektedir.

Zaman kullanımı anketleri, insanların zamanlarını farklı günlük faaliyetlere nasıl ayırdıklarına ilişkin bilgileri kaydeder (Flèche & Smith, 2017: 13). Bu çalışmalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin belirginleştiği alanların tespit edilmesine olanak tanımaktadır. Zaman kullanımı araştırmalarının genel sonuçları incelendiğinde; birçok ülkede kadınların günlük toplam hane içi ve hane dışı iş yükünün erkeklerden daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Kadınlar genellikle ücretsiz üretken faaliyetlerde yoğunlaşırken, erkekler daha çok ücretli üretken faaliyetlere zaman ayırmaktadır. Tüm ülkelerde, kadınlar birincil faaliyet olarak bakım işlerine erkeklerden daha fazla zaman harcamaktadır ve birçoğunda bakım işlerine yaklaşık iki kat (veya daha fazla) zaman harcamaktadırlar. Kadın ve erkeklerin zaman kullanımı pratiklerindeki en büyük farklar, kadınların bakım işlerine erkeklerden ortalama 4-6 kat daha fazla zaman harcadığı Japonya, Kore ve Türkiye'de kaydedilmiştir (Rubiano-Matulevich & Viollaz, 2019: 28). Kadınların zaman kullanımı üzerindeki toplumsal cinsiyet farklılıkları, kültürel bağlamlara göre değişiklik göstermekle birlikte, genel olarak benzer kalıplar sergilemektedir. Örneğin, Qi ve Dong'un (2018) Çin'de yaptığı bir çalışmada, kadınların toplam iş yükünün yaşla birlikte arttığı, erkeklerin ise benzer bir artış yaşamadığı görülmüştür (Qi ve Dong, 2018: 174). Benzer şekilde, Anxo ve

diğerleri (2011), İtalya, Fransa, İsveç ve ABD gibi ülkelerde, zaman kullanımı eşitsizliklerinin ebeveynlik döneminde daha da derinleştğini göstermiştir (Anxo vd., 2011: 160). Ekonomik kalkınma düzeylerinin, kadınlar ve erkekler arasındaki zaman kullanımı eşitsizliklerini ortadan kaldırmadığı görülmektedir. Ferrant ve Thim (2019), daha yüksek sosyoekonomik statüye sahip bireylerin, kişisel faaliyetlere daha fazla zaman ayırdığını, ancak ücretsiz üretken faaliyetlere daha az zaman harcadığını tespit etmiştir (Ferrant ve Thim, 2019, 11). Bu durum, ekonomik kalkınmanın toplumsal cinsiyet eşitliğine otomatik bir çözüm getirmediğini ortaya koymaktadır.

İyi oluş üzerinde yapılan araştırmalar, kadınların fiziksel ve zihinsel sağlıklarının, erkeklere kıyasla, daha fazla etkilendiğini ortaya koymaktadır. Özellikle çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi ücretsiz bakım işlerine ayrılan zaman kadınların kişisel gelişim ve boş zaman aktivitelerine katılımını kısıtlamaktadır. Bu durum, bireylerin kendine zaman ayırmasını zorlaştırarak yaşam memnuniyetini azaltmakta ve psikolojik tükenmişliği artırmaktadır (Craig, 2007: 72; Rubiano-Matulevich & Viollaz, 2019: 29). İş ve aile yaşamı dengesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin işgücü piyasasında yarattığı sorunların anlaşılmasında kritik bir öneme sahiptir.

Zaman kullanımında önemli bir kavram olan “İş-yaşam dengesi”, bireylerin iş ve yaşamın diğer yönleri arasında zamanlarını ve çabalarını nasıl dağıttığını ifade etmektedir (Gagnano vd., 2020: 3). Bu kavram, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden uluslararası politikaların da önemli bir parçası hâline gelmiştir. Kadınların iyi oluş düzeyini artırmak için, zaman yönetimini ve iş-yaşam dengesini destekleyen politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. 1995 Pekin Deklarasyonu, iş-aile dengesinin toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmadaki önemini vurgulamış, ILO’nun 156 sayılı “Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar” Sözleşmesi ise aile yükümlülükleri bulunan çalışanların iş ve aile yaşamlarını çatışma yaşamadan birleştirmelerini teşvik etmiştir. İskandinav ülkelerinde uygulanan esnek çalışma modelleri ve ebeveyn izin politikaları, kadınların iş yükünü hafifletirken, aynı zamanda boş zaman ve kişisel bakım için daha fazla alan yaratmalarını sağlamıştır. Bu tür politikalar, bireylerin yalnızca ekonomik refahını değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik refahını da desteklemektedir (Anxo vd., 2011: 162). Hindistan örneğinde ise ulusal istatistikler, ücretsiz işlerin görünmezliğine işaret etmektedir. Bu görünmezlik, ataerkil ideolojilerin kadınların ücretsiz işlerini doğal bir sorumluluk olarak kabul ettirmesi ile pekişmektedir (Budlender, 2010: 21). Ayrıca, ücretsiz işlerin ekonomik sistemde yer almaması, bu işlerin toplumsal üretim sürecindeki önemini gözden kaçırmaktadır.

Turizmde Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet sözlük anlamı olarak kültürün kadın ve erkek cinsiyetini değerlendirme biçimidir (Dökmen, 2015: 20). Kadın ve erkek bireylere hangi davranış ve etkinliklerin uygun olduğu ile ilgili toplumsal beklentilerden oluşmaktadır ve bu beklentilerin etkisi ile bireyler tarafından öğrenilmektedir (Stone, 2016: 42; Koç vd., 2017: 286). Toplumsal cinsiyet doğuştan gelmeyen, içinde yaşanılan toplum tarafından şekillenen bir kavram olarak zamana ve kültüre göre değişmektedir (Yurtsever, 2011:12). Diğer bir ifade ile toplum tarafından biyolojik cinsiyete toplumsal kültürünün aktarılmasıdır ve bireylerden cinsiyetine uygun rollere uyması beklenmektedir (Fışkıklı Kayak, 2024: 10). Bu beklenti ile ilişkili olarak, toplum içerisinde de toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü yer almaktadır (Erikli, 2020: 46). Bu durumun çalışma hayatında yansımalarının bir sonucu olarak işler “kadın işi” ya da “erkek işi” olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2024: 44).

Turizm işletmelerinde de işlerin “kadın işi” ve “erkek işi” olarak kategorize edildiği çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Elmas, 2007: 304; Cömert, 2014: 55). Turizm, hizmetler sektörü içerisinde yer almakta olup emek yoğun olması ve çalışanların doğrudan hizmet sunması gibi kendine has özellikleri bulunmaktadır (Tüzüncan, 2015: 245). Turizm sektörü içinde yer alan konaklama işletmeleri, seyahat işletmeleri, yiyecek-icecek işletmeleri, rehberlik, ulaştırma işletmeleri, eğlence işletmeleri vb. birçok alanda hizmet doğrudan çalışanlar tarafından üretilmekte ve eş zamanlı olarak misafirler tarafından tüketilmektedir (Cook vd., 2016: 20; Kozak vd., 2014: 2). Bu özelliklerinden dolayı da her düzeyden beceriye ve eğitime ihtiyaç duyulan birçok iş kolunu içermektedir. Turizmde yer alan işlerin bir kısmı (karşılama, ağırlama, temizlik vb.) toplumsal hayat ve hane içerisinde toplumsal cinsiyet rolünden kaynaklı olarak kadın tarafından yerine getirilen işlerle benzerlik göstermektedir ve bu nedenle diğer sektörlerle kıyasla kadın istihdamının daha fazla olduğu ve kadın girişimciliği açısından fırsatlar sağladığı söylenebilir (OECD, 2022; ILO, 2020; Balcı ve Aslan, 2022: 1676; Yetiş ve Çalışkan, 2020: 113; Duffy vd., 2015: 73). Bunun yanında turizm uzun çalışma saatleri, zorlu çalışma koşulları, yoğun iş temposu, mevsimsel ve yarı zamanlı çalışma, farklı eğitim seviyelere sahip bireylerin istihdam edilebilir olması yönleriyle toplumsal cinsiyet eşitliği açısından fırsatlar sunmakla birlikte çeşitli zorluklar barındıran dinamik bir sektördür (Mitra vd., 2023: 3; Santero-Sanchez vd., 2015: 239).

Turizm istihdam aynı zamanda cinsiyete dayalı yüksek düzeyde dikey ve yatay ayrışma ile karakterize edilmektedir. Kadın ve erkek-

lerin üstlendikleri farklı iş türleri bakımından yatay ayrımcılık ve kadınların terfi olanaklarını sınırlayan dikey ayrımcılık bulunmaktadır (Pınar vd. 2011: 74). Kadınların turizm sektöründe çalışma ve iş fırsatlarına erişim sağlama ve bundan faydalanma konusunda erkeklerle göre genellikle daha dezavantajlı olduğu yaygın olarak belirtilmiştir (Tucker, 2007: 87). Kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmaları hâlinde de bu pozisyonlar genellikle insan kaynakları gibi belirli yönetim görevleriyle sınırlı olduğu, iş-aile dengesinin ve kadınların yüklendikleri bakım sorumluluklarının bu durumlara yol açan etmenler oldukları vurgulanmıştır (Cave ve Kılıç, 2010: 285; Baum, 2013: 2; Segovia-Perez vd., 2019: 2). Diğer bir ifadeyle erkekler yönetim pozisyonlarında, özellikle de üst düzey yönetimde aşırı temsil edilirken, kadınlar genellikle daha az vasıflı olarak kabul edilen ve sonuç olarak daha kötü istihdam koşullarına ve daha düşük ücretlere sahip olan tipik kadın alanlarında istihdam edilmektedir (Santos & Varejao, 2007: 225; Zhong ve Couch, 2007: 362; Costa vd., 2011: 42; Özdemir Akgül, 2020: 162).

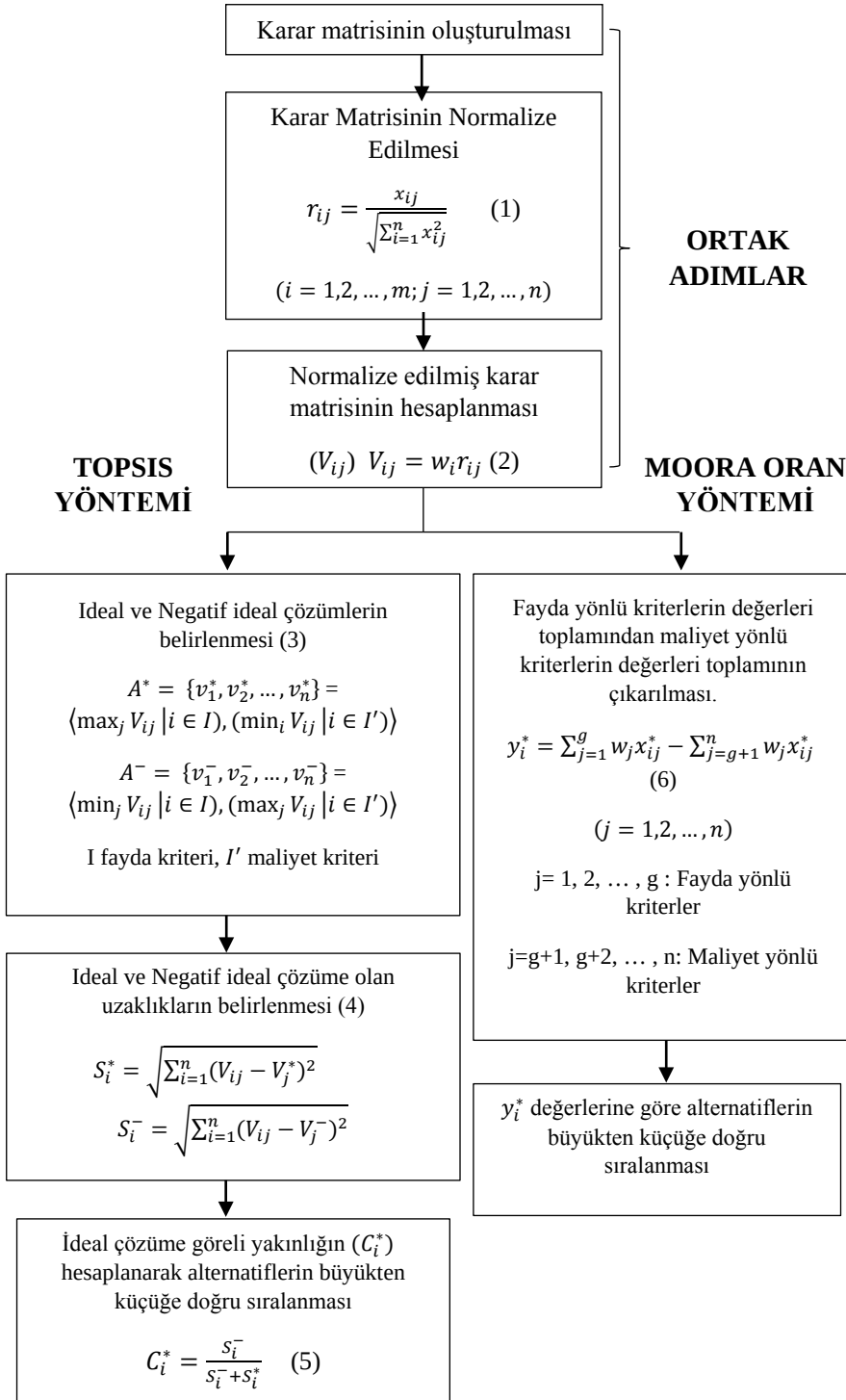
Özetle, turizm, genellikle mevsimlik, yarı zamanlı ve kadınlar için düşük ücretli işlerle karakterize edilir. Bu durum bireylerin gündelik zaman kullanım pratiklerini etkileyebilmekte ve öznel iyi olma hâli, yaşam memnuniyeti ve iş-yaşam dengesi açısından olumsuz değerlendirmelere yol açabilmektedir. Turizm, toplumsal cinsiyet eşitliği için bir fırsat olarak görülmekle birlikte, emek yoğun çalışma, iş-ev yaşamı çatışmalarına neden olabilecek zorlu çalışma saatleri, güvensiz ve mevsimlik istihdam gibi faktörler nedeniyle eşitsizliklerin pekiştirilmesine yönelik bir tehdit de oluşturmaktadır.

Yöntem ve Bulgular

Bu çalışmanın amacı, turizm sektörü bağlamında cinsiyet eşitsizliklerinin öznel iyi oluş ve zaman kullanımı etkinlikleri üzerindeki etkilerini OECD ülkeleri özelinde incelemektir. Bu kapsamda, çok kriterli karar verme (ÇKKV) yöntemlerinden TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) ve MOORA (Multi-Objective Optimization on the Basis of Ratio Analysis) yöntemleri kullanılarak ülkelerin bu bağlamdaki göreceli performansları analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılan TOPSIS ve MOORA yöntemleri, çok kriterli karar verme problemlerinde alternatiflerin (bu çalışmada ülkeler) çok sayıda göstergeye göre değerlendirilmesini sağlar. Hwang ve Yoon (1981) tarafından alternatiflerin belirli faktörlere göre değerlendirilmesi ve sıralanması amacıyla geliştirilen TOPSIS yöntemine göre, seçilen alternatif İdeal Çözüme en yakın ve Negatif İdeal Çözüme en uzak olan alternatiftir. Bu yaklaşım, ülkelerin ideal

eşitlikçi ve refah düzeyi yüksek bir profile olan benzerliğini ölçmek açısından oldukça uygundur. Ayrıca TOPSIS yöntemi, kriterlerin gö-reli önemlerini dikkate alarak daha hassas bir sıralama yapılmasına olanak sağlar. Brauers ve Zavadskas (2006) tarafından önerilen; MOORA Oran yöntemi, MOORA Referans yöntemi MOORA tam çarpım yöntemi gibi alt yöntemlere sahip olan MOORA Yöntemi ise kriterlerin normalize edilmesi ve fayda-maliyet türü ayrımı yaparak değerlendirme yapması açısından öne çıkmaktadır. Bu yöntem, hem hesaplama kolaylığı hem de güçlü matematiksel yapısı sayesinde kamu politikaları, sürdürülebilirlik ve toplumsal kalkınma alanlarında yaygın biçimde tercih edilmektedir. Bu çalışmada MOORA Oran Yöntemi çalışma kapsamına alınmıştır.

TOPSIS yöntemi ve MOORA Oran yönteminin uygulama aşamaları (Hwang ve Yoon, 1981: 130; Brauers ve Zavadskas, 2006: 446) yazarlar tarafından hazırlanan Şekil 1’de özetlenmiştir. Şekilden görüleceği üzere yöntemlerin ilk üç adımı ortak olup sonraki adımları farklılaşmaktadır.

Şekil 1. TOPSIS ve MOORA Oran Yöntemlerinin Adımları

Şekil 1’den görüleceği gibi ilgili yöntemlerin uygulanabilmesi için ilk aşama karar matrisinin oluşturulmasıdır. Çalışmada kullanılan veri seti, OECD ve ilgili uluslararası veri kaynaklarından derlenmiştir. Analizde kullanılan kriterler zaman kullanımı verileri, öznel iyi oluş verileri ve turizm sektörü verileri olmak üzere 3 ana başlık altında toplanmıştır. Bu kriterlere ait açıklamalar aşağıdaki kısımda yer almaktadır.

Zaman Kullanımı Verileri:

● Ücretli İş Zamanı (Paid Work (PW)) : Kadınların ücretli çalışma süresinin erkeklerin çalışma süresine oranı. Tablo 1’de yer alan veri seti incelendiğinde bu oranın tüm ülkelerde 1’in altında olduğu göze çarpmaktadır. İstenen kadın ve erkeklerin ücretli iş süresinin dengeli olmasıdır. Kadınların ücretli çalışma süresi/erkeklerin ücretli çalışma süresi oranı 1’e yaklaştıkça cinsiyet eşitsizliği ortadan kalkacaktır. Bu nedenle bu çalışmada istenen bu oranın maksimum yönde olmasıdır.

● Ücretsiz Bakım Zamanı (Unpaid work (UW)) : Kadınların ücretsiz bakım çalışma süresinin erkeklerin ücretsiz bakım süresine oranı. Tablo 1’de yer alan veri seti incelendiğinde bu oranın tüm ülkelerde 1’in üstünde olduğu görülmektedir. Yani kadınların ücretsiz çalışma süresi erkeklerden fazladır. İstenen kadınların ve erkeklerin ücretsiz bakım sürelerinin dengeli olmasıdır. İstenen bu oranın minimum yönde olmasıdır.

● Boş Zaman (Leisure Time (L)) : Kadınların boş zamanlarının, erkeklerin boş zamanlarına oranı. Tablo 1’de yer alan veri seti incelendiğinde kadınların boş zamanlarının erkeklerin boş zamanına oranının tüm ülkelerde 1’in altında olduğu görülmektedir. Bu oran 1’e yaklaştıkça cinsiyet eşitsizliği ortadan kalkacaktır. İstenen bu oranın da maksimum yönde olmasıdır.

Öznel İyi Oluş Verileri:

● Öznel İyi Oluş (Subjective Well-Being (SWB)) : Kadınların ve erkeklerin öznel iyi oluş puanlarının oranı. Bu çalışmada oranın maksimum yönde olması istenmektedir.

● Sağlık Durumu (Health Status (HS)) : Kadınların ve erkeklerin algılanan sağlık durumlarının oranı. 1’e yaklaştıkça dengesizlik ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla istenen bu oranın maksimum yönde olmasıdır.

● Yaşam Memnuniyeti (Life Satisfaction (LF)) : Kadınların yaşam memnuniyetlerinin erkeklerin yaşam memnuniyet düzeyine oranı. İstenen bu oranın maksimum yönde olmasıdır.

Turizm Sektörü Verileri:

● Cinsiyete Dayalı İstihdam Oranı (Employment Rate (E)) : Turizm sektöründe çalışan kadın sayısının erkek sayısına oranı. Kadın istihdamının yüksek olması hedeflenmektedir. Dolayısıyla maksimum yönde olması istenmektedir.

● Cinsiyete Dayalı Eğitim Seviyeleri Oranı (Education level (EL)) : Turizm sektöründe çalışan kadınların yüksek eğitilmiş oranının yüksek eğitilmiş erkek oranına oranı. Turizm sektöründe çalışan kadınların eğitimlerinin de yüksek olması hedeflenmektedir. Dolayısıyla maksimum yönde olması hedeflenmektedir.

● Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (Monthly earnings (ME)) : Turizm sektöründe çalışan kadınların ortalama aylık kazançlarının erkeklerin aylık kazançlarına oranı. Yüksek olması istenmektedir. Bu nedenle maksimum yönde olması istenmektedir.

Çalışmada, OECD üyesi ülkeler yukarıda belirtilen kriterler doğrultusunda değerlendirilmiştir. Veri toplama sürecinde, OECD Better Life Index- OECD Daha İyi Yaşam Endeksi, 2023 (OECD, 2025a), OECD Time Use Survey- OECD Zaman Kullanımı Araştırması, 2023 (OECD, 2025b) ve ILO Labour Force Survey- Uluslararası Çalışma Örgütü İşgücü Araştırması, 2023 (ILO, 2025) veri tabanlarından yararlanılmıştır. Bu kaynaklar aracılığıyla kriterlere ilişkin eksiksiz veri elde edilebilen 26 OECD ülkesi analiz kapsamına dahil edilmiştir. Söz konusu ülkelere ait kriter değerlerinden oluşturulan karar matrisi Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Karar Matrisi

	PW	UW	L	SWB	HS	LS	E	EL	ME
Avusturalya	0,566	1,808	0,906	1,000	0,987	0,980	0,801	0,978	0,654
Avusturya	0,703	1,717	0,906	1,015	0,959	0,970	1,713	0,967	0,820
Belçika	0,728	1,646	0,867	0,972	0,921	0,990	1,319	0,963	0,837
Kanada	0,788	1,510	0,872	1,014	0,979	1,000	0,807	1,033	0,764
Danimarka	0,748	1,304	0,941	1,014	0,937	0,970	1,093	1,546	0,849
Estonya	0,927	1,556	0,805	1,031	0,933	0,970	2,695	0,856	0,847
Finlandiya	0,844	1,497	0,846	1,042	0,953	0,960	1,675	1,032	0,785
Fransa	0,746	1,660	0,845	1,030	0,927	0,990	0,850	1,352	0,783
Almanya	0,710	1,611	0,912	0,986	0,939	0,990	1,151	1,241	0,864
Yunanistan	0,673	2,729	0,827	0,942	0,945	0,910	0,944	0,996	0,953
Macaristan	0,743	1,810	0,833	0,982	0,894	0,920	1,367	1,203	0,848
İrlanda	0,572	2,304	0,850	1,000	0,989	0,960	1,302	0,816	0,777
İtalya	0,603	2,344	0,767	0,923	0,937	0,980	0,853	1,105	0,861
Güney Kore	0,643	4,388	0,895	1,075	0,883	0,870	1,516	0,665	0,813
Letonya	0,765	1,952	0,858	1,056	0,838	0,970	2,592	1,589	0,811
Lüksemburg	0,724	1,979	0,846	1,000	0,993	0,990	1,146	2,473	0,997
Hollanda	0,707	1,547	0,911	0,986	0,935	0,980	0,932	1,340	0,515
Norveç	0,721	1,350	0,988	1,041	0,947	0,990	0,987	0,656	0,928
Polonya	0,645	1,858	0,844	0,983	0,906	0,960	1,626	0,905	0,922
Portekiz	0,621	3,409	0,691	0,964	0,852	0,930	1,472	0,968	0,940
Slovenya	0,781	1,719	0,841	1,016	0,927	0,990	1,503	1,358	0,762
İspanya	0,706	1,982	0,818	0,985	0,934	0,980	1,151	1,061	0,859
İsveç	0,879	1,287	0,906	0,986	0,939	1,000	0,994	0,992	1,117
Türkiye	0,374	4,513	0,899	1,023	0,871	0,740	0,460	1,298	0,913
Birleşik Krallık	0,701	1,775	0,872	1,060	0,964	0,980	1,216	0,851	0,777
ABD	0,774	1,567	0,847	1,027	0,992	0,990	1,113	0,984	0,774
Maksimum	0,927	4,513	0,988	1,075	0,993	1,000	2,695	2,473	1,117
Minimum	0,374	1,287	0,691	0,923	0,838	0,740	0,460	0,656	0,515

Tablo 1'in alt kısmında yer alan maksimum ve minimum değerler, her bir kriter açısından ülkelerin görel konumlarını görselleştirmek amacıyla betimsel bir istatistik sunmaktadır. Her bir kriterde en iyi performansı gösteren ülkeler koyu renkle vurgulanmıştır. Farklı kriterlerde farklı ülkelerin öne çıkması, karar verme sürecinde tek bir göstergeye bağlı kalmaksızın çok boyutlu bir değerlendirme yapılmasının gerekliliğini ortaya koymakta ve çok kriterli karar verme yöntemlerinin bu çalışmaya uygunluğunu desteklemektedir.

Hem TOPSIS yönteminde hem MOORA Oran yönteminde bir sonraki aşama karar matrisinin normalleştirilmesidir. Normalize edilen karar matrisi Tablo 2'de görülmektedir. Aynı tablonun son iki satırında TOPSIS yöntemi uygulanmasında ihtiyaç duyulan İdeal (A^+) ve Negatif İdeal (A^-) çözümlerde yer almaktadır.

Tablo 2. Normalize Edilmiş Karar Matrisi

	PW	UW	L	SWB	HS	LS	E	EL	ME
Avustural-ya	0,155	0,162	0,206	0,195	0,207	0,200	0,115	0,163	0,152
Avusturya	0,193	0,153	0,206	0,198	0,201	0,198	0,245	0,161	0,190
Belçika	0,200	0,147	0,197	0,189	0,193	0,202	0,189	0,160	0,194
Kanada	0,216	0,135	0,198	0,198	0,205	0,204	0,115	0,172	0,177
Danimarka	0,205	0,117	0,214	0,198	0,197	0,198	0,156	0,257	0,197
Estonya	0,254	0,139	0,183	0,201	0,196	0,198	0,385	0,142	0,197
Finlandiya	0,231	0,134	0,192	0,203	0,200	0,196	0,239	0,172	0,182
Fransa	0,204	0,148	0,192	0,201	0,195	0,202	0,121	0,225	0,182
Almanya	0,195	0,144	0,207	0,192	0,197	0,202	0,164	0,206	0,201
Yunanistan	0,184	0,244	0,188	0,184	0,198	0,186	0,135	0,166	0,221
Macaristan	0,204	0,162	0,189	0,191	0,188	0,188	0,195	0,200	0,197
İrlanda	0,157	0,206	0,193	0,195	0,207	0,196	0,186	0,136	0,180
İtalya	0,165	0,209	0,174	0,180	0,197	0,200	0,122	0,184	0,200
Güney Kore	0,176	0,392	0,203	0,210	0,185	0,177	0,217	0,111	0,189
Letonya	0,210	0,174	0,195	0,206	0,176	0,198	0,371	0,264	0,188
Lüksem-burg	0,198	0,177	0,192	0,195	0,208	0,202	0,164	0,411	0,232
Hollanda	0,194	0,138	0,207	0,192	0,196	0,200	0,133	0,223	0,120
Norveç	0,198	0,121	0,224	0,203	0,199	0,202	0,141	0,109	0,215
Polonya	0,177	0,166	0,192	0,192	0,190	0,196	0,232	0,150	0,214
Portekiz	0,170	0,305	0,157	0,188	0,179	0,190	0,210	0,161	0,218
Slovenya	0,214	0,154	0,191	0,198	0,194	0,202	0,215	0,226	0,177
İspanya	0,194	0,177	0,186	0,192	0,196	0,200	0,165	0,176	0,199
İsveç	0,241	0,115	0,206	0,192	0,197	0,204	0,142	0,165	0,259
Türkiye	0,102	0,403	0,204	0,199	0,183	0,151	0,066	0,216	0,212
Birleşik Krallık	0,192	0,159	0,198	0,206	0,202	0,200	0,174	0,142	0,180
ABD	0,212	0,140	0,193	0,200	0,208	0,202	0,159	0,164	0,180
A+	0,254	0,115	0,224	0,210	0,208	0,204	0,385	0,411	0,259
A-	0,102	0,403	0,157	0,180	0,176	0,151	0,066	0,109	0,120

Bu çalışmada, kriterler arasında önceliklendirme yapılmamış ve her bir kriterin eşit ağırlıkta olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle,

analiz sürecinde ağırlıklandırılmış normalize matris oluşturulmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

TOPSIS yöntemi ve MOORA Oran yönteminin diğer uygulama adımları da kullanılarak yapılan analizler neticesinde elde edilen ülkelerin sıralaması Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3. TOPSIS Yöntemi ve MOORA-Oran Yöntemine Göre Ülkelerin Sıralaması

	TOPSIS YÖNTEMİ				MOORA ORAN YÖNTEMİ			
	S^*	S^-	C^*	$SIRA$	ΣMak	ΣMin	$\Sigma Mak - \Sigma Min$	$SIRA$
Avustralya	0,399	0,271	0,405	21	1,392	0,162	1,230	21
Avusturya	0,305	0,340	0,528	7	1,591	0,153	1,438	8
Belçika	0,334	0,321	0,490	12	1,524	0,147	1,377	13
Kanada	0,374	0,317	0,459	16	1,486	0,135	1,351	16
Danimarka	0,288	0,367	0,561	4	1,621	0,117	1,505	4
Estonya	0,281	0,454	0,618	3	1,756	0,139	1,617	3
Finlandiya	0,294	0,363	0,552	6	1,616	0,134	1,482	6
Fransa	0,340	0,317	0,483	13	1,522	0,148	1,373	14
Almanya	0,315	0,327	0,510	10	1,564	0,144	1,420	9
Yunanistan	0,385	0,231	0,375	23	1,462	0,244	1,218	22
Macaristan	0,303	0,320	0,514	9	1,552	0,162	1,390	10
İrlanda	0,375	0,256	0,405	20	1,450	0,206	1,244	20
İtalya	0,381	0,245	0,391	22	1,422	0,209	1,212	23
Güney Kore	0,456	0,192	0,296	25	1,468	0,392	1,076	25
Letonya	0,185	0,436	0,702	1	1,807	0,174	1,633	1
Lüksemburg	0,241	0,423	0,637	2	1,802	0,177	1,626	2
Hollanda	0,352	0,319	0,475	15	1,465	0,138	1,326	19
Norveç	0,395	0,335	0,459	18	1,491	0,121	1,371	15
Polonya	0,322	0,322	0,500	11	1,543	0,166	1,377	12
Portekiz	0,379	0,222	0,369	24	1,473	0,305	1,168	24
Slovenya	0,273	0,344	0,557	5	1,617	0,154	1,463	7
İspanya	0,342	0,290	0,459	17	1,508	0,177	1,330	18
İsveç	0,347	0,370	0,515	8	1,607	0,115	1,491	5
Türkiye	0,503	0,150	0,230	26	1,333	0,403	0,930	26
Birleşik Krallık	0,361	0,300	0,454	19	1,494	0,159	1,336	17
ABD	0,350	0,319	0,477	14	1,517	0,140	1,377	11

Tablo 3'ten görüleceği gibi her iki yöntemde de sıralamada en üst sıralarda yer alan ülkelerin Letonya, Lüksemburg, Estonya, Danimarka, İsveç (Kuzey ve Doğu Avrupa) olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde, kadınların işgücü piyasasına daha yüksek katılımı ve nispeten cinsiyete dayalı ücret farkı olmaması ile toplumsal cinsiyete dayalı istihdamda daha iyi sonuçlar elde edildiği göze çarpmaktadır. Bu ülkeler aynı zamanda ücretli ve ücretsiz işler arasında daha dengeli zaman kullanımı sergilemekte ve bu da özel refahı ve iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir. Örneğin, İsveç ve Danimarka gibi ülkeler, sıralamadaki daha üst sıralardaki konumlarına yansıyan cinsiyet eşitliği konusundaki ilerici politikalarıyla uzun süredir tanınmaktadır. En alt sıralarda yer alan beş ülkenin (Portekiz, İtalya, Türkiye, Yunanistan (Akdeniz Ülkeleri) ve Güney Kore) birkaç ortak yapısal zorluğu paylaştığı bilinmektedir. Bu ülkeler, cinsiyete dayalı istihdam oranları, cinsiyete dayalı ücret farkı ve zaman kullanımı gibi kadınların genel refahını ve işgücüne katılımını önemli ölçüde etkileyen kilit alanlarda belirgin eşitsizlikler sergilemektedir. Bu beş ülkede, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların ev içi görevlerde birincil sorumluluğu üstlenmesini gerektirmekte ve bu da onlara ücretli iş veya mesleki gelişim için çok az zaman bırakmaktadır.

Sonuç & Tartışma

Bu çalışma, turizm perspektifinden OECD ülkelerinde özel iyi oluş ve zaman kullanımında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini çok kriterli karar verme yöntemlerinden TOPSIS ve MOORA Oran yöntemleri ile analiz ederek önemli bulgular sunmaktadır.

Çalışmada veri seti zaman kullanımı, özel iyi oluş ve turizm sektörü verileri olmak üzere üç ana kategoride toplanmıştır. Zaman kullanımı verileri ücretli iş zamanı, ücretsiz bakım zamanı ve boş zaman; özel iyi oluş verileri özel iyi oluş, yaşam memnuniyeti ve sağlık durumu; turizm sektörü verileri ise cinsiyet istihdam oranı, cinsiyet ücret farkı ve eğitim seviyelerinden oluşmaktadır. Bu kriterler doğrultusunda verileri eksiksiz olan yirmi altı OECD ülkesinin sıralaması yapılmıştır. Bu sıralamaya göre Letonya, Lüksemburg, Estonya, Danimarka ve İsveç ilk beş ülke olarak, Güney Kore, Portekiz, İtalya, Türkiye ve Yunanistan son beş ülke olarak sıralamada yer almıştır.

En üst sıralarda yer alan Letonya, Lüksemburg, Estonya, Danimarka ve İsveç ülkelerinde kadınların işgücü piyasasında daha yüksek oranda ve nispeten daha küçük bir cinsiyete dayalı ücret farkı ile toplumsal cinsiyete dayalı istihdam da daha iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. Bu sonuç Esping-Andersen'in İskandinav ve Baltık ülkeleri için ortaya koyduğu sosyal demokrat refah rejimi tipolojisiyle

örtüşen bir biçimde, cinsiyet eşitliği politikalarının güçlü kurumsal yapılarla desteklendiğini ve bu yapıların zaman kullanımının daha adil bir şekilde dağılmasını mümkün kıldığını göstermektedir (Esping- Andersen vd., 2002: 14; Ülgen & Özalp, 2017: 651). Bu durum, öznel refahın artması, iş-yaşam dengesinin sağlanması ve toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşümünde kritik rol oynamaktadır. Kuzey ve Doğu Avrupa ülkeleri olan bu ülkeler aynı zamanda ücretli ve ücretsiz işler arasında daha dengeli zaman kullanımı sergilemekte ve bu durumun da öznel refahı ve iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Örneğin; İsveç ve Danimarka gibi ülkeler, sıralamadaki daha üst sıralardaki konumlarına yansıyan cinsiyet eşitliği konusundaki ilerici politikalarıyla uzun süredir tanınmaktadır (Ahlbäck vd., 2024: 50; Faugoo, 2024: 136) ve ortak yapısal güçleri, ilerici politikalar, güçlü işgücü piyasası entegrasyonu ve destekleyici sosyal sistemler yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme yeteneklerinde yattığı düşünülmektedir. Bu ülkeler, cinsiyete dayalı ücret farklarının dar olması, kadınların işgücüne katılımının yüksek olması ve etkili iş-yaşam dengesi politikalarıyla, özellikle de dünyanın birçok yerinde kadınlar için zorlu çalışma koşullarıyla karakterize edilen turizm sektöründe öne çıkmaktadır.

Analiz sonucunda en alt sıralarda yer alan beş ülke Portekiz, İtalya, Türkiye, Yunanistan (Akdeniz Ülkeleri) ve Güney Kore olarak sıralanmaktadır. Bu ülkelerin birkaç ortak yapısal zorluğu paylaştığı, cinsiyete dayalı istihdam oranları, cinsiyete dayalı ücret farkı ve zaman kullanımı gibi kadınların genel refahını ve işgücüne katılımını önemli ölçüde etkileyen kilit alanlarda belirgin eşitsizlikler sergiledikleri görülmektedir. Akdeniz ülkeleri, Esping-Andersen'in *geçim sağlayan erkek* modeline dayalı geleneksel aile yapısı ve zayıf kurumsal destekle karakterize edilen muhafazakâr refah rejimlerinin tipik örneklerindendir (Ferragina, 2024: 4). Bu yapı, kadınların ev içi rollerine hapsedilmesine, işgücü piyasasına katılımı eşitsizliklere ve zaman üzerinde sınırlı kontrole neden olmakta, dolayısıyla öznel iyi oluş düzeyini düşürmektedir. Akdeniz ülkeleri gibi ücretlerin durgun ve telafi edici politikaların zayıf olduğu ülkelerde kadın istihdamının artırılması eşitsizliğe katkıda bile bulunabilir (Ferragina, 2022: 712). Dolayısıyla daha kapsayıcı ve toplumsal cinsiyet rollerini görmezden gelmeyen politikalar ile istihdamın pekiştirilmesi Akdeniz ülkelerinde kadınların iş yaşamına katılımının nitelikli bir biçimde arttırılmasında kritik önem taşımaktadır.

Güney Kore ise farklı bir kültürel bağlamda benzer eşitsizlikleri yansıtmaktadır. Yüksek eğitim düzeyine rağmen kadınların işgücü dışında kalması, yoğun bakım yükü, ataerkil değerlerin sürdürülmesi

ve işyerlerinde cam tavan engelleri, bu ülkenin analizde son sıralarda yer almasına neden olmaktadır. Güney Kore’de ulusal ideolojinin toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerinde önemli bir etkisi olmuştur. Kore toplumunda kadınların konumunu en güçlü şekilde etkileyen kavramlardan biri de "atalara saygı" anlamına gelen "filial piety" olmuştur. Atalara saygı geleneğinde, kadınlara erkeklere kıyasla çok daha düşük bir roller atfedilmektedir (Jung & Moon, 2023: 6; Sabitkyzy, 2023: 83). Bu durum, farklı refah rejimlerinin ve kültürel yapıların toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde nasıl belirleyici olduğunu bir kez daha göstermektedir.

Bu beş ülkede, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yansıması olarak kadınların ev içi görevlerde birincil sorumluluğu üstlenmesinin beklenmesi ile kadınların ücretli iş veya mesleki gelişim için daha az zamanlarının kalmasına neden olduğu düşünülmektedir. Güney Kore, Portekiz, İtalya, Türkiye ve Yunanistan’da gözlemlenen ortak yapısal sorunlar, turizm sektöründe devam eden önemli cinsiyet eşitsizliklerinin altını çizmektedir. Bu ülkeler, kadınların işgücüne katılımının düşük olması, cinsiyete dayalı geniş ücret farkı, orantısız ücretsiz bakım işi sorumlulukları ve turizmde kadınlar için yetersiz politika desteği gibi temel zorlukları paylaşmaktadır. Bununla birlikte, Akdeniz havzasındaki ülkeler, küresel gelirlerin üçte biri ile dünyanın önde gelen turizm bölgesidir ve işgücü talebi yaratma potansiyeli yüksektir (UNWTO, 2019). Akdeniz ülkelerinin kadın istihdamı açısından gösterdikleri düşük performansın üstesinden gelmeleri için bir fırsat sunan turizm sektörünün, ülkelerin politika ve planlama süreçlerine kapsamlı bir şekilde dahil edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Özellikle Akdeniz havzasında yer alan bazı ülkelerde işsizlik sorunu büyük ölçüde kadın işsizliği sorunu olması, Akdeniz refah rejiminde nesiller arası dayanışmanın ve "evin geçimini sağlayan erkek" modelinin sürdürülmesi, zayıf kurumsal destek ve kadınların işgücü piyasasına sınırlı erişimi ile karakterize edilmektedir (Mínguez, 2010: 95). Bu durum kadını sosyal hayatta geri planda tutmakta ve yaşam doyumunu etkileyen birtakım faktörlerde kadınların olumsuz deneyimler yaşamasına neden olmaktadır. Bu nedenle Akdeniz bölgelerine özgü çalışmalarla bölgenin karakterize yapısının ve temel sorunlarının ortaya konulması önem arz etmektedir.

Bu bağlamda turizm sektörü, hem kadınların ekonomik olarak görünürlüklerini artırabilecek hem de yapısal eşitsizliklerle mücadele edebilecek önemli bir araç olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu potansiyelin hayata geçirilebilmesi, sektörün cinsiyete duyarlı politikalarla yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir. Özellikle ücretsiz

bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi, kadınlara yönelik sosyal koruma önlemlerinin güçlendirilmesi ve kültürel normları dönüştürecek eğitim politikalarının uygulanması gerekmektedir.

Çalışmanın temel sınırlılıkları arasında yalnızca OECD ülkelerinin değerlendirmeye alınması, analizde kullanılan göstergelerin sınırlı sayıda kritere dayanması ve çok kriterli karar verme sürecinde yalnızca TOPSIS ve MOORA yöntemlerinin kullanılmış olması yer almaktadır. Gelecek çalışmalarda, analiz kapsamının daha fazla kriter ve farklı ÇKKV yöntemleri ile genişletilmesi, kültürel boyutların entegrasyonu ve sektör bazlı karşılaştırmalar yapılması önerilmektedir. Bu sayede turizmde toplumsal cinsiyet eşitliği, sadece istihdam göstergeleriyle değil, daha derin sosyo-kültürel boyutlarla birlikte değerlendirilerek ve farklı yöntemler ile sonuçlar karşılaştırmalı şekilde ortaya konularak literatüre daha kapsamlı katkılar sunulabilir.

Kaynakça

- Adhikari, D., Gazi, K. H., Giri, B. C., Azizzadeh, F., & Mondal, S. P. (2023). Empowerment of women in India as different perspectives based on the AHP-TOPSIS inspired multi-criterion decision making method. *Results in Control and Optimization*, 12(9), 1-24. <https://doi.org/10.1016/j.rico.2023.100271>
- Ahlbäck, A., Sundevall, F., & Hjertquist, J. (2024). A Nordic model of gender and military work? Labour demand, gender equality and women's integration in the armed forces of Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Scandinavian Economic History Review*, 72(1), 49-66. <https://doi.org/10.1080/03585522.2022.2142661>
- Akgül, S. (2020). Turizmde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi ile mutluluk endeksi arasındaki ilişki. *Turur Turizm ve Araştırma Dergisi*, 9(2), 160-178.
- Álvarez, B., & Miles-Touya, D. (2016). Time allocation and women's life satisfaction: Evidence from Spain. *Social Indicators Research*, 129, 1207-1230. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1159-3>
- Andrew, A., Bandiera, O., Costa Dias, M. & Landais, C. (2021), Women and men at work. IFS Deaton Review of ties. <https://doi.org/10.1920/re.ifs.2021.0205>
- Anxo, D., Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A., Tanturri, M. L., & Flood, L. (2011). Gender differences in time use over the life course in France, Italy, Sweden, and the US. *Feminist economics*, 17(3), 159-195. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.582822>
- Balcı, E., & Aslan, E. B. (2022). Turizmde çalışan kadın sorunları: Antalya'da 5 yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalış-

- şan kadınlar. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(3), 1674-1698.
- Baum, T. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. Bureau for Gender Paper 1/2013, ILO, Geneva.
- Brauers, W. K. M., Zavadskas, E. K., (2006). The MOORA method and its application to privatization in a transition economy. *Control and Cybernetics*, 35(2), 445-469.
- Budlender, D. (2010). *Time Use Studies and Unpaid Care Work*. London: Routledge.
- Casaca, S. F., & Perista, H. (2017). "Seven: Ageing and older workers in Portugal: a gender-sensitive approach". In *Gender, Ageing and Extended Working Life*. pp. 137-156. Bristol, UK: Policy Press. <https://doi.org/10.51952/9781447325130.ch007>
- Cave, P., & Kılıç, S. (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280-292.
- Cook R.A., Hsu C.H.C., & Marqua J.J. (2016). *Tourism The Business of Hospitality and Travel*, (Çev.ed.M. Tuna), Ankara: Nobel Kitabevi.
- Costa, C. Carvalho, I., & Breda, Z. (2011). Gender inequalities in tourism employment: The Portuguese case, *Revista Turismo*, 37-52.
- Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z., Durão, M., Carvalho, I., & Caçador, S. (2017). Gender, flexibility and the 'ideal tourism worker'. *Annals of Tourism Research*, 64, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2017.03.002>
- Cömert, M., (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmak istedikleri alanlar ve sektördeki istihdamda cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 50-62.
- Craig, L. (2007). How employed mothers in Australia find time for both market work and childcare. *Journal of Family and Economic Issues*, 28, 69-87. <https://doi.org/10.1007/s10834-006-9047-2>
- Demirel, Z.H.&Şahin Perçin, N., (2018). Otel işletmelerindeki kadın yöneticilerin kariyer engellerinin kariyer geliştirme stratejileri üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 545-557.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Dökmen, Z. Y. (2015). *Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar* (6.baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Duffy, L. N., Kline, C. S., Mowatt, R. A., & Chancellor, H. C. (2015). Women in tourism: Shifting gender ideology in the DR. *Annals of Tourism Research*, 52, 72-86.
- Elmas, S. (2007). Gender and Tourism Development: A Case Study of the Cappadocia Region of Turkey. A. Pritchard, N., Morgan, I. (Eds.). *Atelyevic tourism and gender: embodiment, sensuality and experience içinde* (s. 302-314). CABI Publishing.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A., & Myles, J. (Eds.). (2002). *Why we need a new welfare state*. Oxford University Press, Oxford.
- Faugoo, D. (2024). The Success Stories of Nordic Countries in Achieving Gender Equality: Implications for Mauritius. *International Journal of Advanced Research in Economics and Finance*, 6(2), 134-148.
- Ferragina, E. (2022). Welfare state change as a double movement: Four decades of retrenchment and expansion in compensatory and employment-oriented policies across 21 high-income countries. *Social Policy & Administration*, 56(5), 705-725. <https://doi.org/10.1111/spol.12789>
- Ferragina, E. (2024). The 'two lives' of Esping-Andersen and the revival of a research programme: Gender equality, employment and redistribution in contemporary social policy. *Social Policy & Administration*, 59(1), 1-19. <https://doi.org/10.1111/spol.13029>
- Ferrant, G., & Thim, A. (2019). *Measuring women's economic empowerment: Time use data and gender inequality*. OECD Development Policy [pers https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/03/measuring-women-s-economic-empowerment_c84d0bb5/02e538fc-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/03/measuring-women-s-economic-empowerment_c84d0bb5/02e538fc-en.pdf)
- Fışıklı Kayak, G. (2024). *Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet oluşumunda karanlık üçlü çelişik duygulu cinsiyetçiliğin rolü* [Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Flèche, S. and C. Smith (2017). "Time use surveys and experienced well-being in France and the United States", *OECD Statistics Working Papers*, No. 2017/07, OECD Publishing, [ris, https://doi.org/10.1787/be97d4e6-en](https://doi.org/10.1787/be97d4e6-en)

- Gözüküçük, T. (2022). Toplumsal cinsiyet açısından turizm istihdamı: Avrupa Birliği üzerine bir çalışma, [Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: health and well-being*, 1(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Hwang C.L. & Yoon K.P. (1981). Multiple attribute decision making methods and applications, Springer, Berlin, Heidelberg.
- ILO (2025). (International Labour Organization) Labour Force Survey (LFS). (2025, 3 Ocak) <https://rshiny.ilo.org/dataexplorer33/?lang=en>
- Jackman, M. (2022). *The effect of tourism on gender equality in the labour market: Help or hindrance?* Women's Studies International Forum. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2021.102554>
- Jena, R. K., & Dwivedi, Y. (2023). Prioritizing the barriers to tourism growth in rural India: an integrated multi-criteria decision making (MCDM) approach. *Journal of Tourism Futures*, 9(3), 393-416.
- Jung, G., & Moon, M. (2025). "Feminism is like a light to me": The collective process of feminist awakening among young female college students in South Korea. *Asian Journal of Social Science*, 53(1), 100177 <https://doi.org/10.1016/j.ajss.2024.10.002>
- Koç, M., Haskan Avcı, Ö., & Bayar, Ö. (2017). Kadın toplumsal cinsiyet rolü stresi ölçeği'nin (kctrsö) geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(41), 284-297.
- Kozak, N., Kozak, A.M. & Kozak, M. (2014). *Genel Turizm: İlkeler-Kavramlar*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kurtulmuşoğlu, F. B., Can, G. F., Pakdil, F., & Tolon, M. (2018). Does gender matter? Considering gender of service in the airline industry. *Journal of Air Transport Management*, 70, 73-82. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2018.04.011>
- Lee, Y., & Tang, F. (2015). More caregiving, less working: Caregiving roles and gender difference. *Journal of Applied Gerontology*, 34(4), 465-483. <https://doi.org/10.1177/0733464813508649>
- Liu, C. H., Tzeng, G. H., & Lee, M. H. (2012). Improving tourism policy implementation-The use of hybrid MCDM models. *Tourism mana-*

- gement, 33(2), 413-426. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.05.002>
- Mínguez, A. M. (2010). Family and gender roles in Spain from a comparative perspective. *European Societies*, 12(1), 85-111. <https://doi.org/10.1080/14616690902890321>
- Mitra, S. K., Goyal, V., Ali, S., & Chattopadhyay, M. (2023). Difference in the relationship between tourism growth and gender inequality in East Asia Pacific and South Asian countries. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 28(5), 485-501.
- Nassani, A. A., Aldakhil, A. M., Abro, M. M. Q., Islam, T., & Zaman, K. (2019). The impact of tourism and finance on women empowerment. *Journal of Policy Modeling*, 41(2), 234-254. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2018.12.001>
- OECD (2024). *OECD Tourism Trends and Policies 2024*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/80885d8b-en>.
- OECD (2025a). (Organisation for Economic Co-operation and Development) OECD Time Use Database. (2025, 2 Ocak) <https://www.oecd.org/en/data/datasets/time-use-database.html>
- OECD (2025b). (Organisation for Economic Co-operation and Development) OECD Time Use Database. (2025, 2 Ocak) <https://www.oecdbetterlifeindex.org>
- Özdemir, M. (2024). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında kadın foto muhabirleri: deneyimler ve sorunlar. *Akademik Açı*, 4(1): 34-76.
- Pınar, M., McCuddy, M. K., Birkan, I., & Kozak, M. (2011). Gender diversity in the hospitality industry: an empirical study in Turkey. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 73-81.
- Qi, L., & Dong, X. Y. (2018). Gender, low-paid status, and time poverty in urban China. *Feminist Economics*, 24(2), 171-193. <https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1404621>
- Rubiano-Matulevich, E. and Kashiwase, H. (2018). *Why time use data matters for gender equality—and why it's hard to find*, World Bank Blogs. <https://blogs.worldbank.org/en/opendata/why-time-use-data-matters-gender-equality-and-why-it-s-hard-find>
- Rubiano-Matulevich, E., & Viollaz, M. (2019). Gender differences in time use. *Allocating time between the market and the household Policy Research Working Paper*, 8981.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and quality of li-*

- fe outcomes*, 18, 1-16. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Sabitkyzy, A. (2023). Gender inequality in the labor market in South Korea. *Journal of Oriental Studies*, 105(2), 81-86.
- Santero-Sanchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Núñez, B., Figueroa-Domecq, C., & Talón-Ballester, P. (2015). Gender differences in the hospitality industry: A job quality index. *Tourism Management*, 51, 234-246. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.05.025>
- Santos, J. M., Horta, H., & Amâncio, L. (2021). Research agendas of female and male academics: a new perspective on gender disparities in academia. *Gender and Education*, 33(5), 625-643. <https://doi.org/10.1080/09540253.2020.1792844>
- Santos, L. D., & Varejão, J. (2007). Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *Tourism Economics*, 13(2), 225-240.
- Sarul, L. S., & Eren, Ö. (2016). The comparison of MCDM Methods including AHP, TOPSIS and MAUT with an Application on Gender Inequality Index. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(2), 135-148.
- Saxena, A., & Yadav, A. K. (2024). Adopting a multi-criteria decision-making approach to identify barriers to electrification of urban freight in India. *Transportation Research Record*, 2678(2), 816-827. <https://doi.org/10.1177/03611981231176812>
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C., Fuentes-Moraleda, L., & Muñoz-Mazón, A. (2019). Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female executives' perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 184-193.
- Sinclair, T. (1997). *Gender, work and tourism*. London: Routledge.
- Stone, A. (2016)., *Feminist Felsefeye Giriş*, (Y. Cingöz & B. Tanrıseven, Çev.). İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Thompson, M.E., & Armato, M., (2012). *Investigating gender: Developing a feminist sociological imagination*. Polity Press, Cambridge.
- Tucker, H. (2007). Undoing shame: tourism and women's work in Turkey. *Journal of Tourism and Cultural Change*, 5(2), 87-105. <https://doi.org/10.2167/jtcc089.0>
- Tüzüncan, D. (2015). Düzgün iş'in hedefleri açısından türk turizm sektörünün genel özellikleri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(29), 241-251.
- United Nations World Tourism Organisation (UNWTO) (2019). *Global Report on Women in Tourism* (2. kı). <https://www.unwto.org/publication/global-report-women-tourism-2-edition>

- Wang, S. T., Li, M. H., & Lien, C. C. (2019). An analysis of grey multi-attribute decision-making optimization concerning gender and sustainable environment. *Sustainability*, 11(9), 2708. <https://doi.org/10.3390/su11092708>
- Yetiş, Ş. A., & Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 105-119.
- Yurtsever, K., (2011). *İlköğretim II. kademe öğretmenlerinin öğrencilere yönelik tutumlarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Zhang, J., & Zhang, Y. (2020). Tourism and gender equality: An Asian perspective. *Annals of Tourism Research*, 85, 103067. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.103067>
- Zhong, Y. G., & Couch, S. (2007). Hospitality students' perceptions of facilitators and constraints affecting women's career advancement in the hospitality industry. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 35(4), 357-373.