



ÖRGÜTSEL KIVANÇ (GURUR) KAVRAMINA İLİŞKİN TÜRKİYE’DE YAPILMIŞ LİSANSÜSTÜ TEZLERİN BETİMSSEL ANALİZİ

A DESCRIPTIVE ANALYSIS OF GRADUATE THESES ON ORGANIZATIONAL PRIDE IN TÜRKİYE

Selvi VURAL*, Nejla AYDINOĞLU**

*Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, gocmensevli@gmail.com, 

**Dr. Öğr. Üyesi, Bursa Uludağ Üniversitesi, nejla@uludag.edu.tr, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
Gönderilme Tarihi 27.10.2025 Revizyon Tarihi 16.12.2025 Kabul Tarihi 25.12.2025 Makale Kategorisi Araştırma Makalesi JEL Kodları M00 M10 Y40	<p><i>Bu çalışma, Ulusal Tez Merkezi veri tabanında örgütsel kıvanç (gurur) konusunda yayımlanan 6 lisansüstü tezin incelenmesini kapsamaktadır. Tezlerde yayım yılı, türü, üniversite, konu, uygulama alanı, katılımcılar, yöntem, veri toplama araçları, ölçekler ve analiz programları incelenmiştir. İlk çalışma 2012’de yapılmış, sonraki yıllarda özellikle yüksek lisans düzeyinde yazılan tezlerde artış olduğu görülmüştür. Çalışmaların çoğu işletme alanında olmakla birlikte eğitim-öğretim alanında yalnızca iki tez bulunmaktadır. En fazla tez devlet üniversitelerinde yazılmış, sadece ikisi özel (Hasan Kalyoncu) üniversiteye aittir. Yöntem açısından tezlerin sadece biri karma, diğerleri niceldir. Ölçek kullanımında, özgün ölçekler dışında en çok Cable ve Turban (2003) ölçeği tercih edilmiş, örgütsel kıvanç kavramı “örgütsel destek, psikolojik sahiplenme, yeşil örgütsel davranış, kurumsal itibar, yeşil dönüştürücü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık, yenilikçi iş davranışı, kurumsal aidiyet” ile ilişkilendirilmiştir. Bulgular, Bulgular, incelenen lisansüstü tezler çerçevesinde, örgütsel kıvanç alanında nitel ve karma yöntemlerle, farklı örneklerle yapılacak yeni çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.</i></p> <p>Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kıvanç (Gurur), Ulusal Tez Merkezi, Betimsel Analiz</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received 27.10.2025 Revized 16.12.2025 Accepted 25.12.2025 Article Classification: Research Article JEL Codes M00 M10 Y40	<p><i>This study covers the examination of 6 postgraduate theses published on the subject of organizational pride in the National Thesis Center database. The publication year, type, university, subject, field of application, participants, method, data collection tools, scales and analysis programs were examined in the theses. The first study was conducted in 2012, and in the following years, it was observed that there was an increase in theses written especially at the master's level. Although most of the studies are in the field of business administration, there are only two theses in the field of education. Most theses were written in state universities, only two belong to private universities (Hasan Kalyoncu). In terms of method, only one of the theses is mixed and the others are quantitative. In the use of the scale, apart from the original scales, the Cable and Turban (2003) scale was preferred the most, and the concept of organizational pride was associated with "organizational support, psychological ownership, green organizational behavior, corporate reputation, green transformational leadership, organizational citizenship behavior, emotional commitment, innovative work behavior, corporate belonging". The findings, based on the scope of the analyzed postgraduate theses, indicate the need for future studies employing qualitative and mixed methods with more diverse samples.</i></p> <p>Keywords: Organizational Pride, National Thesis Center, Descriptive Analysis</p>

Atıf (Citation): Vural, S. & Aydınoglu, N. (2025). “Örgütsel Kıvanç (Gurur) Kavramına İlişkin Türkiye’de Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Betimsel Analizi”, *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 8(2): 189-202



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Extended Abstract

In recent years, emotional dynamics within organizational behavior have gained increasing scholarly attention, particularly regarding the role of positive emotions in shaping individual and collective outcomes in the workplace. Among these emotions, organizational pride stands out as a multidimensional construct reflecting an employee’s sense of joy, satisfaction, and honor derived from being part of an organization perceived as successful, reputable, or valuable. Organizational pride contributes to employees’ identification, motivation, and psychological attachment, influencing outcomes such as job satisfaction, citizenship behavior, performance, and turnover intentions. Despite its conceptual and practical importance, empirical research focusing specifically on organizational pride remains limited, especially within the Turkish academic context. The main purpose of this study is to examine postgraduate theses on organizational pride in Turkey archived in the National Thesis Center database, aiming to identify their publication years, types, universities, research topics, methods, participants, data collection tools, scales, and analysis programs, and to interpret the overall trends and tendencies in this emerging field. The research employed a qualitative descriptive design. Data were obtained from the Council of Higher Education (YÖK) National Thesis Center using Turkish and English keywords—“örgütsel kıvanç,” “organizasyonel kıvanç,” “kurumsal kıvanç,” “örgütsel gurur,” “organizasyonel gurur,” “kurumsal gurur,” and “organizational pride.” According to inclusion criteria of accessibility, relevance, and conceptual focus, six postgraduate theses written between 2012 and 2025 were identified. The data were analyzed using MAXQDA 2020 software through descriptive and content analysis. Frequency and percentage values were calculated for categorical variables, and qualitative interpretations were made for thematic patterns. Since the study used only publicly available data, ethical approval was not required. Results revealed that the first thesis appeared in 2012 and a doctoral study followed in 2022, after which master’s theses increased markedly (66.6%), showing a growing academic interest at the graduate level. Six universities were represented, led by Hasan Kalyoncu University (33.4%). Most studies (66.6%) originated from business administration, while only two (33.4%) came from education and training sciences, indicating that organizational pride has been primarily investigated in management-oriented contexts. Geographically, Gaziantep hosted the most studies (33.2%), followed by Ankara and Kocaeli. Participants included blue-collar employees in various sectors (33.3%) and university teaching staff (33.3%), as well as aviation and manufacturing industry employees, suggesting a modest but increasing variety of occupational settings.

Quantitative research designs dominated the field (83.3%), with survey questionnaires as the most frequently used data collection tools, while only one thesis (16.7%) employed a mixed-method approach integrating surveys and interviews. This methodological imbalance demonstrates a reliance on positivist paradigms and highlights the potential for qualitative and longitudinal studies to explore the experiential and contextual dimensions of organizational pride. The most commonly used measurement instruments were Cable and Turban’s (2003) Organizational Reputation and Pride Scale and Demir’s (2022) Organizational Pride Scale, while others used Gouthier and Rhein’s (2011) measure or developed new ones, reflecting both adaptation of established scales and emerging local contributions. Across the six theses, eighteen different keywords were identified, with frequent associations including organizational support, psychological ownership, corporate reputation, green organizational behavior, emotional commitment, innovative work behavior, and organizational citizenship behavior. These associations indicate that organizational pride is often positioned as a mediating or outcome variable within broader frameworks of motivation and identification. SPSS was the most commonly used analysis software (33.2%), and some studies employed AMOS, SmartPLS, or NVivo for structural or qualitative analysis. Overall, the findings point to a growing scholarly recognition of organizational pride in Turkey, though the field remains in its early stage. Concentration within business administration reflects its link to corporate identity, branding, and employee engagement, yet limited attention in education, health, and public administration indicates opportunities for interdisciplinary expansion. Future research should integrate qualitative approaches to uncover how leadership styles, organizational values, and identity processes foster pride among employees. Moreover, situating organizational pride within models of work engagement, affective commitment, and sustainability-oriented behavior could enrich both theoretical understanding and managerial practice. This study provides a comprehensive overview of postgraduate research on organizational pride in Turkey, documenting its evolution, methodological tendencies, and conceptual scope. The results underline that organizational pride has become a key determinant of employee motivation, identification, and performance, but also reveal the need for more diverse samples, mixed methodologies, and comparative designs. In conclusion, this descriptive analysis not only maps the current state of organizational pride research in Turkish academia but also offers a roadmap for future investigations that aim to understand pride as a strategic emotional resource shaping organizational success and sustainability.

Giriş

İnsan davranışlarının temelinde yer alan duygusal süreçler, özellikle örgütsel bağlamda pozitif duyguların etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Elfenbein, 2023). Son yıllarda araştırmacıların artan ilgisiyle birlikte örgütsel gurur (kıvanç) kavramı önemli bir araştırma alanı hâline gelmektedir (Durrah vd., 2021). Gurur, bireyin kendisi, çevresi veya üyesi olduğu örgüt hakkında geliştirdiği olumlu değerlendirmeler sonucu ortaya çıkan güçlü bir duygu olup hem bireysel başarıyla hem de sosyal grupların veya örgütlerin başarılarıyla ilişkilendirilmektedir (Tracy vd., 2023). Çalışanlar, doğrudan katkı sağlamadıkları durumlarda bile örgütlerinin başarılarından gurur duyabilmektedir. Bu durum bireyin örgütle olan psikolojik bağını güçlendirerek örgütsel bağlılık ya da performans gibi pozitif sonuçlara temel teşkil etmektedir (Afuan vd., 2024). Gururun çok katmanlı ve karmaşık bir yapısı olduğu belirtilmekte ve geçici bir duygu halinden ziyade bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli sonuçlar doğuran psikolojik bir süreç olarak ele alınmaktadır (Björkenfeldt, 2025). Örgütsel gurur, çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri ve olumlu örgütsel deneyimlerle desteklenmeleri neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum içsel motivasyonu güçlendirmekte ve işten ayrılma niyetini büyük ölçüde azaltmaktadır (Ahmad vd., 2026). Örgütsel gururun oluşumu; demografik özellikler, iş talepleri, kaynaklara erişim, örgütsel adalet algısı, performans ve kişi-örgüt uyumu gibi bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Tran, 2025).

Türkiye’de örgütsel gurur kavramı üzerine yapılmış çalışmaların oldukça sınırlı olması (Yavuzaslan vd., 2023), bilhassa lisansüstü tez düzeyinde konunun hangi kuramsal yaklaşımlarla ele alındığının, hangi değişkenlerle ilişkilendirildiğinin, nasıl kavramsallaştırıldığına ve hangi araştırma eğilimlerinin öne çıktığının net bir biçimde ortaya konamamış olması Türkiye’deki lisansüstü tezler bağlamında literatürde önemli bir boşluğa işaret etmektedir. Bu nedenle örgütsel gurur alanındaki ulusal akademik birikimin sistematik bir çerçevede değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu araştırma, örgütsel gurur alanında Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yayımlanan lisansüstü tezlerin incelenmesini amaçlamaktadır. Tarama sonucunda erişim izni bulunan 6 adet teze ulaşılmıştır. Tezler belirlenen kriterler çerçevesinde analiz edilmiş ve bulgular betimsel olarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda çalışma şu temel sorulara yanıt aramaktadır:

- Türkiye’de örgütsel gurur konusuna yönelik lisansüstü tezlerde hangi temalar, kuramsal yaklaşımlar ve eğilimler öne çıkmaktadır?
- Tezlerde kullanılan yöntemler, veri toplama araçları ve analiz teknikleri nasıl bir görünüm sunmaktadır?
- Örgütsel gurur hangi bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkilendirilmektedir?

Elde edilen sonuçların, hem örgütsel gururun bireyler ve örgütler üzerindeki etkilerini ortaya koyma hem de konuya ilişkin ulusal literatürün tarihsel gelişimini görünür kılmaya açısından önem taşımaya beklenmektedir. Ayrıca çalışmanın, gelecekte yürütülecek araştırmalar için hangi alanlarda genişleme ve derinleşme ihtiyacı bulunduğunu göstermesi yönüyle hem akademik hem uygulamalı alana katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Örgütsel kıvanç (gurur), bireylerin bir örgüte ait olma hissinden ve örgütün başarılarından kaynaklanan olumlu duygusal durumları ifade eder (Deepa vd., 2025). Bu duygu, bireyin doğrudan katkıda bulunduğu başarıların yanı sıra örgütün genel başarısı veya itibarı üzerinden de ortaya çıkabilmektedir (Pekrun, 2024). Örgütsel gurur, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamak ve motivasyonu artırarak örgütsel bağlılık ya da performans gibi önemli davranışsal çıktılara dayanak oluşturmaktadır (Raza vd., 2024). Bu bağlamda, gururun hem bireysel hem de kolektif düzeyde örgüt üzerinde güçlü etkileri bulunmaktadır (Luqman vd., 2025). Ayrıca örgütsel gurur, örgütsel özdeşleşme, örgütsel çekicilik, sosyal kimlik ve örgütsel itibar gibi kavramlarla yakından ilişkili olup çalışanların örgütle bütünleşme sürecinde önemli bir psikolojik mekanizma olarak ele alınmaktadır (Alnehabi, 2025).

Örgütsel gurur, duygusal gurur ve tutumsal gurur olmak üzere iki boyut üzerinden incelenmektedir (Ismail vd., 2023). Duygusal gurur, genellikle belirli bir başarı, olay veya durum sonucunda yoğun olarak yaşanan kısa süreli bir duygudur. Bu kısa süreli deneyim, zamanla daha kalıcı bir tutumsal

gururun oluşmasına katkı sağlayabilmektedir (Tracy vd., 2023). Tutumsal gurur ise, bireyin örgüte yönelik genel ve kalıcı olumlu tutumunu ifade etmekte ve genellikle örgütün bütüncül değerlendirmesine bağlı olarak gelişmektedir (Niazi vd., 2024). Duygusal ve tutumsal gurur birbirinden bağımsız olarak var olabileceği gibi, duygusal gururun tutumsal gururu olumlu şekilde etkilediği de gözlemlenmektedir (Mukherjee ve Chandra, 2022). Bu iki boyutun örgütsel kimlik, çalışan refahı ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisi son yıllarda yapılan araştırmalarda daha güçlü biçimde ortaya koyulmaktadır (Agyeiwaah vd., 2024).

Örgütsel gururun oluşumunda bireysel veya örgütsel birçok değişken etkili olabilmektedir (Sturm vd., 2022). Bireysel düzeyde demografik özellikler, örgütte geçirilen süre, iş talepleri ve kaynaklara erişim gibi unsurlar bu duygunun yoğunluğunu ve biçimini şekillendirebilmektedir (Ong ve Johnson, 2024). Örgütsel düzeyde ise liderlik tarzı, örgüt kültürü, kurumsal itibar, yöneticilerin destekleyici tutumu ve örgütün sosyal sorumluluk algısı gururun oluşumunu destekleyen temel bazı değişkenlerdir (Alkhadra vd., 2023). Bu unsurlar, çalışanların örgütle özdeşleşmesini güçlendirerek gurur deneyimini pekiştirmektedir. Bilhassa dönüşümcü liderliğin çalışan gururunu artırdığı ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının ise çalışan-örgüt ilişkisini güçlendirerek gururu tetiklediği son dönem araştırmalarla da doğrulanmaktadır (Ali vd., 2024). Ayrıca örgütsel gururun psikolojik sahiplenme, örgütsel bağlılık iklimi ve örgütsel destek algısıyla bağlantılı olduğu görülmekte ve çalışanların “örgüt bana ait, ben de örgüte aidim” duygusunu güçlendirdiği savunulmaktadır (Schwarz vd., 2023).

Örgütsel gururun yaşanması neticesinde hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu çıktılar ortaya koyulmaktadır (Sturm vd., 2022). Bu duygu, çalışanların içsel motivasyonunu artırmakta, iş tatmini ve bağlılık düzeylerini yükseltmekte ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Daelli, 2023). Ayrıca, yaratıcılığın ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesini desteklemekte, stresle başa çıkma kapasitesini güçlendirmekte ve çalışanların örgütün itibarını sahiplenmesine katkı sağlamaktadır (Wu vd., 2023). Bu bağlamda, örgütsel gurur hem duygusal hem de davranışsal düzeyde örgütlerin başarısında rol oynayan kritik bir psikolojik kaynak olarak değerlendirilmektedir (Niazi vd., 2024). Son araştırmalar, örgütsel gururun hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve kurumsal performans üzerinde de dolaylı etkiler yarattığını vurgulamaktadır (Thanh ve Sahadewo, 2024). Ayrıca gurur, modern işyerlerinde olumlu psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olarak görülmekte ve çalışan dayanıklılığı ile pozitif örgütsel davranış göstergeleriyle ilişkilendirilmektedir (Nasreen vd., 2024).

2. Araştırmanın Yöntemi

Örgütsel kıvanç (gurur) alanında yapılmış lisansüstü tezlerin analizine yönelik bu araştırmada nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiş olup elde edilen veriler betimsel analiz çerçevesinde değerlendirilmiştir. Betimsel analiz, incelenen çalışmalara ait verilerin önceden belirlenen temalar doğrultusunda özetlenmesi, yapılandırılması ve yorumlanması sürecini içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Söz konusu yöntem, araştırmanın amacına uygun olarak örgütsel kıvanç alanındaki tez çalışmalarının mevcut durumunu sistematik ve bütüncül biçimde ortaya koymak için tercih edilmiştir. Bu çalışma, sistematik derleme veya meta-analiz niteliğinde olmayıp, belirli ölçütler doğrultusunda erişime açık lisansüstü tezlerin incelenmesine dayanan betimsel bir doküman incelemesi olarak tasarlanmıştır. Çalışmada, tezlerin yöntemsel ve tematik özellikleri betimsel bir çerçevede sınıflandırılmıştır. Bu nedenle elde edilen bulgular alanın geneline yönelik genelleme iddiası taşımamakta, yalnızca incelenen tezler kapsamında değerlendirme sunmaktadır.

Tarama, Ulusal Tez Merkezi veri tabanında (erişime açık tezler) 01.01.2010–12.09.2025 tarihleri arasını kapsayacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Taramada “örgütsel kıvanç”, “organizasyonel kıvanç”, “kurumsal kıvanç”, “örgütsel gurur”, “organizasyonel gurur”, “kurumsal gurur” ve “organizational pride” anahtar kelimeleri ayrı ayrı kullanılmıştır. Bu kapsamda ulaşılan ve erişime açık olan toplam 6 lisansüstü tez çalışma kapsamına alınmıştır. Erişime açık tezlerin kullanılmış olması, araştırmanın şeffaflığı, doğrulanabilirliği ve tekrar üretilebilirliğini artırmaktadır. Veri seti, yalnızca erişime açık tezlerle sınırlı olduğundan, bu durum araştırmanın temel sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan kriterlerin bir kısmı (yayın yılı, tez türü, üniversite bilgisi ve konu başlığı gibi) Ulusal Tez Merkezi veri tabanından doğrudan alınmıştır. Tezlerin uygulandığı

yer, katılımcılar, yöntem, veri toplama araçları, kullanılan ölçek, dil, anahtar kelimeler ve veri analiz programı gibi diğer değişkenler ise içerik analizi yöntemiyle elde edilmiştir. İçerik analizi süreci, Miles ve Huberman'ın (1984) önerdiği işlem basamaklarına uygun olarak yürütülmüştür. Bu kapsamda:

Kodlama Süreci:

- Çalışmada iki bağımsız kodlayıcı görev almıştır.
- Kodlayıcılar önce tezleri ayrı ayrı inceleyerek açık kodlar üretmiş, ardından ortak bir kod listesi üzerinde uzlaşmaya varmıştır.
- Kodlama sürecinin güvenilirliği için Miles ve Huberman (1984) güvenilirlik formülü kullanılmış ve %88 uyuşma oranı elde edilmiştir. Bu oran nitel araştırmalarda kabul edilen güvenilirlik eşliğinin üzerindedir.
- Kodlama sürecinde tezler; yayın yılı, yöntem türü, örneklem grubu, veri toplama aracı ve anahtar kelimeler gibi önceden belirlenen kategoriler çerçevesinde sınıflandırılmıştır. Kodlama, tezlerde açıkça raporlanan bilgilere dayalı olarak yürütülmüş ve betimsel sınıflama esas alınmıştır.

Tema Oluşturma Süreci:

- Elde edilen kodlar, benzer içeriklere göre gruplanmış ve ana temalar (ör. yöntem bilgileri, örneklem özellikleri, ölçekler, analiz programları vb.) oluşturulmuştur.
- Temaların oluşturulmasında hem veri temelli hem de araştırmacı temelli bir yaklaşım kullanılmıştır.

MAXQDA 2020 Kullanım Süreci:

- Kodların girilmesi, düzenlenmesi ve frekanslarının hesaplanması MAXQDA 2020 programı aracılığıyla yapılmıştır.
- Program, kodların görsel haritalarının çıkarılmasında ve tematik yoğunlukların belirlenmesinde kullanılmıştır.
- MAXQDA'dan elde edilen frekans ve yüzdeler betimsel analiz sürecine dâhil edilmiştir.

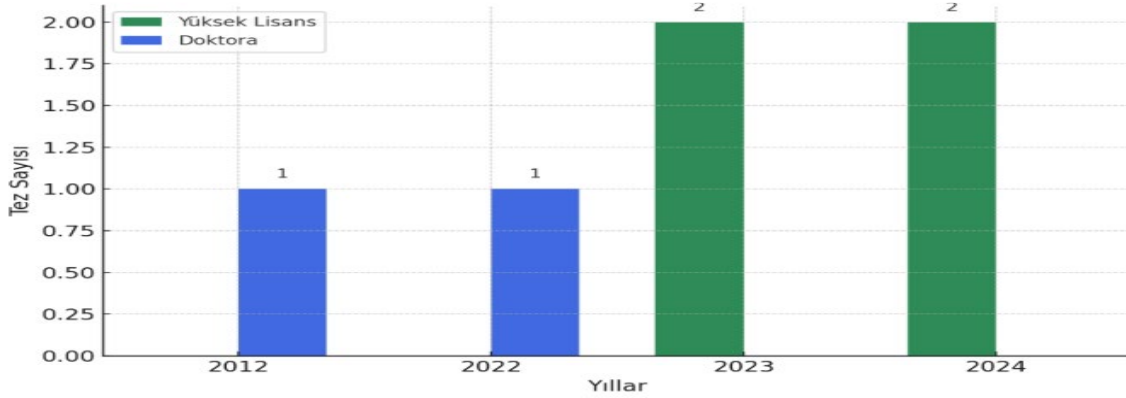
Betimsel analiz, içerik analizinden elde edilen kod ve temaların sayısal dağılımlarıyla desteklenmiştir. Frekans (f) ve yüzde (%) değerleri kullanılarak tezlere ilişkin eğilimler daha görünür hâle getirilmiştir. Bu durum, nitel araştırmalarda sıkça talep edilen istatistiksel destek ihtiyacını karşılamaktadır. Araştırmanın uygulanması ile ilgili olarak etik kurul onayı zorunluluğu bulunmamakta olup, araştırma sürecinde aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranmıştır:

- Tezlerin yayım yıllarına ve türlerine göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin hazırlandığı üniversiteye göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin araştırma konusuna göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin uygulandığı yere göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin yazıldığı dile göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin uygulandığı katılımcılara göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin araştırma yöntemi ve veri toplama araçlarına göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin kullanılan ölçeğe göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin anahtar kelimelere göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin kullanılan veri analiz programına göre dağılımı nasıldır?

3. Bulgular

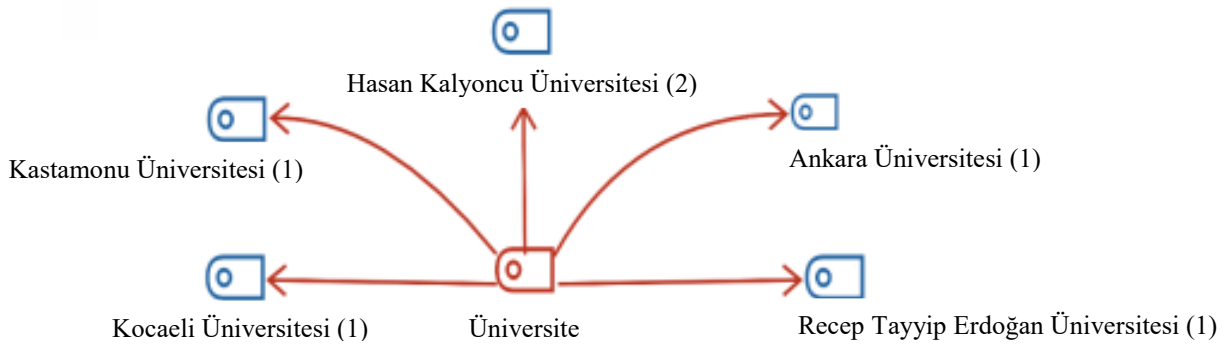
Örgütsel kıvanç (gurur) alanında Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yapılan tarama sonrası ulaşılan tezler, araştırma soruları doğrultusunda ve erişime açık lisansüstü tezlerle sınırlı olarak analiz edilmiştir.

Grafik 1: Tezlerin Yayım Yıllarına ve Türlerine Göre Dağılımı



Örgütsel kıvanç (gurur) alanında Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yapılan tarama sonucunda ulaşılan lisansüstü tezler (n=6), araştırma soruları doğrultusunda betimsel analiz çerçevesinde incelenmiştir. Bulgular; tezlerin yayım yılı ve türü, hazırlandığı üniversite, konu alanı, uygulandığı yer, katılımcı profili, yöntemsel özellikler, kullanılan ölçekler, anahtar kelimeler ve veri analiz programları başlıkları altında betimsel ve tematik bir yaklaşımla sunulmuştur. Grafik 1 incelendiğinde, ilk tezin 2012 yılında 1 adet (%16,7) ve ikinci tezin 2022 yılında 1 adet (%16,7) olup doktora türünde yazılan sadece iki tez (%33,4) bulunduğu; 2023 ve 2024 yıllarında ise özellikle yüksek lisans tezi türünde (%66,6) çalışma sayılarında artış eğilimi yaşandığı görülmektedir. Bu bulgu, incelenen lisansüstü tezler çerçevesinde, örgütsel kıvanç kavramının uzun bir süre sınırlı ilgi gören bir konu olduğunu, ancak son yıllarda özellikle yüksek lisans düzeyinde artan bir akademik ilgiye konu olmaya başladığını göstermektedir. Doktora tezlerinin sayıca sınırlı olması, tezler bağlamında, kavramın derinlemesine kuramsal olarak ele alındığı çalışmaların henüz yeterli düzeye ulaşmadığına işaret etmektedir. Bilhassa doktora düzeyinde sınırlı sayıda çalışma bulunması, kavramın kuramsal çerçevesinin ve yöntemsel çeşitliliğinin geliştirilmesine yönelik lisansüstü tezler temelinde önemli bir araştırma boşluğuna işaret etmektedir.

Şekil 1: Tezlerin Hazırlandığı Üniversiteye Göre Dağılımı



Şekil 1’de tezlerin yapıldığı üniversitelere ait kodların hiyerarşik kod modeli oluşturulmuş olup toplam 6 üniversite bu tema altında ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda en fazla tezin Hasan Kalyoncu Üniversitesinde 2 adet (%33,4) yapıldığı görülmektedir. Oluşturulan modelde, 6 adet tezin tamamını kapsayan bir hiyerarşik kod yer almaktadır. Bu dağılım, incelenen tezler çerçevesinde, örgütsel gurur (kıvanç) konusunun belirli üniversitelerde yoğunlaşan bir araştırma alanı olmadığını; farklı üniversitelerde sınırlı sayıda ve dağınık biçimde ele alındığını göstermektedir. Bu durum, tez bulguları temelinde, alanın henüz kurumsallaşmış bir araştırma geleneğine sahip olmadığını ve belirli akademik merkezler etrafında kümelenmediğini düşündürmektedir. Aynı zamanda, farklı üniversitelerde tekil çalışmaların bulunması, kavramın disiplinler arası ve bağlamsal olarak ele alınmaya açık bir potansiyele sahip olduğuna da işaret etmektedir.

Tablo 1: Tezlerin Araştırma Konusuna Göre Dağılımı

Konu	Sıklık	Yüzde(%)
İşletme	4	%33,4
Eğitim ve Öğretim	2	%66,6

Tablo 1 incelendiğinde, en fazla tezin İşletme alanında 4 (%66,6) yazıldığı, Eğitim ve Öğretim alanında 2 adet (%33,4) tez bulunduğu görülmektedir. Bu bulgu, incelenen lisansüstü tezler çerçevesinde, örgütsel kıvanç kavramının ağırlıklı olarak işletme ve örgütsel davranış perspektifiyle ele alındığını, eğitim bilimleri gibi diğer örgütsel bağlamlarda ise daha sınırlı düzeyde incelendiğini göstermektedir. Oysa eğitim kurumları, akademik kimlik, kurumsal aidiyet ve mesleki itibar gibi unsurların yoğun biçimde deneyimlendiği örgütlerdir. Bu nedenle, örgütsel kıvançın farklı disiplinlerde ve örgütsel bağlamlarda ele alınması, kavramın çok boyutlu yapısının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Tablo 2: Tezlerin Uygulandığı Yere Göre Dağılımı

Uygulanan Yer	Sıklık	Yüzde(%)
Kocaeli	1	%16,7
Ankara	1	%16,7
Gaziantep	2	%33,2
Gaziantep, Malatya, Rize	1	%16,7
Belirtilmemiş	1	%16,7

Tablo 2 incelendiğinde, uygulandığı yere göre en fazla tezin Gaziantep'te 3 adet (%33,2) yapıldığı; bir çalışmada (%16,7) evren ve örneklem bilgisinin belirtilmediği ve bir çalışmanın (%16,7) Gaziantep, Malatya ve Rize illerini kapsayacak şekilde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu bulgu, incelenen tezler bağlamında, örgütsel kıvanç çalışmalarında coğrafi ve kültürel bağlamın yeterince çeşitlendirilmediğini göstermektedir. Öte yandan, uygulama yerinin belirtilmemesi, yöntemsel şeffaflık açısından önemli bir sınırlılık olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, uygulama alanlarının belirli illerle sınırlı kalması, tez bulgularının genellenebilirliği açısından önemli bir sınırlılık oluşturmaktadır. Farklı bölgelerde ve kültürel bağlamlarda yapılacak çalışmalar, örgütsel kıvançın bağlamsal dinamiklerini daha iyi ortaya koyabilecektir.

Tablo 3: Tezlerin Uygulandığı Katılımcılara Göre Dağılımı

Uygulanan Katılımcılar	Sıklık	Yüzde(%)
Çeşitli sektörlerdeki mavi yakalı çalışanlar	2	%33,3
Plastik ambalaj imalat işletmesi çalışanları	1	%16,7
Üniversite öğretim elemanları	2	%33,3
Havacılık sektörü çalışanları	1	%16,7

Tablo 3 incelendiğinde, uygulanan katılımcılara göre tezlerin en fazla 2 (%33,3)'sinin üniversite öğretim elemanlarıyla ve 2 (%33,3)'sinin de çeşitli sektörlerdeki mavi yakalı çalışanlarla gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu bulgu, incelenen lisansüstü tezler çerçevesinde, örgütsel kıvançın hem akademik hem de üretim odaklı sektörlerde ele alındığını; ancak hizmet sektörü ve özel sektör çeşitliliğinin sınırlı kaldığını göstermektedir. Buna bağlı olarak, katılımcı çeşitliliği yüksek ve çeşitli meslek gruplarında yeni araştırmaların gerçekleştirilmesine duyulan ihtiyaç açıktır.

Tablo 4: Tezlerin Yazıldığı Dile Göre Dağılımı

Yazın Dili	Sıklık	Yüzde(%)
Türkçe	6	%100

Tablo 4 incelendiğinde, yazıldığı dile göre tezlerin hepsinin (%100) Türkçe olduğu ve yabancı bir dil de yazılmış tezin bulunmadığı görülmektedir. Bu durum, incelenen lisansüstü tezler temelinde, örgütsel kıvanç alanındaki çalışmaların uluslararası akademik dolaşıma sınırlı ölçüde dâhil olduğunu göstermektedir.

anlama gelen anahtar kelimeler kodlanarak birleştirilmiştir. Buna göre tezlerde çalışılan 18 adet anahtar kelimeye göre tanımlanan kodlara bağlı olarak sıklığı en fazla olandan ez az olana doğru anahtar kelimelerin; örgütsel kıvanç/gurur (7), örgütsel destek (2), öğretim elemanı (2), yükseköğretim (2), marka vatandaşlık davranışı (1), psikolojik sahiplenme (1), gurur (1), Gaziantep (1), yenilikçi davranış (1), kurumsal aidiyet (1), kurumsal itibar (1), duygusal bağlılık (1), örgütsel vatandaşlık davranışı (1), sürdürülebilirlik (1), yeşil örgüt (1), örgütsel davranış (1), yeşil örgütsel davranış (1), yeşil dönüştürücü liderlik (1) olduğu belirlenmiştir. Şekil 2 incelendiğinde, örgütsel kıvanç kavramının en sık örgütsel destek, psikolojik sahiplenme, kurumsal itibar ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle birlikte ele alındığı görülmektedir. Bu durum, incelenen tezler çerçevesinde, örgütsel kıvanç kavramının ağırlıklı olarak pozitif örgütsel davranışlar bağlamında ele alındığını göstermektedir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada, Türkiye’de örgütsel kıvanç (gurur) kavramı üzerine yapılmış Ulusal Tez Merkezi’nde erişime açık lisansüstü tezler betimsel olarak incelenmiş ve incelenen tezler çerçevesinde alanın gelişim düzeyi, metodolojik eğilimleri ve tematik yoğunlaşmaları ortaya koyulmuştur. Bulgular birlikte değerlendirildiğinde, örgütsel kıvançın incelenen tezler bağlamında henüz sınırlı sayıda çalışmayla ele alındığı, buna karşın özellikle son yıllarda artan bir akademik ilgiye konu olmaya başladığı görülmektedir (Lessa vd., 2025). Bu durum, kavramın uluslararası literatürde giderek önem kazanan konumuna karşın, ulusal yazında – lisansüstü tezler özelinde – gelişim aşamasında olduğunu göstermektedir (Schilpzand vd., 2025).

Tezlerin yıllara ve türlerine göre dağılımı, örgütsel kıvanç konusunun uzun süre boyunca akademik araştırmalarda görece ihmal edildiğini, ancak son dönemde bilhassa yüksek lisans düzeyinde görünürlük kazandığını ortaya koymaktadır. Uluslararası literatürde örgütsel gururun (kıvançın); örgütsel özdeşleşme, kurumsal itibar, sosyal kimlik ve psikolojik sahiplenme gibi kavramlarla güçlü biçimde ilişkilendirildiği dikkate alındığında (Verkuyten, 2025; Rovetta vd., 2025), Türkiye’de erişime açık tezler temelinde gözlenen bu gecikmeli ilgi, alanın kuramsal olarak derinleşmesini sınırlayan önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Araştırma konularının ağırlıklı olarak işletme alanında yoğunlaşması, örgütsel kıvançın daha çok performans, bağlılık ve vatandaşlık davranışı gibi sonuç değişkenleri üzerinden ele alındığını göstermektedir (Tong ve Kang, 2025). Oysaki uluslararası çalışmalarda örgütsel gurur (kıvanç), yalnızca bir sonuç değişkeni olarak ele alınmamakta; aynı zamanda liderlik tarzları, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları, örgüt kimliği ve kültürel bağlamın şekillendirdiği bir psikolojik süreç olarak incelenmektedir (Iqbal ve Parray, 2025; Junça-Silva ve Guilherme, 2025; Wang vd., 2024). Bu bağlamda, incelenen tezlerin büyük ölçüde dar bir çerçeveye sınırlı kaldığı ve kavramın çok boyutlu yapısının yeterince ele alınmadığı söylenebilir.

Tezlerin uygulama alanlarının belirli illerde yoğunlaşması, örgütsel gururun (kıvançın) kültürel ve bölgesel farklılıklarla ilişkisini inceleme açısından tezler özelinde önemli bir sınırlılığa işaret etmektedir. Örgütsel gurur (kıvanç), sosyal kimlik ve aidiyet temelli bir duygu olması nedeniyle kültürel normlar ve toplumsal değerlerden doğrudan etkilenmektedir (Frandsen vd., 2025). Bu nedenle, incelenen tezlerde elde edilen bulguların genellenebilirlik açısından sınırlı olduğu değerlendirilmektedir. Gerçekleştirilen araştırmalardaki katılımcı profilleri incelendiğinde, akademik personel ve mavi yakalı çalışanlar üzerine yoğunlaşılması, örgütsel gururun (kıvançın) farklı statü grupları açısından nasıl deneyimlendiğine dair sınırlı fakat önemli ipuçları sunmaktadır. Bununla birlikte, üst düzey yöneticiler, hizmet sektörü çalışanları veya kamu örgütleri gibi bağlamın görece ihmal edilmesi (Nguyen vd., 2025), kavramın örgütsel hiyerarşi ve sektör temelli farklılıklarının tezler bağlamında yeterince anlaşılmasını engelleyebilmektedir.

Yöntemsel açıdan bakıldığında, nicel araştırmaların ve anket temelli çalışmaların baskınlığı dikkat çekmektedir. Bu durum, örgütsel gururun (kıvançın) ölçülebilir bir değişken olarak ele alındığını; ancak nasıl oluştuğu, hangi örgütsel pratiklerle beslendiği ve çalışanlar tarafından nasıl anlamlandırıldığı sorularının incelenen tezlerde büyük ölçüde yanıtız kaldığını göstermektedir. Nitel ve karma yöntemlerin sınırlı kullanımı, kavramın derinlemesine incelenmesini zorlaştıran temel metodolojik sorunlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Cartwright ve Igudia, 2024). Anahtar

kelimeler ve kullanılan ölçekler birlikte değerlendirildiğinde, örgütsel gururun (kıvancın) daha çok örgütsel destek (Eisenberger vd., 2025), kurumsal aidiyet (Schilpzand vd., 2025) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Zampetakis ve Arvanitis, 2024) çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Bu durum, incelenen lisansüstü tezler temelinde, alanın belirli kavramsal kümeler etrafında şekillendiğini; ancak örgütsel gururun liderlik, etik iklim, sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk gibi güncel tartışmalarla yeterince bütünleştirilmediğini ortaya koymaktadır (Alfa vd., 2025).

Mevcut bulgular, örgütsel gururun (kıvancın) Türkiye’de incelenen tezler çerçevesinde ağırlıklı olarak bir sonuç değişkeni olarak ele alındığını göstermektedir. Oysa kuramsal olarak örgütsel gurur; örgütsel kimlik ve sosyal kimlik süreçlerinin bir ürünü olarak, örgütün sembolik, kültürel ve itibara dayalı yapılarının çalışanlar tarafından içselleştirilmesiyle ortaya çıkan kolektif bir psikolojik kaynak olarak ele alınmaktadır (Alomran vd., 2024; Deepa vd., 2025). Bu yönüyle kavramın, örgütsel davranış literatüründe daha merkezi bir konuma taşınması gerektiği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, gelecek çalışmalarda örgütsel gururun (kıvancın) farklı sektörler, kültürel bağlamlar ve örgütsel yapılar çerçevesinde karşılaştırmalı olarak incelenmesi önerilmektedir. Özellikle nitel ve karma yöntemlerin kullanılması, çalışanların örgütsel gururu nasıl deneyimlediklerini ve anlamlandırdıklarını ortaya koymak açısından önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca, liderlik tarzları, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ve örgütsel itibar yönetimi gibi değişkenlerin örgütsel kıvanç üzerindeki rolünün daha sistematik biçimde ele alınması gerekmektedir. Uygulayıcılar açısından ise, örgütsel kıvancın hem bireysel bir motivasyon unsuru hem de örgütsel bağlılık ve sürdürülebilir performansın önemli bir psikolojik kaynağı olduğu dikkate alınmalıdır (Zafar ve Suseno, 2024). Çalışanların örgütleriyle gurur duymalarını destekleyen uygulamaların geliştirilmesi, uzun vadede hem çalışan refahına hem de örgütsel başarıya katkı sağlayacaktır (Garcia, 2025).

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle analiz, yalnızca Ulusal Tez Merkezi’nde erişime açık lisansüstü tezlerle sınırlıdır. Erişime kapalı tezlerin dışarıda bırakılması, bulguların kapsamını daraltmaktadır. Ayrıca veri setinin sınırlı sayıda tezdən oluşması, elde edilen sonuçların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Son olarak, çalışma betimsel analizle sınırlı olup tezlerin kuramsal ve metodolojik derinliği içerik açısından ayrıntılı biçimde çözümlenmemiştir. Bu sınırlılıkların, gelecekte yapılacak daha kapsamlı derleme ve meta-analiz çalışmalarında giderilmesi mümkün olacaktır.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Selvi VURAL (%50), Nejla AYDINOĞLU (%50)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Afuan, M. A., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2024). "Determination of Performance Through Job Satisfaction: Competence, Motivation and Organizational Commitment at The Central Statistics Agency in West Sumatra". *Qubahan Academic Journal*, 4(3): 662–677.
- Agyeiwaah, E., Bangwayo-Skeete, P., & Opoku, E. K. (2024). "The Impact of Migrant Workers' Inclusion on Subjective Well-Being, Organizational Identification, and Organizational Citizenship Behavior". *Tourism Review*, 79(1): 250–265.
- Ahmad, N., Samad, S., Ahmad, A., Han, H., & Raposo, A. (2026). "Breaking New Ground in Hotel Employee Health and Tourism in Pursuit of Sustainable Development Goals: A Case Study". *International Journal of Hospitality Management*, 133: 104493.
- Alfa, A. A., Aryee, R., Manu, F., & Kpekpena, I. (2025). "Scientometric and Content Analysis-Based Review of Employees in Micro-Level Corporate Social Responsibility Research". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 32(2): 1945–1969.
- Ali, F., Nawaz, Z., & Kumar, N. (2024). "Internal Corporate Social Responsibility As A Strategic Tool for Employee Engagement in Public Organizations: Role of Empathy and Organizational Pride". *Human Systems Management*, 43(3): 391–406.
- Alkhadra, W. A., Khawaldeh, S., & Aldehayyat, J. (2023). "Relationship of Ethical Leadership, Organizational Culture, Corporate Social Responsibility and Organizational Performance: A Test of Two Mediation Models". *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4): 737–760.
- Alnehabi, M. (2025). "The Mediating Role of Employee Performance in the Relationship between Organizational Identification, Organizational Commitment, and Corporate Reputation Among Saudi Bank Employees". *Corporate Reputation Review*, 28(1): 43–56.
- Alomran, A. M., Ahmed, T. S. A., & Kassem, A. M. (2024). "Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment: The Moderating Effect of National Identity". *Cogent Social Sciences*, 10(1): 2309712.
- Björkenfeldt, O. (2025). "Self-Censorship in Journalism: The Role of Emotional, Professional, and Institutional Factors". *Digital Journalism*: 1–18.
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2003). "The Value of Organizational Reputation in The Recruitment Context: A Brand-Equity Perspective". *Journal of Applied Social Psychology*, 33(11): 2244–2266.
- Cartwright, E., & Igudia, E. (2024). "The Case for Mixed Methods Research: Embracing Qualitative Research to Understand The (Informal) Economy". *Review of Development Economics*, 28(4): 1947–1970.
- Daeli, A. S. (2023). "Minimizing Turnover Intention Strategy: The Role of Transformational Leadership, Intrinsic Motivation, and Job Satisfaction". *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 2(2): 104–112.
- Deepa, R., Baral, R., & Saini, G. K. (2025). "Proud of My Organization: Conceptualizing the Relationships between High-Performance HR Practices, Leadership Support, Organizational Pride, Identification and Innovative Work Behaviour". *International Journal of Organizational Analysis*, 33(2): 283–300.
- Demir, T. G. (2022). *Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Durrah, O., Allil, K., Gharib, M., & Hannawi, S. (2021). "Organizational Pride as an Antecedent of Employee Creativity in the Petrochemical Industry". *European Journal of Innovation Management*, 24(2): 572–588.
- Eisenberger, R., Wen, X., Zheng, D., Yu, J., Liu, Z., Zhang, J. & Kim, T. H. (2025). "Does Felt Obligation or Gratitude Better Explain the Relationship between Perceived Organizational Support and Outcomes?". *Group & Organization Management*, 50(1): 243–288.
- Elfenbein, H. A. (2023). "Emotion in Organizations: Theory and Research". *Annual Review of Psychology*, 74(1): 489–517.
- Frandsen, S., Grant, J., & Kärreman, D. (2025). "Working with Pride in the Shadow of Shame: Emotional Dissonance and Identity Work During a Corporate Scandal". *Human Relations*, 78(1): 3–31.
- Garcia, A. G. (2025). "The Impact of Sustainable Practices on Employee Well-Being and Organizational Success". *Brazilian Journal of Development*, 11(3): e78599–e78599.
- Gouthier, M. H. J., & Rhein, M. (2011). "Organizational Pride and Its Positive Effects on Employee Behavior". *Journal of Service Management*, 22(5): 633–649.
- Iqbal, J., & Parray, Z. A. (2025). "Striking the Balance: Unraveling the Influence of Organizational Culture on Organization Citizenship Behavior with Corporate Social Responsibility as the Bridge". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(6): 2091–2112.
- Ismail, H. N., Kertechian, K. S., & Blaique, L. (2023). "Visionary Leadership, Organizational Trust, Organizational Pride, and Organizational Citizenship Behaviour: A Sequential Mediation Model". *Human Resource Development International*, 26(3): 264–291.
- Junça-Silva, A., & Guilherme, M. (2025). "A Cross-Cultural Perspective About the Ripple Effect of Corporate Social Responsibility on Internal Brand Commitment Through Corporate Reputation". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 32(3): 3711–3728.
- Lessa, C., Coelho, A., & Santos, C. (2025). "How Corporate Social Responsibility Affects the Well-Being of Students Through Organizational Pride and Employability". *Corporate Reputation Review*: 1–18.
- Luqman, A., Zhang, Q., Kaur, P., Papa, A., & Dhir, A. (2023). "Untangling the Role of Power in Knowledge Sharing and Job Performance: The Mediating Role of Discrete Emotions". *Journal of Knowledge Management*, 27(4): 873–895.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). "Drawing Valid Meaning from Qualitative Data: Toward a Shared Craft". *Educational Researcher*, 13(5): 20–30.
- Mukherjee, B., & Chandra, B. (2022). "Unravelling the Differential Effects of Pride and Guilt Along with Values on Green Intention Through Environmental Concern and Attitude". *Kybernetes*, 51(7): 2273–2304.
- Nasreen, I., Rathore, K., & Jabeen, N. (2024). "Unpacking Psychological Capital: A Systematic Review of Hope, Optimism, Resilience, and Self-Efficacy in the Workplace". *Journal of Excellence in Social Sciences*, 3(3): 232–243.

- Nguyen, H. Q., Ha, P. T., & Doan, T. T. H. (2025). "Do Employee Responses to CSR Enhance Career Adaptability? A Study on the Service Sector in Vietnam". *Social Responsibility Journal*, 21(2): 217–243.
- Niazi, A., Qureshi, M. I., Iftikhar, M., & Obaid, A. (2024). "The Impact of GHRM Practices on Employee Workplace Outcomes and Organizational Pride: A Conservation of Resource Theory Perspective". *Employee Relations: The International Journal*, 46(2): 383–407.
- Ong, W. J., & Johnson, M. D. (2023). "Toward a Configural Theory of Job Demands and Resources". *Academy of Management Journal*, 66(1): 195–221.
- Pekrun, R. (2024). "Control-Value Theory: From Achievement Emotion to a General Theory of Human Emotions". *Educational Psychology Review*, 36(3): 83.
- Raza, A., Farrukh, M., Iqbal, M. K., Farhan, M., & Wu, Y. (2021). "Corporate Social Responsibility and Employees' Voluntary Pro-Environmental Behavior: The Role of Organizational Pride and Employee Engagement". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(3): 1104–1116.
- Rovetta, A., Bortolotti, A., & Palumbo, R. (2025). "Integrating Team and Organizational Identity: A Systematic Literature Analysis". *Frontiers in Organizational Psychology*, 2: 1439269.
- Schilpzand, P., Hamrick, A. B., Gooty, J., & Huang, L. (2025). "Pride in the Workplace: An Integrative Review, Synthesis, and Future Research Agenda". *Journal of Organizational Behavior*: 1–22.
- Schwarz, G., Newman, A., Yu, J., & Michaels, V. (2023). "Psychological Entitlement and Organizational Citizenship Behaviors: The Roles of Employee Involvement Climate and Affective Organizational Commitment". *The International Journal of Human Resource Management*, 34(1): 197–222.
- Sturm, R. E., Jolly, P. M., & Williams, S. D. (2022). "It's a Matter of Organizational Pride: How Perceptions of Organizational Virtuousness and Competence Affect Employee Behaviors". *Journal of Business and Psychology*, 37(5): 1079–1097.
- Thanh, A., & Sahadewo, G. (2024). "Brand Equity Product Quality and Service Quality As Determinants of Customer Satisfaction". *Journal of Policy Options*, 7(3): 12–19.
- Tong, G. T., & Kang, G. D. (2025). "The Effect of Internal Branding on Brand Citizenship Behavior and Service Performance". *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1): 76–95.
- Tracy, J. L., Mercadante, E., & Hohm, I. (2023). "Pride: The Emotional Foundation of Social Rank Attainment". *Annual Review of Psychology*, 74(1): 519–545.
- Tran, Q. H. N. (2025). "Exploring Relationships Among Leadership Behaviors, Organizational Citizenship Behaviors, Organizational Justice and Person–Organization Fit in Vietnamese Academic Libraries". *The Learning Organization*, 32(3): 479–502.
- Verkuyten, M. (2025). "Ours": Understanding Collective Psychological Ownership". *The Journal of Psychology*, 159(6): 389–418.
- Wang, Z., Ye, Y., & Liu, X. (2024). "How CEO Responsible Leadership Shapes Corporate Social Responsibility and Organization Performance: The Roles of Organizational Climates and CEO Founder Status". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(6): 1944–1962.

- Wu, C. M., Chen, T. J., & Wang, Y. C. (2023). “Formation of Hotel Employees’ Service Innovation Performance: Mechanism of Thriving at Work and Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior”. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54: 178–187.
- Yavuzaslan, A., Barışçıl, A., & Kamau, C. G. (2023). “A Study of The Aspects of Turkey’s Organizational Behavior”. *Qubahan Academic Journal*, 3(4): 21–29.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zafar, H., & Suseno, Y. (2024). “Examining The Effects of Green Human Resource Management Practices, Green Psychological Climate, and Organizational Pride on Employees’ Voluntary Pro-Environmental Behavior”. *Organization & Environment*, 37(4): 581–609.
- Zampetakis, L. A., & Arvanitis, A. (2024). “Finding an Autonomous Path to Positive Change: A Self-Determination Theory View of Daily Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior”. *Current Psychology*, 43(25): 21952–21965.