



# Validación de una escala de sobremerecimiento (*entitlement*) laboral en la población mexicana

## *Validation of employee entitlement scale at mexican population*

Oscar Eliud Ortiz Mendoza \*, Sergio Manuel Madero Gómez

Tecnológico de Monterrey, México

Recibido el 12 de septiembre de 2021; aceptado el 27 de junio de 2022  
Disponible en Internet el: 6 de septiembre de 2022

### Resumen

Recientemente se ha observado un incremento del entitlement, sentido de merecimiento excesivo o sobremerecimiento, así como de los efectos que produce en diferentes contextos como el familiar, escolar y laboral. A pesar de que consciente o inconscientemente se han realizado acciones para gestionarlo, no siempre se cuenta con instrumentos que permitan cuantificar sus efectos, y gestionarlos. La presente investigación pretende obtener un instrumento para medir el entitlement laboral que muestre evidencia de confiabilidad y validez para la población mexicana, basado en el instrumento propuesto por Westerlaken et al. (2017). Se muestra evidencia de que luego de algunos ajustes se alcanzó un instrumento válido y confiable, además de mostrar que el sobremerecimiento laboral es un constructo diferente al sobremerecimiento psicológico, lo que resulta de utilidad para justificar la medición de este constructo, pues es el paso inicial para buscar la forma de gestionarlo.

Código JEL: D23, J24, M54

Palabras clave: sobremerecimiento; sobremerecimiento del empleado; sobremerecimiento laboral; desarrollo de escalas; employee entitlement

---

\* Autor para correspondencia

Correo electrónico: oscareliud@tec.mx (O. E. Ortiz Mendoza).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.2694>

0186- 1042/© 2019 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

## Abstract

Now a days an increase in entitlement, a sense of excessive deserving or over-deserving, has been observed, as well as the effects it produces in different contexts such as family, school and work. Although consciously or unconsciously actions have been taken to manage it, there are not always instruments that allow its effects to be quantified and managed. This research aims to obtain an instrument to measure employee entitlement that shows evidence of reliability and validity for the Mexican population, based on the instrument proposed by Westerlaken et al. (2017). Evidence is shown that after some adjustments a valid and reliable instrument was reached, in addition to showing that the employee's over-deserving is a different construct from the psychological over-deserving, which is useful to justify the measurement of this construct, since it is the initial step to find a way to manage it.

*JEL Code:* D23, J24, M54

*Keywords:* entitlement; psychological entitlement; employee entitlement; scale development; validity and reliability

---

## Introducción

El constructo de “entitlement” (sobremerecimiento, o percepción de merecimiento excesivo) ha tenido diferentes acepciones al estudiarse en diversas disciplinas, como mercadotecnia y recursos humanos, por lo que Naumann, Minsky y Sturman (2002); Wang y Zhang (2021); Zboja, Brudvig, Laird y Clark, (2021) reconocen que es un constructo relevante para la investigación y para la práctica de la teoría administrativa. Por su parte, Rico, Alcover de la Hera y Taberner (2010) reconocen la necesidad de estudios que permitan establecer relaciones entre las conductas individuales y sus efectos en la eficiencia del equipo de trabajo. A pesar de este gran interés, las mediciones utilizadas en los estudios empíricos únicamente habían medido el sobremerecimiento desde la perspectiva de la psicología, viendo el constructo únicamente como una sola dimensión, hasta el trabajo realizado por Westerlaken, Jordan y Ramsay (2017) quienes proponen una medición con múltiples dimensiones, destacando que una aportación relevante de estos autores abona al estudio del tema relacionado con el comportamiento humano, de manera que aporta valor a la teoría organizacional (Bao-yu, et al., 2020; Joplin, Greenbaum, Wallace y Edwards, 2019; Laird, Zboja, Harvey, Victoravich y Narayan, 2021; Naumann, Zheng y Basit 2021; Neville y Fisk, 2019; Rousseau, Sitkin, Burt y Camerer, 1998).

En los últimos años se ha observado un aumento en la percepción de algunas personas en relación a lo que “deben tener”, a lo que “desean tener” y finalmente tener la satisfacción de “haber logrado lo que buscaban, inmediatamente en el momento en que lo deseaban”, sin considerar las implicaciones positivas o negativas que puedan tener para otras personas o incluso para ellos mismos, tanto en el mediano como en el largo plazo (Fisk, 2010; Jordan, Ramsay y Westerlaken, 2017). Algunos autores han reconocido esta auto percepción, de tener un derecho preferencial para recibir un trato diferente y especial

con el término entitlement, describiendo y clasificándolo en diferentes tipos, tomando en cuenta diversos puntos de análisis, como el entitlement psicológico, entitlement académico y el entitlement laboral (Bedi, 2021; Campbell, Bonacci, Shelton, Exline, y Bushman, 2004; Harvey y Martinko, 2009; Grubbs y Exline, 2016; Westerlaken et al., 2017; Zupan, Dziewanowska, y Pearce, 2017; Zitek y Jordan, 2019).

En publicaciones hispanoparlantes, se ha utilizado la palabra “derecho psicológico” (Mola, Saavedra, Reyna y Belaus, 2013; Jiménez-Moya, Navarro-Mantas, Willis, Nonami y Rodríguez-Bailón, 2015), “abuso” (Littlewood y Bernal, 2016) y “superioridad” (Madero, Guardiola y Elizondo, 2017) para identificar el entitlement. Sin embargo, considerando que entitlement se define como la autoestima excesiva que tiene una persona que la lleva a considerarse especial, como merecedora de consideraciones diferenciadas de los demás, con un trato preferencial y recompensas especiales, sin realizar esfuerzo o entregar algo a cambio, debido a que se percibe que tales beneficios preferenciales se deben recibir porque se lo merecen (Heath, Knez y Camerer, 1993; Naumann et al., 2002; Jordan et al., 2017; Westerlaken et al., 2017), en este trabajo proponemos que el término sobremerecimiento, o percepción de sobremerecimiento, identifica mejor este constructo y será el que se estará utilizando.

El objetivo de este trabajo es obtener un instrumento para medir el entitlement laboral que muestre evidencia de confiabilidad y validez para la población mexicana, basado en el instrumento propuesto por Westerlaken et al. (2017), de manera que se pueda ofrecer a las organizaciones una herramienta que les permita evaluar a sus colaboradores en este constructo y se puedan habilitar futuras líneas de investigación sobre el tema. Se espera que esta adaptación permita ampliar el estudio de estos temas en la población hispanoparlante.

El presente trabajo se divide en tres secciones, iniciando con la revisión teórica que contiene los aspectos conceptuales y los efectos que la literatura administrativa atribuye al sobremerecimiento laboral, en seguida se presenta el proceso metodológico que consiste en el diseño, el desarrollo y la validación del instrumento para medir el sobremerecimiento del empleado, y finalmente se hace una discusión de los resultados que dan origen a las conclusiones, a las limitaciones y a las sugerencias de estudios que se pueden desarrollar en el futuro.

## **Revisión de literatura**

A pesar que el sobremerecimiento es relativamente reciente para la psicología organizacional, diferentes ciencias sociales ya habían trabajado con el término dándole un tratamiento de constructo, pero cada una desde su propia perspectiva, (Jiménez-Moya et al., 2015; Vatankhah y Raoofi, 2018; Kalargyrou, Kalargiros y Harvey, 2019) lo que ocasionó inconsistencias en su utilización y evitó la generalización de las investigaciones realizadas (Jordan et al., 2017). Las ciencias administrativas se integraron tiempo

después a esta discusión, pero apoyados en los diferentes estudios previos, principalmente en los provenientes de la psicología (Naumann et al., 2002), en las revisiones realizadas se identifica un elemento en común entre las diferentes perspectivas desde las cuales se ha estudiado el tema, que es lo relacionado con la percepción que se debe recibir un trato preferencial.

Al respecto de esta característica que se tiene en común, Harvey y Martinko (2009) agregan que esta creencia no se limita a pensar en que se tiene un “derecho a recibir algo”, como cuando se realiza algún trabajo excepcional o se alcanza un logro destacado. Se trata de “tener un derecho preferencial para recibir recompensas y un trato diferenciado respecto al resto de las personas”, mientras que los demás deben mantener “la disposición de complacer sus deseos y satisfacer sus necesidades”, teniendo la saciedad y placer personal como prioridad.

Existe evidencia acerca de que el sobremerecimiento está presente en la generación millennial (nacidos entre 1982 y 2002), considerado por algunos parte de su desarrollo profesional (Hurst y Good, 2009), un reto para las organizaciones en la actualidad (Tomlinson, 2013), un factor que altera la percepción de justicia organizacional y la interacción con tecnologías (Gong et al., 2018; Rahaei y Salehzadeh, 2020), así como el comportamiento ético de los líderes en las organizaciones (Lee, Schwarz, Newman y Legood, 2019). Por su parte, Alexander y Sysko (2012), indican tres factores con los que se relaciona el entitlement psicológico: a) Padres sobreprotectores, quienes no permiten a sus hijos desarrollar niveles de independencia adecuados, al evitar que enfrenten las consecuencias de sus actos, o buscar satisfacer todas sus necesidades “para evitar que sufran”, pero evitando que se esfuercen; b) Prácticas de “trofeo para todos”, donde no hay perdedores todos reciben medallas, con las cuales los padres presentan a sus hijos como trofeos ante los demás, los hijos escuchan constantemente que “son los mejores” que “son muy buenos en lo que hacen”, y viniendo de sus padres, lo creen; c) Padres molestos o frustrados, quienes pretenden vivir a través de sus hijos, “que los hijos sean lo que ellos no pudieron ser”, ocasionando una serie de conflictos interpersonales entre ellos, como lo mencionan Jassawalla y Sashittal, (2017).

Si bien en algunas investigaciones el concepto de sobremerecimiento se consideraba un elemento secundario, parte de un constructo mayor (Miller, 2015; Miller y Gallagher, 2016), como en el caso del inventario de personalidad narcisista (Freis y Hansen-Brown, 2021; Raskin y Terry, 1988) y el instrumento para medir la sensibilidad hacia la equidad (Huseman, Hatfield y Miles, 1985), con el paso del tiempo el sobremerecimiento se consideró como una entidad en sí mismo que debe estudiarse y medirse de manera independiente (Campbell et al., 2004), mientras que Rosenthal, et al. (2019), Brunell y Buelow (2018), Li (2021) y Frías-Armenta, Corral-Frías, Corral-Verdugo y Lucas, (2021), lo han estado analizando desde diversos puntos de vista y formas de medir.

La percepción de las personas de merecer aquello que se ha ganado, así como ejercer y/o exigir el derecho a recibir un premio que se ha alcanzado haciendo méritos, no es algo negativo, sino que, es algo que debe promoverse junto con la autoestima de la persona. Sin embargo, cuando la persona considera que debe recibir una recompensa mayor a la que corresponde a sus habilidades y al esfuerzo realizado, entonces ese sentimiento se le llama sobremerecimiento psicológico (psychological entitlement), que se ha identificado como una percepción con implicaciones negativas, tanto para el entorno como para las personas que se encuentran alrededor de quién presenta esta percepción, según lo señala, Hochwarter et al. (2010).

Existe evidencia de que el sobremerecimiento laboral se ha visto relacionado con una variedad de comportamientos negativos en las personas, como por ejemplo, la agresividad (Campbell et al., 2004), el abuso (Harvey y Harris, 2010), la manipulación (Naseer et al., 2020), la insatisfacción laboral (Laird, Harvey y Lancaster, 2015; Lange, Redford y Crusius, 2019), el enfoque en beneficio personal (Hochwarter et al., 2007), algunos de ellos provocados por la falta de reciprocidad con los compañeros y con la organización misma, según señalan Westerlaken et al., (2017). Esto afecta el contrato psicológico de beneficio mutuo (Naumann et al., 2002, Langerud et al., 2022), generando conflictos que pueden disminuir la satisfacción y bienestar psicológico de los empleados (Priesemuth y Taylor, 2016) y en consecuencia la capacidad de resolver problemas en conjunto.

Otros autores han reportado comportamientos nocivos relacionados con el sobremerecimiento, como baja orientación al trabajo y al compromiso social (Greenberger, Lessard, Chen y Farruggia, 2008), la reducción en la capacidad de perdonar en las relaciones interpersonales y el aumento en la hostilidad o conflicto de las personas con alto grado de sobremerecimiento con sus pares (Jordan et al., 2017), conflictos con supervisores (Liang et al., 2016; Harvey y Martinko, 2009), abuso hacia los compañeros de trabajo (Harvey y Harris, 2010), la creación de un ambiente hostil y de estrés para los colegas en un lugar de trabajo (Hochwarter et al., 2007), la falta de cumplimiento en las expectativas laborales (Hurst y Good, 2009), así como un efecto contraproducente en su trabajo enfocado principalmente a una baja productividad (Lee, et al., 2019).

En general, quien posee altos niveles de sobremerecimiento tiene dificultad para resolver conflictos propios de las relaciones con otras personas, dado que tiende a buscar su propia ganancia o su propio beneficio, por encima de los demás, lo que afecta a la otra persona, es por eso que las personas que deben negociar con alguien que presenta altos niveles de sobremerecimiento, en ocasiones ven comprometida su funcionalidad y su efectividad, debiendo incurrir en costos adicionales (Jordan et al., 2017), que no se tenían contemplados como premios económicos, aumentos de salario, costo de finiquitos, entre otros más, lo que puede ocasionar que las organizaciones se desvíen de sus objetivos y del nivel óptimo de funcionamiento (Miller, 2015).

En diversos trabajos se ha reconocido al sobremerecimiento, como una entidad por sí mismo, reconociendo que debe estudiarse y medirse, sin que se encuentre necesariamente ligado a otros conceptos como fueron abordados en el pasado (Campbell et al., 2004). En la tabla 1 se pueden encontrar diversos trabajos empíricos relacionados a este constructo, destacando los aspectos conceptuales y la forma en que se midieron.

Tabla 1  
 Definiciones y mediciones del “entitlement” o sobremerecimiento

Constructo	Definición	Medición
Sensibilidad a la equidad	“Las personas con entitlement prefieren que los resultados (o salidas) superen a las aportaciones (o entradas)” (Huseman, Hatfield y Miles, 1985).	Instrumento propuesto por los autores Huseman et al. (1985).
Otras implicaciones de la sensibilidad a la equidad	Las personas con entitlement consideran que todo lo que reciben, es porque lo merecen, por lo tanto tienen bajo nivel de reciprocidad. Su sensibilidad a la equidad afecta su percepción de elementos ambiguos como resultados o aportaciones (Huseman, Hatfield y Miles, 1987).	Instrumento Huseman et al. (1985).
Narcisismo sub-clínico	El individuo tiene la expectativa de merecer privilegios especiales frente a otras personas, al mismo tiempo que cuenta con exenciones de las normas sociales (Raskin y Terry, 1988)	Inventario de Personalidad Narcisista Raskin y Terry (1988).
Satisfacción con el salario	Utiliza la teoría de la privación relativa, para indicar que las personas sentirán insatisfacción cuando el salario sea diferente a lo que esperaban o comparado con otras personas (Sweeney, Mcfarlin y Inderrieden, 1990).	Utilizan reactivo único en 3 de 4 experimentos y en el 4to utilizan 2 reactivos, Sweeney et al. (1990).
Gestión estratégica del Entitlement	Presentan un modelo de cómo surge el entitlement y la relevancia estratégica de su adecuada gestión, para la gestión del cambio (Heath et al., 1993).	La evidencia es un artículo desde la perspectiva teórica.
Satisfacción laboral	Las personas con entitlement muestran niveles menores de satisfacción laboral (King y Miles, 1994; King, Miles y Day, 1993).	Instrumento Huseman et al. (1985).
Entitlement Psicológico	Entitlement psicológico como una percepción arraigada de que se merece más y se tiene derecho superior con respecto a otros (Campbell et al., 2004)	Instrumento propuesto por los autores Campbell et al. (2004).
Entitlement Psicológico	El entitlement psicológico es la percepción sostenida de que debe recibirse un trato especial, sin importar si se cuenta con los méritos (Harvey y Martinko, 2009).	Instrumento de Derber (1978).

---

Entitlement laboral	El entitlement del empleado o laboral se manifiesta con sentido de auto-recompensa excesiva y una creencia de contar con un derecho automático para recibir un trato privilegiado en el lugar de trabajo (Westerlaken et al., 2017)	Instrumento con múltiples dimensiones propuesto por los autores Westerlaken et al. (2017).
---------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

---

Fuente: Elaboración propia.

Continuando con el análisis conceptual de los trabajos realizados, se puede observar que Huseman et al. (1985), pretenden hacer aportaciones relevantes a la teoría de la equidad, probando el supuesto de que las personas sentirán inconformidad cuando se encuentren sobre-recompensados o sub-recompensados. Para ello, proponen un instrumento con cinco reactivos, planteando cada uno una situación laboral, que puede ser relacionada a una respuesta benevolente o a una respuesta de sobremerecimiento. El participante dispone de 10 puntos que puede repartir entre cada una de las opciones que se presenta. La persona benevolente, repartirá la mayor cantidad de puntos en esas opciones de respuesta. La persona con sobremerecimiento se espera que asigne la mayor cantidad de puntos hacia la opción acorde con esta preferencia. Mientras que las personas con sensibilidad a la equidad, se espera que tengan sus puntos repartidos de manera equitativa entre ambas opciones. Este instrumento no pretende medir "el nivel de entitlement", en su lugar busca ubicar a la persona en alguna de sus tres clasificaciones. Y fue utilizado para analizar la relación de sensibilidad a la equidad con elementos ambiguos en la organización y la reciprocidad (Huseman, Hatfield, y Miles, 1987), más adelante para buscar la relación de entitlement con satisfacción laboral (King y Miles, 1994; King et al., 1993). Por su parte, Littlewood y Bernal, (2016) se apoyaron también en esta propuesta para desarrollar una medición con reactivos en castellano para medir lo que ellos identificaron como abuso.

Por su parte, Sweeney et al. (1990) realizan el reporte de cuatro experimentos, en tres de ellos realizan la medición de entitlement por medio de un reactivo, mientras que para el último utilizan una escala de dos reactivos. Logrando establecer que las personas con un mayor nivel de esta variable eran más propensas a estar inconformes con su salario.

Campbell et al. (2004) en su trabajo muestran evidencia de los comportamientos que esperan entre los individuos quienes reportan un mayor nivel de entitlement psicológico. Las propiedades de esta escala fueron evaluadas por Mola et al. (2013) identificándolo en castellano como derecho psicológico. Madero et al. (2017) también basan su trabajo en esta escala, pero utilizan el término superioridad para identificar el constructo estudiado.

Harvey y Martinko (2009) retoman un instrumento para medir el entitlement psicológico propuesto por Derber en 1978. De acuerdo con los autores el instrumento consta de 4 reactivos, los primeros dos reactivos analizan el componente de contrato social del entitlement, mientras que los últimos dos evalúan resultados que violan la percepción de entitlement.

## Método

Una vez definidos los objetivos de la investigación y haber realizado la revisión de la literatura relacionada con los temas involucrados, se procedió a iniciar el proceso de investigación de tipo cuantitativa. En seguida se realizó el planteamiento del proyecto con la finalidad de identificar diversos aspectos de interés, y que puedan estar relacionados con los objetivos previamente mencionados.

### *Definición de las variables*

Westerlaken et al. (2017), mencionan que el sobremerecimiento laboral, se manifiesta con un sentido de auto-recompensa excesiva y una creencia de contar con un derecho automático para recibir un trato privilegiado en el lugar de trabajo. En su trabajo proponen que el sobremerecimiento del empleado presenta tres dimensiones: 1) Recompensa como derecho (RD, sin importar la condición de la empresa o el desempeño debo ser recompensado,  $\alpha = .83$ ); 2) Enfoque en uno mismo (EUM, merezco un trato especial y todo lo que haga debe servirme para algo,  $\alpha = .76$ ); 3) Auto-recompensa excesiva (ARE, como mis habilidades y capacidades son excepcionales, merezco una recompensa excepcional,  $\alpha = .63$ ).

Por su parte, Campbell, et al., (2004), definen el sobremerecimiento psicológico, como una percepción arraigada de que una persona se merece más y tiene derecho superior con respecto a otros. Destacando los resultados de nueve estudios, en donde además de desarrollar una escala para medir el entitlement psicológico con nueve reactivos ( $\alpha = .85$ ) que utilizan una escala de Likert de siete opciones (totalmente en desacuerdo - totalmente de acuerdo), realiza un grupo de estudios en donde se valida y se analiza la confiabilidad de este instrumento.

Finalmente, Raskin y Terry (1988), definen el narcisismo subclínico, cuando el individuo tiene la expectativa de merecer privilegios especiales frente a otras personas, al mismo tiempo que cuenta con exenciones de las normas sociales. Proponiendo el inventario de personalidad narcisista (NPI, por sus siglas en inglés Narcissistic Personality Inventory) que está compuesto por 7 factores: autoridad (8 reactivos,  $\alpha = .73$ ), exhibicionismo (7 reactivos,  $\alpha = .63$ ), explosividad (5 reactivos,  $\alpha = .52$ ), autosuficiencia (6 reactivos,  $\alpha = .50$ ), superioridad (5 reactivos,  $\alpha = .54$ ), vanidad (3 reactivos,  $\alpha = .64$ ) y entitlement (6 reactivos,  $\alpha = .50$ ). Esta escala reconoce al entitlement como componente clave del narcisismo subclínico, pero sigue siendo un elemento secundario, que forma parte de un concepto superior, destacando que Miller y Gallagher (2016); Miller (2015) y García y Cortés (1998) así como Trechera, Millán y Fernández (2008), también realizan mediciones en el tema.



## Operacionalización de las variables

En seguida se muestra la manera en que se integran cada una de las variables utilizadas en el instrumento de medida. En la tabla 2, se pueden observar los diversos ítems que forman la escala desarrollada por Westerlaken, et al. (2017) y serán utilizados en la presente investigación.

Tabla 2  
 Reactivos utilizados en el instrumento de medida

Dimensión	Reactivos
Recompensa como derecho (RD) ( $\alpha = .83$ )	1.- Debo de tener un aumento en mi salario si llevo a cabo mi trabajo a un nivel satisfactorio. 2.- Espero un incremento en mi salario independientemente de cómo sea el desempeño de la organización. 3.- Espero ser capaz de delegar tareas que no quiero hacer. 4.- Es la responsabilidad de mi empleador (empresa) establecer metas para mi carrera. 5.- Espero recibir un bono anual como gratificación por lo que realizo. 6.- Espero tener oportunidades de promociones de forma regular. 7.- Merezco tener un salario mejor que el de los demás. 8.- Los empleados deberían de ser recompensados por su desempeño promedio. 9.- Debería de tener el derecho de exigir el trabajo que es interesante para mí.
Enfoque en uno mismo (EUM) ( $\alpha = .76$ )	10.- Espero tener descansos en el trabajo cuando yo quiera. 11.- Debería de ser capaz retirarme del trabajo cuando así lo desee. 12.- Los empleadores (empresa) deben de acomodarse a mis circunstancias personales. 13.- Es la culpa de la organización si no cumplo con los requerimientos del puesto de trabajo. 14.- Merezco un trato preferencial en el trabajo.
Auto-recompensa excesiva (ARE) ( $\alpha = .63$ )	15.- Creo que tengo habilidades y destrezas excepcionales. 16.- Solamente quiero trabajar en las posiciones que son claves para el éxito de la organización. 17.- Cualquier organización debería de estar agradecida de tenerme como empleado. 18.- Quiero trabajar en puestos que influyen significativamente al resto de la organización.

Fuente: Elaboración propia basados en Westerlaken et al. (2017)

En la tabla 3, se pueden observar los diversos ítems que forman la escala desarrollada por Campbell, et al. (2004) utilizados en la presente investigación.

Tabla 3  
 Reactivos utilizados en el instrumento de medida

Dimensión	Reactivos
Sobremerecimiento psicológico (EPS) ( $\alpha = .85$ )	1. Sinceramente, siento que merezco más que otras personas. 2. Merezco que me sucedan cosas grandiosas. 3. Si estuviera en el Titanic, merecería estar en el primer bote salvavidas. 4. Exijo lo mejor porque lo merezco. 5. No merezco necesariamente un trato especial. 6. Merezco más cosas en mi vida. 7. De vez en cuando, la gente como yo merece más descanso. 8. Las cosas deberían marchar a mi manera. 9. Merezco más de lo que tengo.

Fuente: Reactivos ajustados basados en Campbell et al. (2004); Mola et al. (2013).

Por último, en la tabla 4, se pueden observar los diversos ítems que forman la escala desarrollada por Raskin y Terry (1988) y fueron utilizados en la presente investigación.

Tabla 4  
 Reactivos utilizados en el instrumento de medida

Dimensión	Reactivos
Sobremerecimiento como parte del inventario de personalidad narcisista (ENAR) ( $\alpha = .50$ )	1.- Nunca estaré satisfecho(a) hasta conseguir lo que deseo. 2.- Espero recibir un excelente trato de otras personas. 3.- Quiero alcanzar "algo" a los ojos del mundo. 4.- Tengo una fuerte voluntad para alcanzar el poder. 5.- Insisto en que se me trate con el respeto que se me debe. 6.- Si yo gobernara el mundo, sería un mejor lugar.

Fuente: Elaboración propia basados en Raskin y Terry (1988).

### *Diseño del instrumento de medida*

Se diseñó un cuestionario en línea, en la plataforma de qualtrics, con 37 ítems, de los cuales 4 ítems son para los datos demográficos y los 33 restantes están divididos en tres constructos:

Sobremerecimiento del empleado (18 ítems): adaptado de Westerlaken et al., (2017), ver tabla 2.

Sobremerecimiento psicológico (9 ítems) adaptado de Campbell et al., (2004), ver tabla 3.

Sobremerecimiento como dimensión del Narcisismo subclínico (ENAR) (6 ítems) adaptado de Raskin y Terry (1988), ver tabla 4.

El formato de las escalas de medida es de tipo Likert, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. El contexto de la investigación se realizó en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México, utilizando un muestreo no probabilístico, la recolección de los datos se realizó por medio de las redes de contacto de los autores, destacando que sean mayores de edad y con experiencia laboral,

logrando un total de 1062 datos, divididos en tres pruebas, 245 para la primera prueba en los meses de enero y febrero de 2018, 285 para la segunda prueba en el mes de agosto de 2019 y finalmente 532 para la última prueba con datos recolectados entre febrero y octubre de 2020.

Los análisis estadísticos se realizaron utilizando el software IBM-SPSS versión 24. Es importante mencionar que los resultados que se presentan a continuación son únicamente válidos para este grupo de personas y no generalizables a la población, aunque se obtuvo un tamaño de muestra aceptable para los trabajos de investigación, no es una muestra representativa de toda la población.

### *Validación del instrumento*

Para la validación del instrumento, se siguió el proceso indicado por Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988). Se realizó la lectura comprensiva del texto, traducción al castellano, adecuación de implicaciones y posterior traducción al inglés de los reactivos de Westerlaken et al. (2017) con la finalidad de confirmar si se tenía la misma idea del cuestionario original, (ver tabla 2), posteriormente se presentaron a expertos en el tema de comportamiento organizacional y de mediciones de psique ajena para conocer su opinión al respecto. Y enseguida se realizó la aplicación del instrumento en tres pruebas de campo con muestreo por conveniencia no probabilístico. Estas tres pruebas de campo se realizaron por un proceso iterativo de mejora, considerando los resultados de la primera prueba, en la que no todos los reactivos propuestos lograron medir lo que debían medir, se realizaron ajustes al instrumento esperando medir el entitlement laboral de manera unidimensional. Sin embargo, el resultado obtenido fue diferente, por lo que se realizó una tercera prueba para confirmar que los reactivos se agrupaban en dos dimensiones para lograr medir el sobremerecimiento laboral.

## **Resultados de las pruebas de campo**

### *Primera prueba*

Para la primera prueba se aplicó el instrumento de 37 reactivos diseñado. Se aplicó el instrumento de medida a 245 personas, de los cuales el 52.2% son mujeres y el 47.8% hombres, con un rango de edad de entre 18 a 39 años, De acuerdo con Lastner y Taylor (2015) estas características son de interés en el estudio del tema de sobremerecimiento. Al proceder con la realización de los análisis estadísticos correspondientes, se obtuvo un  $KMO = .798$  y la prueba de esfericidad de Bartlett = 2,581.935 (153 gl, p

= .000) por lo que se consideró adecuado proceder con el análisis factorial, se utilizó un método de extracción de máxima verosimilitud, con una rotación oblimin y se restringió el modelo a 3 factores.

Tabla 5  
 Cargas factoriales resultantes de la primera prueba

Reactivos	Componentes		
	Enfoque en uno mismo	Recompensa como derecho	Auto-recompensa excesiva
EUM01	.910		
EUM03	.825		
RD09	.614		
RD06		.858	
RD05		.809	
RD07		.751	
RD08		.652	
RD03		.545	
RD02		.541	
RD04		.427	
RD01		.330	
ARE02			.889
ARE01			.839
ARE03			.783
EUM05			.597
ARE04			.397
Alfa de Cronbach	.792	.802	.746

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la tabla 5, cada dimensión propuesta por Westerlaken et al. (2017) obtuvo al menos 2 reactivos con cargas por arriba de .800, y por lo menos 3 reactivos con cargas por arriba de .600, consiguiendo convergencia y divergencia. Así mismo, algunos reactivos una vez traducidos al castellano y aplicados entre la población mexicana, miden una dimensión diferente a su propuesta original.

Tabla 6  
 Cargas factoriales resultantes en la prueba de las escalas complementarias

Reactivos	Componentes	
	Sobremerecimiento Psicológico	Sobremerecimiento NPI
EPS_09	.847	
EPS_03	.845	
EPS_08	.829	
EPS_01	.775	
EPS_07	.751	
EPS_06	.733	
EPS_04	.684	
EPS_02	.442	
ENAR_03		.827
ENAR_05		.806
ENAR_04		.698
ENAR_01		.656
ENAR_02		.632
ENAR_06		.512
EPS_05		
Alfa de Cronbach	.825	.849

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las escalas complementarias, el resultado del análisis factorial se muestra en la Tabla donde se observa la matriz rotada de componentes en donde la mayoría de los reactivos muestra convergencia y divergencia en la escala correspondiente. Únicamente el reactivo "EPS05 - No merezco necesariamente un trato especial", será retirado debido a que aparentemente no aporta a la medición que le corresponde, al realizar el análisis de confiabilidad correspondiente, se obtuvo un índice alfa de cronbach de 0.850 para los reactivos de la escala de sobremerecimiento psicológico, Campbell et al. (2004) y para el otro componente resultante del constructo de ENAR, Raskin y Terry (1988), se obtuvo un alfa cronbach = .849.

Con la finalidad de verificar la relación entre las diversas variables y los constructos planteados se generó un modelo factorial confirmatorio de ecuaciones estructurales. Para este modelo se mantuvieron los tres reactivos más significativos de las dimensiones mejor medidas del sobremerecimiento del empleado (Enfoque en Uno Mismo y Recompensa como Derecho) y los tres reactivos que resultaban más significativos en cada una de las escalas complementarias agregadas. Este análisis se realizó con apoyo de SPSS 24 y el complemento AMOS 18. Se obtuvieron índices de ajuste absoluto del modelo un CMIN/DF de 1.489 y un RMSEA de 0.064, ambos indicadores de buen ajuste. Como índices incrementales de ajuste se obtuvieron NFI de .927, RFI de .900, CFI de .974, IFI de .975 y TLI de .965, los cuáles soportan que se trata de un buen modelo para explicar las relaciones entre las variables observadas y las variables latentes. En cuanto a los indicadores de parsimonia, se obtuvieron PNFI de .674 y PCFI de .709, ambos llegan al mínimo valor recomendado de .500 por algunos autores (Hooper,

Coughlan y Mullen, 2008). Estos factores de ajuste indican que los reactivos que debían medir cada dimensión convergen en la dimensión correspondiente y al mismo tiempo, verifican la divergencia respecto a las otras dimensiones.

En la Figura 1, se puede observar que existe una relación significativa entre las dimensiones medidas por Westerlaken et al. (2017) y Campbell et al. (2004), mientras que la relación entre estas 2 y la propuesta de Raskin y Terry (1988) es menor. Al realizar el modelo de ecuaciones estructurales, se encontró evidencia de que el constructo de entitlement psicológico (Campbell et al., 2004), fuertemente respaldado y utilizado en diferentes investigaciones, y entitlement del empleado (Westerlaken et al., 2017), recientemente propuesto, están muy relacionados, pero aun así son diferentes, por lo que se confirma que deben medirse y estudiarse de manera diferenciada. Con base en esta evidencia de la muestra se puede esperar que la persona que muestra un sobremerecimiento psicológico, en su vida diaria, en el trato personal, es probable lo trasladará al ámbito laboral, en caso de que encuentre los detonadores en el ámbito laboral, congruente con la teoría que indica que la personalidad del individuo afecta sus relaciones laborales. Por lo tanto, ambos instrumentos pueden ser utilizados de manera complementaria por las organizaciones para evaluar a sus empleados o candidatos, y considerar este elemento en la gestión integral del talento organizacional.

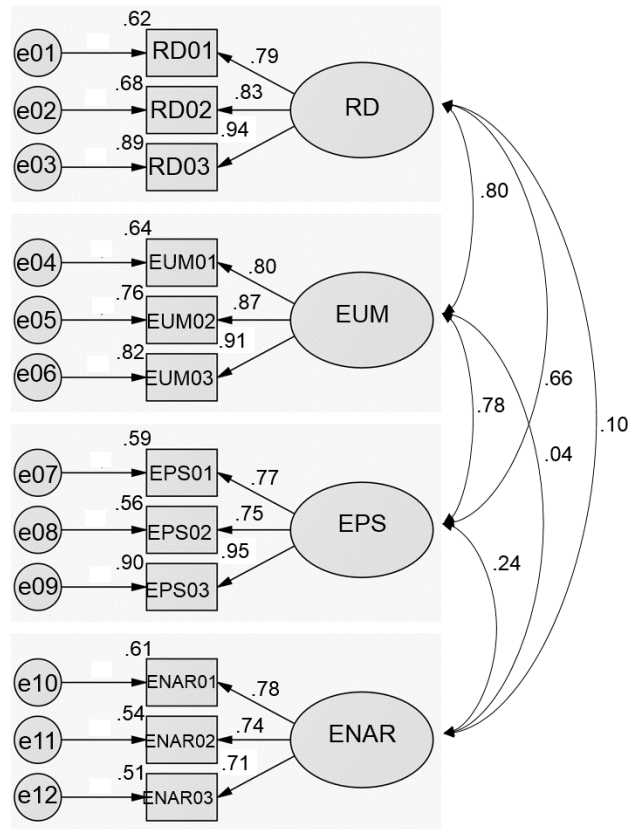


Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales del instrumento propuesto.  
 Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el sobremerecimiento como parte del inventario de personalidad narcisista (Raskin y Terry, 1988), pareciera un nivel superior de sobremerecimiento, por lo que podría utilizarse para confirmar conflictos identificados por exceso de sobremerecimiento, y no como una escala complementaria en un diagnóstico inicial.

### *Segunda prueba*

De acuerdo con los resultados obtenidos en las pruebas anteriores, se decide ajustar la redacción inicial del instrumento original de Westerlaken et al. (2017), seleccionando los reactivos más representativos con la finalidad de poder medir el sobremerecimiento laboral (MERECLAB) de manera unidimensional, los cuales se muestran a continuación:

- a.- Los empleados de una empresa deben ser recompensados por su buen trabajo.
- b.- Merezco la oportunidad de tener un buen trabajo.
- c.- Debo de tener un aumento en mi salario si llevo a cabo mi trabajo a un nivel satisfactorio.
- d.- Merezco trato preferencial en el trabajo que realice.
- e.- Merezco tener un salario mejor que los demás en mi próximo trabajo.
- f.- Cualquier organización debería de estar agradecida de tenerme como empleado para un trabajo en el futuro.

Tabla 7  
 Cargas factoriales resultantes de la segunda prueba

Reactivos	Componentes	
	Sobremerecimiento laboral 1	Sobremerecimiento laboral 2
MERECLAB-e	.838	
MERECLAB-d	.695	
MERECLAB-f	.520	
MERECLAB-a		.820
MERECLAB-b		.755
MERECLAB-c		.537
Alfa de Cronbach	.724	.732

Fuente: Elaboración propia.

Para esta segunda prueba se obtuvieron 285 datos, de los cuales el 60% son del género masculino y el 40% del femenino, con la finalidad de poder continuar las pruebas de validez y confiabilidad, se realizaron los análisis estadísticos correspondientes, obteniendo un  $KMO = .701$  y la prueba de esfericidad de Bartlett = 449,500 (15 gl,  $p = .000$ ) por lo que se consideró adecuado proceder con el análisis factorial, basados en el comportamiento de los datos anteriores y de los resultados previos, se utilizó un método de máxima verosimilitud, basado en una extracción de eigenvalues, con una rotación oblimín, pudiendo observar que se formaron dos dimensiones con tres reactivos cada una y cargas superiores de .520, consiguiendo la convergencia y divergencia del instrumento original en lugar de un instrumento unidimensional, con una varianza explicada de 67% (ver tabla 7). Esto es, el sobremerecimiento laboral pareciera ser multidimensional, una dimensión enfocada en uno mismo, y otra dimensión con respecto a la comparación con los otros.

### *Tercera prueba*

Finalmente, en la tercera aplicación se volvió a utilizar el instrumento ajustado para comprobar las 2 dimensiones, se recolectaron 532 datos entre los meses de febrero y octubre de 2020, destacando que el 58.2% son del género masculino y el 41.8% restante del femenino. De estos datos se obtuvo un  $KMO =$



.738 y la prueba de esfericidad de Bartlett = 850,782 (15 gl,  $p = .000$ ) por lo que se consideró adecuado proceder con el análisis factorial, considerando el comportamiento de los datos anteriores y de los resultados previos, se utilizó un método de componentes principales, basado en una extracción de eigen values, con una rotación varimax, pudiendo observar que se formaron las mismas dos dimensiones con los tres reactivos cada una y cargas superiores de .449, con una varianza explicada de 66% (ver tabla 8).

Tabla 8  
 Cargas factoriales resultantes de la tercera aplicación

Reactivos	Componentes	
	Sobremerecimiento laboral 1	Sobremerecimiento laboral 2
MERECLAB-e	.868	
MERECLAB-d	.795	
MERECLAB-f	.520	
MERECLAB-b		.763
MERECLAB-a		.635
MERECLAB-c		.449
Alfa de Cronbach	.772	.667

Fuente: Elaboración propia.

## Discusión

De acuerdo con la revisión bibliográfica, las personas quienes presentan entitlement psicológico, medido mediante el instrumento de Campbell et al. (2004), trasladan esta percepción de sobremerecimiento a su área laboral, medido mediante el instrumento de Westerlaken et al. (2017), los resultados obtenidos en la primera prueba muestran evidencia de esta relación. Aparentemente estas personas comienzan con una inconformidad en sus relaciones personales y demandan un trato especial de las personas con quienes conviven. Mientras que cuando llegan al área de trabajo, exigen un trato preferencial con respecto a sus compañeros sin tener que desarrollar méritos al respecto. Al final quedarán con la percepción de necesidades que no fueron satisfechas, expectativas incumplidas, en un contrato psicológico ventajoso o sesgado por su percepción de sobremerecimiento. Lo que afecta su satisfacción laboral.

Esta primera prueba también responde al llamado de investigaciones sobre el entitlement en contextos específicos, en este caso el laboral (Jordan et al., 2017), pues demuestra que el constructo de entitlement psicológico es diferente del constructo de entitlement laboral.

Las pruebas dos y tres, muestran que fue necesario realizar ajustes al instrumento propuesto por Westerlaken et al. (2017) para lograr la medición del sobremerecimiento laboral. Además, de que este constructo es multidimensional. Específicamente, al realizar los análisis factoriales se pudo ver que los reactivos mostraban convergencia y divergencia hacia dos dimensiones, una que se enfoca en reactivos

relacionados con la percepción de uno mismo, y otra enfocada en la percepción respecto a otros. Esto se mantiene respaldado por los elementos claves en la definición para el entitlement laboral y las dimensiones integradas en el instrumento, “yo merezco ser recompensado, independientemente de mi desempeño, y yo merezco un trato especial con respecto a mis compañeros de trabajo”.

## **Conclusiones**

Los resultados empíricos derivados de este estudio permiten elaborar algunas conclusiones tentativas, sin embargo, es conveniente señalar que una conclusión básica de este estudio, y que se puede considerar una aportación relevante en el estudio del comportamiento de las personas, es compartir un instrumento de medición que cumpla con las características de validez, confiabilidad y consistencia para ser utilizado en personas hispanoparlantes. Contar con este instrumento permite iniciar otros estudios e incluso realizar experimentos para buscar regular el nivel de sobremerecimiento laboral de los colaboradores.

Es importante mencionar que el estudio del sobremerecimiento (entitlement) es un tema de relevancia en la actualidad por todas las implicaciones que tiene, desde el punto de vista psicológico, laboral, académico y probablemente social, es por eso la importancia de continuar haciendo estudios sobre los diversos constructos que lo forman, así como sus componentes, sus efectos tanto positivos como negativos, identificando los alcances que se van logrando en las diversas perspectivas que se implementen, que podrían ser útiles para el diseño de próximas investigaciones sobre el tema. Y de esta manera lograr explicar comportamientos de las personas, que no coinciden con los principios de equidad con la que se fueron concebidas las normas y leyes de una sociedad, así como las políticas y procedimientos de las organizaciones. Lo cuál podría sugerir que hace falta desarrollar o adoptar diferentes modelos de negociación.

Como limitaciones para esta investigación se puede mencionar que, a pesar de tener un tamaño de muestra aceptable para un estudio, no permite la generalización de los resultados para toda la población. Un aspecto que es relevante considerar en todas las investigaciones es la integración de un grupo de variables demográficas que pudieran controlarse y que sean la base para analizar la información obtenida como, por ejemplo, género, año de nacimiento, estado civil, nivel jerárquico que tiene en su lugar de trabajo, sector industrial al que pertenece, nivel de estudios y nacionalidad, de manera que se cuente con evidencia que permita extender los resultados incluso a países de habla hispana. Al mismo tiempo, podría resultar interesante, una vez que se ha validado el instrumento, realizar estudios que relacionen el sobremerecimiento del empleado con variables como la reciprocidad, sensibilidad a la equidad, compromiso organizacional, intención de rotación, entre otros y poder hacer aportaciones a este tema en el entorno latinoamericano. Para más adelante poder experimentar con intervenciones para gestionarlo.

## Referencias

- Alexander, C., y Sysko, J. (2012). A Study of the Cognitive Determinants of Generation Y's Entitlement Mentality. *Academy of Educational Leadership Journal*, 16(2), 63–68. Disponible en: <https://www.abacademies.org/journals/month-june-year-2012-vol-16-issue-2-journal-aelj-past-issue.html>. Consultado: 06/09/2022.
- Bao-yu B., Xu-yun T., Ning Z., y Ying Y. (2020). Social dominance orientation and selfish behaviors in Chinese adolescents: The mediating role of psychological entitlement, *Child Indicators Research*, 13(3). 981-991. <https://doi.org/10.1007/s12187-019-09695-7>
- Bedi, A. (2021). But I Deserve It! A Meta-analytic Review of Employee Entitlement. *Journal of Managerial Issues*, 33(2), 191–209. Disponible en: [https://www.pittstate.edu/business/\\_files/documents/jmi/jmismsummer2021.pdf](https://www.pittstate.edu/business/_files/documents/jmi/jmismsummer2021.pdf). Consultado: 06/09/2022.
- Brunell A.B. y Buelow M.T. (2018) Using Homogenous Scales to Understand Narcissism: Grandiosity, Entitlement, and Exploitativeness. In: Hermann A., Brunell A., Foster J. (eds) *Handbook of Trait Narcissism*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-92171-6\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-319-92171-6_14)
- Campbell, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J., y Bushman, B. J. (2004). Psychological Entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29–45. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301\\_04](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301_04)
- Derber, C. (1978). Unemployment and The Entitled Worker: Job-Entitlement and Radical Political Attitudes Among The Youthful Unemployed, *Social Problems*, 26(1), 26-37. <https://doi.org/10.2307/800430>
- Fisk, G. M. (2010). "I want it all and I want it now!" An examination of the etiology, expression, and escalation of excessive employee entitlement. *Human Resource Management Review*, 20(2), 102–114. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.11.001>
- Freis, S., y Hansen-Brown, A. (2021). Justifications of entitlement in grandiose and vulnerable narcissism: The role of injustice and superiority. 168. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110345>
- Frías-Armenta, M., Corral-Frías, N.S., Corral-Verdugo, V., y Lucas, M. Y. (2021). Psychological Predictors of Precautionary Behaviors in Response to COVID-19: A Structural Model. *Frontiers in Psychology*. 12:559289. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.559289>
- García, J. M. y Cortés, J. F. (1998). La medición empírica del narcisismo, *Psicothema*, 10(3), 725-735. Disponible en: <https://www.psicothema.com/pi?pii=201>. Consultado: 06/09/2022
- Gong, B., Greenwood, R.A., Hoyte, D., Ramkissoon, A. y He, X. (2018), "Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service", *Management*

- Research Review, 41(7), 774-788. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>
- Greenberger, E., Lessard, J., Chen, C., y Farruggia, S. P. (2008). Self-Entitled College Students: Contributions of personality, parenting, and motivational factors. *Journal of Youth and Adolescence*, 37(10), 1193–1204. <https://doi.org/10.1007/s10964-008-9284-9>
- Grubbs, J. B., y Exline, J. J. (2016). Trait entitlement: A cognitive-personality source of vulnerability to psychological distress. *Psychological bulletin*, 142(11), 1204–1226. <https://doi.org/10.1037/bul0000063>
- Harvey, P., y Harris, K. J. (2010). Frustration-Based Outcomes of Entitlement and the Influence of Supervisor Communication. *Human Relations*, 63(11), 1639–1660. <https://doi.org/10.1177/0018726710362923>
- Harvey, P., y Martinko, M. J. (2009). An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 459–476. <https://doi.org/10.1002/job.549>
- Heath, C., Knez, M., y Camerer, C. (1993). The Strategic Management of the Entitlement Process in the Employment Relationship. *Strategic Management Journal*, 14(S2), 75–93. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1002/smj.4250141008>
- Hochwarter, W. A., Meurs, J. A., Perrewe, P. L., Royle, M. T., y Matherly, T. A. (2007). The Interactive Effect of Attention Control and the Perceptions of Others' Entitlement Behavior on Job and Health Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 506–528. <https://doi.org/10.1108/02683940710757227>
- Hochwarter, W. A., Summers, J. K., Thompson, K. W., Perrewé, P. L., y Ferris, G. R. (2010). Strain Reactions to Perceived Entitlement Behavior by Others as a Contextual Stressor : Moderating role of political skill in three samples. 15(4), 388–398. <https://doi.org/10.1037/a0020523>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic journal of business research methods*, 6(1), pp53-60. Disponible en: <https://academic-publishing.org/index.php/ejbrm/article/view/1224/1187>. Consultado: 06/09/2022
- Hurst, J. L., y Good, L. K. (2009). Generation Y and Career Choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*, 14(6), 570–593. <https://doi.org/10.1108/13620430910997303>
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., y Miles, E. W. (1985). Test For Individual Perceptions of Job Equity: Some preliminary findings. *Perceptual and Motor Skills*, 61(3), 1055–1064. <https://doi.org/10.2466/pms.1985.61.3f.1055>
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., y Miles, E. W. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The equity

- sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12(2), 222.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1987.4307799>
- Jassawalla, A. y Sashittal, H. (2017), "How and why Millennials are initiating conflict in vertical dyads and what they are learning: A two-stage study", *International Journal of Conflict Management*, 28(5), 644-670. <https://doi.org/10.1108/IJCM-05-2016-0026>
- Jiménez-Moya, G., Navarro-Mantas. L., Willis, G., Nonami, H. y Rodríguez-Bailón, R. (2015). Legitimidad y desempeño en el trabajo: cuando el derecho de legítima y el merecimiento cualifica. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.03.003>
- Joplin, T., Greenbaum, R.L., Wallace, J.C., y Edwards, B. (2019). Employee Entitlement, Engagement, and Performance: The Moderating Effect of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics* 168, 813–826. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04246-0>
- Jordan, P. J., Ramsay, S., & Westerlaken, K. M. (2017). A Review of Entitlement. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 122–142. <https://doi.org/10.1177/2041386616647121>
- Kalargyrou, V., Kalargiros, E. y Harvey, P. (2019), Managing Entitled Employees in the Hospitality Industry: An Exploratory Study, *Advances in Hospitality and Leisure*, 15, 23-42. <https://doi.org/10.1108/S1745-354220190000015002>
- King, W. C. J., y Miles, E. W. (1994). The Measurement of Equity Sensitivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 133–142. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00556.x>
- King, W. C. J., Miles, E. W., y Day, D. D. (1993). A Test and Refinement of the Equity Sensitivity Construct. *Journal of Organizational Behavior*, 14(4), 301–317. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1002/job.4030140403>
- Laird, M. D., Harvey, P., y Lancaster, J. (2015). Accountability, Entitlement, Tenure, and Satisfaction in Generation Y. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 87–100. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0227>
- Laird, M.D., Zboja, J.J., Harvey, P., Victoravich, L.M. y Narayan, A. (2021), "Entitlement: friend or foe of work-family conflict?", *Journal of Managerial Psychology*, 36(5), 447-460. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2020-0326>
- Lange, J., Redford, L. y Crusius, J. (2019). A status-seeking account of psychological entitlement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(7), 1113-1128. <https://doi.org/10.1177/0146167218808501>
- Langerud, D.H., Jordan, P.J., Xerri, M.J. y Biggs, A. (2022), "Unfulfilled Entitlement Beliefs and Employee's Emotion Regulation Motives and Job Satisfaction: A Conceptual Model",

- Humphrey, R.H., Ashkanasy, N.M. and Troth, A.C. (Ed.) *Emotions and Negativity (Research on Emotion in Organizations, Vol. 17)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 161-175.  
<https://doi.org/10.1108/S1746-979120210000017014>
- Lastner, M. M., y Taylor, E. C. (2015). The Snowflake State: An investigation into entitlement as a state construct. *Academy of Management Proceedings*, 2015(1), 15108–15108.  
<https://doi.org/10.5465/AMBPP.2015.201>
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A. y Legood, A. (2019). Investigating When and Why Psychological Entitlement Predicts Unethical Pro-organizational Behavior. *Journal of Business Ethics* 154, 109–126. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3456-z>
- Li, H. (2021). Follow or not follow?: The relationship between psychological entitlement and compliance with preventive measures to the COVID-19. *Personality and Individual Differences*, 174. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110678>
- Liang, L., Lian, H., Brown, D., Ferris, D., Hanig, S., y Keeping, L. (2016). Why are abusive supervisors abusive? A dual-system self-control model. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1385–1406. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0651>
- Littlewood Zimmerman, H. F., y Bernal García, E. R. (2016). El perfil de la soberbia en el trabajo. *Revista de Investigación En Ciencias Contables y Administrativas*, 1(2), 178–195. Disponible en: <https://ricca.umich.mx/index.php/ricca/article/view/11/15>. Consultado: 06/09/2022
- Madero Gómez, S. M., Guardiola Ramírez, A., y Elizondo Salinas, J. E. (2017). “Porque Yo Me Lo Merezco”, la Mentalidad del Merecimiento de los Jóvenes: Diseño y validación de la escala. XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Disponible en: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2017/3.06.pdf>. Consultado: 06/09/2022
- Miller, B. K. (2015). Entitlement and Conscientiousness in the Prediction of Organizational Deviance. *Personality and Individual Differences*, 82, 114–119.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.018>
- Miller, B. K., y Gallagher, D. G. (2016). Examining Trait Entitlement Using the Self-other Knowledge Asymmetry Model. *Personality and Individual Differences*, 92, 113–117.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.030>
- Mola, D. J., Saavedra, B. A., Reyna, C., y Belaus, A. (2013). Valoración Psicométrica de la Psychological Entitlement Scale desde la Teoría Clásica de los Tests y la Teoría de Respuesta al Ítem. *Pensamiento Psicológico*, 11(2), 19–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/604>
- Naseer, S., Bouckenoghe, D., Syed, F., Khan, A.K., y Qazi, S. (2020). The malevolent side of organizational identification: Unraveling the impact of psychological entitlement and

- manipulative personality on unethical work behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 333-346. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09623-0>
- Naumann, S. E., Minsky, B. D., y Sturman, M. C. (2002). The Use of the Concept "Entitlement" in Management Literature: A historical review, synthesis, and discussion of compensation policy implications. *Human Resource Management Review*, 12(1), 145-166. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(01\)00055-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(01)00055-9)
- Naumann, S., Zheng, C., y Basit, A.A. (2021), "How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and work withdrawal", *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 1-16. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2019-0476>
- Neville, L., y Fisk, G. M. (2019). Getting to Excess : Psychological Entitlement and Negotiation Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 555-574. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9557-6>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., y Berry, L. L. (1988). Servqual: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12. <https://doi.org/10.1108/02640470210447801>
- Priesemuth, M., y Taylor, R.M. (2016). The more I want, the less I have left to give: The moderating role of psychological entitlement on the relationship between psychological contract violation, depressive mood states, and citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 967-982. <https://doi.org/10.1002/job.2080>
- Rahaei, A. y Salehzadeh, R. (2020), "Evaluating the impact of psychological entitlement on cyberloafing: the mediating role of perceived organizational justice", *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, Vol. 17 No. 1/2, pp. 137-152. <https://doi.org/10.1108/XJM-06-2020-0003>.
- Raskin, R. y Terry, H. (1988). A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890>
- Rico, R., Alcover de la Hera, C. M., y Taberero, C. (2010). Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(1), 47-71. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n1a4>
- Rosenthal, S. A., Hooley, J., Montoya, M., van der Linden, S. y Steshenko, Y. (2019). The Narcissistic Grandiosity Scale: A Measure to Distinguish Narcissistic Grandiosity From High Self-Esteem. *Assesment*. Jul. 1-21. <https://doi.org/10.1177/1073191119858410>
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., y Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5465/amr.1998.926617>

- Sweeney, P. D., Mcfarlin, D. B., y Inderrieden, E. J. (1990). Using Relative Deprivation Theory To Explain Satisfaction With Income And Pay Level: A multistudy examination. *Academy of Management Journal*, 33(2), 423–436. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5465/256332>
- Tomlinson, E. C. (2013). An Integrative Model of Entitlement Beliefs. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25(2), 67–87. <https://doi.org/10.1007/s10672-012-9208-4>
- Trechera, J.L., Millán, V. G., y Fernández, M. E. (2008). Estudio empírico del trastorno narcisista de la personalidad (TNP). *Acta Colombiana de Psicología*. 11(2). 25-36. Disponible en: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/298>. Consultado: 06/09/2022
- Vatankhah, S. y Raoofi, A. (2018), "Psychological entitlement, egoistic deprivation and deviant behavior among cabin crews: an attribution theory perspective", *Tourism Review*, 73(3), 314-330. <https://doi.org/10.1108/TR-09-2017-0146>
- Wang, Y., y Zhang, L. (2021). How customer entitlement influencer supplier performance in B2B relationship in emerging economy? A moderated mediation model of institutional environments. 134, 689-700. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.010>
- Westerlaken, K. M., Jordan, P. J., y Ramsay, S. (2017). What about “MEE”: A Measure of Employee Entitlement and the impact on reciprocity in the workplace. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 392–404. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.5>
- Zboja, J.J., Brudvig, S., Laird, M. D., y Clark, R. A. (2021). The roles of consumer entitlement, persuasion knowledge, and perceived product knowledge on perceptions of sales pressure. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 29(4), 435-447. <https://doi.org/10.1080/10696679.2020.1870239>
- Zitek, E. M., y Jordan, A. H. (2019). Psychological Entitlement Predicts Failure to Follow Instructions. *Social Psychological and Personality Science*, 10(2), 172-180. <https://doi.org/10.1177/1948550617729885>
- Zupan, N., Dziewanowska, K., y Pearce, A. (2017). Wanting it all: the challenges of managing young talent in transition economies. *Baltic Journal of Management*, 12(1), 63–85. <https://doi.org/10.1108/BJM-02-2016-0054>