

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ สิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน คนทำงานในกรุงเทพมหานครจำนวน 300 คน เป็นเพศหญิง 150 คน และเพศชาย 150 คน ตอบมาตราวัดพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน มาตราวัดบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง มาตราวัดลักษณะนิสัยด้านความโกรธ มาตราวัดความจำกัดในองค์กร มาตราวัดความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ใช้การวิเคราะห์เส้นทางเพื่อทดสอบสมมติฐานและโมเดลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ
2. ลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ความจำกัดในองค์กรทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความขัดแย้งกับหัวหน้าทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

The purpose of this study was to examine relationships of the narcissistic personality, trait anger, job stressors, and counterproductive work behaviors. Three hundred employees, 150 females and 150 males, in the metropolitan area completed a series of questionnaires: counterproductive work behavior measure (CWB), narcissistic personality inventory, trait anger scale, organizational/job constraint scale, and interpersonal conflict with supervisors and coworkers scales. Path analyses were performed to test hypotheses and empirical model.

Results are as follows:

1. The moderating role of narcissism in the conflict with supervisors-organizational CWB relationship ($p < .05$) and conflict with coworkers-interpersonal CWB relationship ($p < .01$) is found.
2. Trait anger mediates the relationships between narcissism and organizational CWB ($p < .01$), and between narcissism and interpersonal CWB ($p < .01$).
3. Organizational/job constraints predict organizational CWB ($p < .01$) and interpersonal CWB ($p < .01$).
4. Conflict with supervisors predicts organizational CWB ($p < .01$).
5. Conflict with coworkers predicts interpersonal CWB ($p < .01$).