

<原 著>

組織風土におけるコーピングがうつ症状に及ぼす影響

矢島 涼* 松浪 奈緒** 矢田 さゆり*** 兼子 唯* 巢山 晴菜****

伊藤 理紗* 佐藤 秀樹* 樋上 巧洋* 松元 智美*

並木 伸賢* 鈴木 伸一*****

要 約

本研究の目的は、コーピングがうつ症状に与える影響を組織風土の認知のタイプごとに検討することであった。某県庁職員 1255 名を対象に、組織風土、コーピング、うつ症状、残業時間に関する質問紙調査を行った。分散分析の結果、「伝統自由・組織活発型」は他の3群と比較して、「放棄諦め」と「責任転嫁」の得点が有意に低く、「気晴らし」と「肯定的解釈」得点が有意に高かった。重回帰分析の結果、すべての組織風土の認知タイプにおいて、「放棄諦め」と「肯定的解釈」のコーピングがうつ症状に与える影響が有意であった。本研究の結果によって、組織風土の認知タイプの違いによって、うつ症状の低減と関連のあるコーピングが異なり、且つそれぞれの組織風土の認知のタイプに適したコーピングを用いることで、特定の組織風土下においてもうつ症状を軽減することが出来る可能性が示唆された。

キーワード: 組織風土, コーピング, 職業性ストレスモデル, うつ症状, 残業時間

問 題

近年、産業場面におけるストレスが問題となっている。アメリカ国立労働安全衛生研究所 (NIOSH) の職業性ストレスモデルによると、仕事のストレス要因から生じるストレス反応は、①個人の要因 (性, 年齢, 婚姻, 性格など), ②仕事外の要因 (家庭の出来事, 家族の要求など), ③緩衝要因 (上司や同僚, 友人の支援など) の影響によって変化すると考えられている (原谷, 1998)。また、職場のストレスサーの種類には職種や部署に共通なもの

でないものがあることが明らかになっている。すなわち、職業性ストレスの諸問題は、ストレスサーとストレス反応との因果関係だけでなく、就労者個人の特性や職場の環境を考慮に入れる必要がある (金光・清水・森本・三野・下山, 2005)。

職業性ストレスの諸問題に関連する就労者個人の特性として、コーピングスタイルがある。コーピングとは、「ストレスフルな状況に対しての対処行動であり、ストレスを適切にコントロールすること (Cheng, 2010)」と定義され、メンタルヘルスにとって重要な指標の一つとされている。これまでの研究では、情動焦点型対処が仕事負担感や人間関係の悩みを緩和し、ストレス反応を軽減することが示されている (高屋・長谷川, 2010)。しかし、職場のストレスサーの違いによって選択されるコーピングが異

* 早稲田大学大学院人間科学研究科
** 株式会社リクルートスタッフィング
*** 小石川メンタルクリニック
**** 日本学術振興会特別研究員
***** 早稲田大学人間科学学術院

なるため、異なる職場ストレスを経験する従業員には異なる介入のアプローチが必要であるという指摘もあることから（小杉，1998），それぞれの職場環境下において有効なコーピングを明らかにする必要があるといえる。

労働環境の中でも、労働時間と組織風土の認知が職業性ストレスを増大させると言われている。労働時間とストレスの関連について、労働時間が長い者は、ストレスの程度が高いと言われている（藤野・堀江・寶珠・筒井・田中，2006）。また、組織風土の概念は、組織要因であるのか、個人要因であるのか議論がなされている（北居，2014）。関本・鎌型・山口（2001）は、組織風土に関するそれまでの代表的な見解を、（1）組織風土を組織の構造（規模や職域の階層数）や組織プロセス（管理方式、リーダーシップ方式）などの客観的指標から構成されたものと捉える立場、（2）組織風土を成員の認知に基づく主観的な環境であるとする立場、（3）組織風土の概念を超えて、「組織文化」概念を提唱する立場の3つにまとめ分類している。本研究では職場の組織風土に関する従業員の認知を測定するため、関本他（2001）の第2に挙げた定義を用いて、組織風土を従業員の認知によって構成される概念とする。

外島・松田（1995）は、職場集団の組織風土を強制的・命令的で封建的な組織風土を表す伝統性と、成員の参加度が高く合理的な組織管理がなされている組織風土を表す組織環境性という2つの下位概念から理解し、これらの高低のかけ合せによって、各従業員が認知する組織風土を4つに分類した。それぞれ、命令的な雰囲気は少なく自律性に基づいた業務遂行がなされる「伝統自由・組織活発型」、業務遂行に対して管理職の統制性が強く強制的な雰囲気が強い「伝統強制・組織活発型」、命令的な雰囲気は少ないが合理的な組織管理もなされていない「伝統自由・組織不活発型」、管理職による強制

が強く合理的な組織管理がなされていない「伝統強制・組織不活発型」として分類が行われている。

組織風土の認知と従業員の健康度の関連を調べた先行研究においては、伝統性が低く、組織環境性が高い組織風土ほど、勤労意欲や職場満足度が高く、従業員のストレスが低くなることが示されている（外島・時田，2015）。一方、コーピングとストレスとの関連について成人を対象として行った研究においては、「情報収集」のコーピングが心理的ストレス反応に負の強い影響を示しており、「カタルシス」、「放棄・諦め」のコーピングが心理的ストレス反応に正の強い影響が示されている（鈴木，2004）。よって、心理的ストレス反応に負の影響を示す「情報収集」のコーピングは、伝統性が低く組織環境性が高い組織風土であると認知する個人が多く用いるコーピングであると考えられる。しかしながら、これまでのメンタルヘルス対策の取り組みでは、組織風土の認知によって分類された特定の労働環境下でのコーピングとうつ症状との関連を見た研究は少ない。

そこで本研究では、組織風土の認知の違いによって、労働者が採択するコーピングの違いがあるのかを検討し、それぞれの組織風土の認知タイプごとにうつ症状の低減に効果的なコーピングは何かを検討することを目的とした。本研究の仮説は以下の通りである。

仮説1. 残業時間の長い労働者は短い労働者に比べてうつ症状が高い。

仮説2. 「伝統自由・組織活発型」において、「情報収集」のコーピングの得点が他の3群よりも高い。

仮説3. すべての組織風土の認知タイプにおいて、「カタルシス」「放棄諦め」のコーピングの得点が高いほど、うつ症状が高い。

方法

1. 調査対象者

某県庁職員 3169 名に質問調査紙を配布し、回答を得られた 1404 名のうち、すべての項目に対して同一回答を行なった者、また回答に欠損値やミスが見られる者を除外した 1255 名（男性 888 名，女性 367 名，平均年齢 44.79 歳 ± 9.73 ）のデータを対象とした。

2. 手続き

調査は紙媒体での無記名調査で実施された。某県庁には質問紙の配布のみご協力いただき、某県庁が質問紙へ回答した後は各自で厳封の上直接ポストに投函し、返信をいただいた。なお、某県庁職員へ調査協力を依頼する際には回答が任意であること、答えたくない質問には回答しなくて良いこと、いつでも調査の参加を撤回できること、個人情報特定されることはないことを質問紙に明記した。

3. 調査材料

(1) 年齢

(2) 最近 3 ヶ月の月平均残業時間

(3) うつ症状

Beck Depression Inventory- II（以下 BDI- II；小嶋・古川，2003）を使用した。得点が高いほどうつ症状が重度である。

(4) 組織風土

The 12-item Organizational Climate Scale（以下 OCS-12；福井他，2004）を使用した。この尺度は、封建的な風土を表す伝統性と、合理的な組織管理がなされている風土を表す組織環境性の下位因子から構成される。福井他（2004）にならい、対象者における「伝統性」と「組織環境性」の平均値を分割値とし、4 類型に分類を行い、それぞれ①「伝統自由・組織活発型」、②「伝統自由・組織不活発型」、③「伝統強制・組織活発型」、④「伝統強制・組織不活発型」とした。

(5) コーピング

Tri-axial Coping Scale（以下 TAC-24；神村・海老原・佐藤・戸ヶ崎・坂野，1995）を用いた。コーピングを接近一回避次元，問題焦点—情動焦点次元，認知—行動次元の 3 次元の組み合わせによって、①「カタルシス」②「放棄諦め」③「情報収集」④「気晴らし」⑤「回避的思考」⑥「肯定的解釈」⑦「計画立案」⑧「責任転嫁」の 8 下位尺度で構成される。4 段階評定で行われ、各得点が高いほど、それらのコーピングを多く用いていることを示している。

4. 倫理的配慮

本研究は、早稲田大学「人を対象とする研究に関する倫理審査委員会」の承認を得て実施された（申請番号：2010-159）。

5. 分析方法

第一に、組織風土得点，コーピング得点，うつ症状得点，残業時間との関連を見るために相関分析を行った。第二に、組織風土の分類のために、組織風土得点の伝統性尺度と組織環境性尺度の得点を対象者全体の平均値を分割値として各下位尺度得点の高低の組み合わせによって 4 類型に分類を行った。第三に、組織風土の認知の違いによって、用いられるコーピングの違いがあるのかを検討するために、組織風土の認知タイプによる 4 群を独立変数とし、コーピング得点の下位項目，うつ症状得点を従属変数とした一元配置分散分析を行った。最後に、分類した組織風土の認知タイプ別に各コーピングと残業時間がうつ症状に与える影響を見るためにコーピングの下位項目得点，残業時間を独立変数，うつ症状得点を従属変数とした重回帰分析を行った。分析には IBM SPSS Statistics 21 を用いた。

Table 1 記述統計量の平均値と標準偏差

項目	平均	標準偏差
年齢	44.79	9.73
残業時間	14.43	19.27
BDI-II	11.51	9.34
OCS-12		
伝統性	1.45	0.23
組織環境性	1.67	0.27
TAC-24		
カタルシス	8.50	3.00
放棄諦め	6.35	2.35
情報収集	8.08	2.81
気晴らし	8.04	2.68
回避的思考	7.66	2.47
肯定的解釈	9.63	2.68
計画立案	8.70	2.74
責任転嫁	4.99	1.94

注. BDI-II=Beck Depression Inventory-II ;
OCS-12=The 12-item Organizational
Climate Scale ; TAC-24=Tri-axial Coping
Scale

Table 2 残業時間, 組織風土, うつ症状の相関係数

項目	1	2	3	4
1. BDI-II	-			
2. 残業時間	.08**	-		
OCS-12				
3. 伝統性	.35***	.15***	-	
4. 組織環境性	-.09**	.01	-.05*	-

注. BDI-II=Beck Depression Inventory-II ; OCS-12=the 12-item
Organizational Climate Scale

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

結果

1. 対象者全体の属性

対象者の全体像を示すために年齢, 残業時間, うつ症状得点, 組織風土の伝統性と組織環境性の得点, コーピングの下位項目の得点それぞれの平均値および標準偏差をTable1に示す。

2. 残業時間, 組織風土, うつ症状の関連性の検討

残業時間, 組織風土, うつ症状の関係性を検討するために, 相関係数を求めた (Table2)。

その結果, うつ症状得点と残業時間との間の相関と ($r = .08, p < .01$), うつ症状得点と組織風土の組織環境性との間の相関 ($r = -.09, p < .01$) に統計的に有意な非常に弱い相関が得られた。また, うつ症状得点と組織風土の伝統性との間に有意な正の相関 ($r = .35, p < .001$), 残業時間と組織風土の伝統性の間に有意な弱い正の相関 ($r = .15, p < .001$) が認められた。組織風土の伝統性と組織環境性の間には有意な非常に弱い相関が得られた ($r = -.05, p < .05$)。

3. 組織風土ごとのコーピング，うつ症状得点の差異の検討

組織風土の認知によって分けた4群間において，コーピングとうつ症状に違いがあるかを調べるため，組織風土尺度を独立変数とし，コーピングの下位項目とうつ症状を従属変数とする一元配置分散分析を行った。組織風土の認知タイプごとのうつ症状得点，コーピングの下位項目得点，それぞれの平均値および標準偏差をTable3に示す。その結果，TAC-24においては，「放棄諦め」($F(3, 1251) = 5.903, p < .001$)，「情報収集」($F(3, 1251) = 3.810, p < .01$)，「気晴らし」($F(3, 1251) = 5.439, p < .001$)，「肯

定的解釈」($F(3, 1251) = 7.305, p < .001$)，「計画立案」($F(3, 1251) = 2.837, p < .05$)，「責任転嫁」($F(3, 1251) = 7.473, p < .001$)が，うつ症状に影響していることが分かった。そこでTukey法による4群間の多重比較を行ったところ，「伝統自由・組織活発型」は他の3群と比較して，「放棄諦め」・「責任転嫁」得点は有意に低かった($p < .001$)。また，「伝統自由・組織活発型」は，「伝統強制・組織不活発型」，「伝統自由・組織不活発型」と比較して，「気晴らし」得点が有意に高く($p < .001$)，「伝統強制・組織活発型」と「伝統強制・組織不活発型」と比較して，「肯定的解釈」得点が有意に高かつ

Table 3 組織風土によるコーピング方略，うつ症状の差異の検討

項目	1.伝統自由 組織活発	2.伝統自由 組織不活発	3.伝統強制 組織活発	4.伝統強制 組織不活発	F値	多重比較
残業時間	13.7(19.17)	11.7(17.466)	16.59(18.649)	16.6(21.376)	5.07**	3 > 1, 2
年齢	43.93(9.82)	43.61(9.78)	46.1(9.50)	45.85(8.84)	5.68***	3 > 1
カタルシス	8.65(3.10)	8.55(3.07)	8.55(2.92)	8.24(2.87)	1.096	
放棄諦め	5.91(2.30)	6.36(2.30)	6.68(2.45)	6.51(2.33)	5.903***	2, 3, 4 > 1
情報収集	8.47(2.91)	7.82(2.76)	8.23(2.87)	7.88(2.71)	3.81	
気晴らし	8.48(2.79)	7.95(2.63)	8.13(2.67)	7.64(2.57)	5.439***	1 > 2, 4
回避的思考	7.61(2.62)	7.64(2.49)	7.70(2.36)	7.69(2.39)	.085	
肯定的解釈	10.14(2.70)	9.67(2.54)	9.51(2.86)	9.16(2.60)	7.305***	1 > 3, 4
計画立案	9.00(2.75)	8.47(2.82)	8.87(2.68)	8.53(2.64)	2.837	
責任転嫁	4.59(1.73)	4.97(1.97)	5.29(1.99)	5.17(1.99)	7.473***	2, 3, 4 > 1
BDI-II	8.37(7.73)	9.95(7.50)	14.38(10.57)	14.13(10.30)	34.112***	3, 4 > 1, 3 > 4

注. 平均(標準偏差)，* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Table 4 コーピング方略がうつ症状に及ぼす影響の検討

項目	β			
	1.伝統自由 組織活発	2.伝統自由 組織不活発	3.伝統強制 組織活発	4.伝統強制 組織不活発
残業時間	.085	.028	.062	.094
カタルシス	.070	-.005	.069	-.002
放棄諦め	.262***	.136*	.247***	.282***
情報収集	-.047	-.035	-.166*	-.043
気晴らし	.007	.050	-.093	-.055
回避的思考	-.030	-.061	-.143**	.077
肯定的解釈	-.243***	-.268***	-.261***	-.243***
計画立案	.019	.058	-.021	-.078
責任転嫁	.125	.121	.100	.116
R^2	.170***	.110***	.258***	.222***
調整済 R^2	.142***	.090***	.194***	.230***

注. * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

た ($p < .001$)。「伝統自由・組織活発型」, 「伝統自由・組織不活発型」はそれぞれ, 「伝統強制・組織活発型」, 「伝統強制・組織不活発型」と比較してうつ症状得点が低く ($p < .001$), 「伝統強制・組織活発型」は「伝統強制・組織不活発型」と比較してうつ症状得点が高かった ($p < .001$)。

4. コーピングがうつ症状に及ぼす影響の検討

コーピング, 残業時間を独立変数とし, うつ症状得点を従属変数とした重回帰分析(強制投入法)を行った(Table4)。分析の結果, 「伝統強制・組織活発型」において, 「情報収集」($\beta = -.166, p = .05$), 「回避的思考」($\beta = -.143, p = .01$)とうつ症状との関連が有意であった。「放棄諦め」得点, 「肯定的解釈」得点はいずれの群においてもうつ症状と強く関連していた。

考察

本研究の目的は, 組織風土の認知の違いによって労働者が採択するコーピングに違いがあるのかを検討し, うつ症状の低減に効果的なコーピングを検討することであった。

仮説1に関して, 本研究においてうつ症状得点と残業時間の間に強い相関が見られなかった理由として対象者の残業時間の短さ(平均 14.43 時間, $SD = 19.27$)が挙げられる。大塚(2009)の先行研究における残業時間の長群は 60 時間以上とされているため, 本研究の対象者の残業時間がうつ症状と関連しているという結果は得られなかったと考えられる。

また, 「伝統自由・組織活発型」において, 他の3群に比して「情報収集」得点は高かったが, 多重比較では有意な差は見られなかったことから, 仮説2は支持されなかった。よって, 先行研究においてストレス低減に有効であった「情報収集」のコーピングが本研究の対象においては有効ではないことが示唆された。鈴木

(2004)は大学生を対象に行った研究であり, 職場領域で生じるストレスに対してのコーピングとして, 「情報収集」のコーピングが必ずしも有効でないことが示唆された。

さらに, どの組織風土の認知タイプにおいても, 「放棄諦め」得点はうつ症状得点の高さと関連していた一方で, 「カタルシス」得点はうつ症状得点と有意な関連は見られなかった。よって, 仮説3は部分的に支持される結果となった。カタルシスは, 誰かに話を聞いてもらい, 気を静めようとするといった行動型コーピングであり, その他の行動型のコーピングである「責任転嫁」「気晴らし」「情報収集」も, ほぼ全ての組織風土においてうつ症状との関連を示さなかった。よって, 職場環境においては話し相手や遊び相手を必要とする行動型コーピングよりも, 「肯定的解釈」や「回避的思考」などの個人で用いることができる認知型コーピングがうつ症状と関連していることが示唆された。

本研究ではいずれの組織風土においても「放棄諦め」がうつ症状得点と正の関連, 「肯定的解釈」がうつ症状得点と負の関連を示しており, 組織風土の認知の違いによってうつ症状の低減に有効なコーピングに明確な差異は見られなかった。一方で, コーピング得点は組織風土によって差異が見られ, 「伝統自由・組織活発型」は「放棄諦め」「責任転嫁」得点が他の3群と比して低く, 「気晴らし」「肯定的解釈」得点が他の3群と比して高かった。よって, 伝統性が低く組織環境性が高い職場においては, うつ症状の低減に有効なコーピングを活用していることが示唆された。この結果は, 自分に合ったストレスの低減につながるコーピングを探索, 選択できる組織の柔軟性が関連していると考えられる。

本研究の限界として, 調査対象者の属性が挙げられる。本研究では県庁職員という極めて限

定的な職域に焦点を当て研究を行った。よって、本研究の結果が他の職域においても同様に見られるものであるか明らかにするために更なる検討が必要である。しかしながら、福井他(2004)の民間企業に勤める従業員819名を対象にした研究では、伝統性尺度の平均値は1.38($SD = 0.28$)、組織環境性尺度の平均値は1.48($SD = 0.30$)であり、本研究の伝統性尺度の平均値1.45($SD = 0.23$)、組織環境性尺度の平均値1.67($SD = 0.27$)と比較すると、本研究の結果を民間企業にも活かせる可能性が考えられる。また、本研究の職員の月平均残業時間は14.43時間であり、改正労働基準法における残業時間基準の45時間を大幅に下回っているため、うつ症状とコーピングの関連が先行研究よりも低かったことが考えられる。

また、BDI-II得点を従属変数とし、TAC-24の下位得点、残業時間を独立変数とした重回帰分析において、調整済 R^2 の値は平均して15%程度であり、うつ症状の説明にコーピングと残業時間を用いるのみでは不十分であったと考えられる。したがって、今後の研究においては仕事の量、報酬などの要因と、うつ症状との関連を踏まえてコーピングを扱う必要がある。

しかしながら、本研究は組織風土の認知のタイプによって、用いられるコーピングに違いが生じることを示した点で臨床的意義があると考えられる。変容し辛い組織風土の下でうつ症状の低減と関連したコーピングを用いてストレスサーに対処することで、同じ風土下においてもストレス反応を低減できる可能性が示唆された。また、組織メンバーの参加度が高く、指導者の目がよく行き届いた組織風土では、個々の成員は自身のストレス低減に有用なコーピングを採択できる可能性が高まる。以上のことから、職場領域において自身が属する職場環境において適切なコーピングを用いることが、うつ症状の低減に役立つことが示唆された。

引用文献

- Aaron, T. B., Robert, A. S., & Gregory, K. B. (1996). Beck depression inventory-II. San Antonio.
(小嶋 雅代・古川 壽亮(監訳)(2003). 日本版BDI-II ベック抑うつ質問票手引き 日本文 化科学社
- Cheng, C. (2010). Assessing coping flexibility in real-life and laboratory setting—a multimethod approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 814-833.
- 藤野 善久・堀江 正知・寶珠 山務・筒井 隆夫・田中 弥(2006). 労働時間と精神的負担との関連についての体系的文献レビュー 産業衛生学雑誌, 48, 7-97.
- 福井 里江・原谷 隆史・外島 裕・島 悟・高橋 正也・中田 光紀・廣田 靖子(2004). 職場の組織風土の測定—職場風土尺度12項目版(OCS-12)の信頼性と妥当性 産業衛生学雑誌, 46, 213-222.
- 原谷 隆史(1998). 質問紙による健康測定第8回 NIOSH 職業性ストレス調査票 産業衛生学雑誌, 40, 31-32
- 神村 栄一・海老原 由香・佐藤 健二・戸ヶ崎 泰子・坂野 雄二(1995). 対処方略の三次元モデルの検討と新しい尺度(TAC-24)の作成 教育相談研究, 33, 41-47.
- 金光 義弘・清水 光弘・森本 寛訓・三野 節子・下山 育子(2005). 職業性ストレスに対する健康心理学的接近—認知と対処, 仕事の裁量度, およびメンタリングを変数として— 川崎医療福祉学会誌, 15, 3-23.
- 北居 明(2014). 学習を促す組織文化—マルチレベル・アプローチによる実証分析— 有斐閣
- 小杉 正太郎(1998). コーピングの操作による

- 行動理論的職場カウンセリングの試み 産業ストレス研究, 5, 91-98.
- 大塚 泰正 (2009). ストレス対処と心理学的健康 労働安全衛生総合研究所特別研究報告, 39, 1-18.
- 関本 昌秀・鎌型 みや子・山口 祐子 (2001). 組織風土尺度作成の試み 豊橋創造大学紀要, 3, 51-65.
- 外島 裕・松田 浩平 (1995). 組織風土の理論と分析技法の開発 同友館
- 外島 裕・時田 学 (2015). 組織風土の認知とモラル, 職場満足, 精神的健康との関連に関する研究——病院勤務職員を対象とした調査に基づいて—— 商学集志, 84, 17-48.
- 鈴木 伸一 (2004). 3次元(接近-回避, 問題-情動, 行動-認知)モデルによるコーピング分類の妥当性の検討, 心理学研究 74, 504-511.
- 高屋 正敏・長谷川 泰隆 (2010). ストレスコーピング特性と職業性ストレス——共分散構造分析による解析—— 産業衛生学雑誌, 52, 209-215.

Effects of Coping Strategies on Combating Depression Based on Organizational Climate

Ryo YAJIMA* Nao MATSUNAMI* Sayuri YADA* Yui KANEKO*
Haruna SUYAMA* **** Risa ITO* Hideki SATO* Koyo HIGAMI*
Satomi MATSUMOTO* Nobutaka NAMIKI* Shin-ichi SUZUKI*****

*Graduate School of Human Sciences, Waseda University

** Recruit Staffing Co., Ltd.

***Mental Clinic, Koishikawa

****Research Fellow of the Japan Society for the Promotion of Science

*****Faculty of Human Sciences, Waseda University

Abstract

This study investigated the effect of coping strategies on combating depressive symptoms based on organizational cognitive climate. A sample of 1255 prefectural officials completed a set of questionnaires that tested for organizational climate, coping strategies, depressive symptoms, and the number of overtime hours worked. Analyses of variance were performed, and results showed that participants who scored low on the “tradition scale” and high on the “organizational environment scale” had significantly lower abandonment and responsibility shifting scores and higher wishful thinking scores than the other three groups. Multiple regression analyses indicated that abandonment and wishful thinking had a significant effect on depressive symptoms in all organizational cognitive climate groups. The results indicated that the effects of coping strategies on depression varied by the organizational cognitive climate and that using the appropriate coping strategies can reduce depression in specific organizational climates.

Key words: organizational climate, coping, NIOSH model of job stress, depressive symptoms, number of overtime hours worked

