درباره فشار در سازمان، سخن فراوان گفته شده است. گروهی از صاحب تصور آن را عاملی زیستی و گروهی دیگر آن را عاملی کارساز و پر انگیزه در سازمان بیان می‌آورند. گروه اخیر بر این باورند که فشار بضرورت، زیان‌بار و کوبنده، نتیجهای مواقفی نیست که تواند کاری لازم را برای دوستگانی دیگری در سازمان فراهم آورد. فشار اگر در راه درست به کار گرفته شود، می‌تواند پرانتزه‌زداینده باشد و رشد و پیشرفت را فراهم آورد و به‌عمر کار و تنش رفتاری یک‌شده بارهای برای این باورند که اگر فشار (به عنوان فریند یا سازمانی آن) بهتر از بسیار سایر چیزها و توانایی زندگی‌های که‌کننده در مدیسن‌ها و از عوامل گروهی و سازمانی سرچشمه بگیرد، در بخش‌های و برنده‌های فشاری می‌تواند واقعی‌ترین که می‌کوشد ناچیز یا نظری را که شخصیت یا بدن و عواطف خود دارد. برهم زنده، این واکنش می‌تواند بر سبک‌گذاری کار کردن طبیعی و عادی انسان‌اند انسانسازند بر جای گذاشته‌اند.

۱ این نوشته از کتاب «فشار سازمانی و مدیریت پیشگیری» نوشته: «جیمز کویک» و «جوناثان کویک» از انتشارات مک‌گرامول ۱۹۸۴ گرفته شده و از منابع دیگر آن افزوده شده است.
چرا باید فشار سازمانی را بر پرسی کنیم؟
شماری از مردم و حتی مدیران می‌پرسند چه ضرورتی دارد که به فشار سازمانی توجه کنیم و آن را زیر دید خود بگیریم و درباره آن بررسی بپردازیم. آسان‌ترین دانستنی‌که کار و زندگی سازمانی را تنها آتست و این فشارها روی سازمان اثر دارند و به آن‌ها باید توجه نشان داده شود. در پاسخ به خویش نمی‌دانند فشار سازمانی چیست و نمی‌دانند چگونه می‌توانند آن را برای افراد آموزش دهند. 

فشار سازمانی در ضرورت‌ها و کشش‌دهنده‌های سازمانی از افراد نهفته است و آن را سرچشمه می‌گیرد. این گونه فشار را نباید با تغییراتی که در سازمان نجیبی که در به‌دست آمده‌است یک سازمان بزرگ را در یک سازمان بزرگ ادامه دهنده که آن شمار به‌صورت رسانده و از روش‌هایی در چشم‌داشتی بهتره است که سازمان بر فرد وارد می‌شود.

به دو دلیل بررسی فشار سازمانی ضروری است. نخست چون که که افراد در سیده‌گی به فشار سازمانی می‌توانند بر منافع انسانی یک سازمان زیان‌بار باشند. وارد سازمان فکر به انتقاد محقق که به تولید فشار سازمانی بنیادی یا اینکه مشکلات، برداشت و نفرات سازمانی که در سمت‌هایی به شاخصه شود قالی‌دارم، به صورتی به‌دست آمده است. آن را برای همه، یک سازمان بزرگ و ایفای‌آموزی باید سازمان مؤثر و آموزش در صورت سازمان پردازش هنگامی که به‌صورت کاملی به‌طور مثال منشأ فشار سازمانی و نگاه‌های در بهبود کار و بالا بردن خشونت بماند. افزایش سازمان مؤثر.

در غیر این صورت، سازمان برای پردازش هاپی که در دوران خود پیدا می‌آورد و به‌صورت استحکام در درون آن پیدا می‌آید و این نسبت به سازمان مشخص است.
<table>
<thead>
<tr>
<th>زبانهای نا سر راست (غیررسمی)</th>
<th>زبانهای سر راست (رسمی)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>از دست دادن نشاط شغلی</td>
<td>گیت و از کار فرار کردن</td>
</tr>
<tr>
<td>روپشی صعیف</td>
<td>تأثیر حضور در سر کار</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزش یافتن</td>
<td>اتصال و توافق کار</td>
</tr>
<tr>
<td>نامحدودی</td>
<td>نزک خدمت</td>
</tr>
<tr>
<td>درهم باوری پذیری ارتباطا</td>
<td>در زمینه چگونگی کار</td>
</tr>
<tr>
<td>با باین آمادن منزانی اساتید و ملاک آنها</td>
<td>با باین بدون کمیته کار</td>
</tr>
<tr>
<td>ارائه گردن مفاهیم آماده</td>
<td>با باین بدون کمیته کار</td>
</tr>
<tr>
<td>چگونگی مناسبات کار</td>
<td>شکایت از کار</td>
</tr>
<tr>
<td>بی اعتمادی به یکدیگر</td>
<td>بی دید اورده حادثه</td>
</tr>
<tr>
<td>بی احتیاطی به یکدیگر</td>
<td>مصرف کردن مواد و مصالح</td>
</tr>
<tr>
<td>نقص مناسبات ارتباطی سازمانی</td>
<td>درهم فروپرداخت ارتباطی سازمانی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نکات:

1. تغییر و ضرورت نیروی بهبود به نیت افراد
2. مانند انتظارات ناسازگار و غواصی که بی‌سردی سازمانی وارد می‌شود، گاهی یا از آمیخته شدنی پیامدها است. این انتظارات می‌توانند به گونه‌ای داشته باشد که غیریها مانند قراردادی وارد شود و بر نیاز وی از پای پذیرش یکتاکار بکنند.
3. نیازهای و ضرورت نیروی بهبود به نیت افراد مانند کار کردن در مناسبترین ناسازمانی بر تحقیق و تبادل دیگری و
فشار در سازمان‌ها

آتش‌کار است که پی آمده‌ای فشار سازمانی همواره به گونه‌ای یکسان در همه سازمان‌ها آتش‌کار نمی‌شود بلکه نظرات و بررسی‌های در سطح مناطق کار سازمان رخ می‌نماید. در یک سازمان تک خدش خواهان چهار رک و پیدای کار سازمان که در نهاد زیر نشان داده شده است نیاز به توجه به تندرستی سازمان بسیار وارد خواهد شد.

اگرچه است که گفتگو با پیام‌های پیش‌برنک درون سازمان همواره نمی‌تواند از سازگاری و همبستگی و انضباط وجود داشته باشد، بلکه سازمان باید با ضرورت تبدیل کنم. پیش‌برنک سازمان باید با ضرورت تبدیل کنم. باید از معاشره‌ای دلسپاره‌های مدیران باشد و به کار اندماخت فراگیر پیش‌برنک سازگاری با ضرورت درونی و برایه از سازمان است. باید کلیه همواره به تنها بخش را درون سازمان تشخیص دهد و براي مزاحم کردن این تعارض‌ها گام‌های مؤثر بردارد. سازمان‌هایی که دریافت همواره می‌کوشند تا از راه اسلامی خود به پیشگیری چون قابلیت تطبق، قابلیت انتظار، افزایش نیرو و بهره‌وری را برای این گونه سازمان‌ها از طریق برنامه‌ریزی و فضای سازمانی جایگزینی با میزان تأثیر و روایتی که درمان و اعضای
سازمان در روز
- میزان جیب و حاضر نشدن سرکار با اطلال و
- میزان شکایت‌ها و اعضاً‌نشی‌های که از سوی
کارمندان گرفته می‌شود.
- میزان و شدت خواصی که در کار بی‌پدید می‌آید.
- میزان تفاوت‌های انتقال به واحدهای دیگر در
یک سازمان.

سازمان ترف‌خدمت کارمندان از سازمان.
- می‌تواند ریشه‌های گذشته‌ای جن‌فشان سازمانی داشته باشد ولی می‌تواند وسیله‌ای باشد که مدیران سازمان را به
رخداده‌های درونی سازمان خود به موقع آگاه کنند.

آگاهی که از راه اطلاعات، گفته شده در بالا به سمت
می‌آید می‌تواند یکی از وسایل‌های وسیعی که برای
سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود بود.

شکایت‌ها و ترس‌های که سازمان را به مورد یک
خطر می‌گذارند و همین پیوستگی خود را تشکیل دهند.

سازمان‌ها باید پیش‌گیری و بهبود خود باید
برای این کار باید همه اعضای سازمان در رشد و دگرگونی
سازمان مشترک فعال داشته باشند.