

Il **Benessere Organizzativo** è considerato un processo dinamico al quale concorrono un certo numero di dimensioni, da valutarsi in base alla percezione che ne hanno i Lavoratori coinvolti, e che si possono promuovere attraverso la piena partecipazione di questi e del Management.

Un'Organizzazione si può considerare in buona salute quando sono presenti tutte le condizioni (variabili organizzative e relazionali) in presenza delle quali essa è capace di garantire il benessere e la convivenza organizzativa (concetto di "salute organizzativa"; Avallone, Paplomatas, 2003).

Al contrario, quando si verificano condizioni di scarso benessere organizzativo, si determinano, sul piano concreto, fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, stress e burn out, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno, aumento di reclami da parte del Cliente. Questi e altri indicatori di malessere rappresentano il riflesso dello stato di disagio e malessere psicologico di chi vi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e la diminuzione del senso individuale di benessere rendono, pertanto, onerosa la convivenza e lo sviluppo dell'Organizzazione.