## مفهوم عملکرد

عملکرد عبارت است از به نتیجه رسانیدن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی سازمانی گذاشته شده است و همچنین، عملکرد به عنوان اصول قابل‌لمس اقتصادی یا عوامل اجرایی مالی می‌باشد(رجبی فرجاد و ملایری، 1395). تعریف فرهنگ لغت از عملکرد دربرگیرنده اصطلاحاتی است؛ همچون دست‌یابی، نیل، تحقق و انجام عملکرد را می‌توان برحسب تلاش یا برحسب نتیجه تعریف کرد و مفهومی نسبی است که می‌توان آن را برحسب میزان تلاش انجام شده یا میزان نتایج به دست آمده تعریف کرد (ابدالی و همکاران، 1395).  عملکرد در لغت یعنی حالت با کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه‌ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. عملکرد به معنی فرایند تبیین کیفیت و اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته بود (اکبری، 1395). عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. بهسازی عملکرد، عبارت است از فرایند شناسایی شکاف‌ها، درک علل آن‌ها و سرانجام، تدوین راهبردهایی برای از میان بردن آن‌ها (فتاحی و کاشف، 1395). عملکرد معادل اقتصاد، کارایی و اثربخشی برای یک برنامه‌ی خاص یا فعالیت است (ابوجرارد و همکاران، ۲۰۱۰).

## مفهوم عملکرد سازمانی

 عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد.  عملکرد سازمانی فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته(رجبی فرجاد و ملایری، 1395). عملکرد سازمان عبارت است از: دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت‌هایی که بر عهده افراد گذاشته می شود. این مفهوم در برگیرنده سه رکن مهم است. این ارکان عبارتند از(محمدی، 1397):

1-برنامه‌ریزی عملکرد: یعنی تعیین اهداف و دستورالعمل‌ها برای پیروان، در ابتدای دوره برنامه‌ریزی و تدوین طرح‌هایی برای رسیدن به این اهداف.

2-آموزش یعنی بازخورد روز به روز و فعالیت‌های پیشرفتی برای تقویت نقشه‌های عملکرد.

3-تجدیدنظر در عملکرد یعنی ارزیابی کلی از عملکرد برای دوره خاص برنامه‌ریزی.

عملکرد سازمانی، مفهومی چندبعدی است که دارای شاخص‌های اداری می‌باشد. شاخص های اداری مرتبط با عملکرد سازمانی در این حالت عبارتند از(نوروزی چشمه‌علی و همکاران، 1396):

1-شاخص مالی.

2-بازاریابی.

3-مناسب بودن محصول که باید رشد و سود مناسبی داشته باشد و به وسیله شاخصهای عینی یا ذهنی، می‌تواند اندازه‌گیری شود.

عملکرد سازمانی، ضمن ایجاد همسویی و هماهنگی لازم طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی‌ها با اقدامات، برآورد نقادانه و کاوشگرانه‌ای از فعالیت عملکردهای مختلف ارائه و نسبت به تشخیص انحرافات احتمالی، پیشگیری از آن‌ها و نیز توسعه نقاط قوت و مزیت‌ها اقدام کند(تولایی و همکاران، 1395).

.

## منابع

ابدالی، علی؛ یاوری، علی؛ بشارتی، ابراهیم (1395). بررسی تأثیر انواع هوش سازمانی، تجاری و رقابتی بر عملکرد سازمانی (موردمطالعه: بانک قوامین)، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره 41.

اکبری، طراوت (1395). [بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی؛ (موردمطالعه شرکت‌های خودروسازی سایپا و ایران خودرو)](https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1208511/%d8%a8%d8%b1%d8%b1%d8%b3%db%8c-%d8%aa%d8%a7%d8%ab%db%8c%d8%b1-%d9%85%d9%88%d9%84%d9%81%d9%87-%d9%87%d8%a7%db%8c-%d8%b3%d8%b1%d9%85%d8%a7%db%8c%d9%87-%d9%81%da%a9%d8%b1%db%8c-%d8%a8%d8%b1-%d8%b9%d9%85%d9%84%da%a9%d8%b1%d8%af-%d8%b3%d8%a7%d8%b2%d9%85%d8%a7%d9%86%db%8c-%d9%85%d9%88%d8%b1%d8%af-%d9%85%d8%b7%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%87-%d8%b4%d8%b1%da%a9%d8%aa-%d9%87%d8%a7%db%8c-%d8%ae%d9%88%d8%af%d8%b1%d9%88%d8%b3%d8%a7%d8%b2%db%8c-%d8%b3%d8%a7%db%8c%d9%be%d8%a7-%d9%88-%d8%a7%db%8c%d8%b1%d8%a7%d9%86-%d8%ae)، شباک، شماره 15.

اکبری، طراوت (1395). بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی؛ (موردمطالعه شرکت‌های خودروسازی سایپا و ایران خودرو)، شباک، شماره 15.

رجبی فرجاد، حاجیه؛ ملایری، امیر (1395). سرمایه اجتماعی، اشتراک راهبردی دانش و عملکرد سازمانی، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره 26.

فتاحی، هوشایر؛ کاشف، سیدمحمد (1395). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر کیفیت خدمات اماکن ورزشی براساس مدل سروکوال با نقش واسطه‌ای عملکرد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی)، مدیریت ورزشی، شماره 32.

محمدی، رضا (1397). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان‌های پروژه محور، شباک، شماره 34.

نوروزی چشمه‌علی، الهام؛ روشن، سیدعلیقلی؛ وفادار، میلاد (1396). تحلیل اثر سرمایه‌ی فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت پایانه‌های نفتی ایران، آموزش و توسعه منابع انسانی، شماره 13.

Abojarard, I. Y., Yousof, N., Nikbin, D. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance. International Journal of Business and Social Science, 1 (3), 26-46.