**بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی دبیران تربیت بدنی شهرستان کاشمر،خلیل آباد و بردسکن**

یادگیری سازمانی مجموعه ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه می باشد، که به صورت آگاهانه و یا غیر آگاهانه بر تحول سازمانی اثر مثبت می گذارد.(تمپلتون2002) بنابراین اگر در عصر کشاورزی، قدرت بازو و در عصر صنعتی، ابزار و ماشین آلات عوامل مهم برای بقا و ماندگاری به شمار می آمدند در عصر کنونی که محصول فناوری ارتباطات واطلاعات است، تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان ها یادگیری بهتر و سریعتر نسبت به رقباست.چرا که یادگیری، عامل اصلی، کلیدی و مورد نیاز سازمانی است که می خواهد در دنیای نوین اقتصادی و محیط رقابتی پا بر جا بماند. در تئوری باندورا منظور ازخودكارآمدي شخصي احساس هاي شايستگي،كفايت و قابليت دركنار آمدن با زندگي است. همچنين باندورا خودكارآمدي را برميزان ادراك ما از درجه كنترلي كه بر زندگي مان داريم،تعريف می کند(شولتز؛1998) خودکارآمدی کاربردهای وسیعی در موقعیت های یادگیری و پیشرفت دارد. این تحقیق از نوع میدانی با استفاده از پرسشنامه های یادگیری سازمانی ریچارد و گاه(1997) و خودکارآمدی شرر(1982) در دبیران تربیت بدنی زن و مرد شهرستان های کاشمر،خلیل آباد و بردسکن در یک نمونه 150نفری انجام شد. نتایج نشان داد که در دبیران تربیت بدنی بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی رابطه معنی داری وجود ندارد.خودكارآمدي بر عملكرد واقعي افراد، هيجانات، انتخاب رفتار و سرانجام ميزان تلاش و كوشش كه صرف يك فعاليت مي شود مؤثر است و از طرفی چنانچه افراد وظایف و چگونگی رفتارشان در برخورد با وظایف در موقعیت های متفاوت بدانند بهتر انجام وظیفه میکنند از آنجایی که امکان دارد دبیران تربیت بدنی وظایفشان برایشان شفاف نباشد و سازمان ماموریت های سازمانیش را واضح شفاف سازی نکرده باشند لذامیزان خودکارآمدی دبیران کمتر ازحد مورد انتظار است.

کلمات کلیدی: یادگیری سازمانی، خودکارآمدی، دبیران تربیت بدنی