



Original Research Article



The Mediating Role of Organizational Trust in the Relationship Between Workplace Friendliness and Informal Learning

Nahid Radmanesh¹

1- Assistant Professor of Management Department, Public Management, Islamic Azad University, Kazerun, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Date Received: 30 April 2025

Date Revised: 8 July 2025

Date Accepted: 8 October 2025

Date published: 16 November 2025

Keywords

Organizational trust,
Workplace friendliness,
Informal learning.

Corresponding Author Email:

Radmaneshnahid1354@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to investigate the mediating role of organizational trust in the relationship between workplace friendliness and informal learning in government organizations in Shiraz. The research is applied in terms of purpose, and it is a survey-analytical type based on covariance matrix analysis using Structural Equation Modeling (SEM). A sample of 171 managers and deputies from various organizations was selected using stratified random sampling. To examine the relationships between variables with a mediating role, direct, indirect, and total effects must be investigated. If the relationship between workplace friendliness and trust or between trust and informal learning is not significant, then complete mediation will occur. If all relationships are significant, then partial mediation will occur. According to the obtained values, organizational trust has a partial mediating role in the relationship between workplace friendliness and informal learning. The results show that all direct and indirect effects between variables, i.e., the effect of workplace friendliness on organizational trust, workplace friendliness on informal learning, and organizational trust on informal learning, are confirmed. Notably, the strongest effect coefficient is related to the effect of workplace friendliness on organizational trust, and the weakest coefficient is related to the effect of organizational trust on informal learning.

How to cite this article:

Radmanesh, N. (2025). The Mediating Role of Organizational Trust in the Relationship Between Workplace Friendliness and Informal Learning. *Journal of Management Science Research*, 7(3), 56-71.



©2023 The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.

Publisher: [Chatre Andisheh International Publishing Institute](#)



پژوهش های علوم مدیریت

Homepage: <https://Jomsr.ir>



مقاله پژوهشی



نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه میان فرابخشی در محیط کار و یادگیری غیررسمی

ناهید رادمنش^۱

۱- استادیار گروه مدیریت، واحد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

اطلاعات مقاله

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۱۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۸/۲۵

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی اعتمادسازمانی در رابطه میان فرابخشی در محیط کار و یادگیری غیررسمی در سازمان های دولتی شهرستان شیراز صورت گرفته است. تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی می باشد، پژوهش از نوع پیمایشی-تحلیلی و مبتنی بر تحلیل ماتریس کوواریانس با استفاده از الگوی مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) است. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، تعداد ۱۷۱ نفر مدیر و معاون سازمان های مختلف به عنوان نمونه انتخاب شدند. در بررسی روابط میان متغیرها با وجود نقش میانجی بایستی اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل مورد بررسی قرار گیرد، در صورتیکه رابطه میان فرابخش در محیط کار و اعتماد یا رابطه بین اعتماد و یادگیری غیررسمی معنادار نباشد آنگاه میانجی گری کامل خواهد بود و در صورتیکه تمامی روابط معنادار باشند، آنگاه میانجی گری جزئی خواهد بود که با توجه به مقدار بدست آمده، اعتمادسازمانی در رابطه میان فرابخشی در محیط کار و یادگیری غیررسمی میانجی گری جزئی دارد. نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد تمامی اثرات مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرها یعنی اثر فرابخشی در محیط کار بر اعتمادسازمانی، فرابخشی در محیط کار بر یادگیری غیررسمی و اعتمادسازمانی بر یادگیری غیررسمی مورد تایید واقع شد. لازم به ذکر است قویترین ضریب اثر، مربوط به ضریب اثر فرابخشی در محیط کار بر اعتمادسازمانی است و ضعیف ترین ضریب نیز به ضریب اعتماد سازمانی بر یادگیری غیررسمی است.

واژه های کلیدی

اعتماد سازمانی،
فرابخشی در محیط کار،
یادگیری غیر رسمی.

ایمیل نویسنده مسئول

Radmaneshnahid1354@gmail.com

استناد به این مقاله: رادمنش، ناهید. (۱۴۰۴). نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه میان فرابخشی در محیط کار و یادگیری غیررسمی. پژوهش های علوم مدیریت، ۷(۳)،

۵۶-۷۱

ناشر: موسسه انتشارات بین المللی چتر اندیشه

Creative Commons: CC BY 4.0

