

مراجعة موضوع: المرح في مكان العمل

م. د. ولاء محسن علي الحاتمي جامعة الكوفة: كلية الادارة والاقتصاد

م. م. طارق عباس جاسر الحاتمي المديرية العامة لتربية النجف الاشرف

م. د سامي غانم كاظم تربية النجف: قسم التخطيط التربوي

walaam.alshalwatei@uokufa.edu.iq

samig.alshibli@student.uokufa.edu.iq

المستخلص

يسعى الجميع إلى حياة هادئة، فالحياة مليئة بالمشاكل، فإذا استمتعنا بها سنعيش حياة أطول. فالمرح هو الوسيلة الوحيدة لحل مشاكلنا اليومية، ويعود المرح في العمل بالنفع الكبير على الفرد وعلى المنظمة. أن ثقافة المرح هي وسيلة للتعامل مع تحديات الحياة إنها مثل الضوء في الظلام. إن المرح في مكان العمل مفهوم ناشئ في العصر الحديث ويحقق العديد من الفوائد التي لا تقتصر على النتائج التنظيمية الإيجابية فحسب، بل يؤثر أيضاً على الحياة الشخصية والاجتماعية للفرد ويرفع من جودة حياة العمل والسعادة والأداء وبرامج تطوير الموظفين ومبادرات التنوع والاتصال وتماسك المجموعة والحماس والرضا والإبداع ويقلل من مشاكل الموارد البشرية. وكان الهدف من هذه الورقة هي دراسة مفهوم المرح في المنظمات، وفهم المكونات الأساسية اللازمة لبناء بيئات عمل تُقدّر المرح وتشجعه. وكذلك معرفة الفوائد التي يحققها المرح لجميع الأطراف في العمل.

الكلمات الرئيسية: المرح في مكان العمل، الأنشطة المرحية، التفاعل الاجتماعي بين زملاء العمل

المقدمة

تسعى المنظمات إلى إدخال المرح في مكان العمل لأنه يساعد على تحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم ومنحهم ميزة تنافسية. أن خلق المرح في مكان العمل أمر حيوي لرفع دافعية الموظفين وإنتاجيتهم، مع تقليل مستوى التوتر. وتحفيز الموظفين وتدريبهم. وبالتالي هناك حاجة إلى إدخال عنصر المرح في مناخ العمل الذي يحفز السلوك الإيجابي للموظفين من حيث الرضا الوظيفي وأداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية Zia-ur-Rehman (2023:218). يمكن أن تكون بيئة العمل مريحة وداعمة إذا اعتمدت المؤسسة مفهوم المرح في مكان العمل. تساعد الأنشطة الترفيهية على رفع معنويات الموظفين، حيث تُعزز هذه الفعاليات من خلال تكبيرهم بقيمتهم لدى رؤسائهم وزملائهم. يُعد تنظيم أنشطة ترفيهية في مكان العمل من المسؤوليات الرئيسية لفريق إدارة المؤسسة. يُعد ضغط العمل والضغط الشخصي عاملين رئيسيين يُقللان من كفاءة الموظفين. من المهم فهم الحاجة إلى الاستمتاع في مكان العمل. أحياناً، بمجرد مشاركة الآراء والأفكار، يختفي نصف التوتر. يميل العاملون في بيئة ممتعة إلى التركيز على ما هو إيجابي. (Leelawati & Kumari, 2022:8014) وجدت دراسة حديثة أن الأنشطة المثيرة للاهتمام التي حدثت داخل وخارج مكان العمل، مثل استراحات الشاي والوجبات الخفيفة والحفلات، كانت مرتبطة بالعديد من النتائج الإيجابية وزادت بشكل كبير من رضا الموظفين عن وظائفهم وثقة الزملاء والتسامح التنظيمي ومدخلات العمل وحماس العمل والابتكار (Li et al., 2024:7) بسبب التغيير السريع في عالم الأعمال، يسعى الموظفون إلى بيئة عمل مشجعة وممتعة لتلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم. يمكن إجراء تغييرات حيوية من خلال إضافة أنشطة ممتعة إلى مكان العمل تتوافق مع الجميع وتشجعهم على الذهاب إلى العمل دون أي قيود. المرح في مكان العمل هو موقف عمل يشجع ويدعم ويحيط به العديد من الأنشطة الممتعة للموظفين. أصبحت متعة مكان العمل نهجاً تقليدياً تستخدمه المنظمات لإشراك الموظفين وتمكينهم. إن تعزيز المتعة في مكان العمل يؤدي إلى نتائج إيجابية للموظفين والمؤسسات. فهو يزيد من رضا الموظفين ويقلل من مستوى الملل. فإنه يشجع على المشاركة والعمل الجماعي. ويكسر الحواجز بين الموظفين والمشرفين. (Halawi, 2024:2) أصبحت المرح في مكان العمل الآن موضوعاً إدارياً شائعاً، تنظم العديد من المنظمات أنشطة ترفيهية في مكان العمل ممتعة وتعمل كمكافأة لموظفيها تهدف أنشطة المرح في مكان العمل إلى جعل الموظفين مسترخين ومنخرطين وسعداء من خلال إثراء جودة الحياة العملية وبالتالي جعل مكان العمل مكاناً أكثر مرحاً. المديرين مهمون للغاية لزيادة

مشاركة الموظفين. إنهم مسؤولون عن خلق بيئة عمل حيث يشعر الموظفون بمزيد من الشغف تجاه عملهم ويظهرون السلوكيات التي تحتاجها المنظمات لتحقيق نتائج أفضل. وبالتالي، فإن المنظمات اليوم لا تقدم امتيازات مثل المزايا الطبية وطب الأسنان فحسب، بل إنها تفكر أيضًا خارج الصندوق وتخلق جوًا يهدف إلى جعل موظفيها يشعرون بالمرح في العمل (Bilginoglu & Yozgat, 2020:14).

مفهوم المرح في مكان العمل

إن تنفيذ فلسفة المرح في مكان العمل ليس بالمهمة السهلة وقد وجد أن هناك اختلافًا كبيرًا يكمن في المنظمات وفقًا لثقافتها التي تتسامح مع المرح وتدعمه وتكافئه. في المنظمات ذات الاقتصاد القديم لا يزال المرح في العمل غير مقبول لأن الإدارة العليا في المنظمات تعتقد إذا كان هناك الكثير من المرح، فهناك القليل من العمل. أما في الوقت الحالي فقد تغيرت أخلاقيات العمل وأصبحت المنظمات تريد موظفين متحمسين ومتعددي المهارات ويرون عملهم مرضيًا ومرحًا. لذلك يجب على الإدارة إن تخلق بيئة عمل ممتعة ويجب أن تشجع الموظفين على تعزيز ثقافة إيجابية، ويجب عليها أيضًا منع المواقف والسلوكيات التي تخلق ثقافة سلبية (Bilginoglu & Yozgat, 2020:14). يمثل المرح في مكان العمل سمة مميزة وفعالة للمنظمات الناجحة ويسهم في زيادة إنتاجية الموظفين والإبداع والرضا والاحتفاظ بهم بالإضافة إلى رضا العملاء والعديد من الجوانب الأخرى التي تحدد نجاح الأعمال (Zia-ur-Rehman et al., 2023:220). يعرف المرح في العمل يعرف بأنه المشاركة في أنشطة لا تتعلق بالوظيفة على وجه التحديد والتي تكون ممتعة ومسلية ومرحة (Priyadarshini et al., 2018:2264). وفي هذا السياق يعرف المرح في مكان العمل على أنه أنشطة اجتماعية أو شخصية أو ترفيهية أو مهام مرحة تهدف إلى توفير التسلية أو المتعة في العمل (Ba et al., 2023:67). يتضمن المرح في العمل ثلاثة أشكال منها :

أولاً: المرح المُدار الذي يعكس المتعة الرسمية المعتمدة التي تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة .

ثانيًا: المرح مع أعضاء الفريق والذي يعكس المتعة التي تحدث عن قصد أو عن غير قصد بين الموظفين وغالبًا ما تأتي نتيجة لتفاعلاتهم.

ثالثًا: المرح الذي يتعلق بمهام العمل والذي يعكس الأجزاء الممتعة من واجبات العمل، عادةً ما يتم تطوير متعة مكان العمل كجزء من استراتيجيات الموارد البشرية التي تتبناها المنظمة أو تنشئها أحيانًا كتدخل إداري (Mousa et al., 2021:2) وفي هذا الصدد يعرف المرح في مكان العمل بأنه الأنشطة غير المعتادة التي لا تتعلق بالعمل والتي تمنح الموظفين شعورًا بالمتعة والإثارة، وتشمل هذه التجارب إعداد وجبات الطعام في أيام العطل، والنزهات مع الزملاء، وحفلات المكتب، والاحتفال بأعياد الميلاد (Sumayya et al., 2021:38) إن المرح مكان العمل جانب متعدد الأبعاد يتضمن ويشجع ويدعم أنواعًا مختلفة من الأنشطة الاجتماعية المرحة والفكاهية في بيئة العمل. تشمل أنشطة وقت العمل المريحة مثل المسابقات الجماعية، والثناء على العمل الجاد والاعتراف به والتخطيط للأحداث الترفيهية (Chan & Mak, 2016:26) أن دمج المرح والعمل لا يحسن العلاقات اليومية وأجواء مكان العمل فحسب، بل إنه يحسن من قيمة الشركة بشكل إيجابي ويتضمن أنشطة ترفيهية مصممة عمدًا والتي تعمل على تحسين النتائج التنظيمية (Baldonado, 2015:15). أبعاد المرح في مكان العمل

ركزت المقالة الحالية على أربعة أبعاد للمرح في مكان العمل تشمل (١) الأنشطة المرحة (٢) مسؤوليات العمل المرحة (٣) التواصل الاجتماعي مع زملاء العمل (٤) دعم المدير للمرح (Sekarawisut & Yurtkoru, 2021:18).

١. الأنشطة المرحة Fun Activities هي الأنشطة الرسمية التي تشكلها المنظمات مثل المسابقات وأنشطة بناء الفريق. لقد اعتُبرت الأنشطة المرحة بشكل عام أحد الجوانب الرئيسية للمرح في مكان العمل وكانت محور العديد من الدراسات المتعلقة بالمرح في سياقات المنظمة. وقد تم تعريفها على أنها أنشطة اجتماعية وجماعية بدأتها المنظمة بهدف تعزيز المرح بين الموظفين. هناك مجموعة واسعة من الأنشطة التي تعتبر أنشطة ترفيهية في العمل. تشمل هذه الأنشطة الحفلات والمسابقات والنزهات والاحتفالات. الأحداث الاجتماعية، وأنشطة بناء الفريق، والمسابقات، والاحتفالات العامة بالعمل، والاعتراف بالإنجازات الشخصية.

قد يشعر الموظفون الذين يشاركون في هذه الأنشطة بالسعادة أو الرضا أو البهجة. إن المرح في العمل يشجع على التواصل الاجتماعي بين العاملين بالإضافة إلى الاستمتاع واللعب والترفيه. ويشار إلى مجموعة من الأحداث التي تقام في مكان العمل لتشجيع التواصل الاجتماعي بين المنظمة والعمال والمستهلكين باسم الأنشطة المرحة. ويمكن للمنظمات أن تقدم أنشطة وأحداث مختلفة من هذا النوع في مكان العمل. فإن الأنشطة الممتعة في مكان العمل تشمل الأطعمة والمشروبات التي تقدمها الشركة، وأيام تقدير الموظفين والجوائز، وسياسات قواعد العمل المرحة (Yaqub et al., 2023:411).

٢. **مسؤوليات العمل المرحية** Fun Job Responsibilities تعرّف مسؤوليات العمل المرحية بأنها المهام التي يستمتع بها الفرد شخصياً، والتي تكون ذات مغزى، وتتناسب جيداً مع اهتمامات الفرد. وقد حظي هذا البعد باهتمام ضئيل نسبياً في الأبحاث التي أجريت حول المرح في مكان العمل مقارنة بالأبعاد الأخرى. وقد زعم البعض أن المرح في العمل لا يرتبط بالعمل نفسه. ومع ذلك اعتبر بعض العلماء المرح المرتبط بالعمل جانباً من جوانب المرح في مكان .

٣. **التفاعل الاجتماعي بين زملاء العمل** Coworker Socializing يشير التفاعل الاجتماعي بين زملاء العمل إلى التفاعلات الاجتماعية الودية والمرحة بين الموظفين . وتشمل هذه التفاعلات مشاركة القصص الشخصية مع بعضهم البعض، والتسكع معاً وتبادل النكات. ينظر الباحثون عادةً إلى التفاعل الاجتماعي بين زملاء العمل باعتباره جانباً من جوانب المتعة في مكان العمل في وقت الأنشطة المرحية يتفاعل الموظفون مع بعضهم البعض بالإضافة إلى تطوير روابط أوثق تساعد بشكل أكبر على الأداء بشكل أفضل كفريق واحد لأن التفاعل الاجتماعي يكسر حواجز الاتصال بين الموظفين. المرح يمثل نوع من الأدوية إذا تناوله الموظف فإنه يزيد من معنوياته وأدائه ويزيد من حماسه ويقلل من الشكوى من الملل والأهم من ذلك أنه يجعل الموظفين سعداء على مدار اوقات العمل وخارجها.

٤. **دعم المدير للمرح** Manager Support for Fun دعم المدير للمرح هو مدى سماح المديرين للمرؤوسين وتشجيعهم على الاستمتاع في العمل ،وقد تم فحصه كمفهوم مميز في العديد من الدراسات المتعلقة بالمرح في مكان العمل . فعندما يُدرك الموظفون دعم المدير للمتعة، سيشعرون بالتحفيز لإجراء تغييرات بناءة في أماكن عملهم، وسيتحذرون الوضع الراهن بدلاً من دعمه.في السنوات الأخيرة أولى الباحثون قدرًا متزايداً من الاهتمام لأهمية المرح في مكان العمل . يوصف المرح في مكان العمل بأنه موقف عمل يشجع ويدعم ويحيط به مجموعة متنوعة من الأنشطة الممتعة للموظفين . تشمل هذه الأنشطة التجمعات الاجتماعية والحفلات والمسابقات الجماعية وجوائز التقدير والمشاركة في الأحداث الترفيهية غير الرسمية. لا توفر بيئة العمل المرحية مكانًا للمتعة والاسترخاء فحسب، بل تساعد أيضًا في تحفيز الموظفين في العمل.

فوائد المرح في مكان العمل أصبح المرح في مكان العمل أكثر أهمية في عالم الأعمال اليوم، وكثيراً ما تسلط وسائل الإعلام الضوء على بيئة العمل المرحية في العديد من المنظمات المعروفة، يهتم العديد من الباحثين أيضًا بفهم الدور الذي يلعبه المرح في المنظمات. بينت العديد من الأبحاث الأكاديمية أن المرح يفيد المنظمات بطرق عديدة وسيتم توضيحها في ادناه (Leelawati & Kumari,2022:8015).

(١) **تقليل إجازات الموظفين** أولاً وقبل كل شيء من فوائد المرح أنه يجعل الموظف يشعر بالسعادة والاستمتاع بعمله، مما يؤدي إلى تقليل الإجازات أو أخذ إجازات أقل من العمل، مما يساعد على تقليل التوتر والقلق في مكان العمل.إن المرح في العمل له آثار بعيدة المدى على الموظفين والمنظمات. يؤثر المرح بشكل إيجابي على رضا الموظفين عن وظائفهم والتزامهم وإبداعهم وطاقاتهم وسلوك المواطنة التنظيمية والإنتاجية ويؤثر سلباً على التغيب والقلق والإرهاق العاطفي والتقلب والإرهاق .إلى جانب آثاره الإيجابية على النتائج التنظيمية، اكتسب المرح في مكان العمل الاهتمام من خلال الاهتمام المتزايد بحركة علم النفس الإيجابي. يمكن أن تلعب المتعة دوراً فريداً في خلق وتعزيز السلوك الإيجابي في المنظمات.

(٢) **زيادة إنتاجية الموظفين** أظهرت هذه الدراسة وجود علاقة انسجام بين المرح وإنتاجية الموظف. أن للمرح دوراً بالغ الأهمية في الحياة اليومية، فإنها تلعب دوراً مهماً في الحياة المهنية أيضاً. يُعدّ المرح نوعاً قوياً من الصداقة، مما يؤدي إلى سلوكيات دورية إضافية في المشاركة المعرفية والعاطفية والجسدية.أظهرت هذه المقالة رغبة موظفي المؤسسة في اقتراح بعض أساليب العمل الأفضل التي تؤدي إلى الالتزام الوظيفي والقدرة على حل المشكلات المختلفة في المؤسسة. لا يقتصر المرح في مكان العمل على تحفيز الموظفين فحسب، بل يعزز أيضاً إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي، ويعود بالنفع على المؤسسة أيضاً.يشعر الموظفون الذين يعملون في بيئات عمل ممتعة بسعادة أكبر وتفاعل أكبر. كما يتمتع الموظفون الأكثر انشغالاً بالعمل بتعلق قوي بوظائفهم، مما يعزز الإنتاجية. (Sekarawisut & Yurtkoru, 2021:15)

(٣) **التواصل الفعال** قد يُسهّم الاستمتاع بالعمل في خلق جوّ من الاسترخاء ويُتيح للموظفين التعارف على بعضهم البعض بشكل أفضل، ويُشعرهم بصداقة حقيقية. كما يُتيح لهم فهمًا أعمق لخصائص وأفكار بعضهم البعض، وقد يشعرون براحة أكبر في التعبير عن آرائهم الحقيقية خلال الحوارات. المرح هو أحد الظواهر الإيجابية في مكان العمل ويشمل الأحداث الاجتماعية، والاعتراف بالإنجازات الشخصية، والاحتفالات العامة، والفكاهة، والألعاب الترفيهية، وفرص التنمية الشخصية، والفرح، واللعب. فإن الجميع يريدون المرح في العمل وله عواقب إيجابية على الموظفين. تشير الأنشطة الترفيهية إلى الأنشطة الرسمية التي تشكلها المنظمات مثل المسابقات وأنشطة بناء الفريق.

(٤) **تعزيز روح الفريق** قد يكون الموظفون أكثر تحفيزاً لتقديم أداء أفضل إذا عملوا في بيئة ممتعة. قد يشعرون بمزيد من الانخراط في عملهم أو يتبعون نهجاً مختلفاً في الشركة. غالباً ما يعزز جو العمل المريح والممتع الثقة بين الموظفين. يشعر الموظفون بأنهم جزء من فريق مما يسمح لهم

بالتعاون بفعالية أكبر. كما أنهم أكثر وعياً بما يفصله الآخرون وما يكرهونه، مما يساعدهم على تطوير عادات وقواعد تمكنهم من العمل معاً بشكل منتج. في بيئة اليوم التنافسية، يعد تحفيز الموظفين وتشجيعهم على المشاركة أحد أهم المزايا الاستراتيجية للمنظمة. وبالتالي يبذل القادة الأكثر نجاحاً قصارى جهدهم لإطلاق العنان لطاقة موظفيهم من خلال إتقان أفضل الممارسات لا شريك وتقدير الموظفين Müceldili & (Erdil,2016:305).

(٥) يُشجّع الإبداع الاستمتاع بالعمل يساعد الفرد أن يكون أكثر إبداعاً. تُوفّر العديد من المنظمات في الوقت الحالي أهمية كبيرة لضمان استمتاع الموظفين بعملهم يوميًا، وتشجيعهم على القراءة أكثر والحماس لعملهم. وهذا غالبًا ما يؤدي إلى مزيد من التعاون والحوار، مع التركيز على الأفكار الجديدة. بدأت الدراسات التجريبية في فحص تأثير المرح في مكان العمل على تعزيز دافعية الموظفين وإنتاجيتهم وأدائهم. أن المرح في مكان العمل لها تأثير إيجابي على إبداع الموظفين وابتكارهم وأداء العمل والالتزام التنظيمي. وتشير الأدبيات أيضًا إلى أن تأثيرات المتعة في مكان العمل على رضا الموظف عن وظيفته تتأثر بكيفية تجربة الموظفين للممارسات الممتعة المطبقة في مكان العمل. يشعر الموظفون بمزيد من الرضا عندما يستمتعون بمهام عملهم وعندما يعملون في بيئة مسلية. وبالتالي فإن الاستمتاع قد يغير تأثير كيفية ارتباط مكان العمل بثقة الموظفين في الإدارة ورضاهم عن وظيفتهم.

الاستنتاجات

بعد الاطلاع على العديد من من الدراسات التي تناولت موضوع المرح في مكان العمل توصل الباحثين الى مجموعة من الاستنتاجات والتي سيتم توضيحها في ادناه.

١- ان المرح في مكان العمل يحقق فوائد للأفراد وللنظمات، بالنسبة للأفراد فهو مفيد في تقليل مستوى التوتر وأيضًا أداة فعالة لإدارة الإجهاد. بالإضافة إلى ذلك فإنه أيضًا مصدر للإبداع، والحد من الصراع في مكان العمل، وتحسين التواصل وبناء التماسك بين مجموعات العمل. بالنسبة للمنظمة فإن المرح مفيد لتقليل الاختلاف بين الموظفين، وتوفير اختصارات لتطوير الانسجام وبناء الثقة والانفتاح بين أعضاء الفريق.

٢- أظهرت الدراسة الحالية الآثار الإيجابية للمرح في مكان العمل، ومع ذلك ينبغي للدراسات المستقبلية أن تبحث في الآثار السلبية للمرح على سبيل المثال تؤدي الأنشطة الترفيهية مثل الاحتفالات العامة بإنجازات العمل والمناسبات الاجتماعية والمسابقات إلى إضاعة الوقت أو الفوضى في مكان العمل.

٣- يجب على ادارة المنظمات تشجيع الموظفين على التواصل الاجتماعي مع بعضهم البعض والتأكيد على أهمية المزاح والفكاهة. في هذا الصدد ينبغي على مديري الموارد البشرية تعزيز المرح في مكان العمل من خلال الطرق الرسمية (الاحتفالات العامة، والمناسبات الاجتماعية، والمسابقات) والطرق غير الرسمية (استراحة القهوة الاجتماعية، والمزاح بين بعضهم البعض).

٤- يجب على المنظمة أن تفهم أن بضع دقائق من المرح ستزيد من الإنتاجية، يجب على المنظمة أن تشجع كل موظف على قضاء بضع دقائق للقيام بشيء فريد من نوعه لكسر التوتر.

٥- أن تطبيق المرح في العمل سيُحسّن الأداء الإبداعي للموظفين. ويعتبر المرح الذي يختبره الموظفون في التفاعل الاجتماعي مع الزملاء، والشعور بتحقيق النجاح في مكان العمل، والحرية الشخصية، كلها عوامل تُحسّن الأداء الإبداعي للموظفين. وهذا يُفسر أن ارتفاع مستوى التفاعل يُحفز الموظفين على الأداء بشكل أكثر إبداعاً، ومن ثم يُؤثر على السلوكيات التنظيمية الايجابية. وهذا يُثبت أنه كلما ارتفع مستوى التفاعل، سيُظهر الموظفون سلوكيات ايجابية في العمل.

٦- أن المرح في مكان العمل عامل أساسي وحيوي لتحسين سعادة الموظفين وتحفيزهم وكفاءتهم ورضاهم. فإن المرح يعتبر طبقة اتصال خفية بين المنظمة وموظفيها إنه مسكن رائع للتوتر حيث يمنح الافراد شيئاً يتطلعون إليه. يمكن أن يقلل المرح من معدلات دوران العمل من خلال تقليل الحاجة إلى الفوائد الخارجية مثل الحوافز المالية والتعويضات.

المصادر

- 1.Ba, N. T. K., Thuy, H. T. T., & Chi, C. M. (2023). Impacts of perceived justice, workplace fun on innovative work behavior and job performance of lecturers at universities in Ho Chi Minh City. *Tap chí Nghiên cứu Tài chính-Marketing*, 63-75.
- 2.Baldonado, A. M. (2015). Workplace fun: Learning from Google, Southwest Airlines, and Facebook. *International Journal of Research*, 2(12), 15-18.

3. Bilginođlu, E., & Yozgat, U. (2020). Workplace fun: a management tool for employee engagement?. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 13-22.
4. Chan, S. C., & Mak, W. M. (2016). Have you experienced fun in the workplace? An empirical study of workplace fun, trust-in-management and job satisfaction. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 27-38.
5. Halawi, A. (2024). How Fun at Workplace impacts Employee's Job Satisfaction. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(2), e05063-e05063.
6. Leelawati, M. K., & Kumari, D. (2022). TO EXPLORE THE EFFECT OF HAVING FUN AT WORKPLACE. *Journal of Positive School Psychology*, 8014-8022.
7. Li, X., Yang, J., & Song, T. (2024). The Influence of Workplace Fun on Employee Creativity: The Mediating Effect of Workplace Friendship and the Moderating Effect of Personality Types. *Open Access Library Journal*, 11(10), 1-12.
8. Mousa, M., Ayoubi, R. M., Massoud, H. K., & Chaouali, W. (2021). Workplace fun, organizational inclusion and meaningful work: an empirical study. *Public Organization Review*, 21(3), 393-408.
9. Müceldili, B., & Erdil, O. (2016). Finding fun in work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 304-312.
10. Priyadarshini, M. K., Kumar, P., Jayshree, V., & Mohan, M. S. (2018). Effects of workplace fun on employee behaviors. *Pure and Applied Mathematics*, 119(17), 2263-2276.
11. Sekarawisut, W., & Yurtkoru, E. S. (2021). Adaptation and validation of the scales for assessing workplace fun in Turkey. *Research Journal of Business and Management*, 8(1), 15-26.
12. Sumayya, U., Amen, U., & Imran, R. (2021). Workplace fun and creative performance of employees. *Reviews of Management sciences*, 3(1), 37-48.
13. Yaqub, R. M. S., Daud, M., Kausar, S., & Rehman, A. (2023). Navigating Workplace Fun in the Midst of Crisis: A Study on Employee Engagement Strategies in the Hospitality Industry Amidst the Covid-19 Pandemic. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 12(3), 410-416.
14. Zia-ur-Rehman, M., Shafique, M., & Shabir, M. Q. (2023). What role Workplace Fun (WF) play in Organizations? Analysing the Effect on Job Satisfaction, Task Performance and Organization Citizenship Behavior (OCB). *Review of Applied Management and Social Sciences*, 6(2), 217-225.