

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة أعمال



عنوان البحث

أثر التغييرات الإدارية المتكررة في الشركات العقارية على بيئة العمل وعلاقات المستأجرين: دراسة
حالة على قطاع المراكز التجارية

ساره احمد عواجي

الرقم الجامعي / 241001886

اشراف /

د. فايز جراد

2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفهرس

4	مقدمة:
5	مشكلة الدراسة:
6	أهمية الدراسة:
6	أولا: الأهمية العلمية.
6	ثانيا: الأهمية العملية.
7	أهداف الدراسة:
8	تساؤلات الدراسة
9	فروض الدراسة:
10	الدراسات السابقة:
16	التعقيب على الدراسات السابقة
22	المنهجية وطرق البحث:
23	أدوات الدراسة.
23	عينة الدراسة.
24	حدود الدراسة :
25	المراجع:
25	أولا: المراجع العربية
26	ثانيا: المراجع الأجنبية

مقدمة:

الصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

في عصر المنافسة الشديدة الذي نعيشه اليوم، وزيادة توقعات أصحاب المصلحة والحاجة إلى تحقيق أقصى استفادة من الموارد التنظيمية من خلال العمل بشكل أكثر كفاءة، فإن أحد التحديات الحاسمة التي تواجه المنظمات هو بناء منظمات تنافسية مستدامة (2012, Amboka)، بالإضافة إلى أن تغير البيئة يتطلب تغييراً في المبادرات الإستراتيجية مثل عمليات الدمج والاستحواذ والمنتجات الجديدة واستراتيجية السوق؛ والمشاريع المشتركة والتحالفات الاستراتيجية والتنويع والاستعانة بمصادر خارجية يدعو إلى إعادة الهيكلة التنظيمية ووضع آلية تكاملية تعزز هذه التغييرات (Fernandez & Rainer, 2017).

كما إن المنظمات تعمل في بيئة متغيرة ومعقدة ومستمرة؛ فهي تتعرض خلال رحلتها العمرية لأمراض شأنها شأن الأفراد وهذه الأمراض إذا لم يتم تشخيصها بصورة سليمة وتحديد العلاج المناسب فإنها قد تتسبب في انهيار هذه المنظمات. ولأن هذه المنظمات تقوم على هياكل تنظم كافة أعمالها الفنية والتكنولوجية والمالية والإدارية وغيرها، وتعتمد على موارد بشرية وإدارية ومالية وبيئية وأفراد فعندما تواجه هذه المنظمات مشكلات ضخمة يتحتم عليها مراجعة هذه الهياكل وإعادة تخطيطها بصورة تمكنها من إدارة أكثر فاعلية لهذه الموارد الرئيسية. وعندما تتغير البيئات الخارجية فإن المنظمة عادة ما تبتكر استراتيجيات جديدة وتكيف وتأقلم هياكلها التنظيمية لملاحقة تلك الاستراتيجيات (أبو غنيم، وآخرون، 2017)

كما تشير وجهة النظر البارزة للهياكل التنظيمية إلى أن الهياكل يجب تتبع الإستراتيجية؛ حيث تجمع التصميمات الهيكلية الأنشطة والموارد الرئيسية للشركة مما يعني أن تنفيذ الإستراتيجية الناجحة يعتمد إلى حد كبير على الهيكل التنظيمي الأساسي للشركة. يساعد إعادة الهيكلة على تحديد الأنشطة الرئيسية وكيفية تنسيقها من أجل تحقيق الأغراض الاستراتيجية وبالتالي تحسين أدائها (Vleike et al, 2019). حيث يؤدي عدم التطابق بين الإستراتيجية والهيكل إلى عدم الكفاءة في جميع الحالات مما يعني نسبة أقل من الأمثل للمدخلات والمخرجات وبالتالي يؤثر على الأداء (Barkema & Schijven, 2008).

علاوة على ذلك، شهدت السنوات الأخيرة تغييرات تنظيمية أثرت بشكل كبير على إدارة الممتلكات في قطاع العقارات التجارية. تشمل هذه التغييرات لوائح بيئية أكثر صرامة، وتبني تقنيات جديدة للإبلاغ عن البيانات، وقوانين حماية المستأجرين المحسنة. هذه التعديلات فرضت تحديات وفرصًا جديدة لمديري العقارات، حيث أصبح الامتثال للمعايير البيئية واستخدام التكنولوجيا الحديثة أمرًا ضروريًا.

في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التغييرات الإدارية المتكررة في الشركات العقارية على بيئة العمل الداخلية وعلاقتها مع المستأجرين، مع التركيز على قطاع المراكز التجارية. سيتم تحليل كيفية تأثير هذه التغييرات على الموظفين والمستأجرين، وتقديم توصيات لتعزيز الاستقرار التنظيمي وتحسين العلاقات مع المستأجرين في ظل بيئة عمل متغيرة.

مشكلة الدراسة:

تواجه الشركات العقارية، خاصة تلك العاملة في قطاع المراكز التجارية، تحديات مستمرة نتيجة للتغييرات الإدارية المتكررة. تتضمن هذه التغييرات إعادة الهيكلة التنظيمية، تبديل القيادات، وتعديل السياسات الداخلية، والتي قد تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل الداخلية وعلاقات الشركات مع المستأجرين. تُشير الدراسات إلى أن إعادة الهيكلة التنظيمية يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على تنفيذ استراتيجيات الشركات، حيث تلعب الثقافة التنظيمية والتكنولوجيا المستخدمة وبيئة الشركة وحجمها دورًا حاسمًا في تنفيذ الاستراتيجيات بعد إعادة الهيكلة. بالإضافة إلى ذلك، تؤثر العوامل الإدارية مثل المناخ التنظيمي، فرق العمل، والاتصال على القيادة الإبداعية في قطاع التسويق العقاري، مما يبرز أهمية الإدارة الفعالة في تعزيز بيئة عمل مبتكرة.

تدور مشكلة البحث حول سؤالين: ما هو تأثير التغييرات الإدارية المتكررة في الشركات العقارية على بيئة العمل الداخلية وعلاقتها مع المستأجرين في قطاع المراكز التجارية؟

كما تسعى هذه الدراسة إلى تقديم فهم معمق لتأثير التغييرات الإدارية المتكررة على بيئة العمل الداخلية وعلاقات الشركات العقارية مع المستأجرين، مع التركيز

على قطاع المراكز التجارية. من خلال تحليل هذه الجوانب، يمكن تقديم توصيات لتعزيز الاستقرار التنظيمي وتحسين العلاقات مع المستأجرين في ظل بيئة عمل متغيرة.

أهمية الدراسة:

تُعَدُّ التغييرات الإدارية المتكررة في الشركات العقارية، خاصة في قطاع المراكز التجارية، ظاهرة تستحق الدراسة المتعمقة نظرًا لتأثيراتها المحتملة على بيئة العمل الداخلية وعلاقات المستأجرين. تتمثل أهمية هذه الدراسة في شقين رئيسيين: الشق العلمي والشق العملي.

أولاً: الأهمية العلمية

1. إثراء المعرفة الأكاديمية حيث تُسهم هذه الدراسة في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بتأثير التغييرات الإدارية على بيئة العمل وعلاقات المستأجرين في قطاع المراكز التجارية، وهو موضوع لم يحظَ بالقدر الكافي من البحث في الأدبيات الأكاديمية.
2. تطوير نماذج نظرية من خلال تحليل البيانات واستخلاص النتائج، يمكن تطوير نماذج نظرية تفسر العلاقة بين التغييرات الإدارية وبيئة العمل الداخلية، وكيفية تأثير هذه التغييرات على رضا المستأجرين واستقرارهم.
3. تقديم أدلة تجريبية حيث توفر الدراسة أدلة تجريبية تدعم أو تنفي الفرضيات المتعلقة بتأثير التغييرات الإدارية، مما يساهم في تعزيز الفهم العلمي لهذه الظاهرة.
4. توجيه دراسات مستقبلية ولهذا تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة للباحثين لإجراء دراسات مستقبلية تتناول مواضيع ذات صلة، مثل تأثير التغييرات الإدارية على الأداء المالي للشركات العقارية أو تأثيرها على استراتيجيات التسويق.

ثانياً: الأهمية العملية

1. تحسين استراتيجيات الإدارة حيث تساعد نتائج هذه الدراسة المديرين في الشركات العقارية على فهم تأثير التغييرات الإدارية على بيئة العمل وعلاقات المستأجرين، مما يمكنهم من تطوير استراتيجيات إدارة أكثر فعالية تقلل من الآثار السلبية المحتملة لهذه التغييرات.

2. تعزيز رضا المستأجرين من خلال فهم كيفية تأثير التغييرات الإدارية على المستأجرين، يمكن للشركات تطوير سياسات تواصل وتفاعل تعزز من رضا المستأجرين وتزيد من معدلات الاحتفاظ بهم.
 3. زيادة الكفاءة التنظيمية لأنها تُمكن الدراسة الشركات من تحديد العوامل التنظيمية التي تتأثر بالتغييرات الإدارية، مما يساعد في تحسين الكفاءة والفعالية التنظيمية.
 4. توجيه السياسات الداخلية لأنها توفر الدراسة توصيات عملية يمكن أن تُستخدم في صياغة أو تعديل السياسات الداخلية للشركات العقارية لضمان استقرار بيئة العمل وتحسين العلاقات مع المستأجرين.
- بناءً على ما سبق، تبرز أهمية هذه الدراسة في تقديم فهم معمق وشامل لتأثير التغييرات الإدارية المتكررة على بيئة العمل الداخلية وعلاقات المستأجرين في قطاع المراكز التجارية، مما يساهم في تطوير المعرفة العلمية وتقديم حلول عملية للتحديات التي تواجهها الشركات العقارية في هذا السياق.

أهداف الدراسة:

- تحليل مدى تأثير التغييرات الإدارية المتكررة على بيئة العمل الداخلية في الشركات العقارية، خاصة من حيث الاستقرار الوظيفي، الرضا المهني، والولاء المؤسسي لدى الموظفين.

- التعرف على أثر التغييرات الإدارية على العلاقات مع المستأجرين داخل المراكز التجارية، ومدى انعكاس هذه التغييرات على رضا المستأجرين واستمرارياتهم.
- قياس درجة التفاعل والانسجام التنظيمي بعد حدوث تغييرات إدارية متكررة، واستكشاف ما إذا كانت هذه التغييرات تحدث خللاً في الهيكل الإداري أو تؤثر على فعالية التواصل الداخلي.
- اكتشاف الأثر النفسي والمهني للتغييرات الإدارية على العاملين في الشركات العقارية، ومدى شعورهم بالأمان الوظيفي في ظل التغييرات المتكررة.
- تقييم قدرة الإدارات المتغيرة على إدارة علاقات المستأجرين بفعالية، وفهم مدى اتساق السياسات الإدارية الجديدة مع احتياجات وتوقعات المستأجرين.
- تحليل الفروقات المحتملة في تأثير التغييرات الإدارية بحسب المتغيرات الديموغرافية مثل (المنصب الوظيفي - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - حجم الشركة).
- الخروج بتوصيات عملية للإدارات العقارية حول أفضل السبل لإدارة التغيير الإداري دون التأثير السلبي على بيئة العمل أو علاقات المستأجرين.
- المساهمة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالإدارة العقارية وإدارة التغيير، خاصة في البيئة العربية، من خلال تقديم دراسة حالة واقعية من قطاع المراكز التجارية.

تساؤلات الدراسة

- كيف تؤثر التغييرات الإدارية المتكررة على رضا الموظفين ومستوى إنتاجيتهم داخل الشركات العقارية؟
- ما هو تأثير التغييرات الإدارية المتكررة على استقرار ورضا المستأجرين في المراكز التجارية؟

- كيف تؤثر التغييرات الإدارية المتكررة على تنفيذ استراتيجيات الشركات العقارية وفعاليتها؟
- ما هي العلاقة بين التغييرات الإدارية المتكررة والقيادة الإبداعية في قطاع التسويق العقاري؟

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغييرات الإدارية المتكررة في الشركات العقارية على بيئة العمل الداخلية وعلاقات المستأجرين في قطاع المراكز التجارية.

الفروض الفرعية:

الفرض الأول:

تؤثر التغييرات الإدارية المتكررة بشكل سلبي على رضا الموظفين داخل الشركات العقارية العاملة في قطاع المراكز التجارية.

الفرض الثاني:

تؤدي التغييرات الإدارية المتكررة إلى ضعف التواصل الداخلي وزيادة حالة عدم الاستقرار الوظيفي في بيئة العمل.

الفرض الثالث:

تؤثر التغييرات الإدارية المتكررة على مستوى رضا المستأجرين وثقتهم في إدارة المراكز التجارية.

الفرض الرابع:

التغييرات المتكررة في القيادات الإدارية تقلل من قدرة الشركات العقارية على بناء علاقات طويلة الأمد مع المستأجرين.

الفرض الخامس:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر التغييرات الإدارية على بيئة العمل تبعاً لمتغيرات مثل (سن الموظف - عدد سنوات العمل - المستوى الوظيفي).

الدراسات السابقة:

دراسات ناقشت موضوع "التغييرات الإدارية"

1. دراسة (عبد المنعم، 2017) أثر إدارة التغيير في التطوير التنظيمي للمؤسسات الحكومية بالملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية، تم تطبيق الدراسة علي بلدية محافظة المجمعة بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية وذلك لعدة اسباب اهمها ان هذا النوع من المؤسسات الحكومية لديه العديد من المشكلات الادارية حيث يرتبط نجاحها ارتباطاً كلياً بخدمة المواطنين ، قد تم توزيع الاستبانة علي عينة البحث المكونة من 147 مفردة وهم جميع الموظفين ببلدية محافظة المجمعة بمنطقة الرياض التابعة لوزارة الشؤون البلدية والقروية وهم من الادارة العليا ورؤساء الاقسام والمشرفين والمرؤوسين وذلك لاستنباط النتائج باستخدام مختلف المقاييس الإحصائية لأثبتات فروض البحث، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج اهمها ثبوت صحة فروض البحث والتي اوضحت أن ادارة التغيير تؤثر في تحسين برامج التدريب للعاملين بالمنظمة و تساعد علي تحسين خطط العمل والخطط التشغيلية للأقسام و لها دور فعال في عملية إعادة هندسة الإدارة او إعادة بناء الهيكل التنظيمي للمنظمة على مستوي الإدارات والوحدات ومن النتائج الهامة ايضا ان تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالمنظمة يتطلب تغييراً شاملاً عن طريق إدارة التغيير كما هو الحال في استخدام التقنيات الجديدة والمتطورة وتم اثبات صحة الفرض الرئيسي الثاني والذي يشير الي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير والتطوير التنظيمي للمنظمة وبين خصائص عناصر البحث مما

يشير الي ان إدارة التغيير والتطوير التنظيمي بالمنظمة لا يتأثر بأعمالهم ومؤهلاتهم العلمية والمستوى الإداري لوظائفهم.

2. دراسة (العبار، ويونس، 2020) بعنوان: أثر التغيير التنظيمي على عملية اتخاذ القرارات الإدارية : دراسة ميدانية على المستشفيات العامة الليبية العاملة بمدينة بنغازي، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التغيير التنظيمي وأبعاده (التغيير الهيكلي؛ التغيير السلوكي ؛ التغيير التقني)؛ على عملية اتخاذ القرارات الإدارية بالمستشفيات العامة الليبية العاملة بمدينة بنغازي ؛ ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ؛ كما استخدمتا استمارة الاستبيان أداة رئيسة في تجميع البيانات وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات العليا والوسطى وبلغ عددهم (95) مديرا قام الباحثان بدراسته بالكامل باستخدام أسلوب الحصر الشامل كما استخدمتا برنامج الحزم الإحصائية (9095) في تحليل البيانات وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى التغيير التنظيمي وأبعاده قد كان مرتفعا، وأن درجة عملية اتخاذ القرارات الإدارية قد كانت متوسطة؛ وكذلك وجود علاقة طردية قوية بين التغيير التنظيمي بأبعاده مجتمعة وعملية اتخاذ القرارات الإدارية؛ كما كشفت الدراسة عن وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتغيير التنظيمي بأبعاده مجتمعة على عملية اتخاذ القرارات الإدارية ؛ وكذلك وجود أثر قوي لبُعدي (التغيير الهيكلي والتغيير التقني) على عملية اتخاذ القرارات الإدارية ؛ وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يمل أن تساهم في تعزيز أثر التغيير التنظيمي على عملية اتخاذ القرارات الإدارية بالمستشفيات العامة الليبية العاملة بمدينة بنغازي

دراسات ناقشت موضوع " بيئة العمل وعلاقات المستأجرين"

3. دراسة (سليمان، وآخرون، 2023) بعنوان: أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي ونبة دوران العاملين بالمنتجعات المصرية، هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل على كل من الرضا الوظيفي للموظفين في المنتجعات المصرية ونبة تركهم للعمل. لتحقيق هذا الهدف، تم توزيع استمارات استقصاء على عينة عشوائية من العاملين في منتجعات من فئة ثلاث وأربع نجوم (110 منتجع) بشرم الشيخ. تم توزيع 450 استمارة منها 401 استمارة

89.11% صالحة للتحليل الإحصائي. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي (JS) ومتغيري عبء العمل والأجر (WP) ودعم الشركة (CS). على الجانب الآخر، لم تؤثر علاقات زملاء العمل على الرضا الوظيفي. أيضاً كان للرضا الوظيفي أثر عكسي على نية ترك موظفي المنتجعات للعمل. علاوة على ذلك، كان لعبء العمل التأثير الأكبر على نية ترك موظفي المنتجعات للعمل. بناءً على نتائج الدراسة، تم وضع مجموعة من التوصيات أبرزها، توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين من خلال خفض عبء العمل والسماح باستقطاب الأسرة في سكن الموظفين، وتوفير رحلات ترفيهية للموظفين.

4. دراسة (رضا، 2024) بعنوان: دور الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي لدى موظفي بعض الشركات الخدمية، يهدف البحث الحالي إلى محاولة الكشف عن دور الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل كمتغير مستقل ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي كمتغير تابع، وقد تم صياغة المشكلة حول مستوى توفر متغيرات البحث من وجهة نظر مجتمع البحث المتمثل في عينة الدراسة الأساسية (183) موظفاً تمثل 20% من مجتمع البحث المتمثل في عدة شركات محاسبية وخدمية وممثلين بـ (بعض الموظفين الإداريين والمحاسبين والقانونيين)، وتمثلت مشكلة البحث في التساؤلات التي تصف واقعاً إدارياً في الشركات الخدمية للوقوف على أهم الأبعاد والعوامل التي تساعد في تحسين جودة ومستوى فعالية الأداء الوظيفي مما سينعكس على مخرجات الأداء للمؤسسة وتحقيق أهدافها، وقد تمت الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي ومجموعة من الأساليب الإحصائية محاولة دراسة التأثير المعنوي بين المتغيرات والكشف عن دلالة الفروق في اختلاف سنوات الخبرة ونوع الوظيفة وفقاً لاستجابات أفراد عينة البحث على أدوات البحث التي أعدها الباحثة لقياس مستوى أبعاد بيئة العمل كبيئة إيجابية وأنواع الجدارات الوظيفية، ومؤشرات فعالية الأداء الوظيفي، وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها أن الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في العلاقة بين أبعاد بيئة العمل في الشركات محل البحث وبين مؤشرات فعالية الأداء

الوظيفي، وقد أوصت الباحثة بعدد من التوصيات أهمها ضرورة الحرص على تمويل البرامج التدريبية التي تنمي وتنشر ثقافة الجدارات الوظيفية الأكثر تأثيراً وكيفية تطبيقها بالشركات. مما يلفت انتباه متخذي القرار بأهمية وضرورة تبني مفهوم الجدارات الوظيفية وأبعاد بيئة العمل الإيجابية والاهتمام بمؤشرات فعالية الأداء الوظيفي. كما قدمت الباحثة عدة مقترحات لبحوث مستقبلية تتناول متغيرات البحث الحالي بأبعاد وعينات مختلفة.

5. دراسة (أهناني، ونجاح 2017)، بعنوان علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال، عالجت هذه الدراسة علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال، حيث اعتمدنا في اشكالتنا على التساؤل التالي: هل توجد علاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي للعمال مع عمل التمرور؟ وتندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة التالية: هل توجد علاقة بين الظروف الفيزيكية والرضا الوظيفي للعمال؟ وهل توجد علاقة بين علاقات العمل والرضا الوظيفي للعمال؟ وهل توجد علاقة بين طبيعة العمل والرضا الوظيفي للعمال؟ وقد تم صياغة الفرضية العامة للدراسة على أن بيئة العمل لها علاقة بالرضا الوظيفي للعمال.

دراسات ناقشت موضوع "قطاع المراكز التجارية"

1. دراسة (فاروق، وآخرون) بعنوان: التحليل المكاني للمجمعات التجارية الرئيسية (المولات) في مدينة القاهرة باستخدام نظم المعلومات الجغرافية، تناولت الدراسة موضوع التحليل المكاني للمجمعات التجارية الرئيسية (المولات) في مدينة القاهرة باستخدام نظم المعلومات الجغرافية، حيث اعتمدت الدراسة عدد 34 مجمع تجاري داخل 43 قسم اداري المكونة لمدينة القاهرة وفقاً لتعداد 2017م، وذلك مع استبعاد أقسام المدن الجديدة التي تتسم باتساع مساحتها مع قلة اعداد الظاهرة بها، وقد اجريت الدراسة مجموعة من التحليلات والتوزيعات المكانية باستخدام ARC-GIS مثل تحليل صلة الجوار، المركز الجغرافي المتوسط الافتراضي والفعلي، المسافة المعيارية، التوزيع الاتجاهي (القطع الناقص المعياري)، تحليلات القرب الجغرافي مثل تحليل حرم الظاهرة، مناطق التخصيص، وأخيراً

تحليل كيرنل لاتجاهات انتشار المجمعات التجارية الرئيسية، وقد خلصت الدراسة الي تمركز الظاهرة في ثلاثة مناطق رئيسية الاولى في غرب ووسط القاهرة وذلك نتيجةه للقرب من قلب القاهرة التجاري بالاضافة الى شريط نهر النيل، والثانية بمدينة نصر ومصر الجديدة وذلك نظرا لارتفاع مستوى الدخل للمستهلكين، والثالثة جاءت بالامتدادات الشرقية حديثة النشأة بالمدينة حيث توفر المساحات اللازمة والقرب من المستهلكين اصحاب الدخل المرتفع والمتوسط، وقد غابت الظاهرة من الاقسام الشمالية والجنوبية بالمدينة نظرا لعدم توفر الاشتراطات الاساسية لتواجدها والتي من اهمها انخفاض مستوى دخل المستهلكين، وقد خلصت نتائج الدراسة الي وجود عشوائية في الصورة التوزيعية للمجمعات التجارية الرئيسية بالمدينة.

دراسات ناقشت موضوعنا بشكل عام

2. دراسة (ابراهيم، وزايد، 2023) بعنوان: أثر إعادة الهيكلة التنظيمية في تنفيذ استراتيجية الشركة بالتطبيق على قطاع العقارات المصرية، وكان الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على أثر إعادة الهيكلة التنظيمية في تنفيذ استراتيجية الشركة في قطاع العقارات المصري، استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث شمل مجتمع البحث جميع العاملين في قطاع العقارات المصري، والبالغ عددهم 15,724 موظف، كانت عينة الدراسة 350 مفردة. تم عرض الاستبانة وتحليلها، ومعالجة مخرجاتها إحصائيا بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS) وبرنامج (smart PLS). وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية لإعادة الهيكلة التنظيمية في تنفيذ الاستراتيجية. بالإضافة إلى قبول الفروض الفرعية وكانت بترتيب التأثير كما يلي، كانت الثقافة التنظيمية أكثر الأبعاد تأثيراً على تنفيذ الاستراتيجية بمعامل β يساوي 0.447، والبُعد الثاني كان التكنولوجيا المستخدمة بمعامل β يساوي 0.346، يليها بُعد بيئة الشركة بمعامل β يساوي 0.156، وأخيراً كان حجم الشركة بمعامل β يساوي 0.121. أخيراً

قدم الباحث مجموعة من التوصيات لمديري قطاع العقارات المصري لتنفيذ الاستراتيجية، ثم قدم مجموعة من اقتراحات البحوث المستقبلية.

3. دراسة (راشد، 2023)، بعنوان العوامل الإدارية المؤثرة على القيادة الإبداعية في قطاع التسويق العقاري في جمهورية مصر العربية، وتمثل الهدف الرئيسي من هذا البحث هو اختبار أثر العوامل الإدارية والتي تمثلت في (المناخ التنظيمي، الاتصال، المكافآت، فرق العمل، الثقافة التنظيمية) في القيادة الإبداعية ولتحقيق هذا الهدف وضع الباحث فرض رئيسي للبحث يتمثل في "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الإدارية في القيادة الإبداعية" ويتفرع من هذا الفرض خمسة فروض فرعية تمثلت في "الفرض الفرعي الأول "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي في القيادة الإبداعية" الفرض الفرعي الثاني "هناك أثر ذو دلالة إحصائية لفريق العمل في القيادة الإبداعية" الفرض الفرعي الثالث "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للاتصال في القيادة الإبداعية" الفرض الفرعي الرابع "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمكافآت في القيادة الإبداعية" الفرض الفرعي الخامس "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في القيادة الإبداعية" وقد صمم الباحث بناءً على مراجعة الدراسات السابقة أداة الدراسة والتي تمثلت في استبيان مقسم إلى ثلاثة أجزاء جزء للمتغيرات الديمغرافية وجزء للعوامل الإدارية، والجزء الأخير للقيادة الإبداعية وتمثلت عينة البحث في 264 مدير ومشرف في شركات عامر جروب. اختبر الباحث فروض الدراسة بمجموعة من الاختبارات الإحصائية على برنامجي SPSS & Amos، وتمثلت نتائج الدراسة في قبول الفرض الرئيسي قبول كلي وبناءً عليه قبول الفروض الفرعية وقام الباحث بتقديم بعض التوصيات الموجهة لمديري إدارات الشركة والتي من شأنها مساعدة المديرين على اتباع الاستراتيجيات التي تهدف إلى تنمية قدرات القيادة الإبداعية داخل الشركة.

4. دراسة (الشرقاوي، 2024)، بعنوان: دراسة تسويقية للعلاقة التأثيرية بين البيئة المادية للمتجر والسلوك الشرائي للمستهلك من خلال العلامة التجارية: دراسة حالة للمراكز التجارية بالقاهرة، وأوضحت الدراسة أن السلوك الشرائي للمستهلك يتأثر بالعديد من العوامل المحفزه سلباً أو إيجاباً والتي تعزز السلوك الشرائي لدى المستهلك، وتهدف الدراسة إلى

التعرف على تأثير العلاقة بين العوامل البيئية المادية للمتجر والإزدحام المدرك والضوضاء المدركة والعلامة التجارية على السلوك الشرائي للمستهلكين بمراكز التسوق بالقاهرة، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج المسح التحليلي، وذلك لعينة من المستهلكين بلغ قوامها 350 مبحوثاً تم إختيارهم بإسلوب المعاينة العشوائية البسيطة، وذلك لإختبار فرضيات الدراسة، ولقد أوضحت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً مباشراً (إيجابي ومعنوي) لكل من بيئة المتجر والإزدحام المدرك والضوضاء المدركة والعلامة التجارية على السلوك الشرائي للمستهلك، أيضاً أوضحت النتائج أن هناك تأثير غير مباشر (إيجابي ومعنوي) لكل من بيئة المتجر والإزدحام المدرك والضوضاء المدركة على السلوك الشرائي للمستهلك من خلال العلامة التجارية كمتغير وسيط.. ولقد أكدت توصيات الدراسة على أهمية متخذي القرار التسويقي في أن يأخذون في الاعتبار تأثير عوامل التصميم في البيئة المادية للمحلات التجارية لتحقيق رضا العملاء وولائهم، يجب عليهم أيضاً مراعاة تأثير العلامة التجارية على السلوك الشرائي للمستهلك والاستفادة من هذه النتائج في تصميم حملات تسويقية متكاملة.

التعقيب على الدراسات السابقة

دراسات عديدة تناولت موضوعات ذات صلة بالتغيرات الإدارية، بيئة العمل، وعلاقات المستأجرين، وهو ما يجعلها محورية لفهم تأثير التغيرات الإدارية في الشركات العقارية على بيئة العمل وعلاقات المستأجرين، وخصوصاً في قطاع المراكز التجارية. هذه الدراسات تفتح المجال لفهم أبعاد تأثير التغيير الإداري في الشركات العقارية على العمليات الداخلية والعلاقات الخارجية مع المستأجرين.

دراسة عبد المنعم (2017) عن أثر إدارة التغيير في التطوير التنظيمي للمؤسسات الحكومية: هذه الدراسة تركز على أثر إدارة التغيير في تحسين الهيكل الإداري وبرامج التدريب في المؤسسات الحكومية. على الرغم من أن السياق مختلف (المؤسسات الحكومية مقارنة بالشركات العقارية)، إلا أن بعض النتائج التي توصلت إليها الدراسة قد تكون ذات صلة لدراستك. على سبيل المثال، تأثير

إدارة التغيير في تحسين الخطط التشغيلية وإعادة هيكلة الإدارة يعكس كيف يمكن للتغييرات الإدارية في الشركات العقارية أن تؤثر على جودة بيئة العمل داخل المراكز التجارية. من خلال التغيير الهيكلي، قد يتم تحسين تنظيم العلاقات بين الإدارات داخل الشركات العقارية، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستأجرين.

2. دراسة العبارويونس (2020) حول التغيير التنظيمي في المستشفيات الليبية:

على الرغم من أن هذه الدراسة تتعلق بقطاع المستشفيات، فإن النتائج التي توصلت إليها حول التغيير التنظيمي يمكن تطبيقها على الشركات العقارية، خاصة فيما يتعلق بتأثير التغيير على اتخاذ القرارات الإدارية. قد تؤثر التغييرات الإدارية في الشركات العقارية على كيفية اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المراكز التجارية، مثل تحديد استراتيجيات التسويق، وتقديم العروض المناسبة للمستأجرين، وإعادة تقييم العقارات المعروضة للتأجير. تأثير التغيير الهيكلي والتقني قد يؤدي إلى تحسين الكفاءة في العمليات الإدارية داخل المراكز التجارية، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على علاقات المستأجرين والرضا الوظيفي للعاملين في تلك المراكز.

3. دراسة سليمان وآخرون (2023) حول بيئة العمل والرضا الوظيفي:

تظهر هذه الدراسة علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي، وتؤكد أن بيئة العمل المناسبة تؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي وتقليل نية ترك العمل. يمكن ربط هذه النتائج بتأثير التغييرات الإدارية في الشركات العقارية، حيث أن التغيير في البيئة التنظيمية يمكن أن يساهم في خلق بيئة عمل أكثر راحة وملائمة للعاملين في المراكز التجارية. على سبيل المثال، إذا كانت التغييرات الإدارية تهدف إلى تحسين علاقات العمل بين الموظفين وتحسين ظروف العمل داخل المراكز التجارية، فإن ذلك سيؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين وبالتالي على أدائهم في تقديم خدمات أفضل للمستأجرين.

4. دراسة رضا (2024) حول الجدارات الوظيفية وبيئة العمل:

دراسة رضا تتحدث عن دور الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين. في الشركات العقارية، وخاصة في قطاع المراكز التجارية، يمكن أن تكون هذه النتائج ذات صلة من خلال فهم كيف يمكن لبيئة

العمل المحسنة أن تعزز أداء الموظفين. التغييرات الإدارية التي تستهدف تحسين بيئة العمل يمكن أن تؤدي إلى تعزيز المهارات والكفاءات لدى الموظفين، مما يساهم في تقديم خدمات أعلى جودة للمستأجرين وتعزيز العلاقة بين الجانبين. التأثير الإيجابي على الموظفين داخل المراكز التجارية يمكن أن يكون له تأثير غير مباشر على تعزيز العلاقة مع المستأجرين، حيث يزيد رضا الموظفين من قدرة المراكز التجارية على تقديم خدمة متميزة.

5. دراسة أهناي ونجاح (2017) حول علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي:

هذه الدراسة تركز على علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال في معمل للتمور. التغيير في بيئة العمل داخل الشركات العقارية، وبالتحديد في المراكز التجارية، قد يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. التغييرات الإدارية مثل تحسين الظروف الفيزيائية في المراكز التجارية يمكن أن تساعد في تحسين بيئة العمل للعاملين، مما يؤدي إلى زيادة رضائهم عن وظائفهم وبالتالي تحسين مستوى الخدمة المقدمة للمستأجرين.

6. دراسة فاروق وآخرون حول التحليل المكاني للمجمعات التجارية في القاهرة:

دراسة فاروق تركز على التحليل المكاني للمراكز التجارية باستخدام نظم المعلومات الجغرافية (GIS)، وهو موضوع يتطرق إلى دراسة توزيع المراكز التجارية في مدينة القاهرة. على الرغم من أن هذه الدراسة تركز على التوزيع المكاني، إلا أن نتائجها يمكن ربطها بتأثير التغييرات الإدارية في الشركات العقارية على تصميم وتوزيع المراكز التجارية. إذا كانت التغييرات الإدارية تؤدي إلى إعادة هيكلة أو تجديد المراكز التجارية، فإن ذلك سيؤثر على مكانة المركز التجاري في السوق ويؤثر بالتالي على علاقاته مع المستأجرين، حيث يتم اختيار مواقع جديدة بناءً على احتياجات السوق والمتطلبات التجارية.

7. دراسة إبراهيم وزايد (2023) حول إعادة الهيكلة التنظيمية في قطاع العقارات:

هذه الدراسة تركز على أثر إعادة الهيكلة التنظيمية في تنفيذ استراتيجيات الشركات في قطاع العقارات. نتائج الدراسة تتوافق مع موضوعك بشكل كبير، حيث أن التغييرات الإدارية في الشركات العقارية (مثل إعادة الهيكلة) يمكن أن تؤثر بشكل

كبير على بيئة العمل في المراكز التجارية. تأثير هذه التغييرات على ثقافة الشركة والتكنولوجيا المستخدمة في عملياتها يمكن أن يحسن من فعالية الأداء داخل المراكز التجارية، مما ينعكس إيجابياً على علاقة الشركة بالمستأجرين من خلال تحسين الخدمات والعمليات الإدارية.

8. دراسة راشد (2023) حول العوامل الإدارية المؤثرة على القيادة الإبداعية:

دراسة راشد تركز على العوامل الإدارية مثل المناخ التنظيمي والاتصال والمكافآت في تحسين القيادة الإبداعية. في سياق الشركات العقارية، قد تؤثر التغييرات الإدارية على هذه العوامل داخل المراكز التجارية. على سبيل المثال، تحسين المناخ التنظيمي من خلال التغييرات الإدارية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الاتصال بين الإدارة والمستأجرين، مما يساهم في تقوية العلاقات مع المستأجرين وتحقيق رضاهم.

9. دراسة الشرقاوي (2024) حول تأثير البيئة المادية للمتجر على السلوك الشرائي:

دراسة الشرقاوي تتناول تأثير البيئة المادية للمتجر على سلوك المستهلكين. يمكن أن تكون هذه النتائج ذات صلة كبيرة بدراستك عن التغييرات الإدارية في الشركات العقارية، حيث أن التغييرات التي تحدث في التصميم الداخلي للمراكز التجارية أو البيئة المحيطة بها يمكن أن تؤثر على سلوك المستأجرين والزوار. تحسين بيئة العمل يمكن أن ينعكس على تصميم المركز التجاري، مما يعزز العلاقة بين المستأجرين والعملاء ويسهم في زيادة الولاء والرضا.

الربط النهائي:

تعتبر هذه الدراسات إضافة مهمة لفهم تأثير التغييرات الإدارية في الشركات العقارية على بيئة العمل وعلاقات المستأجرين في المراكز التجارية. من خلال فهم كيفية تأثير التغيير في الهيكل الإداري، البيئة المادية، والعوامل الثقافية على أداء الموظفين والمستأجرين، يمكن تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وعلاقات المستأجرين في المراكز التجارية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

يتناول هذا الإطار النظري تأثير التغييرات الإدارية المتكررة في الشركات العقارية، وخاصة تلك التي تدير المراكز التجارية، على بيئة العمل وعلاقات المستأجرين. تعتبر التغييرات الإدارية جزءاً من إدارة التغيير، وهي عملية حيوية في الشركات التي تحتاج إلى التأقلم مع التحديات الاقتصادية، التكنولوجية، والاجتماعية المستمرة. يهدف هذا الإطار النظري إلى استعراض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالتغييرات الإدارية وأثرها على بيئة العمل والمستأجرين.

أولاً: التغييرات الإدارية في الشركات العقارية

هي الجهاز الذي يحرك الإدارة والمؤسسة لمواجهة الأوضاع الجديدة وإعادة ترتيب الأمور بحيث يمكن الاستفادة من عوامل التغيير الإيجابي، وتجنب أو تقليل عوامل التغيير السلبي، أي إنها تعبر عن كيفية استخدام أفضل الطرائق اقتصاداً وفعالية ؛ لإحداث التغيير لخدمة الأهداف المنشودة. (أفندي، 2004)، كما تعرف إدارة التغيير بأنها تطبيق الأساليب والأنظمة الحديثة بشكل فعال في منظمات الأعمال (Nicholas,2000) وتتضمن الانتقال بالمنشأة من وضعها الحالي إلى وضع آخر مرغوب فيه خلال فترة انتقالية.

يعرفه (راشد، 2023) على أنه عملية تعديل أو إعادة تنظيم الهيكل الإداري والوظيفي داخل الشركة بهدف تحسين الأداء، تحقيق الأهداف الاستراتيجية، والتكيف مع التحديات الجديدة. يشمل التغيير إدخال أنظمة جديدة، تغيير في السياسات، إعادة هيكلة الأقسام، أو تغيير القيادات الإدارية.

أنواع التغييرات الإدارية: (أبو غنيم، 2017)

- التغيير الهيكلي: إعادة تنظيم هيكل الشركة أو الفرق لإدخال تحسينات في سير العمل.
- التغيير التكنولوجي: إدخال تقنيات جديدة أو تحديث النظام التكنولوجي المستخدم في إدارة العمليات.
- التغيير الثقافي: تعديل في القيم والعادات التي تحكم عمل الفريق أو المنظمة.

أسباب التغيير الإداري (أفندي، 2004)

- التحولات السوقية: تغيرات في الاقتصاد، في الطلب والعرض، أو في تفضيلات المستهلكين.
- التنافسية: التحسين المستمر لمواكبة المنافسة في السوق.

- التطور التكنولوجي: الحاجة إلى استخدام أنظمة وتقنيات جديدة لتحسين العمليات.
- التغييرات التنظيمية: إعادة الهيكلة التي قد تتطلب التغييرات في القيادة.

ثانياً: بيئة العمل في الشركات العقارية

1- تعريف بيئة العمل

عرفها (راشد، 2023) على أنها بيئة عمل تشير إلى الظروف التي يتم فيها أداء الأعمال داخل الشركة، وتشمل العلاقة بين العاملين، الهيكل التنظيمي، السياسات الإدارية، المناخ العام، والموارد المتاحة.

2. أثر التغييرات الإدارية على بيئة العمل: (حسانين، 2022)

- تأثير على معنويات الموظفين حيث التغييرات المتكررة قد تساهم في شعور بعدم الاستقرار أو الإحباط بين الموظفين، مما يؤدي إلى تراجع الإنتاجية.
- تأثير على التواصل داخل الشركة: التغييرات قد تؤدي إلى نقص في وضوح الرؤية بين الأقسام أو التأخير في اتخاذ القرارات الهامة.
- تأثير على التدريب والتطوير: التغييرات المتكررة قد تؤدي إلى إلغاء أو تأجيل برامج التدريب اللازمة للموظفين مما يعرقل تطوّرهم المهني.

ثالثاً: علاقات المستأجرين في المراكز التجارية

1- تعريف علاقات المستأجرين: (المبيض، 1995)

تشير إلى العلاقة التي تربط الشركات المالكة للمراكز التجارية مع المستأجرين، وهي تعتمد على التفاهم المتبادل والثقة. تشمل هذه العلاقات القضايا المالية، عقود الإيجار، حقوق وواجبات الأطراف المختلفة، وخدمات الدعم المقدمة للمستأجرين.

2. أثر التغييرات الإدارية على علاقات المستأجرين (أبوغنيم، 2017)

- تأثير على الاستقرار القانوني: التغييرات في إدارة الشركة قد تؤدي إلى تغيير في العقود أو إلغاء التسهيلات الممنوحة للمستأجرين، مما يسبب قلقاً للمستأجرين.
- تأثير على مستوى الخدمات: إدارة التغيير في الشركة قد تؤدي إلى تراجع في مستوى الخدمات المقدمة للمستأجرين، مثل خدمات الصيانة أو الأمن.

- تأثير على التواصل مع المستأجرين: التغييرات الإدارية قد تؤدي إلى تدهور في الاتصال الفعال بين الإدارة والمستأجرين، مما قد يزيد من مستويات عدم الرضا.

- تأثير على التفاوض على عقود الإيجار: التغييرات المتكررة قد تخلق بيئة من عدم الاستقرار في التفاوض على شروط الإيجار، مما يؤدي إلى تغييرات في الأسعار أو البنود التعاقدية.

رابعاً: تأثير التغييرات الإدارية على الأداء العام للشركة العقارية (إبراهيم السيد، 2023)

1. أثر التغييرات على كفاءة العمليات: التغييرات الإدارية قد تؤثر على طريقة اتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى انخفاض أو زيادة الكفاءة في إدارة المراكز التجارية.

2. أثر التغييرات على القدرة التنافسية: قد تؤثر التغييرات في الهيكل الإداري أو في إدارة الموارد على قدرة الشركة العقارية على المنافسة في السوق العقاري.

3. أثر التغييرات على سمعة الشركة: التغييرات المتكررة قد تؤثر سلباً على سمعة الشركة العقارية في السوق، مما يؤدي إلى ضعف في الثقة بين العملاء والمستأجرين.

ولهذا يشكل التغيير الإداري جزءاً أساسياً من عملية تحسين أداء الشركات العقارية، ولكنه يجب أن يتم بحذر لضمان أن تأثيراته لا تضر بيئة العمل ولا تؤثر سلباً على علاقات المستأجرين. إن فهم العلاقة بين التغييرات الإدارية وبيئة العمل وعلاقات المستأجرين يمكن أن يوفر قيمة كبيرة للشركات العقارية في تخطيط استراتيجيات التغيير المستقبلية.

المنهجية وطرق البحث:

1. المنهج الوصفي التحليلي:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث سيتم وصف وتفسير الظواهر التي تطرأ في بيئة العمل وعلاقات المستأجرين نتيجة التغييرات الإدارية المتكررة، ثم تحليل النتائج واستخلاص الاستنتاجات.

2. الدراسة الميدانية (دراسة حالة):

سيتم إجراء دراسة حالة على شركات عقارية تدير مراكز تجارية. ستسمح هذه الدراسة بتسليط الضوء على كيفية تأثير التغييرات الإدارية في بيئة العمل وعلاقات المستأجرين في سياق عملي.

أدوات الدراسة

1. المقابلات شبه المنظمة:

سيتم إجراء مقابلات مع المديرين التنفيذيين في الشركات العقارية المعنية، ومسؤولي الإدارة، وكذلك بعض الموظفين الذين تأثروا بتلك التغييرات الإدارية. كما سيتم إجراء مقابلات مع المستأجرين في المراكز التجارية بهدف التعرف على تجربتهم المباشرة.

2. الاستبيانات:

سيتم إعداد استبيان موجه للموظفين والمستأجرين لجمع بيانات كمية ونوعية حول تأثير التغييرات الإدارية على بيئة العمل وعلاقات المستأجرين. يتضمن الاستبيان أسئلة حول مستوى الرضا، التغيير في الأداء، تأثير التغييرات على العلاقات، والأثر النفسي على الموظفين.

عينة الدراسة

1. الشركات العقارية:

سيتم اختيار عدد من الشركات العقارية التي تدير مراكز تجارية كبيرة في المدن الرئيسية. سيتم تحديد الشركات التي قامت بتغييرات إدارية متكررة في السنوات الأخيرة لتشمل الدراسة.

2. الموظفون:

سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في هذه الشركات، حيث يتم تمثيل مختلف المستويات الإدارية (الإدارة العليا، المتوسط، والموظفين التنفيذيين).

3. المستأجرون:

سيتم اختيار عينة عشوائية من المستأجرين في المراكز التجارية الخاضعة للدراسة، مع التركيز على المستأجرين الذين شهدوا تغييرات إدارية في الفترة الأخيرة.

حدود الدراسة :

1. الحدود الجغرافية:

- تقتصر هذه الدراسة على المراكز التجارية في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الشركات العقارية التي تدير هذه المراكز في المدن الرئيسية مثل: الرياض، جدة، والدمام.

- تم اختيار هذه المدن كونها تمثل مراكز حيوية في سوق العقارات التجاري في المملكة.

2. الحدود الزمنية:

- يقتصر البحث على التغييرات الإدارية التي حدثت في الشركات العقارية خلال الخمس سنوات الأخيرة، حيث يُفترض أن هذه الفترة تتيح فحص تأثير التغييرات المتكررة على بيئة العمل وعلاقات المستأجرين.

- سيتم جمع البيانات وتحليلها خلال عام 2025، مما قد يحد من القدرة على قياس تأثيرات طويلة الأمد للتغييرات الإدارية في الشركات العقارية.

3. الحدود المنهجية:

- سيقصر البحث على دراسة حالة لشركات عقارية معينة تدير مراكز تجارية، وتحديدًا تلك التي شهدت تغييرات إدارية متكررة خلال الفترة المدروسة، كما سيتم استخدام أدوات البحث مثل المقابلات، الاستبيانات، لتجميع البيانات. ومع ذلك، فإن هذه الأدوات قد لا توفر رؤية كاملة حول جميع التأثيرات المحتملة للتغييرات الإدارية في كل السياقات.

4. الحدود الموضوعية:

- تركز الدراسة فقط على تأثيرات التغييرات الإدارية المتكررة على بيئة العمل و علاقات المستأجرين داخل الشركات العقارية التي تدير المراكز التجارية، ولا تتطرق الدراسة إلى أثر التغييرات الإدارية على جوانب أخرى من عمل الشركات العقارية، مثل الأداء المالي أو استراتيجيات التسويق، إلا في الحالات التي تؤثر فيها هذه الجوانب بشكل مباشر على بيئة العمل أو علاقات المستأجرين.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. العبار، ويونس، ، بشير محمد ، و عادل رابح، (2020)، أثر التغيير التنظيمي على عملية اتخاذ القرارات الإدارية : دراسة ميدانية على المستشفيات العامة الليبية العاملة بمدينة بنغازي، مجلة جامعة بنغازي العلمية، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، مج33، (2)، ص: 50-59.
2. أفندي، حسين عطية، (2004)، أسلوب الحكم الموسع (إطار مفاهيمي)، مؤتمر الاتجاهات المعاصرة في إدارة مؤسسات المجتمع المدني في الوطن العربي، القاهرة .
3. الشرقاوي، نسرين، (2024)، دراسة تسويقية للعلاقة التأثيرية بين البيئة المادية للمتجر والسلوك الشرائي للمستهلك من خلال العلامة التجارية : دراسة حالة للمراكز التجارية بالقاهرة، المعادي، مج4، ع1، ص: 71-89.
4. إبراهيم، السيد محمد، (2023)، أثر إعادة الهيكلة التنظيمية في تنفيذ استراتيجية الشركة بالتطبيق على قطاع العقارات المصري، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج14، ع4، ص: 772-799.
5. راشد، وزايد، حاتم أبو العلا، وعادل محمد عبد الحلیم، (2023)، العوامل الإدارية المؤثرة على القيادة الإبداعية في قطاع التسويق العقاري بجمهورية مصر العربية، مج14، ع3، : 77-113.
6. أبو غنيم، أزهار نعمة عبد الزهرة، وزهراء جعفر فرج، (2017)، اعتماد استراتيجية إعادة الهيكلة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي :

- دراسة حالة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج14، ع2، ص: 182-213.
7. حسنين، عبد الرحيم محمد عبد الرحيم، (2022)، قياس النضج المؤسسي كمدخل لنجاح تنفيذ الاستراتيجية في المنظمات العامة ، رؤية تحليلية، المجلة العربية للإدارة.
8. الطاهر، أميرة، وعبد الوهاب، سمير، (2022)، إعادة الهيكلة كمدخل لإصلاح قطاع الأعمال العام في الخبرات الدولية، المجلة العربية للإدارة، 1-22.
9. المبيض، علي محمود علي، (1995)، تقييم استراتيجيات تخفيض العمالة الفائضة بقطاع الأعمال العام في ظل التحول للخصخصة: دراسة تطبيقية على شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الهندسية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع2، ص: 165-187.

ثانيا: المراجع الأجنبية

10. Nicholas,E, (Occupational Health & Safety Administration) Washington, DC, Government Printing Office,2000.
11. Barkema, H. G., & Schijven, M. (2008). Toward unlocking the full potential of acquisitions: The role of organizational restructuring. Academy of management journal, 51(4), 696-722.

12. Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2017). Managing successful organizational change in the public sector. In *Debating public administration* (pp. 7-26).
13. Amboka, B. O. (2012). Organizational restructuring as a strategic approach to performance by Safaricom Limited (Doctoral dissertation, University of Nairobi, Kenya).
14. Vleike, T. S., Andi, G. A. J., & Nur, P. R. (2019). Organizational restructuring of Manado City government. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 89(5), 3-12