

إعداد الباحثة/

منال أنيس شودي

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقرر / قضايا بحثية ٣

التكليف الثاني

المهمة الثانية مقرر قضايا بحثية ٣

(ملخص بأهم الأبحاث العلمية المنشورة في مشروع البحث)

العنوان مقترح

(القيادة الأصيلة وأثرها على السلوك الابتكاري في العمل : دراسة ميدانية على عينة من شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية)

أولاً: ملخص أهم الأبحاث العلمية المنشورة

دراسة (عويس، ٢٠٢٥)، بعنوان " تأثير نمط القيادة الأصيلة المدرك على السلوك الإبداعي للعاملين: الدور الوسيط للثقة التنظيمية والدور المعدل للكفاءة الذاتية الإبداعية بالتطبيق على العاملين في فروع تقديم الخدمات لشركات المحمول بمحافظة الجيزة".

أهداف الدراسة:

استهدف البحث اختبار الدور الوسيط للثقة التنظيمية في العلاقة بين إدراك العاملين لسلوك نمط القيادة الأصيلة وسلوك العمل الإبداعي، والدور التفاعلي المعدل للكفاءة الذاتية الإبداعية في علاقة التأثير المباشرة والغير المباشرة بين متغيرات البحث، قياس مستوى التأثير للقيادة الأصيلة على السلوك الإبداعي بالتطبيق على العاملين في مراكز تقديم الخدمات لشركات المحمول بمحافظة الجيزة من خلال استقصاء عينة عشوائية قدرها (٣٦٦) مفردة.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث.

النتائج: -

- أن هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإدراك سلوك نمط القيادة الأصيلة على السلوك الإبداعي للعاملين، وفي الوقت نفسه يرتبط بدرجة كبيرة بشكل غير مباشر مع السلوك الإبداعي عن طريق الثقة التنظيمية، وتؤثر الثقة التنظيمية إيجابياً على السلوك الإبداعي للعاملين.

- أن الكفاءة الذاتية الإبداعية للعاملين تعدل علاقة التأثير الإيجابية بين الثقة التنظيمية والسلوك الإبداعي، كما تعدل أيضاً علاقة التأثير الإيجابية بين القيادة الأصيلة والسلوك الإبداعي .

- وجود دور معدل للكفاءة الذاتية الإبداعية في العلاقة بين القيادة الأصلية والسلوك الإبداعي؛ حيث بلغ التأثير التفاعلي للكفاءة الذاتية الإبداعية على السلوك الإبداعي ٠,٢٠٧ عند مستوى ٠,٠٠٠ مما يشير إلى أن الكفاءة الذاتية الإبداعية تقوى وتدعم علاقة التأثير الإيجابية بين القيادة الأصلية والسلوك الإبداعي.

دراسة (سعد & مهدي، ٢٠٢٥)، بعنوان "المشاركة بالمعرفة والبراءة التنظيمية بوصفهما مُتغيرين وسيطين في العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وسلوكيات العمل الابتكاري" دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الي بتحديد نوع وقوة العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وسلوكيات العمل الابتكاري في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، ونوع وقوة العلاقة بين المشاركة بالمعرفة وسلوكيات العمل الابتكاري في الشركات محل الدراسة، ونوع وقوة العلاقة بين البراعة التنظيمية وسلوكيات العمل الابتكاري، ونوع وقوة العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والمشاركة بالمعرفة، ونوع وقوة العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والبراءة التنظيمية للشركات محل الدراسة، والتعرف علي الدور الوسيط للمشاركة بالمعرفة والبراءة التنظيمية في العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وسلوكيات العمل الابتكاري، وأجري البحث علي عينة قوامها ٣٤٨ مُفردة، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء وُزعت علي مفردات العينة من العاملين في الشركات محل الدراسة، فضلاً عن المقابلات الشخصية، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة ٣٣٠ قائمة بمعدل ٩٥٪.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث.

النتائج: -

- أن ممارسات نظم العمل عالية الأداء جاءت متوسطة، فضلاً عن ارتفاع مستوى المشاركة بالمعرفة للعاملين، وكذلك ارتفاع مستوى البراعة التنظيمية.
- أن مستوى السلوك الابتكاري للعاملين كان متوسط.
- وجود علاقة طردية موجبة بين نظم العمل عالية الأداء وسلوكيات العمل الابتكاري في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.
- وجود علاقة طردية موجبة بين المشاركة بالمعرفة وسلوكيات العمل الابتكاري للشركات محل الدراسة.

- وجود علاقة طردية موجبة بين البراعة التنظيمية وسلوكيات العمل الابتكاري.
- وجود علاقة طردية موجبة بين نظم العمل عالية الأداء والمشاركة بالمعرفة.
- وجود علاقة طردية موجبة بين نظم العمل عالية الأداء والبراعة التنظيمية.
- لعب مُتغير المشاركة بالمعرفة دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وسلوكيات العمل الابتكاري، كما لعب مُتغير البراعة التنظيمية دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وسلوكيات العمل الابتكاري.
- دراسة (البنوي & إسماعيل، ٢٠٢٤)، بعنوان " قياس الأثر المُعدل للتوجهات الزمنية المستقبلية للعاملين على العلاقة بين القيادة الزمنية وأدائهم الابتكاري " دراسة ميدانية .

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الي رصد الأثر المُعدل للتوجهات الزمنية المستقبلية لمقدمي الخدمة الصحية في إطار العلاقة بين القيادة الزمنية وأدائهم الابتكاري بالمستشفيات الحكومية في محافظة الشرقية. ولتحقيق هذا الهدف؛ عمدت الدراسة إلى تطوير فرضين رئيسين. وباستخدام قائمة الاستقصاء تم جمع البيانات الأولية المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال عينة عشوائية بسيط قوامها ٣٠٣ مفردة في اثني عشر مستشفى حكومي بمحافظة الشرقية. وباستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط والانحدار الخطي المتعدد الهرمي.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي في سياق المنهج الوصفي لاختبار فرضياتها.

النتائج: -

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الزمنية والأداء الابتكاري لمقدمي الخدمة الصحية.
- وجود أثر مُعدل للتوجهات الزمنية المستقبلية للعاملين يعزز العلاقة السابقة في مجتمع الدراسة.
- أن أغلب الممارسات الابتكارية لمقدمي الخدمة الصحية قد أنصبت بشكل كبير على بُعد توليد الأفكار الجديدة وكذلك الحشد (الترويج) لها، أما بُعد السعي نحو تنفيذها فلم يلق الاهتمام الكافي من مقدمي الخدمة الصحية.
- رصد تراجع واضح في مؤشرات توافر نمط القيادة الزمنية الموجه بالعلاقات مقابل تزايد قليل في نمط القيادة الزمنية الموجه بالمهام.

دراسة (الخالدي، ٢٠٢٣)، بعنوان " دور القيادة الاصيلة في دعم سلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على إدارة التنظيم الأمني في الطيران المدني بمطار دولة الكويت".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الي التعرف على دور القيادة الأصيلة في دعم سلوكيات المواطنة التنظيمية بإدارة التنظيم الأمني في الطيران المدني بمطار دولة الكويت، والتعرف على مستوى الاختلاف بين إدراكات العاملين بإدارة التنظيم الأمني في الطيران المدني بمطار دولة الكويت نحو أبعاد القيادة الأصيلة باختلاف الخصائص الديموجرافية لهم النوع، مستوى التعليم، عدد سنوات العمل)، وأيضا التعرف على مستوى الاختلاف بين إدراكات العاملين بإدارة التنظيم الأمني في الطيران المدني بمطار دولة الكويت نحو سلوكيات المواطنة التنظيمية باختلاف الخصائص الديموجرافية لهم النوع، مستوى التعليم، عدد سنوات العمل). وذلك من خلال تجميع البيانات الأولية للبحث من عينة قوامها (٣٣٧) عاملاً بإدارة التنظيم الأمني محل الدراسة.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث.

النتائج: -

- وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بإدارة التنظيم الأمني في الطيران المدني بمطار دولة الكويت نحو أبعاد القيادة الأصيلة، وكذلك سلوكيات المواطنة التنظيمية باختلاف الخصائص الديموجرافية لهم (النوع، مستوى التعليم، عدد سنوات العمل).

- وجود علاقة إيجابية معنوية بين أبعاد القيادة الأصيلة (شفافية العلاقات، والمنظور الأخلاقي، والتشغيل المتوازن، والدعم الذاتي) وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية بإدارة التنظيم الأمني محل الدراسة.

دراسة (مهدي، ٢٠٢٣)، بعنوان " القيادة المتواضعة وتأثيرها علي السلوك الابتكاري للعاملين: اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي - دراسة ميدانية".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الي اختبار درجة تأثير القيادة المتواضعة علي كل من: السلوك الابتكاري للعاملين، ورأس المال النفسي، وكذلك اختبار درجة تأثير رأس المال النفسي على السلوك الابتكاري للعاملين، وأخيراً اختبار مدي تغير درجة تأثير القيادة المتواضعة على السلوك الابتكاري للعاملين من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط تداخلي بينهما، ولتحقيق أهداف

الدراسة تم تصميم أداة الدراسة (قائمة الاستقصاء) وذلك لقياس متغيراتها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج، وتم أخذ عينة حجمها (٢٢٧) من العاملين بالشركات محل الدراسة.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث.

النتائج: -

- وجود تأثير ذات دلالة إحصائية للقيادة المتواضعة بأبعادها والتمثلة في: الوعي الذاتي، والقابلية للتعلم، وتقدير العاملين، وانخفاض التركيز الذاتي على كل من: السلوك الابتكاري للعاملين، ورأس المال النفسي بأبعاده والتمثلة في: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة بصفة اجمالية.

- وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لرأس المال النفسي بأبعاده والتمثلة في: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة على السلوك الابتكاري للعاملين.

- اثبتت الدراسة وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد القيادة المتواضعة على السلوك الابتكاري للعاملين من خلال أبعاد رأس المال النفسي بصفة اجمالية كمتغير وسيط تداخلي بينهما بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج.

دراسة (الشملان، ٢٠٢٣)، بعنوان " العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري: دراسة ميدانية على مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الي استكشاف العلاقة المباشرة بين القيادة التمكينية بأبعادها الأربعة (ممثلة في: تعزيز المعنى الهادف للعمل، ودعم المشاركة في صنع القرار، وإظهار الثقة في الأداء المرتفع، وتوفير الاستقلالية من القيود البيروقراطية)، وسلوك العمل الابتكاري. كما استهدفت أيضا استكشاف العلاقة غير المباشرة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري من خلال المناخ الابتكاري بوصفه متغيرا وسيطا. وعبر دراسة ميدانية تمت على (٢٩٦) موظفا بمدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، وبلاستعانة بقائمة استقصاء انطوت على مجموعة من العبارات لقياس متغيرات الدراسة، وباستخدام الإحصاءات الوصفية وأسلوب تحليل المسار.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث.

النتائج: -

- توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري.
- أن المناخ الابتكاري يتوسط معنويا وكليا العلاقة الإيجابية بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري.

دراسة (مرسي وآخرون، ٢٠٢٢)، بعنوان " الدور الوسيط لسلوكيات العمل الاستباقية في العلاقة بين القيادة الأصلية وإدارة الأزمات".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الي استكشاف التأثير المباشر للقيادة الأصلية على إدارة الأزمات، كما استهدفت أيضا استكشاف التأثير غير المباشر بينهما من خلال سلوكيات العمل الاستباقية بوصفها متغيرًا وسيطًا، وتحديد تأثير الرؤي الاخلاقية الذاتية على إدارة الأزمات، وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة عشوائية قوامها (٢٧٦) عضو هيئة تدريس بجامعة الأزهر وبلاستعانة بقائمة استقصاء، انطوت على مجموعة من العبارات لقياس متغيرات الدراسة، وباستخدام الإحصاءات الوصفية وأسلوب الانحدار الهرمي.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث.

النتائج: -

- وجود تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الأصلية على إدارة الأزمات.
- أن سلوكيات العمل الاستباقية تؤثر بوصفها متغيرًا وسيطًا في العلاقة الإيجابية بين القيادة الأصلية وإدارة الأزمات، وهو ما يعزز بدوره من مدركاتهم لإدارة الأزمات بالجامعة محل الدراسة.

دراسة (العتيبي، ٢٠٢١)، بعنوان " القيادة الأصلية والإبداع: الدور الوسيط للازدهار في العمل".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الي التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الأصلية والإبداع، وتعرف دور الازدهار في العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والإبداع. تم تجميع بيانات الدراسة من العاملين في شركات الاتصالات في مدينة الرياض، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٥٧) موظفا. واشتملت أدوات الدراسة على: مقياس القيادة الأصلية، مقياس الازدهار في

العمل، ومقياس الإبداع. لاختبار فرضيات الدراسة، تم الاعتماد على نموذج المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية، من خلال استخدام برنامج SmartPLS3.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث.

النتائج: -

- هناك تأثير إيجابي للقيادة الأصيلة في كل من: الازدهار في العمل، والإبداع.
 - وجود تأثير إيجابي للازدهار في العمل في الإبداع.
 - أن الازدهار في العمل يتوسط -بشكل جزئي -العلاقة بين القيادة الأصيلة والإبداع.
- دراسة (Purwanto ، 2021)، بعنوان " القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي و السلوك الابتكاري في العمل بالشركات الصناعية في أندونيسيا ".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة لقياس تأثير نمط القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي على السلوك الابتكاري في العمل بالشركات الصناعية في أندونيسيا، بالإضافة إلى اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصيلة وسلوك العمل الابتكاري.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث.

النتائج: -

- وجود تأثير إيجابي معنوي مباشر لكل من القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي على السلوك الابتكاري في العمل.
 - تؤكد على أن هناك دور وسيط إيجابي لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري.
- دراسة (Yamak & Eyupoglu ، 2021)، بعنوان " تأثير القيادة الأصيلة على السلوك الابتكاري للخدمة لدى موظفي الخطوط الأمامية في بنوك شمال قبرص ".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الى اختبار تأثير القيادة الأصيلة على السلوك الابتكاري للخدمة لدى موظفي الخطوط الأمامية في بنوك شمال قبرص، وتحديد ما اذا كانت الشخصية الاستباقية تتوسط هذه العلاقة..

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث.

النتائج: -

- أن كل من القيادة الأصيلة والشخصية الاستباقية له تأثير إيجابي على السلوك الابتكاري للخدمة.
- أن الشخصية الاستباقية تلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل.
- دراسة (Grosel ، 2020)، بعنوان " الدور المعدل للتمكين النفسي على العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل ".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الى تحليل الدور المعدل للتمكين النفسي على العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل، وكذلك بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري في شركات التكنولوجيا متعددة الجنسيات في سلوفينيا.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج البحث المختلط.

النتائج: -

- تأكيد العلاقة الايجابية بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل.
- أثبتت أن التمكين النفسي له تأثير معدل على العلاقة بين كل من القيادة الأصيلة والتحويلية والسلوك الابتكاري في العمل بالشركات التكنولوجية.

ثانياً: أهم الاتجاهات البحثية السائدة في هذا المجال

- ١- الموضوعات التي تم التركيز عليها بصورة متكررة هي:
 - سلوكيات العمل الابتكاري مثل دراسة (عويس، ٢٠٢٥)، و (Purwanto، 2021)، و (Yamak & Eyupoglu، 2021)، و (Grosel، 2020).
 - القيادة والأداء الابتكاري للعاملين مثل دراسة (البنوي & إسماعيل، ٢٠٢٤)، و (مهدى، ٢٠٢٣)، و (الشملا، ٢٠٢٣).
 - القيادة الأصلية مثل دراسة (الخالدي، ٢٠٢٣)، و (مرسي وآخرون، ٢٠٢٢)، و (العنيتي، ٢٠٢١)، و (Purwanto، 2021)، و (Yamak & Eyupoglu، 2021)، و (Grosel، 2020).
- ٢- معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي فيما عدا دراسة (Grosel، ٢٠٢٠) اعتمدت على المنهج البحث المختلط، ودراسة (البنوي & إسماعيل، ٢٠٢٤) اعتمدت على المنهج الاستنباطي في سياق المنهج الوصفي لاختبار فرضياتها.
- ٣- معظم الدراسات استخدمت أداة واحدة هي الاستبيان، ما عدا دراسة (سعد & مهدي، ٢٠٢٥) استخدمت الدراسة اداتين هما الاستبانة والمقابلات الشخصية.
- ٤- الدراسات السابقة طبقت في أكثر من دولة مثل (المملكة العربية السعودية ، جمهورية مصر العربية ، الكويت ، أندونيسيا ، سلوفينيا ، شمال قبرص). لكن أكثر الدراسات طبقت في جمهورية مصر العربية بمحافظاتها المختلفة يليها المملكة العربية السعودية.
- ٥- توصلت معظم الدراسات السابقة الى نتيجة هامة وهي العلاقة الايجابية بين القيادة الأصلية والسلوك الابتكاري في العمل.

ثالثاً: الفجوات البحثية

- ١- استناداً إلى ما تم ذكره سابقاً، يتضح أن هناك تناقضاً في مراجعات الدراسات النظرية والتطبيقية وجود فجوة بحثية حول الأبحاث المتعلقة بتأثير القيادة الأصلية متعددة الأبعاد على السلوك الابتكاري للموظفين، بالإضافة إلى ذلك، تناول البحث العلاقة بين القيادة والسلوك الابتكاري، مما يشير إلى وجود اكتشافات عملية جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يستدعي المزيد من البحث والدراسة.
- ٢- لم تركز أى من الدراسات السابقة التي أجريت في المملكة العربية السعودية على قطاع الاتصالات والتطبيق على عينة من موظفين شركات الاتصالات ، بالتالي لم يتم دراستها من قبل ويتطلب مزيداً من البحث والتحقيق .

٣- يقدم البحث الحالي رؤية علمية جديدة عن مفهوم القيادة الأصيلة متعددة الأبعاد حديث النشأة وغير كامل التطوير في سياق الدول العربية مثل: المملكة العربية السعودية، ومن ثم إثراء المناقشات النظرية للباحثين حول تعريف وقياس القيادة الأصيلة كمفهوم متعدد الأبعاد يشمل ممارسات ومهارات محددة تختلف باختلاف الثقافات والاقتصاديات النامية والمتقدمة.

٤- تعتبر هذه الدراسة استكمالاً لسلسلة بحوث إدارة الأعمال التي تهتم بدراسة السلوك الابتكاري من منظور إداري، وسد الفجوة في الدراسات العربية في تناول النواتج السلوكية للقيادة الأصيلة (السلوك الابتكاري) التي لم تحظ بعد على الاهتمام الكافي، فضلاً عن أن الاختبار التطبيقي لها في قطاع الاتصالات غير مكتشف على حد علم الباحثة وحدود بحثها في المكتبة.

٥- يُضيف البحث الحالي بعداً جديداً للمتغيرات الشخصية التي يمكن أن تعدل تأثير القيادة الأصيلة بشركات الاتصالات على النواتج السلوكية لعمل المروّسين السلوك الابتكاري في العمل، مما يمثل مساهمة فريدة تجمع بين التأثير السياقي والشخصي على النواتج السلوكية للموظفين في إطار متكامل لم يسبق تناوله في أدبيات الموارد البشرية.

٦- مساعدة القادة في شركات الاتصالات على توجيه جهود المروّسين توجيهاً سليماً وتطوير الأداء الابتكاري لديهم وتحسين كفاءتهم لاكتشاف واستغلال إمكاناتهم التي تعود بالمنفعة على منظماتهم، وذلك من خلال تقديم رؤية واضحة وحلول مبتكرة لمشكلات العمل وقبول آراء المروّسين وأفكارهم وتمكينهم من الإدارة الفعالة لفرق العمل.

٧- إرشاد قادة شركات الاتصالات نحو رؤية الابتكار والابداع وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال تصميم وتنفيذ خطط وبرامج عمل لتنمية مهارات القيادة الأصيلة في كافة المستويات التنظيمية والمرتكزة على تعزيز الكفاءة الذاتية الإبداعية لدى المروّسين.

٨- إمداد قادة شركات الاتصالات بمعرفة علمية تطبيقية حول آليات تشكيل ثقافة تنظيمية موجهة بالابتكار التنظيمي، وخلق مناخ عمل ملائم يستمتع فيه الموظفون بالعمل ويشعرون أنهم يعملون من أجل منفعة كافة أصحاب المصلحة من الزملاء والمشرفين والعملاء والمجتمع ككل، مما يمكنهم من تعزيز الأداء الإبداعي لديهم وابتكار حلول للمشاكل الجديدة في ظل ظروف عدم التأكد الراهنة.