



كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

”اثر تخطيط التعاقب الوظيفي علي اختيار قيادات

المجتمع الجامعي“

دراسة تطبيقية علي الجامعات الخاصة المصرية

**” The Effect of Succession Planning on University
Leaders Selection“**

An Applied Study on Egyptian Private Universities

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في ادارة الاعمال

إعداد الباحثة
مها ياسر حسام الدين أحمد

تحت إشراف

د. عادل رمضان الزبيادي	أ.د/عايدة سيد خطاب
مدرس إدارة الأعمال	أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة عين شمس	كلية التجارة – جامعة عين شمس

آية قرآنية

بسم الله الرحمن الرحيم

وَمِنَ النَّاسِ وَالْدَّوَابُ وَالْأَنْعَامُ مُخْتَلِفٌ
أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ
الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ

صَدِيقُ اللَّهِ الْعَظِيمُ

سورة فاطر الآية (٢٨)

مستخلص الدراسة :

- اسم الباحثـه : مها ياسر حسام الدين احمد
- عنوان الرسالـة : " اثر تخطيط التعـقـب الوظيفـي على اختيار قـيـادـاتـ المـجـتمـعـ الجـامـعـيـ " دراسـةـ تـطـبـيقـيـةـ عـلـىـ الجـامـعـاتـ الخـاصـةـ المـصـرـيـةـ ."
- الـدـرـجـةـ الـعـلـمـيـةـ : دـكـتـورـاهـ فـلـسـفـهـ فـيـ اـدـارـهـ الـاـعـمـالـ ."
- تـهـدـفـ هـذـهـ الـدـرـاسـةـ إـلـىـ :
 - ١. التـعـرـفـ عـلـىـ اـسـسـ (ـمـعـايـيرـ وـ اـسـالـيـبـ وـ مـصـادـرـ)ـ اـخـتـيـارـ قـيـادـاتـ المـجـتمـعـاتـ الجـامـعـيـةـ ."
 - ٢. التـعـرـفـ عـلـىـ اـثـرـ التـخـطـيـطـ لـلـتـعـقـبـ الـقـيـاديـ عـلـىـ اـخـتـيـارـ قـيـادـاتـ المـجـتمـعـاتـ الجـامـعـيـةـ ."
 - ٣. اـكـشـافـ اـسـتـرـاتـيـجـيـاتـ تـخـطـيـطـ التـعـقـبـ الـتـيـ تـمـكـنـ المـجـتمـعـ الجـامـعـيـ منـ انـ يـنـمـيـ مـهـارـاتـ الصـفـ الثـانـيـ لـلـقـيـادـ بـالـأـدـوـارـ الـقـيـادـيـةـ ."
 - ٤. الـوـصـولـ إـلـىـ بـعـضـ التـوـصـيـاتـ الـتـيـ تـسـاعـدـ مـتـخـذـ الـقرـارـ فـيـ عـلـمـيـةـ اـخـتـيـارـ قـادـةـ المـجـتمـعـاتـ الجـامـعـيـةـ ."
- تمـثـلـ اـهـمـ نـتـائـجـ الـدـرـاسـةـ فـيـ :
 - ١. اـرـتـقـاعـ اـدـرـاكـ الـقـيـادـاتـ الجـامـعـيـةـ لـمـفـهـومـ تـخـطـيـطـ التـعـقـبـ الـوـظـيفـيـ ."
 - ٢. اـرـتـقـاعـ اـدـرـاكـ الـقـيـادـاتـ الجـامـعـيـةـ لـأـهـمـيـةـ تـخـطـيـطـ التـعـقـبـ الـوـظـيفـيـ ."
 - ٣. قـبـولـ الـقـيـادـاتـ الجـامـعـيـةـ لـأـسـلـوبـ (ـالـمـزاـوجـةـ بـيـنـ الـاـنـتـخـابـ وـ الـتـعـيـينـ)ـ لـاـخـتـيـارـ قـادـةـ المـجـتمـعـ الجـامـعـيـ ."
 - ٤. قـبـولـ الـقـيـادـاتـ الجـامـعـيـةـ لـمـصـدرـ (ـفـرـصـ مـتـكـافـةـ لـلـأـفـضـلـ مـنـ دـاخـلـ اوـ خـارـجـ الـجـامـعـهـ)ـ لـاـخـتـيـارـ قـادـةـ المـجـتمـعـ الجـامـعـيـ ."



كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

رسالة دكتوراه

• اسم الباحثه : مها ياسر حسام الدين احمد

• عنوان الرسالة :

"اثر تخطيط التعاقب الوظيفي على اختيار قيادات المجتمع الجامعي "

دراسة تطبيقية علي الجامعات الخاصة المصرية.

• الدرجة العلمية : دكتوراه الفلسفة في اداره الاعمال .

• تاريخ الرسالة ٢٠١٧:

لجنة المناقشة والحكم علي الرسالة

مشرفا و رئيسا

• الأستاذة الدكتورة / عايدة سيد خطاب :

أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس

عضوأ خارجيا

• الأستاذ الدكتور: محمد حسن العزازي :

استاذ إدارة الأعمال – ورئيس جامعه مصر للعلوم والتكنولوجيا

عضوأ

• الأستاذ الدكتور / عمرو محمد احمد عواد :

أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس

تاریخ البحث / ٢٠١٧

الدراسات العليا

احbizت الرسالة

ختم الإجازة

٢٠١٧ / /

موافقة مجلس الجامعه

موافقة مجلس الكلية

٢٠١٧ / /

٢٠١٧ / /

شكر وتقدير

- الحمد لله تعالى على فضله بتوفيقه لي لإتمام هذا الرسالة وما هيأ لي من اسباب اعانتي على انجازها فله سبحانه الحمد في الاولى والآخرة حمداً كثيراً طيباً - يليق بجلال وجه وعظيم سلطانه ، وعرفاناً بالجميل واداءً لواجب شكر الناس الذي هو من شكر الله تعالى ، اتوجه بجزيل شكري وتقديري وامتناني الي كل من:

• الأستاذة الدكتورة / عايدة سيد خطاب :

أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة - جامعة عين شمس والتي تفضلت بالموافقة على الإشراف على الرسالة محل المناقشه ،والتي بفضل مؤلفاتها ومحاضراتها الشيقة في علم ادارة الموارد البشرية نبنت لدى الباحثه فكرة الرسالة ، ثم شجعتني قدمًا نحو انجازها ، و التي اعدقت علي من وقتها الثمين ،وغررتني بفيض علمها وخلقها وسعة صدرها ، فكانت بحق نعم الام و المعلم وكانت لإرشاداتها العلمية وملحوظاتها المنهجية البناءة عظيم الأثر في ظهور هذه الدراسة في صورتها النهائية ، فالشكرا لها موصول فقد علمتني من الاحرف الكثير ما اظل مدینه لها به ما حبيت ،وان كانت العبارات لا تسعني لأوفيها حقها فلتغفرني والله اسال ان يجازيها عنى خير الجزاء.

• الأستاذ الدكتور: محمد حسن العزازي :

أستاذ إدارة الأعمال - ورئيس جامعه مصر للعلوم والتكنولوجيا ، والذي تلذمت الباحثه على يديه سنوات الدراسة الجامعية بأكاديمية السادات للعلوم الادارية ، والذي من خلاله تلذمت اولي خطواتها للتعرف على علم الادارة ، وذلك علي تفضله وتكرمه بالموافقة على الاشتراك في لجنة الحكم والمناقشة علي الرسالة بالرغم من مشاغله الكثيرة فلسيادته مني جزيل الشكر والتقدير والله اسال له دوام الصحة وان يظل عوناً ودعامة قوية لعلم الادارة.

• الأستاذ الدكتور / عمرو عواد :

أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة - جامعة عين شمس ،والذي تلذمت الباحثه علي يديه سنوات الدراسة العليا بالجامعة ،والذي طلما استفادت الباحثه من علمه ومعارفه ،وذلك علي تكرمه بالموافقة علي الاشتراك في لجنه الحكم والمناقشة فله مني جزيل الشكر.

• الدكتور / عادل رمضان الزيادي :

مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس ، والذي تفضل بالإشراف على الرسالة محل المناقشه ، وذلك لما ذلل للباحثه من عقبات في سبيل اتمامها ، ولم يدخل بوقته الثمين ، فله جزيل الشكر ووافر الاحترام والتقدير.

• وأخيراً تتقدم الباحثة بخالص الشكر والتقدير الي كل من عاونها في سبيل اتمام هذه الدراسة أفراداً ومؤسسات ممن لا يتسع المجال لذكرهم بأسمائهم فجاز لهم الله عنى خير الجزاء.

قوائم

المحتويات والجدول والأشكال

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
١	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة
٢	محتويات الفصل الأول
٣	المقدمة
٤	أولاً : المشكلة البحثية
٥	ثانياً : أهمية الدراسة
٦	ثالثاً : أهداف الدراسة
٧	رابعاً : فروض الدراسة
٨	خامساً: متغيرات الدراسة
٩	سادساً: منهجية الدراسة
١٣	سابعاً : مجتمع وعينة الدراسة
١٥	ثامناً : البيانات ومصادرها وأساليب جمعها.
١٦	تاسعاً : المقاييس والأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة.
١٧	عاشرًا : حدود الدراسة
١٧	حادي عشر : الدراسات السابقة
٤٣	التعليق على الدراسات السابقة ووجه الاستفادة منها
٤٤	الفصل الثاني : الإطار النظري
٤٥	المبحث الأول : تخطيط التعاقب الوظيفي
٤٧	نشأة وتطور تخطيط التعاقب الوظيفي
٥٠	مفهوم تخطيط التعاقب الوظيفي
٥٤	أهمية تخطيط التعاقب الوظيفي
٥٨	وسائل تخطيط التعاقب الوظيفي:
٦٠	مسؤولية تخطيط التعاقب الوظيفي ودور إدارة الموارد البشرية فيه.
٦١	فوائد تطبيق خطط التعاقب الوظيفي داخلية.

٦٣	الفرق بين تخطيط التعاقب الوظيفي و تخطيط القوى العاملة و الاحلال الوظيفي و إدارة المawahب .
٦٩	متطلبات و أبعاد خطط التعاقب الناجحة
٧٤	خطوات عملية تخطيط التعاقب الوظيفي
٨٩	كيفية تنفيذ خطط التعاقب
٩٠	أفضل تطبيقات تخطيط التعاقب الوظيفي
٩٠	عوائق تطبيق عملية تخطيط التعاقب الوظيفي وكيفية تجنبها
٩٢	مشاكل تطبيقات خطط التعاقب
٩٣	تنمية المهارات القيادية و تخطيط التعاقب الوظيفي
٩٥	المبحث الثاني : قيادة المجتمع الجامعي
٩٧	- مقدمة
٩٨	- تعريف و مفهوم الجامعه
١٠٠	- تطور دور الجامعه في المجتمع
١٠٢	- أهمية الجامعه للمجتمع
١٠٣	- وظائف الجامعه في المجتمع
١٠٧	- الجامعات الخاصة والأهلية
١٠٧	- نشأة وتطور الجامعات الخاصة بجمهورية مصر العربية
١٠٨	- التحديات والمعوقات التي تواجه الجامعه الخاصة في تأدية دورها
١١٠	- قيادة المجتمع الجامعي
١١١	- انماط اختيار قيادات المجتمع الجامعي
١١٨	- اختيار قادة المجتمع الجامعي
١١٩	- اولاً : معايير اختيار قادة المجتمع الجامعي
١٢٣	- ثانياً : اساليب اختيار قيادات المجتمع الجامعي
١٢٨	- ثالثاً : مصادر اختيار قيادات المجتمع الجامعي:
١٣٩	- التنمية القيادية لقادة المجتمع الجامعي
١٤٠	- تحديد القادة الوعادين بالمجتمع الجامعي

١٤٢	- تخطيط التعاقب لقيادات المجتمع الجامعي
١٤٥	- عوائق تطبيق تخطيط التعاقب في المجتمعات الجامعية:
١٤٥	- عوامل النجاح عند تطبيق تخطيط التعاقب في المجتمعات الجامعية:
١٤٥	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية واختبار صحة الفروض
١٤٧	- أولاً : صلاحية واعتمادية الأداة المستخدمة في قياس نتائج الدراسة
١٥٢	- ثانياً : مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأبعد مفهوم تخطيط التعاقب الوظيفي
١٥٤	- ثالثاً : مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بمعايير اختيار قادة المجتمع الجامعي
١٥٥	- رابعاً : مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأساليب اختيار قادة المجتمع الجامعي
١٥٧	- خامساً : مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بمصادر اختيار قادة المجتمع الجامعي
١٥٩	- سادساً : اختبار صحة الفرض.
١٥٩	• نتائج الفرض الأول للدراسة
١٦٤	• نتائج الفرض الثاني للدراسة
١٦٨	• نتائج الفرض الثالث للدراسة
١٧٥	• نتائج الفرض الرابع للدراسة
١٩٧	الفصل الرابع : خلاصة النتائج و التوصيات
١٩٨	- او لا: خلاصه تحليل نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بمتغيرات الدراسة
٢٠٠	- ثانياً: خلاصه نتائج اختبار صحة فروض البحث
٢٠٣	- ثالثاً : توصيات الدراسة
	قائمة المراجع
٢٠٧	• المراجع العربية
٢٠١١	• المراجع الأجنبية

الملاحق
• ملحق رقم (١): خطاب السماح للباحثة بتطبيق الدراسة العلمية الموجهة الى رئيس جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا
• ملحق رقم (٢): خطاب السماح للباحثة بتطبيق الدراسة العلمية الموجهة الى رئيس الجامعة الحديثة بالمعادي
• ملحق رقم (٣): قائمة الاستقصاء الموجهة لعينة الدراسة
• ملحق رقم (٤): ملخص الدراسة (باللغة العربية ، باللغة الإنجليزية) .

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
١.	أبعاد المتغير المستقل تخطيط التعاقب الوظيفي (تطبيق خطط التعاقب الوظيفي)	١٠
٢.	أبعاد المتغير التابع : معايير اختيار قيادات المجتمع الجامعي	١١
٣.	أبعاد المتغير التابع : اساليب اختيار قيادات المجتمع الجامعي	١٢
٤.	أبعاد المتغير التابع : مصادر اختيار قيادات المجتمع الجامعي	١٢
٥.	تصنيف مجتمع الدراسة	١٣
٦.	تصميم اقسام قائمة الاستقصاء	١٦
٧.	الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة	١٧
٨.	الدراسات السابقة (العربية و الاجنبية) المرتبطة بـ تخطيط التعاقب الوظيفي .	١٨
٩.	الدراسات السابقة (العربية و الاجنبية) المرتبطة بـ قيادة المجتمع الجامعي .	٢٨
١٠.	الدراسات السابقة (العربية و الاجنبية) المرتبطة بـ تخطيط التعاقب الوظيفي بالمجتمع الجامعي	٣٧
١١.	الفرق بين تخطيط التعاقب وخطط الاستبدال(الاحداث الوظيفي)	٦٥
١٢.	تدخل الانماط القيادية	١١٨
١٣.	السمات الموضوعية للمرشح لقيادة المجتمع الجامعي	١٢٠
١٤.	السمات الشخصية للمرشح لقيادة المجتمع الجامعي	١٢١
١٥.	معايير اختيار قيادات المجتمع الجامعي في مصر	١٣٢
١٦.	الفرق بين خطط التعاقب بالمؤسسات التعليم العالي وغيرها من منظمات الاعمال	١٤٢
١٧.	نتائج صلاحية واعتمادية الأبعاد الخاصة بمفهوم تخطيط التعاقب الوظيفي	١٤٨
١٨.	نتائج صلاحية واعتمادية الأبعاد الخاصة بمعايير اختيار قادة المجتمع الجامعي	١٥٠
١٩.	نتائج صلاحية واعتمادية البعد الخاص بـ اساليب اختيار قادة المجتمع الجامعي	١٣٩
٢٠.	نتائج صلاحية واعتمادية البعد الخاص بمصادر اختيار قادة المجتمع الجامعي	١٥٢

١٥٣	اختبار ت لمدى إدراك القيادات الجامعية لأبعد مفهوم تحطيط التعاقب الوظيفي	.٢١
١٥٤	اختبار ت لمدى موافقة القيادات الجامعية على معايير اختيار قادة المجتمع الجامعي	.٢٢
١٥٥	اختبار ت لمدى موافقة القيادات الجامعية على أساليب اختيار قادة المجتمع الجامعي	.٢٣
١٥٧	اختبار ت لمدى موافقة القيادات الجامعية على مصادر اختيار قادة المجتمع الجامعي	.٢٤
١٦٠	الاحصاءات الوصفية الخاصة ببعد ادراك مفهوم تحطيط التعاقب الوظيفي	.٢٥
١٦١	نتائج تحليل التباين أحدى الاتجاه لبعد ادراك مفهوم تحطيط التعاقب الوظيفي حسب المنصب الحالي	.٢٦
١٦٢	الاحصاءات الوصفية الخاصة ببعد ادراك مفهوم تحطيط التعاقب الوظيفي	.٢٧
١٦٣	نتائج تحليل التباين أحدى الاتجاه لبعد ادراك مفهوم تحطيط التعاقب الوظيفي حسب المنصب الحالي	.٢٨
١٦٤	الاحصاءات الوصفية الخاصة ببعد ادراك اهمية تحطيط التعاقب الوظيفي	.٢٩
١٦٥	نتائج تحليل التباين أحدى الاتجاه لبعد ادراك اهمية تحطيط التعاقب الوظيفي حسب المنصب الحالي	.٣٠
١٦٦	الاحصاءات الوصفية الخاصة ببعد ادراك اهمية تحطيط التعاقب الوظيفي	.٣١
١٦٧	نتائج تحليل التباين أحدى الاتجاه لبعد ادراك اهمية تحطيط التعاقب الوظيفي حسب المنصب الحالي.	.٣٢
١٦٩	الاحصاءات الوصفية الخاصة ببعد ادراك معايير اختيار القيادات العليا المستقبلية	.٣٣
١٧٠	نتائج تحليل التباين أحدى الاتجاه لبعد ادراك معايير اختيار القيادات المستقبلية حسب المنصب الحالي	.٣٤
١٧١	الاحصاءات الوصفية الخاصة ببعد ادراك اساليب اختيار القيادات العليا المستقبلية	.٣٥
١٧٢	نتائج تحليل التباين أحدى الاتجاه لبعد ادراك اساليب اختيار القيادات العليا المستقبلية حسب المنصب الحالي	.٣٦
١٧٣	الاحصاءات الوصفية الخاصة ببعد ادراك مصادر اختيار القيادات العليا المستقبلية	.٣٧
١٧٤	نتائج تحليل التباين أحدى الاتجاه لبعد ادراك مصادر اختيار القيادات العليا المستقبلية حسب المنصب الوظيفي الحالي	.٣٨
١٧٧	معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد تطبيق خطط التعاقب الوظيفي وبين معايير اختيار قيادات المجتمع الجامعي.	.٣٩
١٨٠	نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتأثير محور تطبيق خطط التعاقب الوظيفي و معايير اختيار قيادات المجتمع الجامعي	.٤٠
١٨٢	نتائج أبعاد تطبيق خطط التعاقب الوظيفي علي معايير اختيار قيادات المجتمع الجامعي باستخدام اسلوب الانحدار التدريجي	.٤١
١٨٤	معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد تطبيق خطط التعاقب الوظيفي وبين اساليب اختيار قيادات المجتمع الجامعي	.٤٢
١٨٧	نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتأثير محور تطبيق خطط التعاقب الوظيفي على اساليب اختيار قيادات المجتمع الجامعي	.٤٣

١٨٨	نتائج أبعد تطبيق خطط التعاقب الوظيفي على تنمية اساليب اختيار قيادات المجتمع الجامعي باستخدام اسلوب الانحدار التدريجي	.٤٤
١٩٠	معامل ارتباط بيرسون بين أبعد تطبيق خطط التعاقب الوظيفي وبين مصادر اختيار قيادات المجتمع الجامعي.	.٤٥
١٩٣	نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتاثير محور تطبيق خطط التعاقب الوظيفي على مصادر اختيار قيادات المجتمع الجامعي	.٤٦
١٩٥	نتائج أبعد تطبيق خطط التعاقب الوظيفي على تنمية مصادر اختيار قيادات المجتمع الجامعي باستخدام اسلوب الانحدار التدريجي	.٤٧
٢٠٣	توصيات الدراسة	.٤٨

قائمة الأشكال

رقم الشكل	البيان	الصفحة
.١	متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة	٩
.٢	تطور تخطيط التعاقب الوظيفي	٤٩
.٣	وسائل تخطيط التعاقب	٥٩
.٤	جهود التكامل بين ادارة الموارد البشرية و غيرها من الادارات بالمنظمة في اعداد خطط التعاقب	٦١
.٥	نموذج لخطة الاحلال والتعاقب الوظيفي	٦٤
.٦	الفرق بين تخطيط التعاقب وتخطيط القوى العاملة	٦٧
.٧	خطوات عملية تخطيط التعاقب	٧٦
.٨	خطوات عملية تخطيط التعاقب مربوطة بعوامل النجاح فيها	٧٨
.٩	نموذج (Allan H.Church:2014) استعراض الموهبة الاساسية في اطار تخطيط التعاقب.	٧٩
.١٠	نموذج الاربع ركائز لتنفيذ خطط التعاقب	٨٠
.١١	خطوات تنفيذ خطط التعاقب كما قدمها ابرا	٨٢
.١٢	اختيار الانشطة التنموية	٨٣
.١٣	عوائق تطبيق خطط التعاقب الوظيفي	٩١
.١٤	تخطيط التعاقب للقيادة الاستراتيجيين	٩٤
.١٥	نتائج شكل الانتشار للعلاقة بين محور تطبيق خطط التعاقب الوظيفي و معابر اختيار قيادات المجتمع الجامعي	١٧٩
.١٦	نتائج شكل الانتشار للعلاقة بين محور تطبيق خطط التعاقب الوظيفي و اساليب اختيار قيادات المجتمع الجامعي	١٨٦
.١٧	نتائج شكل الانتشار للعلاقة بين محور تطبيق خطط التعاقب الوظيفي ومصادر اختيار قيادات المجتمع الجامعي	١٩٢

الفصل الأول

**الإطار العام للدراسة
والدراسات السابقة**

محتويات : الفصل الاول

- المقدمة
- او لاً : المشكلة البحثية
- ثانياً: أهمية الدراسة
- ثالثاً: اهداف الدراسة
- رابعاً: فروض الدراسة
- خامساً: متغيرات الدراسة
- سادساً: منهجية الدراسة
- سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة
- ثامناً : البيانات ومصادرها وأساليب جمعها.
- تاسعاً: المقاييس والأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة.
- عاشراً: حدود الدراسة
- حادي عشر : الدراسات السابقة

● مقدمة الدراسة :

تعد الجامعه من أهم المؤسسات المجتمعية ذات التأثير القوي في المجتمع ككل ، ليس فقط لما تقدمه من جهود بحثية وعلمية واجتماعية لتخرج طلاب علي مستوي مرتفع من المعرفة في مختلف المجالات لسد الفجوة بين متطلبات سوق العمل والمستوى الحالي للقوى العاملة ،ولما لها من دور تربوي في تنشئة جيل الشباب الذي هو عماد اي مجتمع ، بل لدورها في قيادة قاطرة المجتمع الثقافية وشعلة التغيير والتطوير فيه ، فهي المطالبة بمواكبة المستجدات وتقديم الحلول ومعالجة المشكلات التي قد يتعرض لها المجتمع ، وان تصبح اداة تربوية قائمة علي خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه وغاياته وطموحاته .

ونظراً لهذا الدور الاجتماعي الهام ، توجب ان يتحمل ويشترك المجتمع ككل في مسؤولية الارتقاء بالجامعة وتحسين اوضاعها بشكل عام (مادي وتقني ومؤسسسي) ، ومن هنا بُرِز الاهتمام على المستوى العالمي بإنشاء جامعات ذات الطبيعة الخاصة او الاهلية لهذا الغرض ،وعلي المستوى المحلي يقدر البعض وفقاً لـ(ثابت ٢٠١٤) أن مصر في حاجة إلى بناء ما لا يقل عن اربعين جامعة جديدة خلال السنوات القادمة لسد العجز وتحقيق الجودة الشاملة في مجال التعليم العالى ، وهو الأمر الذي يتذرع تحقيقه من خزينة الدولة.

وقد نظم قانون الجامعات الخاصة والاهلية رقم (١٠١) لسنة ١٩٩٢ - ولائحته التنفيذية لعام ٢٠٠٢ ، والمعدل بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٩ - انشاء الجامعات الخاصة في مصر ، علي ان يكون رأس المال مملوكاً للمصريين ، وحددت المادة الثانية أهداف الجامعة في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي ، وتوفير التخصصات العلمية الحديثة ، بما يحقق الربط بين أهداف الجامعة واحتياجات المجتمع . وقد نصت المادة السادسة على أن يكون للجامعة مجلس أمناء يشكل من المؤسسين من صلاحياته تعين رؤساء الجامعات بموافقة وزير التعليم ، ولا يجوز عزلهم إلا بموافقتهم طبقاً لlaw الجديدة. ومن صلاحيات رئيس الجامعة ومجلس الجامعة تحديد قواعد اختيار و تعين العمداء ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس.