



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 علي درجة دكتوراه الفلسفة في ادارة الاعمال

إعداد الباحثة  
مها ياسر حسام الدين أحمد

تحت إشراف

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

## آية قرآنية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
وَمِنَ النَّاسِ وَالدَّوَابِّ وَأَلْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ  
أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ ۖ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ  
الْعُلَمَاءُ ۖ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ  
صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

سورة فاطر الآية (٢٨)

## مستخلص الدراسة :

- اسم الباحثه : مها ياسر حسام الدين احمد
  - عنوان الرسالة : " اثر تخطيط التعاقب الوظيفي علي اختيار قيادات المجتمع الجامعي "  
دراسة تطبيقية علي الجامعات الخاصة المصرية "
  - الدرجة العلمية : دكتوراه الفلسفة في اداره الاعمال .
  - تهدف هذه الدراسة الى :
١. التعرف علي اسس( معايير و اساليب ومصادر) اختيار قيادات المجتمعات الجامعية .
  ٢. التعرف علي اثر التخطيط للتعاقب القيادي على اختيار قيادات المجتمعات الجامعية.
  ٣. اكتشاف استراتيجيات تخطيط التعاقب التي تمكن المجتمع الجامعي من ان ينمي مهارات الصف الثاني للقيام بالأدوار القيادية .
  ٤. الوصول الي بعض التوصيات التي تساعد متخذ القرار في عملية اختيار قادة المجتمعات الجامعية.
- تمثلت اهم نتائج الدراسة في :
١. ارتفاع ادراك القيادات الجامعية لمفهوم تخطيط التعاقب الوظيفي.
  ٢. ارتفاع ادراك القيادات الجامعية لأهمية تخطيط التعاقب الوظيفي.
  ٣. قبول القيادات الجامعية لأسلوب (المزاوجة بين الانتخاب والتعيين) لاختيار قادة المجتمع الجامعي .
  ٤. قبول القيادات الجامعية لمصدر (فرص متكافئة للأفضل من داخل او خارج الجامعة) لاختيار قادة المجتمع الجامعي .



كلية التجارة  
قسم إدارة الأعمال

رسالة دكتوراه

• اسم الباحثه : مها ياسر حسام الدين احمد

• عنوان الرسالة :

" اثر تخطيط التعاقب الوظيفي علي اختيار قيادات المجتمع الجامعي "

دراسة تطبيقية علي الجامعات الخاصة المصرية.

• الدرجة العلمية : دكتوراه الفلسفة في ادارہ الاعمال .

• تاريخ الرسالة : ٢٠١٧

لجنة المناقشة والحكم علي الرسالة

مشرفا و رئيساً

• الأستاذة الدكتورة / عايدة سيد خطاب :

أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس

عضواً خارجياً

• الأستاذ الدكتور: محمد حسن العزازي :

استاذ إدارة الأعمال – ورئيس جامعه مصر للعلوم والتكنولوجيا

عضواً

• الأستاذ الدكتور/ عمرو محمد احمد عواد :

استاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس

\*\*\*\*\*

تاريخ البحث / / ٢٠١٧

الدراسات العليا

اجيزت الرسالة

ختم الإجازة

٢٠١٧ / /

موافقة مجلس الجامعة

موافقة مجلس الكلية

٢٠١٧ / /

٢٠١٧ / /

## شكر وتقدير

- الحمد لله تعالى علي فضله بتوفيقه لي لإتمام هذا الرسالة وما هيا لي من اسباب اعانتني علي انجازها فله سبحانه الحمد في الأولى و الآخرة حمداً كثيراً طيباً - يليق بجلال وجه وعظيم سلطانه ، وعرفاناً بالجميل و اداءً لواجب شكر الناس الذي هو من شكر الله تعالى ، اتوجه بجزيل شكري وتقديري وامتناني الي كل من:

### • الأستاذة الدكتورة / عايذة سيد خطاب :

أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس والتي تفضلت بالموافقة علي الإشراف علي الرسالة محل المناقشه ،والتي بفضل مؤلفاتها ومحاضراتها الشيقة في علم ادارة الموارد البشرية نبتت لدى الباحثة فكرة الرسالة ، ثم شجعتني قدما نحو انجازها ،و التي اغدقت علي من وقتها الثمين ،وغمرتني بفيض علمها وخلقها وسعة صدرها ، فكانت بحق نعم الام و المعلم وكانت لإرشاداتها العلمية وملاحظاتها المنهجية البناءة عظيم الأثر في ظهور هذه الدراسة في صورتها النهائية ، فالشكر لها موصول فقد علمتني من الاحرف الكثير ما اظل مدينه لها به ما حييت ،وان كانت العبارات لا تسعني لأوفيها حقها فلتعذرني و الله اسال ان يجازيها عني خير الجزاء.

### • الأستاذ الدكتور: محمد حسن العزازي :

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

### • الأستاذ الدكتور/ عمرو عواد :

استاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس ،والذي تتلمذت الباحثة علي يديه سنوات الدراسة العليا بالجامعة ،والذي طالما استفادت الباحثة من علمه ومعارفه ،وذلك علي تكرمه بالموافقة علي الاشتراك في لجنة الحكم والمناقشة فله مني جزيل الشكر.

### • الدكتور/ عادل رمضان الزيادي :

مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس ، والذي تفضل بالإشراف على الرسالة محل المناقشة ، وذلك لما ذلل للباحثة من عقبات في سبيل اتمامها ، ولم يبخل 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 فجازهم الله عنى خير الجزاء.

**قوائم**

**المحتويات والجداول والأشكال**

## قائمة المحتويات

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

٦٣	- الفرق بين تخطيط التعاقب الوظيفي وتخطيط القوى العاملة و الاحلال الوظيفي و إدارة المواهب .
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	<b>المبحث الثاني : قيادة المجتمع الجامعي</b>
٩٧	- مقدمة
٩٨	- تعريف ومفهوم الجامعه
١٠٠	- تطور دور الجامعة في المجتمع
١٠٢	- أهمية الجامعة للمجتمع
١٠٣	- وظائف الجامعة في المجتمع
١٠٧	- الجامعات الخاصة والأهلية
١٠٧	- نشأة وتطور الجامعات الخاصة بجمهورية مصر العربية
١٠٨	- التحديات والمعوقات التي تواجه الجامعة الخاصة في تأدية دورها
١١٠	- قيادة المجتمع الجامعي
١١١	- انماط اختيار قيادات المجتمع الجامعي
١١٨	- اختيار قادة المجتمع الجامعي
١١٩	- أولاً : معايير اختيار قادة المجتمع الجامعي
١٣٣	- ثانياً : اساليب اختيار قيادات المجتمع الجامعي
١٣٨	- ثالثاً : مصادر اختيار قيادات المجتمع الجامعي:
١٣٩	- التنمية القيادية لقادة المجتمع الجامعي
١٤٠	- تحديد القادة الواعدين 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	<b>الفصل الثالث: الدراسة الميدانية واختبار صحة الفروض</b>
١٤٧	- أولاً : صلاحية واعتمادية الأداة المستخدمة في قياس نتائج الدراسة
١٥٢	- ثانياً : مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأبعاد 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 الفروض.
١٥٩	• نتائج الفرض الأول للدراسة
١٦٤	• نتائج الفرض الثاني للدراسة
١٦٨	• نتائج الفرض الثالث للدراسة
١٧٥	• نتائج الفرض الرابع للدراسة
١٩٧	<b>الفصل الرابع : خلاصة النتائج و التوصيات</b>
١٩٨	- أولاً: خلاصة تحليل نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بمتغيرات الدراسة
٢٠٠	- ثانياً: خلاصة نتائج اختبار صحة فروض البحث
٢٠٣	- ثالثاً : توصيات الدراسة
	<b>قائمة المراجع</b>
٢٠٧	• المراجع العربية
٢٠١١	• المراجع الأجنبية

الملاحق
• ملحق رقم (١): خطاب السماح للباحثة بتطبيق الدراسة العلمية الموجهة الي رئيس جامعه مصر للعلوم والتكنولوجيا
• ملحق رقم (٢): خطاب السماح للباحثة بتطبيق الدراسة العلمية الموجهة الي 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	البيانات	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.	توصيف مجتمع الدراسة	١٣
٦.	تصميم اقسام قائمة الاستقصاء	١٦
٧.	الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة	١٧
٨.	الدراسات السابقة (العربية و الاجنبية ) المرتبطة بتخطيط التعاقب الوظيفي .	١٨
٩.	الدراسات السابقة (العربية و الاجنبية ) المرتبطة بقيادة المجتمع الجامعي.	٢٨
١٠.	الدراسات السابقة (العربية و الاجنبية ) المرتبطة بتخطيط التعاقب الوظيفي بالمجتمع الجامعي	٣٧
١١.	الفرق بين تخطيط التعاقب وخطط الاستبدال(الاحلال الوظيفي)	٦٥
١٢.	تداخل الانماط القيادية	١١٨
١٣.	السمات الموضوعية للمرشح للقيادة المجتمع الجامعي	١٢٠
١٤.	السمات الشخصية للمرشح للقيادة المجتمع الجامعي	١٢١
١٥.	معايير اختيار قيادات المجتمع الجامعي في مصر	١٣٢
١٦.	الفرق بين خطط التعاقب بالمؤسسات التعليم العالي و غيرها 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 بأساليب اختيار قادة المجتمع الجامعي	١٣٩
٢٠.	نتائج صلاحية واعتمادية البعد الخاص بمصادر اختيار قادة المجتمع الجامعي	١٥٢

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

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

### قائمة الأشكال

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

# **الفصل الأول**

## **الإطار العام للدراسة**

### **والدراسات السابقة**

## محتويات : الفصل الاول

- المقدمة
- أولاً : 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 الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
- عاشراً: حدود الدراسة
- حادي عشر: الدراسات السابقة

## ● مقدمة الدراسة :

تعد الجامعة من أهم المؤسسات المجتمعية ذات التأثير القوي في المجتمع ككل ، ليس فقط لما تقدمه من جهود بحثية وعلمية واجتماعية لتخريج طلاب علي مستوى مرتفع من المعرفة في مختلف المجالات لسد الفجوة بين متطلبات سوق العمل والمستوي 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 .

ونظرا لهذا الدور الاجتماعي الهام ، توجب ان يتحمل ويشترك المجتمع ككل في مسؤولية الارتقاء بالجامعة وتحسين اوضاعها بشكل عام (مادي وتقني ومؤسسي)، ومن هنا برز الاهتمام علي المستوى العالمي بإنشاء جامعات ذات الطبيعة الخاصة او الاهلية لهذا الغرض ،وعلي المستوي المحلي يُقدر البعض وفقاً ل(ثابت :٢٠١٤) أن مصر في حاجة إلى بناء ما لا يقل عن اربعين جامعة جديدة خلال السنوات القادمة لسد العجز و لتحقيق الجودة الشاملة في مجال التعليم العالي ، وهو الأمر الذي يتعذر 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 مملوكا للمصريين ، و حددت 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 يتشكل من المؤسسين من صلاحياته تعيين رؤساء الجامعات بموافقة وزير التعليم ، ولا يجوز عزلهم إلا بموافقة طبقا لللائحة الجديدة. ومن صلاحيات رئيس الجامعة ومجلس الجامعة تحديد قواعد اختيار و تعيين العمداء ورؤساء الاقسام و أعضاء هيئة التدريس.