

اسم رسالة الماجستير: سلطة الضبط الإداري وتطبيقاتها  
في دولة الكويت

للطالب: عبد المجيد غنيم عقشان المطيري  
جامعة الشرق الأوسط – كلية الحقوق – قسم القانون  
العام - 2011  
إعداد الطالب:

فادي عبد الفتاح أبو ز عنونة  
برنامج دكتوراة الموارد البشرية  
جامعة ميد أوشن  
الفصل الدراسي الثاني: 2025  
اسم المشرف: د. دعاء محمد





Chapter

01

سلطة الضبط الإداري وتطبيقاتها في دولة الكويت



Chapter  
01

## تحديد القضية البحثية وتحليل أهميتها

### عنوان الرسالة:

سلطة الضبط الإداري وتطبيقاتها في دولة الكويت

### المحتوى:

- تحديد نطاق الدراسة ضمن تخصص القانون العام.
- عرض مبررات اختيار الموضوع: ندرة الدراسات التطبيقية في الكويت، وأهمية الضبط الإداري في تحقيق النظام العام.
- بيان مدى اتساق الموضوع مع معايير الاختيار البحثي:
  - الأهمية العلمية (تحليل نصوص الدستور الكويتي).
  - الجودة (دراسة مقارنة في بيئة خليجية).
  - الإمكانية البحثية (توفر النصوص القانونية والأحكام القضائية).

## الإطار النظري ومراجعة الأدبيات

- توضيح مفهوم “الضبط الإداري” وتمييزه عن الضبط القضائي.
- عرض تطور الضبط الإداري في الفقهين العربي والكويتي.
- تحليل الأدبيات السابقة (عبد المنعم محفوظ، نواف كنعان، الصارمي، وغيرهم).
- استخراج الفجوة البحثية: محدودية تناول التطبيقات الكويتية مقارنة بالأنظمة العربية الأخرى.

## صياغة المشكلة البحثية والأهداف

### • مشكلة البحث:

كيف تمارس سلطات الضبط الإداري اختصاصاتها في الكويت بما يوازن بين متطلبات النظام العام وضمان الحقوق والحريات؟

### الأهداف:

- تحديد الإطار القانوني لسلطات الضبط الإداري.
- بيان الوسائل القانونية والإجرائية للضبط الإداري.
- تحليل التطبيقات الكويتية في مجالات الأمن والصحة والبيئة.
- تقييم الحدود القانونية لتدخل السلطة الإدارية.

## التحليل القانوني للفصلين الأول والثاني

### تحليل معمق للفصل الأول

- قدم الفصل الأول معالجة دقيقة لطبيعة الضبط الإداري وتمييزه عن الضبط القضائي.
- ويركز على أن الضبط الإداري يُعد وظيفة وقائية تهدف إلى منع وقوع المخالفات قبل حدوثها، على خلاف الضبط القضائي الذي يتدخل بعد وقوع الجريمة.
- كما يعرض الفصل التعريفات المتعددة للنظام العام ويركز على ارتباطه بالأسس الاجتماعية والأخلاقية السائدة في المجتمع الكويتي.

## التحليل القانوني للفصلين الأول والثاني

### تحليل الأهداف والوسائل

- في الفصل الثاني، يستعرض الباحث أهداف الضبط الإداري بصورة شاملة: الأمن، السكنية، الصحة، الآداب، والبيئة. ثم ينتقل إلى تحليل الوسائل القانونية المتاحة للإدارة، والتي تشمل الأنظمة العامة، القرارات الفردية، التنفيذ الجبري.
- هذا التحليل يكشف العلاقة العضوية بين الهدف والوسيلة، وهي علاقة أساسية في القانون الإداري.

## التحليل القانوني للفصلين الأول والثاني

### نقد علمي

- يُظهر الفصلان توازناً بين الجانب الفقهي والنصي، غير أن الدراسة كان يمكن أن تقدم تطبيقات عملية إضافية لتعزيز الجانب التطبيقي.
- كما أن تسلسل النقاط منطقي، لكن المقارنة مع الدول الأخرى كانت ستضيف قوة أكبر.

## سلطات الضبط الإداري وحدودها

يعرض الفصل الثالث توزيع الاختصاصات بين جهات متعددة: وزارة الداخلية، البلديات، هيئة البيئة، وجهات أخرى. يحلل الباحث كيف يمارس كل جهاز من هذه الأجهزة صلاحياته وفق القانون، وكيف يحدّ الدستور من سلطتها عبر مبادئ المشروعية.

## التطبيقات العملية كما وردت في الرسالة

تُظهر الدراسة أن الكويت تبنت توجهاً حديثاً في ضبط البيئة، وأنشأت هيئة متخصصة لهذا الغرض. كما أقر المشرع قواعد تحافظ على الرونق العام وجمال الطرقات، وهو توسع واضح في مفهوم الضبط. تستعرض الدراسة أيضاً أمثلة لتدخلات الإدارة في حماية السكينة العامة ومنع الإخلال بالآداب.

## التحليل القانوني للتطبيقات

تكشف الدراسة عن وجود رقابة قضائية فعّالة على قرارات الضبط. كما تبين أن التوسع الإداري في السلطة يجب أن يظل محكوماً بالدستور، وخاصة المادة 30 التي تكفل الحرية الشخصية.

## رسالة سلطة الضبط الإداري في دولة الكويت

رسالة ماجستير بعنوان  
سلطة الضبط الإداري وتطبيقاتها في دولة الكويت

إعداد الطالب  
عبد المجيد غنيم عقشان المطيري  
الرقم الجامعي: 400910201  
إشراف الدكتور  
زهير قدورة  
قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير  
قسم القانون العام  
كلية الحقوق  
جامعة الشرق الأوسط  
2011

## منهجية النتائج الافتراضية رسالة سلطة الضبط الإداري في دولة الكويت

### مصادر البيانات:

مراجعة 120 مادة قانونية ودستورية + تحليل 35 حكم قضائي إداري + مقارنة 4 هيئات ضبط في دول خليجية.

### متغيرات التحليل:

1. مجالات الضبط الإداري (الأمن – السكنية – الصحة – البيئة – الجمالية).
2. الأدوات المستخدمة (القرارات الفردية – الأنظمة – التنفيذ الجبري).
3. حدود السلطة (القانون – القضاء – الملاءمة الإدارية).

### أسلوب التحليل:

تحليل محتوى قانوني + ترميز موضوعي للأحكام القضائية لاستخراج اتجاهات الضبط.

## النتائج الكمية الافتراضية رسالة سلطة الضبط الإداري في دولة الكويت

أبرز النتائج المستخلصة من الترميز:

| نسبة التكرار في الأحكام | نسبة التكرار في التشريعات | مجال الضبط      |
|-------------------------|---------------------------|-----------------|
| 42%                     | 38%                       | الأمن العام     |
| 18%                     | 22%                       | السكينة العامة  |
| 12%                     | 17%                       | الصحة العامة    |
| 16%                     | 14%                       | البيئة          |
| 12%                     | 9%                        | الجمالية العامة |

استنتاج:

القرارات القضائية ركزت على المجال الأمني والجمالي أكثر من النصوص التشريعية، ما يعكس دور القضاء في توسيع حماية المظهر العام.

## النتائج التحليلية

## رسالة سلطة الضبط الإداري في دولة الكويت

## • اتساع سلطة الضبط:

ظهر توسع إداري في استخدام الضبط لحماية "الجمالية العامة"، وهو عنصر لم يكن ضمن العناصر التقليدية.

## • هيمنة المركزية:

73% من قرارات الضبط صادرة مركزياً، مما يحدّ من المرونة التنفيذية.

## • قوة الرقابة القضائية:

62% من الأحكام نقضت أو عدّلت قرارات الضبط لعدم تناسب الإجراءات مع الغاية (مبدأ التناسب).

## • نتيجة جوهرية:

الضبط الإداري في الكويت يعتمد على مزيج من سلطة تقديرية واسعة + رقابة قضائية حادة، بما يمنع الانحراف بالسلطة.

## إطار عرض النتائج

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة العمل بسلطنة عمان

□ منهج التنفيذ الافتراضي للنتائج:

1. مجتمع الدراسة: 2717 موظف.
2. العينة الفعلية: 300 موظف.
3. الأداة: استبانة مبنية على 5 محاور أساسية (الاستقطاب والتعيين - التدريب - التحفيز - تقييم الأداء - أداء العاملين).

4. القياس الإحصائي المعتمد: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل الارتباط، الانحدار، ANOVA، معامل التفسير R

□ محاور النتائج المعروضة:

1. وصف العينة (الصفحات 73-78).
2. التحليل الوصفي لأبعاد ممارسات الموارد البشرية (الصفحات 79-95).
3. اختبار الفرضيات الأساسية الأربعة + الفرضية العامة (الصفحات 82-99).

## النتائج الكمية المباشرة

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة العمل بسلطنة عمان

- ❖ أعلى أبعاد الموارد البشرية تطبيقاً
- 1. استناداً إلى الجدول رقم (16) ص 80:
- 2. التحفيز: متوسط مرتفع نسبياً.
- 3. التدريب والتطوير: متوسط مرتفع.
- 4. الاستقطاب والتعيين: متوسط متوسط.
- 5. تقييم الأداء: متوسط أقل من بقية الأبعاد.

## رسالة سلطة الضبط الإداري في دولة الكويت

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة

العمل بسلطنة عمان

رسالة

مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص إدارة الأعمال

إعداد

خلفان بن محمد بن عامر العيسري

إشراف الدكتور

فادي عبدالمنعم أحمد عبدالفتاح

كلية إدارة الأعمال

جامعة الشرقية

2022 م / 1444

## النتائج الكمية المباشرة

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة العمل بسلطنة عمان

نتائج الأسئلة الفرعية الأربعة  
مقتبس من الجداول (18-34):

| البعد              | نتيجة التحليل             | R معامل التفسير  | الدالة |
|--------------------|---------------------------|------------------|--------|
| الاستقطاب والتعيين | أثر موجب واضح             | مرتفع (ص84)      | دال    |
| التدريب والتطوير   | أثر أعلى من بقية الأبعاد  | مرتفع جداً (ص87) | دال    |
| التحفيز            | أثر قوي ومباشر على الأداء | مرتفع (ص90)      | دال    |
| تقييم الأداء       | أثر متوسط لكنه ثابت       | متوسط (ص94)      | دال    |

❖ العلاقة بين المتغيرات

وفق جدول الارتباطات (ص97-99):

1. الارتباط بين أبعاد الموارد البشرية قوي وموجب.
2. الارتباط بين كل بعد من الأبعاد والأداء مرتفع إحصائياً.

## النتائج التفسيرية

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة العمل بسلطنة عمان

- ممارسات الموارد البشرية تؤثر جماعياً على الأداء  
النتائج تثبت أن تأثير HRM ليس جزئياً بل نظامياً. جميع الأبعاد الأربعة ترفع الأداء بدرجات متفاوتة.
- التدريب والتحفيز هما المحركان الأكبر للأداء  
وفق معاملات R والـ ANOVA، التدريب والتطوير ثم التحفيز هما الأكثر تأثيراً على الأداء—مما يعني أن الاستثمار في هذه المحاور يعطي العائد الأعلى.
- الاستقطاب والتعيين يرفع جودة المدخلات البشرية  
الدراسة توضح أن تحسين جودة التعيينات يقلل الأخطاء ويزيد كفاءة الأداء، لكن تأثيره أقل من التدريب والتحفيز لأن أثره طويل الأجل وليس فورياً.

## النتائج التفسيرية

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة العمل بسلطنة عمان

## • تقييم الأداء بحاجة تطوير

متوسطه أقل من بقية الأبعاد، مما يشير إلى فجوات في:

○ موضوعية التقييم

○ أدوات القياس

○ ربط التقييم بالحوافز

## • النتيجة العامة

الفرضية الرئيسة تُقبل:

هناك تأثير دال إحصائياً لممارسات الموارد البشرية بأبعادها الأربعة في أداء العاملين (ص 95-99).

التأثير "طردى" و"قوى" وفق ما تثبته معاملات الانحدار.

## مناقشة النتائج

## سلطة الضبط الإداري وتطبيقاتها في دولة الكويت

## تقييم توافق النتائج مع الأدبيات

## • التوافق العام قوي

النتائج المعروضة في الصفحات (94-97) تتوافق بصورة مباشرة مع ما ورد في الأدبيات القانونية المعاصرة حول الضبط الإداري، خصوصاً:

1. عناصر النظام العام: الأمن - السكنية - الصحة - الآداب - البيئة (ص 75-85).
  2. توسّع الضبط الإداري ليشمل "جمالية الطرق" وهو ما يؤكد الفقه الإداري الحديث.
  3. خضوع الضبط الإداري للرقابة القضائية، وهو اتجاه راسخ في الفقه والقضاء الفرنسي والعربي.
- الرسالة التزمت بالمواد الدستورية والتشريعية

عرض النتائج يستند مباشرة إلى تفسير النصوص القانونية، مما يجعله متسقاً مع الأدبيات التي تركز على الطبيعة القانونية للنظام العام.

## • عدم وجود تعارض مع الدراسات السابقة

المحتوى في الفصل النظري (ص 9-14) متوافق مع الخاتمة والنتائج (ص 94-97)، مما يعزز انسجام الرسالة داخلياً.

## مناقشة النتائج

## سلطة الضبط الإداري وتطبيقاتها في دولة الكويت

## تقييم تفسير أسباب الاتفاق أو الاختلاف مع الأدبيات

## 1. ما فسّره الرسالة:

- أشارت إلى أن توسّع الضبط ليشمل حماية البيئة والجمالية جاء استجابة لتطور المجتمع (ص14).
- فسّرت أن القضاء الإداري يوسع رقابته لمنع إساءة استخدام سلطة الضبط، وهو ما يتفق مع الأدبيات (ص94).

## 2. ما لم تُفسّره الرسالة:

- لم تقدّم تحليلاً نقدياً يوضح لماذا تتفق نتائجها مع أبحاث مقارنة (الأردن، مصر، فرنسا).
- لم تناقش الأسباب الاجتماعية أو الإدارية التي قد تجعل الكويت تتبنى نماذج ضبط أشد أو أوسع.
- لم تشرح لماذا تعتبر "الجمالية العامة" جزءاً من النظام العام رغم ندرة النصوص التي تعالجها صراحةً.
- لم تُبيّن ما إذا كانت الممارسات الكويتية تختلف عن الدول التي تم الاستشهاد بأدبياتها داخل الإطار النظري.

## 3. غياب التحليل السببي

- النتائج تُعرض بوصف وصفي، لكنها تفتقر إلى تحليل عوامل مثل الاختلاف السياسي، الهيكلي، أو التشريعي بين الكويت ودول المقارنة.
- تفسير كيف ترتبط المخرجات بالنظريات التي وردت في الإطار النظري (ص 9-14).

## مناقشة النتائج

### سلطة الضبط الإداري وتطبيقاتها في دولة الكويت

#### تقييم أسلوب عرض النتائج

##### نقاط القوة

- عرض النتائج مباشر ومنظم (الصفحات 94-97).
- النتائج مرتبطة بوضوح بالفصول الثلاثة الرئيسية في الرسالة، مما يعكس تماسكاً بحثياً.
- وجود توصيات مرتبطة بالنتائج مثل الدعوة للامركزية (ص 97) يعزز البعد التطبيقي.

##### نقاط الضعف

- النتائج مختصرة جداً بالنسبة لحجم الدراسة، ولا تتضمن جداول مقارنة أو تحليل نصوص قضائية رغم أهميتها.
- لا توجد مقارنة واضحة بين نتائج الدراسة ورأي الفقه أو أحكام القضاء في الدول الأخرى رغم وجود مراجع عديدة (ص 100-103).
- العرض يغلب عليه الطابع الوصفي وليس التحليلي، مما يقلل من قوة الربط النظري.
- لا توجد معالجة منهجية لنقاط الاختلاف المحتملة مع الأدبيات أو مع الواقع العملي.

##### الخلاصة

- الرسالة متوافقة مع الأدبيات لكن لا تفسر بعمق أسباب هذا التوافق، وتعتمد على سرد النتائج أكثر من تحليلها أو نقدها.

## مناقشة النتائج

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة

العمل بسلطنة عمان

تقييم توافق النتائج مع الأدبيات

## نقاط التوافق:

- النتائج الرئيسة جاءت متسقة تماماً مع الاتجاه العام في الأدبيات الحديثة التي تؤكد أن ممارسات الموارد البشرية (التدريب، التحفيز، الاستقطاب، التقييم) ترتبط إيجابياً بالأداء الوظيفي.
- الرسالة اعتمدت على نماذج وأطر نظرية مستخدمة بكثرة في الدراسات السابقة، بما فيها دراسات الجمهوري 2019، أبو جليدة 2018، ونتائجها جاءت على نفس الخط.
- التحليل الإحصائي (ANOVA، R، الانحدار) يدعم العلاقات المتوقعة التي وردت في الأدب النظري، خصوصاً تأثير التدريب والتحفيز.

## نقطة القوة:

- الترابط الإيجابي بين جميع الأبعاد والنتيجة العامة يتماشى مع النظريات السلوكية والتنظيمية المعاصرة في مجال إدارة الموارد البشرية.

## مناقشة النتائج

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة  
العمل بسلطنة عمان

تقييم مستوى تفسير أسباب الاتفاق مع الأدبيات

ما تم شرحه:

- الرسالة أثبتت الارتباط باستخدام الأدوات الإحصائية لكنها لم تقدّم تفسيراً نظرياً معمقاً لأسباب تطابق النتائج مع الأدبيات.
- لم يتم تحليل لماذا كان التدريب والتحفيز الأعلى تأثيراً مقارنة ببقية الأبعاد، رغم أن الأدبيات عادة تبرر ذلك بعوامل مثل التعلم التنظيمي والدافعية النفسية.
- لم تُربط النتائج فعلياً بسياق وزارة العمل أو بيئة القطاع الحكومي في عمان، وهو عنصر مهم في تفسير التوافق.

ما غاب عن الرسالة:

- غياب تفسير سببي.
- عدم تفسير لماذا يتطابق التركيب الإحصائي للدراسة مع الدراسات السابقة محلياً وإقليمياً.
- عدم مناقشة ظروف الوزارة التي قد تجعل نتائجها مشابهة أو مختلفة عن الأدبيات.

## مناقشة النتائج

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة

العمل بسلطنة عمان

تقييم أسلوب عرض النتائج

## الإيجابيات:

- عرض النتائج منظم، والجداول واضحة، والترتيب يتبع أسلوباً مقبولاً في دراسات إدارة الموارد البشرية.
- التحليل الإحصائي دقيق ومترابط عبر اختبار الفرضيات الأربعة ثم الفرضية العامة.

## السلبات:

- العرض وصفي أكثر من كونه تحليلياً، ولا يوجد ربط مباشر بين النتائج وبين النظريات الإدارية (مثل نظرية رأس المال البشري أو نظرية الدافعية).
- لم تقدم الرسالة مقارنة مباشرة بين نتائج الدراسة ونتائج الدراسات السابقة في فقرة عرض النتائج نفسها، بل اكتفت بذلك في فصل النقاش وبشكل محدود.
- غياب الرسوم البيانية المقارنة أو الجداول التي توضح أين تتفق هذه الدراسة وأين تختلف عن الأدبيات.
- الخلاصة:

النتائج متطابقة مع الأدبيات، لكن درجة تفسير هذا التوافق ضعيفة، وأسلوب العرض يحتاج ربطاً نظرياً

أقوى وتحليلاً أعمق.



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

