

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.

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.

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

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.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

