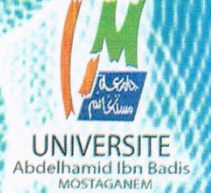




الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم
University of Mostaganem - Abdelhamid Ibn Badis
كلية الآداب العربي والفنون
Faculty of Arabic Literature and Arts



قسم الفنون

تسيير دور الثقافة بالجزائر - دار الثقافة ولد عبد الرحمن كاكي أنموذجا

مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في الفنون البصرية
تخصص: إدارة الأعمال الفنية والثقافية



إعداد الطالبين:

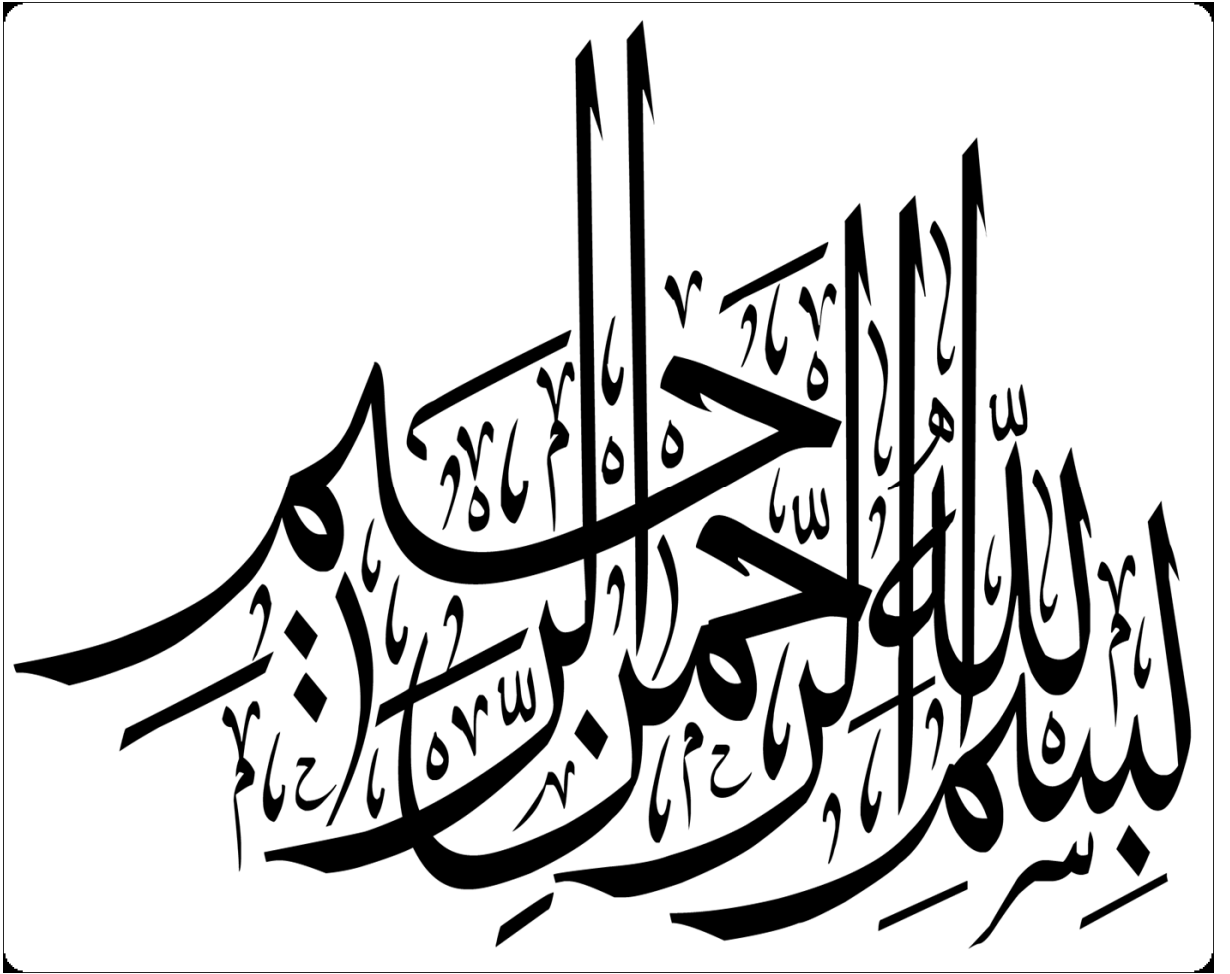
- أحمد محرر

- إسماعيل بوعمره

لجنة المناقشة

الصفة في اللجنة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ مساعد أ	أ. محمد كمال عبد الإله
مشرفا ومقررا	أستاذة محاضرة	د. سميرة قدار
مناقشا	أستاذ مساعد ب	أ. نور الدين معروف

السنة الجامعية : 2022/2021



شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

و الصلاة و السلام على سيدنا محمد خير المرسلين

و الحمد لله الذي اعاننا و يسر لنا الطريق لبلوغ هدفنا

و اتمام ما قدره لنا عز وجل

اتقدم بالشكر و الامتنان على كل الاساتذة

قسم الفنون دون استثناء

و الى جميع القائمين و الساهرين على تنظيم

و ادارة الجامعة و الشكر لكل اساتذة

قدم لنا بد المساعدة من قريب او من بعيد

و الى الاساتذة المشرفين و المؤطرين

و على راسهم الاستاذة قدار سميرة

التي كان لي شرف ان تكون مؤطرتي

في هذا العمل المتواضع

اهـءاء

نهءى هءا العمل المءواضع الى الوالءىن الكرلىمىن

اطال الله فى عمرهما

و اللءان كانا لى سندا و ءافزا قوبيا

طيلة مشوارى الءراسى وطيلة ءىاءى

و الى كل افراد عائلتى و اقاربى

و نهءى الى كل من كان له الفضل فى تعلمنا

منء نعومة الأظافر و الى كل صءىق

من بعىء او قربى و كل من مءلنا ىء العون

و لو بأبسء الاشىاء

و الءمء لله رب العالمىن

مقدمة

مقدمة :

ان الثقافة تشكل ضمن النسق الاجتماعي العام نسقا فرعيا متميزا و مستقلا ، لكنه يتفاعل مع بقية الانساق الفرعية الاخرى و بتطور معها ، و نقوم الثقافة بتكوين جملة الطرائق و المعايير التي تعكس رؤية الانسان للواقع ، لذلك فان الثقافة هي مجموع القيم و القواعد و الاعراف و التقاليد و الخطط التي تبذل و تنظم الدلالات العقلية و الروحية و الحسية ، و تعمل على الحفاظ على التوازن النسق الاجتماعي و استقراره و وحدته و توحيد الانساق الفرعية للنسق الاجتماعي عن طريق توحيد الانماط العقلية التي تحكمها ، فالثقافة تغذي الانساق الفرعية للنسق الاجتماعي بقيم مماثلة فتخلق نسيجا اجتماعيا واحدا قادرا على اعادة انتاج نفسه . لذلك فان الثقافة في الحقيقة ليست الا المجتمع نفسه وقد اصبح مظهرا للوعي او وعيا ، و هذا الوعي هو في ذات الوقت و هي للذات . حيث تلعب المؤسسات الثقافية دورا فعالا و مهما في نشر الوعي الثقافي و نشر الحس الفني لدى الفرد و المجتمع و من بينهم ذر الثقافة التي تعبر بدورها مؤسسة تشمل العديد من المجالات الفنون أي انها في الام و الاساس لأننا و من التسمية فقط نفهم ماهية هذه المؤسسة و نفهم هدفنا و دورها السامي في المجتمع . حيث تسعى ذر الثقافة في التنسيق بين نشر التظاهرات الفنية و الثقافية و التسيير لمختلف هياكلها و نشاطاتها في ان واحد .

و من هذا السياق تتجسد اشكالية البحث ، ماهي الطريقة الانجح للتسيير
بالثقافة ؟ فيما يتجلى دور الثقافة و ما مدى تأثيرها على الفرد و المجتمع ؟ كيف
تسير دار الثقافة عامة و النشاطات الثقافية خاصة ؟

و نظرا لمدى اهمية هذه الاشكاليات المطروحة و كذلك بروز دار الثقافة
كمؤسسة جد مهمة و فاعلة في التأثير على جميع شرائح المجتمع ، دفعتني بقوة
لاختيار هذه الدراسة و الخوض في غمار هذا البحث ، و الذي اهدف من خلاله
الى اظهار قيمة الثقافة و اهميتها في المجتمع و ما مدى تجلي النشاطات الفنية
و الثقافية التي تسهر دار الثقافة على تنظيمها و تسيير مؤسساتها من جهة
اخرى.

و في محاولتي المتواضعة للإجابة على هذه الاشكاليات و بلوغ الاهداف
المسطرة قسمت هذا البحث الى فصلين . الفصل الاول نظري و الفصل الثاني
درست فيه انموذجا لدار الثقافي ولد عبد الرحمن كاكي ولاية مستغانم فضلا عن
المقدمة و الخاتمة .

قد تناول الفصل الاول مبحثين ، المبحث الاول الذي يحتوي على مختلف
مفاهيم الثقافة و الثقافة التنظيمية بمختلف فروعها . اما المبحث الثاني تحدثت
على ماهية التسيير بذكر بعض المفاهيم و مختلف العناصر و المبادئ ، و اما
الفصل الثاني و الذي احتوى بدوره على مبحثين ، المبحث الاول الذي تناول
الابعاد السوسولوجية لدار الثقافة .

حيث قمت بتعريف المؤسسة الثقافية عامة و دار الثقافة و لد عبد الرحمن كاكي خاصة و مدى تأثير هذه الاخيرة على الفرد و المجتمع اما بالنسبة للمبحث الثاني، فقامت فيه بدراسة ميدانية لدار الثقافة و ذلك بأخذ نظرة عامة لمختلف الورشات و هياكل المؤسسة و تطرقت الى هيكلها التنظيمي و شرح مختلف المصالح و مهام الاعضاء و كذلك كيفية عقد الاتفاقية مع الجمعيات الاخرى .

من اهم المعوقات التي واجهتني اثناء الدراسة هو صعوبة ايجاد الكتب و المصادر و كذلك كيفية صياغة هذه المصادر و المعلومات في دراستي و ذلك لنقص خبرتي بحكم انني اقوم لأول مرة بكتابة مذكرة ، كما انني لم اجد كتب او مذكرات سابقة سواء ماديا او الكترونية التي تشمل جزء من دراستي ، فقد اعتمدت في الغالب على اعادة صياغة المعلومات المقتبسة من مصادر مختلفة حتى اتوصل الى فكرة كاملة .

و من اهم المصادر المراجعة التي اعتمدت عليها في بحثي .

- محمد قاسم القريوتي ، السلوك التنظيمي ، لاء دار وائل للنشر ، الاردن ، 2009 .

- د. ميلاط نضرة ، محاضرة في مقياس تسيير الموارد البشرية تخصص علم النفس .

- د. طلق عوض الله و اخرون ، الادارة العامة المفاهيم - الوظائف - الانشطة، 2007 .

الفصل الاول : التسيير

بالتقافة

تمهيد :

تعتبر الثقافة مجموع ما يمتلكه الناس من المعارف الشخصية المختلفة حسب طبائع كل منهم و تعليمهم و خبراتهم الحياتية . كما انها عبارة عن حصيلة المعارف الانسانية المتعددة للفرد و التي ساهمت في التأثير بشكل مباشر على طباعه الشخصية ، و كذلك عاداته ، و حياته اليومية . كما تعبر الثقافة التنظيمية عن مجموعة مشتركة من المعتقدات و القيم و المدركات التي تشكل انطباعات ، و ترسخ اتجاهات ، و يترتب عليها سلوكيات تشكل القواعد الاساسية لأداء العاملين في المنظمات وفق اسس الفاعلية و الكفاءة ، كعناصر تدعم الاداء الجيد اذا كانت الثقافة التنظيمية السائدة تشجع على ذلك ، فقد اكتسب مصطلح الثقافة التنظيمية اهمية كعامل مؤثر في توجهات المنظمات و تطور او تخلف مستوى ادائها . و ذلك يكمن في استراتيجيتها تسييرها لمختلف مواردها و نشاطاتها .

المبحث الاول : الثقافة التنظيمية

المطلب الاول : مفهوم الثقافة

في هذا البعد ورد العديد من التعاريف حول مفهوم الثقافة و سوف تورد عدد منها للضرورة المنهجية و هي كالاتي :

يعتبر مفهوم الثقافة من بين المفاهيم المثيرة للجدل و الاختلاف و ذلك يبدو جليا بين الاكاديميين و المفكرين على حد سواء ، فقد استخدمت تخصصات الأنثروبولوجيا و علم الاجتماع و علوم الدراسات الانسانية مجموعة كبيرة من التعريفات ، و يرجع البعض تطور كثير من التعريفات الى كونها تتميز بالوضوح بين المفهوم من ناحية ، و الاشياء التي يشير اليها من ناحية اخرى ، لكن اغلب التعريفات العلمية تشير الى التعليم و الاكتساب كوسيلة لتناقل الثقافة و اعتبار الثقافة هي طرائق و اساليب الاستجابة للتحديات التي يوجهها الانسان في تفاعله مع الطبيعة ، و يمكن فهم خصوصية الثقافة باعتبارها تمثل نظام القيم الاساسي للمجتمع¹.

¹ - حيدر ابراهيم : العولمة و جدل الهوية الثقافية العولمة ظاهرة العصر ، مجلة عالم الفكر المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الادب ، العدد 02 ، الكويت ، 1999 ، ص 98.

المفهوم اللغوي :

جاء في لسان العرب : تقف الشيء ثقفا و ثقفا و تقوفة حذقه ، و رجل ثقف و ثقف ، حاذق الفهم و لم يرد فيه لفظ مثقف ، اما لفظ الثقافة فقد ورد كمصدر بمعناه الحذق : " وثقف الرجل ثقافة ، أي صار حاذقا خفيفا " ¹.

المفهوم الاصطلاحي :

يعد مفهوم الثقافة من اكثر المفاهيم تداولاً و شيوعاً و من اكثر غموضاً و تعقيداً، و هو المفهوم الذي تساقطت امامه جهود الباحثين الذين حاولوا تعريفه و تحديد ملامحه و بداية بالأنثروبولوجي بوصفه تطورياً ، اقترح ادوارد تايلور (1832 - 1917) ان يصنف الثقافات تبعا لمعيار التقدم ، بدءا من المجتمعات المتوحشة الى العالم المتدمن . و اما فرانز بواس (1858 - 1942) فقد تخلص من فترة تطور الثقافات . و اذا اكد ان لا ثقافة تعتبر اكثر تطورا من ثقافة اخرى . فكل ثقافة برايه تشكل نظاما اصيلا ، له اسلوبه الذي يعبر عن نفسه باللغة و العقائد و العادات و الفنون ، و هو يشكل كلاً قائماً بنفسه . و العالم يقسم بذلك الى مساحات ثقافية و لكل منها خصوصيتها . و بعد " بواس " و بإمكاننا القول ان الأنثروبولوجيا بمعظمها قد انطلقت من المقاربة " الثقافية " التي سادت في الثلاثينات و حتى الثمانينات² فقد فرضت الانثروبولوجيا تعريفا

¹ - عبد الغني عماد ، سيسيولوجيا لثقافة ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2006 ، ص 28.

² - جان فرنسوا ، معجم العلوم الانسانية ، ترجموج كثورة ، ط1 ، 2009 ، ص 296.

اكثر عمومية و هو ينضوي على مجمل العادات و القيم و الايديولوجيات في المجتمع و " ان الثقافة او الحضارة ، بمعناها الانتزولوجي الواسع ، هي عبارة عن هذا المركب الذي يتضمن المعارف ، العقائد ، الفنون ، الاخلاق ، القوانين ، العادات و الاعراف الى جانب القدرات و العادات المكتسبة من جانب الانسان بوصفه عضوا في مجتمع " 1871 . primitive culture . tyhor . و بهذا المعنى العريض فان قيم المجتمع ، (الروح الفروسية في القرن الوسطى ، او الالتزام النبوي في الامتثالية) العادات المتبعة في الاكل (الخبز في كل الوجبات في فرنسا ، او في الصين) طقوس الزواج ، اللغة ، و الدين السائد في بلد معين ... و كل ذلك يعتبر اسهما في ثقافة المجتمع¹ .

و تعرف " دورتي لي " " DORTHY LEE " (1905 - 1975) الثقافة بانها نسق من الرموز ، بواسطته يعطي الافراد معنى لكل ما هو موجود حولهم ، فالسلوك الانساني كما تحدده الثقافة نسق يربط الفرد بعالمه سواء اكان ذلك العالم هو المجتمع (SOCIETY) ، او الطبيعة (NATURE) . او الكون (UNIVERSE) المتعارف عليه او الحقيقة المطلقة (ULTIMATE REALITY) فسلوك الفرد في اي موقف اجتماعي و ما هو الا تعبير عن هذه العلاقة ، فالاطار الثقافي لأي مجتمع يشكل تصرفات افراده ، معارفهم ، تفكيرهم ،

¹ - جان فرنسوا ، معجم العلوم الانسانية ، تر جورج كثورة ، ط1 ، 2009 ، ص 299 ، 296 .

و تفسيرهم لكل مل يدور حولهم ، و بذلك تضع الثقافة القوانين المنطقية و المبادئ الفكرية و الحدود الثابتة فتقدم الى طرق و اساليب العمل التي تمكنهم من القيام بدورهم في المجتمع في حدود امكانياتهم " ¹ .

و يشير هذا التعريف الى العلاقة بين اللغة و المجتمع و الثقافة لان اللغة اساس التعبير في المجتمع ولا يمكن انتقال الافكار و المعتقدات و الآراء و تلبية مختلف الاحتياجات بدون لغة بحيث ان باختلاف المجتمعات يختلف التنوع الثقافي مع الحفاظ على الخصوصية الثقافية لكل منطقة .

الثقافة في نظر المفكر " مالك بن بني " (1905 - 1973) ، يرى مالك بن بني ان " الثقافة لا تضم الافكار فحسب ، بل و تضم كذلك اساليب الحياة في مجتمع معين و كذا السلوك الاجتماعي للفرد و هي انعكاس للواقع الاجتماعي الموضوعي لذلك المجتمع بكم ما فيه من ماديات و معنويات " ² .

مما سبق من مختلف التعريفات للثقافة يمكننا القول انها نظام يتكون من مجموعة من المعتقدات ، و الاجراءات ، و المعارف و السلوكيات التي يتم تكوينها و مشاركتها ضمن فئة معينة . كما تدل الثقافة على مجموعة من السمات التي تميز اي مجتمع عن غيره كالفنون و الموسيقى التي تشتهر بها و الدين و الاعراف ، و العادات و التقاليد السائدة و القيم و غيرها .

¹ - دلال ملحق استينية ، التغيير الاجتماعي و الثقافي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، 2004 ، ص 227 .

² - محمد السويدي ، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ، الجزائر : المؤسسة الوطنية ، للكتاب ، 1991 ، ص 49 ، 50 .

المطلب الثاني : الثقافة عامل اساسي في التنمية الشاملة

تكمن غاية الثقافة في اعداد الانسان المدرك لحقيقة وجوده و الوثائق بقدرته على التغيير نحو الافضل . فما تحتاجه الدول السائر على طريق النمو يكمن في عملها على تقوية قدراتها الوطنية من خلال الاستثمار الانساني . فالثقافة تمثل خيارات في سلم قيم لها ابعادها السياسية ، الاقتصادية ، الاجتماعية ، البيئية و الاعلامية . فعلى الصعيد السياسي ، لا يمكننا الحديث عن الديمقراطية دون متقنين ديمقراطيين او خارج الاطار الثقافي¹ .

و حتى تصبح الثقافة ذلك العامل الاساسي في التنمية الشاملة .لابد من رسم سياسة ثقافية تأخذ بعين الاعتبار التوصيات التالية نذكر منها²:

- اولا : الحفاظ على التراث و القيم الروحية و الاخلاقية .
- ثانيا : توفير الشروط المسهلة للإنتاج الثقافي الابداعي .
- ثالثا : انشاء مراكز ثقافية خارج المدن .
- رابعا : انتاج افلام تثقيفية تعني بتعزيز الثقافة البيئية .
- خامسا : التنسيق مع المنظمات الدولية و الاقليمية الثقافية .
- سادسا : انشاء مراكز للبحث الثقافي في الجامعات الوطنية .

¹ - د. كمال حبيب ، الثقافة و دورها في تنمية ، د. ط ، تونس ، 1996 ، ص 16.

² - نفس مصدر السابق ، الثقافة و دورها في التنمية ، ص 17.

المطلب الثالث : الثقافة التنظيمية

اولا : مفهوم الثقافة التنظيمية

هناك تعريفات مختلفة للثقافة التنظيمية و سنتطرق الى بعض منها كالآتي :

عرفها " تايلور " TAYLOR بانها : ذلك الكل المعقد الذي يشكل المعرفة و العقيدة و الفن و الطلاق و القانون و العادة و اية قدرات يكتسبها الانسان كعضو في مجتمع " ¹.

كما عرفت الثقافة التنظيمية على انها : " مجموعة من العمليات التي تجمع اعضاء المنظمة بناء على الشكل المشترك من القيم الاساسية و المعتقدات في المنظمة ، تتيح ثقافة المنظمة للمنظمة معالجة مشاكل التكيف مع البيئة الخارجية و التكامل الداخلي لموارد المنظمة و تعمل كأساس لنظام ادارة المنظمة ، و الذي يشمل على ممارسات ادارية و سلوكيات تعزز المبادئ الاساسية التي يمتلكها اعضاء المنظمة .

و عرفها احد الباحثين بانها : " الافتراضات الشائعة و المعتقدات الاساسية التي يتم تطويرها عن طريق المنظمة بمرور الوقت ، وهي واحدة من المكونات الاساسية للمنظمة " ².

¹ - محمد قاسم القريوتي ، السلوك التنظيمي ، ط5 ، دار وائل ، الاردن ، 2009 ، ص 172 .

² - نفس المصدر السابق ، السلوك التنظيمي ، ص 173 .

من خلال التعريفات السابقة يمكننا القول ان الثقافة التنظيمية هي عبارة عن قيم و معايير و سلوك و مواقف و اتجاهات الافراد و جماعات العمل و العلاقات بينهم كما تعتبر عنصرا مهما لتميز المنظمة و حسن ادارتها .

ثانيا : اهمية الثقافة التنظيمية

لقد اصبحت الثقافة التنظيمية جانبا مقبولا و ذا اولوية في كثير من المنظمات و لدى الكثير من المديرين . و يمكن تلخيص هذه الاهمية في النقاط التالية¹:

- الثقافة التنظيمية بمثابة دليل لإدارة و الموارد البشرية .
- تعتبر الثقافة التنظيمية عن الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات .
- الثقافة التنظيمية القوية تعتبر عنصرا فعالا و مؤيدا للإدارة و مساعدا لها لتحقيق اهدافها و طموحتها .
- تعتبر الثقافة التنظيمية عاملا هاما في جذب الموارد البشرية الملائمة .
- كما تعتبر عنصرا هاما يؤثر على قابلية المنظمة للتغيير و قدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها .
- الثقافة التنظيمية كأى عنصر اخر من عناصر المنظمة تحتاج الى مجهودات واعية تغذيها و تقويها ، و تضمن لها الاستقرار النسبي و رسوخها في اذهان الموظفين و اتباعهم لتعليماتها و الذي ينعكس جليا على سلوكهم و علاقتهم .

¹ - سعيد محمد جاد الرب ، السلوك التنظيمي ، مطبعة النشرة ، جامعة قناة السويس ، مصر ، 2005 ، ص 162.

ثالثا : خصائص الثقافة التنظيمية

يجب ادراك انه لا توجد منظمة ثقافتها متشابهة لثقافة منظمة اخرى حتى و لو كانت تعمل في نفس القطاع فلكل منظمة خصائصها و مميزاتها . و من اهم خصائص ثقافة المنظمة ما يلي :

- الانتظام في السلوك و التقيد به : نتيجة التفاعل بين افراد المنظمة فانهم يستخدمون لغة و مصطلحات و عبارات مشتركة ذات علاقة بالسلوك من حيث الاحترام و التصرف .

- المعايير : هناك معايير سلوكية فيما يتعلق بحجم العمل الواجب انجازه .

- القيم المتحكمة : توجد قيم اساسية تتبناها المنظمة و يتوقع من كل عضو الالتزام بها .

- الفلسفة : لكل منظمة سياستها الخاصة في معاملة العاملين بها و العملاء .

- القواعد : عبارة عن تعليمات تصدر عن المنظمة و تختلف في شدتها من منظمة الى اخرى . و الفرد يعمل في المنظمة وفقا للقواعد المرسومة .

- المناخ التنظيمي : عبارة عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل الافراد ضمنها فتؤثر على قيمهم و اتجاهاتهم و ادراكهم¹ .

¹ - محمود سليمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، ط2 ، دار وائل الاردن ، 2004 ، ص 300.

رابعاً : عناصر الثقافة التنظيمية

تتكون الثقافة التنظيمية من مجموعة عناصر و التي يمكن توضيحها كما يلي :

- القيم التنظيمية : تتمثل في القيم التي تنعكس و تظهر في مكان او بيئة العمل حيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك الموظفين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة .

- المعتقدات التنظيمية : هي عبارة عن افكار مشتركة حول طبيعة العمل و الحياة الاجتماعية في بيئة العمل .

- التوقعات التنظيمية : تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد البسيكولوجي غير المكتوب و الذي يعني مجموعة من التوقعات التي يحددها او يتوقعها الفرد او المنظمة .

- الاعراف التنظيمية : عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار انها معايير مفيدة للمنظمة¹ .

¹ - استاذ محمد عكاشة ، اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، فلسطين ، 2008 ، غير منشور ، ص 17.

خامسا : مكونات الثقافة التنظيمية

تشمل المكونات المؤشرات او المظاهر و التي منها ما يتعلق بالبيئة المادية للمنظمة من هياكل و ابنية و مكاتب و اثاث و غيرها او البيئة الرمزية من خلال الرموز و الطقوس و المراسيم و اللغة الفنية و تتجلى هذه المظاهر و المؤشرات كالتالي¹:

ان الموقع المادي و التصميم المعماري و موقع توزيع المكاتب المختلفة داخل المقر الرئيسي للمنظمة و فروعها دلالة على الثقافة التنظيمية و ينعكس على اتجاهات و سلوكيات اعضائها فالموقع الجغرافي لمباني المنظمة و التصميم المعماري لأبنية المنظمة ، المساحات المكانية للمكاتب و توزيع الإدارات و الاقسام داخل المكاتب ، اماكن حفظ الوثائق و المعلومات و اماكن مكاتب الرؤساء و المرؤوسين ، الادوار التي يتواجد بها المكاتب و نوع و حالة الاثاث المكتبي ، اجهزة و ادوات الاتصالات و اماكن استقبال الضيوف و الزبائن و انواع و مستوى التحف و المعلقةات على الجدران مباني المنظمة كلها تعبر عن مظاهر او مؤشرات عن الثقافة التنظيمية ، و يمكن ان يكون لهذه المظاهر و المؤشرات تأثير واضحا على سلوكيات و اتجاهات اعضاء المنظمة كالشعور بالأمان

¹ - عبد الرزاق بن حبيب ، اقتصاد و تسيير المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط3 ، سنة 2006 ، ص 107.

الوظيفي و الاستعداد للمناقشة و الحوار و تكوين صداقات في العمل ، اما فيما يتعلق في جانب العلاقات و سير العمل داخل المنظمة فان الثقافة التنظيمية يمكن ان تظهر من خلال : اساليب و ادوات تحقيق انضباط الحضور و الانصراف ، اساليب حفظ البيانات و المعلومات ، اجراءات و قواعد حركة الموارد البشرية من تعيين و ترقية و تدريب و انتهاء خدمة و غيرها ¹.

و بهذا استنتاج ان لكل منظمة لها طابع خاص و مظاهر و مؤشرات تميزها عن غيرها كما يلعب العنصر البشري من سلوك و انضباط و التواصل داخل المنظمة دورا مهما فالثقافة التنظيمية تمثل القيم الجماعية و المعتقدات و مبادئ المنظمة كما تتأثر بعوامل مثل التاريخ و نوع النشاط و الاستراتيجية و نوع الموظفين و اسلوب الادارة و الثقافة الوطنية .

¹ - عباس سمير ، الثقافة التنظيمية و علاقتها باستراتيجية التغيير في الجامعة الجزائرية بين النظام القديم و نظام LMD ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي للتنظيم و التسيير ، تحت اشراف د. لوكين الهاشمي ، جامعة باجي المختار ، عنابة ، الجزائر ، 2007 ، ص 96 ، 97.

المبحث الثاني : ماهية التسيير

ان عملية التسيير عملية معقدة تحتاج الى مسير ناجح و الذي بدوره يحتاج الى ادوات تسييريه تساعده في العملية التسييرية و اتخاذ القرار في المؤسسة ، و من هذه الادوات المحاسبية العامة باعتبارها الاداء الانجح و الاقرب للقيام بمتابعة و رصد التدفقات المجسدة لحركية اداة المؤسسة سواء على المستوى الداخلي او الخارجي ، حيث تعتبر التقنية الاكثر تداولاً من قبل المسيرين و المالكين . حيث تحظى دراسة التسيير و المسير في الآونة الاخيرة بأهمية كبيرة بين الدارسين في مختلف النشاطات الاقتصادية على حد سواء بالإضافة الى انها موضوع الدراسة بسبب الاهمية البالغة و الدور الذي تلعبه في تحقيق السير الحسن لمختلف المهام الاخرى (التخطيط ، التوجيه الخ)¹.

المطلب الاول : مفهوم التسيير

تتعدد دلالات التسيير باختلاف وجهات النظر للكتاب و الباحثين و الممارسين ، و يرجع هذا الاهتمام بالتسيير الى كونه اكثر الانشطة اهمية و تغلغلا في جميع اوجه النشاط الانساني و من بين تلك التعاريف ما يلي :

ان التسيير هو عملية تنفيذ الانشطة مع الافراد الاخرين و من خلالهم بكفاءة ، و تشير هذه العملية الى أنشطة التخطيط و التنظيم و القيادة و التقييم التي يجب

¹ - صخري محمد ، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الاستراتيجية ، 2021 .

القيام بها لتحقيق الاهداف ، و منه فان اي تعريف للتسيير يجب ان يتضمن ثلاثة عوامل مشتركة : اهداف ، موارد محدودة افراد ¹ .

كما يعرف بانه " تدير شؤون الناس و قيادتهم و توجيههم و تنظيمهم بغية تمكنهم من تنفيذ الخطط الموضوعة لهم ، بهدف المحافظة على كيانهم و استمرار وجودهم " ² .

التسيير هو عملية تنفيذ الانشطة مع الافراد و تسيير هذه العملية الى انشطة التخطيط و التنظيم و القيادة و التقييم التي يجب القيام بها لتحقيق الاهداف ³ .

كما عرف " تايلور " (1832 - 1917) التسيير بانه " علم مبني على قوانين و قواعد و اصول عملية قابلة للتطبيق على مختلف النشاطات الانسانية " .

التسيير هو " عملية تحديد الاهداف و تنسيق جهود الافراد من اجل بلوغها من جهة و من جهة اخرى هو عملية منتجة يتم بواسطتها الحصول على السلع و الخدمات و غيرها من المنافع ابتداء من الموارد المادية و البشرية المتاحة " ⁴ .

¹ - د. ميلاط نضرة ، محاضرة في مقياس تسيير الموارد البشرية تخصص علم النفس ، 2019 ،

2020 ، جامعة محمد البشير الابراهيمي ، برج بوعريبيج ، الجزائر .

² - نفس م. سابق ، محاضرة في مقياس تسيير الموارد البشرية .

³ - نفس م. سابق ، محاضرة في مقياس تسيير الموارد البشرية

⁴ - د. ميلاط نضرة ، محاضرة في مقياس تسيير الموارد البشرية تخصص علم النفس ، 2019 ،

2020 ، جامعة محمد البشير الابراهيمي ، برج بوعريبيج ، الجزائر .

كما يعرف على انه النشاط المسؤول عن اتخاذ القرارات و صياغة الاهداف و تجميع الموارد المطلوبة و استخدامها بكفاءة و فعالية لتحقيق المؤسسة نموها و استقرارها من خلال مجموعة الوظائف المتمثلة في التخطيط ، التنظيم ، التوجيه و الرقابة¹.

من خلال التعريفات السابقة يتضح ان التسيير عبارة عن نشاط يسعى الى تحقيق اهداف المؤسسة و ذلك بالاستعمال الامثل للموارد المالية و المادية و البشرية المتاحة لها و التي تكون في خدمة الوظائف الاساسية من تخطيط ، تنظيم ، ادارة ، رقابة .

المطلب الثاني : مميزات التسيير و خصائصه

من خلال التعريفات السابقة للتسيير و لكي يتضح لنا مفهومه اكثر فاكثر يجب ان نبرز مميزاته الاساسية.

اولا : التسيير علم و فن

يعرف التسيير بكونه مجموعة من مختلف العلوم بالإضافة الى ممارسة كفاءات خاصة : (تكوين ، سمات الفائدة ، قدرة الاتصال و معرفة المهام ، قدرة التأثير .. الخ) . ان التفكير التسييري عرف تطورا هائلا بفضل مساهمات البحوث في شتى الميادين لي : الاقتصاد ، المحاسبة ، الرياضيات ، علم النفس ، علم

¹ - صخري محمد ، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الاستراتيجية ، 2021

الاجتماع ، العلوم السياسية و الاتصال ، الاعلام الالي ، الأنثروبولوجيا
(Anthropologie) .

ثانيا : التسيير مبني على وظائف

تتأثر فيما بينها و تكون وحدة متماسكة لهذا تستطيع ان نخطط عمليات التنظيم
و الادارة و الرقابة كما تستطيع ان تنظم عمليات التخطيط و القيادة المراقبة
و هكذا للوظائف الاخرى حسب الشكل - 33- المسمى بعجلة التسيير المنقسمة
الى اربعة مراحل و كل مرحلة تظم ثلاثة عناصر اساسية ، و بذلك نصل الى
اثنى عشر عنصر .

ثالثا: يتطور التسيير حسب دورة متواصلة ، و لكي يتم تحقيق بقاء المؤسسة يجب
على عجلة التسيير ان تتجدد بصفة متواصلة خلال الزمن حسب التسويات
المطلوبة .

رابعا: لتسيير مبني على تقارب تيارين و هما ، العقلانية و الانسانية لدمج ثقافة
المؤسسة¹ .

المطلب الثالث : انواع التسيير

اولا : التسيير العملي

¹ - عبد الرزاق بن حبيب ، اقتصاد و تسيير المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط3 ، سنة
2006 ، ص 108 .

يتميز بالتعددية ، اليومية ، التكرار في كل ميادين التسيير و ان فعالية كل الاعمال الجارية تقاس على المدى القريب بواسطة المعايير الكمية كالإنتاجية بالنسبة للإنتاج المادي ، رقم المبيعات بالنسبة لكل بائع او بمقياس الميزانية الاجتماعية . و باختصار نستطيع ان نقول ان التسيير العملي يمكن في تشغيل الطاقة المتواجدة في المؤسسة و هذا بأقصى فعالية ممكنة¹.

ثانيا : التسيير الاستراتيجي

ان التسيير العادي يسمح للمؤسسة ان تحقق اهدافها و التسيير الاستراتيجي يضع المؤسسة في حالة تحقيق اهدافها. لذ هذه الوضعية تكون متصلة بمفهوم الاستثمار بالمعنى العام اي بالإنسان ، بحث ، تنمية ، جذب الزبائن ، التنظيم ... الخ . و بصفة تكاملية يتمثل التسيير العادي في تحويل الاستثمارات الى نتائج .

المطلب الرابع : المبادئ العامة للتسيير

حسب الفقهاء الذين يدرسون علم الادارة او التسيير . فان المبادئ الاساسية لهذا العلم هي : التخطيط ، التنظيم ، التنسيق ، القيادة و ان كل مبدأ له علاقة بالمبادئ الاخرى².

اولا : التخطيط

¹ - صخري محمد ، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الاستراتيجية ، 2021.

² - صخري محمد ، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الاستراتيجية ، 2021 .

هو عملية ارساء الاهداف ، و تحديد الخطوات اللازمة لبلوغها و للخطط انواع كثيرة¹:

- **السياسة** : هي مرشد للفكر و العمل ، اي ان المقصود منها توجيه افكار العاملين و اعمالهم في اتجاه معين .

- **الاستراتيجية** : و هي خطة تتعلق بالتعامل مع الخصم او المنافس و يمكن ان تشير ايضا الى برنامج عمل واسع لتعبئة الموارد من اجل بلوغ هدف معين .

- **الاجراء** : خطة تشمل على خطوات متسلسلة منطقيا و زمنيا .

- **القاعدة**: خطة لا تتصف بالمرونة. و تتطلب عادة القيام بعمل معين او الامتناع عنه .

- **البرامج** : خليط من السياسات و الاجراءات و القواعد التي تستهدف استعمال الموارد و تسخير المهام ، لتنفيذ خطة عمل واسعة النطاق و يشكل التوقيت عنصرا اساسيا بالنسبة للبرنامج .

كما يعرف التخطيط على انه عملية نقوم بها لتسيير الحقائق التي يتضمنها موقف من المواقف و تحديد العمل الذي يتخذ على ضوء هذه الحقائق مع

¹ - د . محمد رفيق الطيب ، مدخل للتسيير اساسيات ووظائف تقنيات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 2 ، سنة 2006 ، ص 34.

تفصيل الخطوات التي تتبع في اطار المهام الموكلة لمنشأة من المنشآت لتحقيق الاهداف المرسومة¹.

- اهمية التخطيط :

التخطيط يشكل الاساس الذي تقوم عليه كل الاعمال المستقبلية للإدارة ، فلا شك ان المدير يعرف كل الامور الاتية²:

- يساعد التخطيط على التغلب على عدم التأكد و التغيير .
- تركيز الانتباه على الاغراض .
- اكتساب التشغيل الاقتصادي .

ثانيا : التنظيم

التنظيم هو عملية تصميم بنية المنشأة او هيكلتها . و تتناول هذه العملية تحديد التقسيمات الادارية ، ووضع الخرائط التنظيمية المفصلة ، و توصيف الاعمال و الادوار . و كذا تحديد علاقات السلطة و تصميم العمل و بيئته بما يحقق الانسجام مع الافراد و مطالبهم³.

¹ - صخري محمد ، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الاستراتيجية ، 2022.

² - نفس المرجع السابق ، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الاستراتيجية .

³ - د. محمد رفيق الطيب ، مدخل التسيير اساسيات وظائف تقنيات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2 ، 2006 ، ص 35.

- المبادئ الاساسية للتنظيم (principles of organizing)

حدد المنظرون و المهتمون في حقل الادارة عددا من المبادئ التي تحكم البناء التنظيمي (ORGANIZATIONAL STRUETURE) هذه المبادئ ممكن تطبيقها في معظم الحالات مع الايمان بوجود بعض الاستثناءات

1- مبدأ تسلسل السلطة (CHAIN OF COMMAND)

2- مبدأ وحدة الهدف (UNITY OG OBJECTIVE)

3- مبدأ تكافؤ السلطة و المسؤولية (Adequacy of authority)

4- مبدأ المحاسبة (th accontability)

5- مبدأ وحدة الاتجاه (unity of direction)

6- مبدأ المسؤولية (responsibility)

7- السلطة (authority)

8- مبدأ التخطيط (work specialization)

9- مبدأ وحدة الامر (unity of commond)

10- تقسيم العمل (division of work)

11- نطاق الاشراف (span of supervision)¹ .

ثالثا : التنسيق

يعرف التنسيق " انه الربط بين الانشطة او الاعمال المراد تحقيقها " عرفه اخر " اللحام الذي يربط بين أنشطة الإدارة و اقسامها و فروعها و الجهات ذات العلاقة المنظمة " ².

و عرفه (donnel koontz) دونل بان " التنسيق الجيد هو الذي يزيل المواقف الحرجة فور ظهورهما و التنسيق الممتاز هو ذلك الذي يتوقع حدوث مثل هذه المرافق و يعمل على منع ظهورها " . و من الناحية الادارية يعرف التنسيق على انه " الجهد الاداري الذي يقوم به المدير و الهادف الى توجيه العاملين نحو انجاز الاعمال في وقت محدد و بأسلوب معين " .

من هنا يتضح لنا ان التنسيق يعتمد اعتمادا كبيرا على الدقة في رسم الاهداف التنظيمية و الخطط و السياسات و توزيع المسؤوليات و تحديد العلاقات ، و اختيار الكفاءات الادارية و الفنية التي تشرف على فعاليات المنظمة . كما يعتمد التنسيق على قدرة الشخص في تحمل المسؤولية التي تقع على عاتقه ³.

- مزايا التنسيق :

¹ - د . طلق عوض الله و الآخرون ، الإدارة العامة ، المفاهيم - الوظائف - الأنشطة ، دار حافظ للنشر و التوزيع ، جدة ، 2007 ، ص 108.

² - د . طلق عوض الله ، و الآخرون ، الإدارة العامة ، المفاهيم - الوظائف - الأنشطة ، دار حافظ للنشر و التوزيع ، جدة ، 2007 ، ص 185 .

³ - نفس المصدر السابق ، ص 185.

- 1- ان التنسيق يضمن تفاعل الوظائف في المنظمة باقل تضارب او ازدواج في الجهود و بأعلى درجة من الكفاية و الفعالية¹.
- 2- تنظيم الجهود الجماعية .
- 3- تحديد المدة الزمنية المطلوبة لإنجاز الاهداف و الاعمال .
- 4- تحديد الاهداف المراد تحقيقها .
- 5- يساهم في توزيع المسؤوليات .
- 6- يساعد في توضيح الخطط و السياسات العامة للمنظمة .
- 7- يحدد العلاقات بين المنظمة و فروعها و علاقتها بالمنظمات الاخرى .

رابعاً : القيادة

يعد مفهوم القيادة من المفاهيم السلوكية التي اثار الكثير من النقاش و الخلاف حيث نيانيت التعاريف في الفكر الاداري ، تستعرض البعض منها²:

- القيادة هي " عملية يؤثر من خلالها فرد واحد في مجموعة من الافراد بهدف تحقيق اهداف مشتركة " .

¹ - د . طلق عوض الله ، د. طلعت عبد الوهاب ، د. طلال مسلط ، الادارة العامة ، المفاهيم - الوظائف - الانشطة ، دار حافظ للنشر و التوزيع ، جدة ، 2007 ، ص 186 .

² - د. بطرس حلاق ، القيادة الادارية ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا ، 2020 ، ص

- القيادة هي " عملية التأثير في سلوك الجماعات و توجيههم نحو و عبر تحقيق الاهداف المنشودة " .

- القيادة هي " عملية تتميز بالقدرة على التأثير في اتجاهات التابعين و قيمهم مما يسهل الانشطة و بحين العلاقات فيما بينهم " .

- عناصر القيادة الادارية :

تتكون القيادة الادارية من العناصر التالية¹:

1- وجود الجماعة : حيث تعتبر القيادة في حقيقتها احد المظاهر الاجتماعية التي نشأت بنشوء المجتمعات .

2- وجود هدف مشترك ، ان دور القيادة هو السعي لتوحيد الاهداف و العمل على تحقيق التقارب بينها .

3- التماسق و الانسجام : ان وجود الجماعة لا يكفي لإنجاح القيادة في تحقيق اهداف التنظيم ، لان نجاح العمل المشترك يتطلب تماسق و انسجام بين اعضاء الجماعة حتى يوجهون جميع قدراتهم لتحقيق الهدف المشترك .

4- القدرة على التأثير : ان جوهر لبد معنى القيادة هو القدرة على التأثير في سلوك الجماعة و هي تعتبر الخطوة التنفيذية التي تتمثل في الممارسة الفعلية للقيادة .

¹ - نفس المرجع السابق ، ص 22 .

خامسا : الرقابة

لابد من الاشارة هنا الى انه ليس هناك تعريف محدود و شامل يساعد على الفهم الصحيح لمفهوم الرقابة ، بل هناك تعاريف متعددة و متباينة كل منها يركز على جانب من جوانب عملية الرقابة . لذلك فإننا نميل الى عرض مجموعة من التعاريف التي تساعد القارئ في بلورة و توضيح مفهوم الرقابة¹.

فالرقابة كانت تعني بالنسبة الى هنري فايول (HENRY FAYOL) " التحقيق اذا كان شيء يسير وفقا للخطة المرسومة . و للتعليمات الصادرة ، و القواعد المقررة ، اما موضوعها فهو بيان نواحي الضعف او خطأ من اجل تقويمها و منع تكرارها " .

و في تعريف اخر ينظر للرقابة على انها " عبارة عن قياس و تصحيح اداء المرؤوسين للتأكد من ان اهداف المنظمة و الخطط الموضوعية لبلوغ هذه الاهداف التي قد تم تنفيذها بشكل فرضي " .

- خطوات اجراء الرقابة :

وللرقابة خطوات مهمة نوجزها كالآتي :

¹ - نفس المصدر السابق ، الادارة العامة ، المفاهيم - الوظائف - الانشطة ، دار حافظ للنشر و التوزيع ، جدة ، 2007 ، ص 94.

- 1- وضع المعايير : فلا بد ان تكون هناك اهداف محددة و دقيقة تسعى المنظمة الى تحقيقها .
 - 2- تقييم الاداء الفعلي وفق معايير : تتغير هذه من اهم الخطوات حيث يتم في هذه المرحلة مقارنة الاداء الفعلي للمنظمة و ما هو مخطط لها وفق المعايير الموضوعية .
 - 3- تصحيح الانحراف : و ذلك عن طريق تقصى الاسباب التي ادت الى هذه الانحرافات و محاولة ايجاد حلول لهذه المعضلات .
- من خلال ما سبق من تعريفات الرقابة و خطواتها فيمكننا القول ان الرقابة هي عملية قياس النتائج الفعلية و مقارنتها بالمعايير او الخطط الموضوعية ، و معرفة اسباب الانحرافات و اصلاحها للوصول الى الاهداف المرجوة¹ .

¹ - نفس المصدر السابق ، الادارة العامة ، المفاهيم - الوظائف - الأنشطة ، دار حافظ للنشر و التوزيع ، جدة ، 2007 ، ص 96.

خلاصة :

مما سبق نستنتج ان المقصود بالتسيير هو النظام الذي يحقق الرؤية الاستراتيجية من نشاط المؤسسة بغاية تحقيق اهدافها من خلال تطبيق مفاهيم التسيير و الادارة و ذلك عن طريق التخطيط و المتابعة و المراقبة لتحسين الاداء في كافة موارد المؤسسة المادية و البشرية .

الفصل الثاني : دراسة ميدانية

تمهيد :

تلعب المؤسسات الثقافية دورا مهما في الحفاظ على مقومات المجتمع ورسخ الهوية و احياء التراث من خلال عرض أنشطة ثقافية و احياء مختلف الذكريات و الاعياد الوطنية و التي من شأنها ترسيخ معالم الحضارة و بث الوعي الثقافي و الانتماء للمجتمع للأفراد و من اهم هذه المؤسسات التي سنتناولها في فصلنا هذا و هي دار الثقافة بحكم عرضها لمختلف النشاطات و العروض الثقافية و الفنية كما انها تمتلك مختلف الفضاءات و الورشات لإنجاز هذه التظاهرات و ذلك من خلال التسيير المثالي لمختلف الموارد و الادوار . فتقافة المؤسسة تلعب دورا كبيرا في تسيير و ادارة مشاريعها و جعلها مؤسسة ناجحة .

كما تلعب هذه النشاطات الثقافية المعروضة من طرف دار الثقافة دورا مهما في التأثير على الفرد و المجتمع و التي تربطهم بأشكال متنوعة ولأغراض شتى لتسليية كانت او لمشاركة حسي فني فالثقافة قاعدو اساسية لبناء الحضارة في اي مجتمع و لهذا تلعب المؤسسات الثقافية دورا مهما في هذا المجال من بينها دار الثقافة .

فهي مرآة عاكسة لثقافة و ابداع كل شعب و كل حضارة ، ففيها تقام و تختص جميع انواع النشاطات الثقافية و الفنية و تعمل على تنميتها و اظهارها في احسن مظهر .

المبحث الاول : الابعاد السوسيوولوجية لدار الثقافة .

المطلب الاول : ايام التربص و الزيارة

لقد قمت في هذا الفصل بجلب و الاستناد على معلومات جلها من دار الثقافة و ذلك من خلال القيام بلقاءات ابرزها مع رئيس مصلحة النشاطات الثقافية و الذي بدوره اثرا في بمعلومات كثيرة قمت بتوزيعها على المبحثن منها ملاحق و منها ما كانت طريق الالقاء و قمت بصياغتها على طريقتي الخاصة و كانت فترة هذا التربص من يوم 18 ماي 2022 الى غاية 6 جوان 2022 على ايام مختلفة . حيث كانت النتائج المحصلة عل النحو التالي :

- **اليوم الاول** : تقديم طلب خطي لرئيسة مصلحة المستخدمين من شأنه يسمح لي بأخذ معلومات و كل ما يخص المذكرة و التقرير و كذلك اخذ نظرة شاملة لدار الثقافة .

- **اليوم الثاني** : حضور مكتب المنشط الثقافي و الذي بدوره ارشدني الى مختلف الورشات من اهمها المكتبة و قاعة المسرح .

- **اليوم الثالث** : قمت بحضور مسرحية لليوم العالمي للمسرح بحضور الفنان القدير " حسان بن زراري " حيث تضمنت المسرحية تكريم الفنان المسرحي جمال بن ناصر .

- **اليوم الرابع** : حضور معرض الصناعة التقليدية و تضمن المعرض الصناعة الخشبية للأواني و الاثاث المنزلي و معدات اخرى من طرف الفنان الحرفي " عصمان تواتي " .

- **اليوم الخامس** : قمت بلقاء مع امين المخزن الذي وضح لي كيفية تسيير الموارد المادية و التعامل معها .

- **اليوم السادس** : قمت باقتناء الهيكل التنظيمي لدار الثقافة من طرف رئيسة مصلحة المستخدمين حيث قام رئيس مصلحة النشاطات الثقافية بشرح لي مختلف مهام الاعضاء .

- **اليوم السابع** : اقتناء معلومات عن دار الثقافة من رئيس مصلحة النشاطات الثقافية كانت عن طريق اجراء لقاء و قمت بصياغة هذه المعلومات بطريقتي الخاصة .

- **اليوم الثامن** : قمت بجلب ملاحق من مكتب رئيس مصلحة النشاطات الثقافية فيما يخص الاتفاقية مع الجمعيات الاخرى حيث قام بشرح مختلف الاجراءات .

اما فيما يخص ايام الزيارة الاخرى فكانت متكررة و ذلك لقيامي بزيارة المكتبة الرئيسية لدار الثقافة بغرض جلب مختلف المراجع و المعلومات و المصادر التي استندت عليها في مذكرتي .

المطلب الثاني : مفهوم مؤسسة ثقافية

بما اننا تطرقنا بمصطلح المؤسسة في بداية بحثنا فنعرج الى اعطاء مفهوم شامل لها.

اولا : المؤسسة

كغير من المصطلحات ، فان مصطلح المؤسسة له عدة تعاريف ، تختلف باختلاف المنطلقات و التخصصات . و قد تعددت التسميات و تداخلت ، و تعددت النظريات التي تتناوله . فمنها من يأخذه على شكل المشروع ، و منها من يأخذه في شكل التنظيم او المنظمة ، و كل تلك التعاريف تصب في المعنى الخاص للمؤسسة و تتناول في مجملها مكونات المؤسسة العامة . فمعجم العلوم الاجتماعية يعرفها على انها في شكل مشروع .اي انها : " وحدة انتاجية او تنظيم يؤلف بين عناصر الانتاج من اجل انتاج سلعة او خدمة ، و يتمتع من اجله ، و يظهر هذا الاستقلال في تحمل المشروع للربح و الخسارة الناتجين عن هذا النشاط " ¹.

¹ - ابراهيم مذكور و اخرون ، معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، 1975 ، ص 545 - 546.

ثانيا : المؤسسة الثقافية

كلمة مؤسسة باللغة العربية يمكن ان تحمل عدة معاني او مصطلحات باللغة اللاتينية : *entreprise* و هي بالمعنى الاقتصادي المنطلق من كلمة المشروع ، كما يقابلها معنى اخر و هو *institution* و الذي يحمل معاني اخرى او تعاريف اخرى و التي نورها فيما يأتي: فاذا كان المعنى الاقتصادي للمؤسسة *entreprise* هو نمط من النظام الذي يوفر لأفراد المجتمع خدمات و منافع اسعار معينة لقلبية اغراضهم الاستهلاكية او الجماعية ، اي انها اداة يتم بموجبها تحويل المدخلات من خلال أنشطة معينة الى مخرجات ، و هي بالتالي هيكل او بناء اجتماعي يوضع بطريقة عقلانية مخططة لتلبية حاجات محددة لأفراد المجتمع .

اما المعنى الاجتماعي للمؤسسة *institution* فهو يعني " مجموع الاحكام و القوانين الثابتة التي تحدد السلوك و العلاقات الاجتماعية في المجتمع ، فهي جملة من الاشكال الاجتماعية و الهياكل المنظمة ، الموضوعة بقوانين او عن طريق العادات و التقاليد " . و يذهب مونتيسيكيو (1689 - 1755) الى القول في كتابه " روح القوانين " *l'esprit des lois* ان المؤسسة هي جملة القوانين و الاحكام التي تحكم الافراد . اما دور كايم فيعرفها على انها " فعل اجتماعي يمتاز بخاصة الديمومة و السيطرة على الافراد " ¹ .

¹ - p . 1999 . édition le robert seuil . dictionnaire le robert seuil de sociologie . 286.

و قام " مالمينوفسكي " بتحليل ماهية المؤسسة الثقافية حيث يقول : " ان الثقافة هي كيان متكامل مكون من مؤسسات مستقلة جزئيا و منسق بينها الى حد كبير . ان الوحدات المكونة حقيقة للثقافات ، و التي تتميز بدرجة كبيرة من الثبات و العمومية و الاستقلال فهي انساق النشاط البشري المنظمة التي تعرف بالمؤسسات و تتمركز كل مؤسسة حول حاجة اساسية ، و توجد بشكل دائم بين مجموعة من الناس في عمل تعاوني ، و تتميز المؤسسة بكيان خاص من المبادئ، و تقنية حرفية معينة ، ولا ترتبط المؤسسات بوظائفها ارتباطا بسيطا مباشرا ، فالحاجة الواحدة لا تستقطب اشباعا واحدا في مؤسسة واحدة ، لكن المؤسسات تتصف بتداخل واضح في الوظائف و بطبيعة مركبة " ¹.

من خلال التحليل الاخير لها لينوفسكي و كذا التعريفات السابقة لمفهوم المؤسسة بشكل عام و المؤسسة الثقافية بشكل خاص فالمؤسسة الثقافية هي وحدة اجتماعية قد يكون لها نشاط اقتصادي تمثل نمط من النظام الذي له هيكل رسمي (حكومي) و ايضا لديها نشاط ثقافي و المجسدة للسياسات الثقافية الحكومية ، كما تؤثر و تتأثر بالبيئة المحيطة بها .

¹ - محمد السويدي ، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي و مصطلحاته ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1991 ، ص 249 - 250.

ثالثا : دور الثقافة بالجزائر .

انشئت مؤسسة دور الثقافة بموجب المرسوم رقم 74 - 244 المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1394 الموافق 06 ديسمبر 1974. حيث تقرر اقامة في كل ولاية دار الثقافة من اجل المساهمة في تنمية ثقافة حية وطنية شعبية و ذلك بالعمل على توسيع اوجه النشاط الثقافي و جعلها اللامركزية من خلال نشر الانتاج الفني و الادبي و التعرف على الانتاج الاجنبي بتنظيم تظاهرات و معارض ثقافية و فنية تكشف على التراث الثقافي الوطني ، من بين وسائل العمل الموضوعية تحت تصرف مؤسسة دار الثقافة لتحقيق اهدافها انشاء نوادي متنوعة تتكف بالتعليم الفني و التسلية و الثقافة لتشجيع و تسهيل اللقاء و الحواريين الجمهور و المبدعين من فنانيين ، مفأرين و غيرهم ، اضافة الى اعارة الكتب و الوثائق و المساهمة في تنمية المطالعة العمومية ، الى جانب مشاركتها في التظاهرات الفنية المنظمة في البلاد او في الخارج¹.

¹ - وزارة الثقافة و الفنون (2016) ، تاريخ الزيارة 03 جوان 2022 ، بنظر الى الموقع - www. M-

المطلب الثالث : تجليات النشاطات الثقافية لدار الثقافة على الفرد و المجتمع

تقوم النشاطات الثقافية بالتركيز على الفرد و المجتمع كون هذه الاخيرة محورا اساسيا لتنمية المواهب و تحفيز ذوي الابداع و كما يمكن اعتبارها مصدر من مصادر الترفيه ، تساعد هاته النشاطات بصفة او بأخرى على تطوير الذات كونها مبنية على التواصل البناء ، فأى عمل فني او نشاط ثقافي يعمل رسالة الغرض منها معالجة موضوع ما اجتماعي كان او فرديا ، و منه يمكن القول ان النشاطات و الاعمال الثقافية لها افاق معرفية تنعكس على الفرد و المجتمع¹.

❖ **اثر النشاط الثقافي على الفرد :** للثقافة و الفن و اثر بليغ على الفرد و يمكن القول ان هاته الاخيرة لها انعكاسات تهدب الفرد و تحفزه نحو الافضل من خلال :

- زيارة المعارض الفنية و حضور المهرجانات الثقافية يرتبطان ارتباطا وثيقا بمعدل تحسين الصحة العقلية و حب العمل التطوعي .
- قراءة الكتب يساهم كثيرا في نشر الوعي و كذلك يرتبط بالصحة العقلية و الجسمية و الرضى عن الحياة .
- ترسيخ معالم الحضارة لدى الفرد و اثبات هويته و انتمائه .

¹ - مقابلة مع رئيس مصلحة النشاطات الثقافية يوم 1 جوان 2022.

❖ **اثر النشاط الثقافي على المجتمع :** للفنون و النشاطات الثقافية اثر بارز

في المجتمع فهي تدفع الافراد نحو التغيير و تحفز الاداء المبتكر و يمس هذا التغيير خاصة اسلوب الحياة .

بطريقة او اخرى و عليه نذكر بعض الآثار الاساسية للفن و النشاط الثقافي على المجتمع :

- تعزيز قدرات التعلم و تعزيز الابداع .
- تعزيز قيم التنوع و اثرائه و تشجيع التعددية .
- الدفاع عن مبادئ حرية التعبير و المسؤولية الاجتماعية و دورها في خدمة الافراد .
- التأثير على القيم المرتبطة بالخيارات السياسية و الاجتماعية التي تعزز تعاون المجتمع¹ .

¹ - مقابلة مع رئيس مصلحة النشاطات الثقافية ، يوم 01 جوان 2022.

المطلب الرابع : الاساليب الفعلية في نشر الحس الفني من خلال النشاط الثقافي لدار الثقافة .

تعد الانشطة الفنية ركنا من اركان التربية الحديثة و تمثل مع المواد الدراسية الاخرى نظاما تقوم به دار الثقافة يهدف الى تحقيق التنمية الشاملة و المتوازنة لجميع جوانب الشخصية لها لهذه المواد من انعكاسات ايجابية في نشر الحس الفني من ناحية و على تنمية المهارات و المعلومات من ناحية اخرى ، فإعداد البرامج و الانشطة الفنية في ضوء التجارب العالمية و المحلية في مجالات الفنون و الثقافة تعمل على بناء خلفية ثقافية فنية و معرفية بحتة فتقوم هذه الانشطة بفتح المجال للأفراد و الجمعيات من خلق الابداع الفني و في تمييز الجمال و تذوقه و في التعبير عن الاشياء .

و من اهم الاساليب المكونة للحس الفني الاعتماد على اسس التعليم و التربية الفنية منذ الطفولة لترسيخ الجانب الفني لدى الافراد و لزرع بذرة الابداع في العقول النامية الخصبة لتحقيق نمو المتعلم نموا متوازنا و متكاملا من جميع النواحي و بهذا تلعب المؤسسة الثقافية و بالأخص دار الثقافة دورا مهما في نشر الحس الفني و الثقافي و المحافظة على مقومات المجتمع من خلال نشاطاتها الثقافية و الفنية¹.

¹ -مقابلة مع رئيس مصلحة النشاطات الثقافية و المنشط الثقافي ، يوم 02 جوان 2022.

- نبذة عن ولد عبد الرحمن كاكى :

ولد عبد القادر ولد عبد الرحمن المعروف باسم " ولد عبد الرحمن كاكى " في 18 فيفري 1934 بحي " تيجديت " الشعبي التابع لمدينة مستغانم غرب الجزائر ومن نعومة اظافره نما على حب التقاليد و البدوية . و عمل كاكى منذ شبابه الاول على تأصيل المسرح في التراث الشفوي الجزائري من خلال تأسيسه لفرقة " القراقوز " سنة 1958 ، التي اتخذ فيها اسلوبا جديدا اختلف عما كانت تقدمه الفرق المسرحية آنذاك ، و ذلك من خلال دمج المسرح بالواقع الثقافي و الاجتماعي المستتب من اصالة و جذور المجتمع الجزائري .

من اعمال كاكى المسرحية المتميزة التي لا زالت تعرض لحد الان مسرحية 132 سنة . التي عرضت اول مرة عام 1963 بمستغانم و اعيد عرضها في الجزائر العاصمة في الذكرى الاولى لاستقبال الجزائر اضافة الى مسرحيات اخرى¹.

توفى عبد الرحمن كاكى في 14 فيفري 1995 بمدينة وهران غرب الجزائر .

¹ - ينظر الى الموقع [HTTPS : // WWW.TNA.DZ](https://www.tna.dz)

- مهام دار الثقافة :

تتمثل مهام دور الثقافة عموماً فيما يلي :

- توسيع ارضية الحوار الثلاثي بين طاقات الوطن الثقافية و الفكرية و العمل على بلورة المشروع الثقافي الوطني الذي يستوعب تمارت الجهود المختلفة التي يبذلها اهل الاختصاص كما يجب ان تلبي متطلبات المواطنين الثقافية و تبلور حاجاتهم و تطلعاتهم .

- الاسهام في تطوير الثقافة الوطنية ، و هو دورها الاساسي الذي توظف له كل الامكانيات لأنها تلامس مناطق الابداع . و عليه فان الحقل الثقافي الادبي الذي تعني به مؤسسات دور الثقافة ليس فقط ملء الذاكرة ، بل تثقيف العقل بعمل هادف يترجم في وسائل و ادوات و مناهج تنبه في العقل طاقات و مواهب لإنارة الذات و تأهيلها ، بحيث يكون اسهامها نوعياً في تنمية الثقافة من خلال اخلاصها لمبادئها ووفائها الكامل للقيم و الاهداف التي تلتزم بها ، و هي انها تؤكد في ذلك ارتباطها الديناميكي بمحيطها و مجتمعا¹ .

- التواصل المعرفي الفكري مع المنجزات الثقافية و الفكرية و الحضارية و الانسانية ، حيث يجب ان تهتم دار الثقافة بالمهمة و تؤسس لأنشطة منبرية او غيرها بهدف تعريف الفضاء الاجتماعي بأهم المنجزات و الابداعات ، و توفير

¹ - مقابلة مع رئيس مصلحة النشاطات الثقافية و المنشط الثقافي يوم 06 جوان 2022.

الفرص الدائمة لأبناء مجتمع الوطن للتعرف على منجزات ثقافات المجتمعات الأخرى .

- تعمل دار الثقافة وفق خطط مرسومة ودقيقة ، و المساهمة في خلق حياة ثقافية و معرفية جادة و حيوية و قادرة على استقطاب شرائح المجتمع المختلفة ، و بهذا الالتزام تتمكن هذه المؤسسات من صياغة واقع ثقافي يقرب المجتمع من افاق و تطلعاته على المستويين الثقافي و الادبي .

و عليه فان المؤسسات الثقافية عموما و دار الثقافة خاصة تتجاوز حدود المكان المحسوس و تكون مصدر اشعاع ثقافي و ادبي و فضاء مشع لكل الافكار و التعبيرات و ملتقى يضم كل الافكار و التعبيرات و ملتقى يضم كل القناعات و السياقات الثقافية و الادبية و ساحة لإنتاج المعنى و الافكار .

المطلب الخامس : التعريف بدار الثقافة ولد عبد الرحمن كافي

دار الثقافة هي فضاء فسيح للتبادل و التفاعل الثقافي و العلمي فتحت ابوابها في 22 من فبراير 2000 م بموجب القرار الوزاري رقم 145 المؤرخ في 22 / 02 / 2000 . وتقع دار الثقافة بشارع ولد عيسى بلقاسم طريق وهران مستغانم ذات تصميم هندسي حديث و تقدر مساحتها ب 6000 متر مربع سميت باسم احد عمالقة المسرح الجزائري " الفنان ولد عبد الرحمن كافي " .

تضم قسمين اداري و اخر تقني ، يهتم القسم الاداري بتسيير المالي و تنظيم الشؤون الادارية بالمؤسسة ، بالتنسيق مع مصلحة التنشيط الثقافي التي تشرف على اعداد البرامج الثقافية و التخطيط للنشاطات الثقافية ، التظاهرات ، الاحتفال بالمناسبات و الاعياد ، اعداد المعارض ، الندوات و المحاضرات . اما القسم التقني يضم عدة ورشات مجهزة بأحدث الوسائل ، تهدف الى تنمية المواهب لتطوير التجربة و الخبرة الشخصية و دعم القيم الايجابية بين الافراد .

الورشات البيداغوجية : يسهر عليها مؤطري موظفون بدار الثقافة يتلقى فيها المنخرطون تكوينا بيداغوجيا يتعلق بكل نشاط فني ممارس كدروس في الموسيقى الاندلسية العصرية بالإضافة الى تخصيص مسرح للكبار و دروس في الرسم مخصصة للأطفال و الرسم على الحرير للكبار . اما الورشات لدعم المواهب الشبابية فيقوم بتأطيرها فنانون و موهوبين ذو اهتمام فني ينتسبون الى جمعيات ثقافية غير موظفون بدار الثقافة و هم بدورهم يقدمون دروس و تكوينات خاصة كالموسيقى العصرية الاندلسية ، اضافة الى فرقة مسرح للكبار . ورشة الاعلام الالي ورشة السمعي البصري : يتلقى فيها المنخرطون دروسا نظرية و تطبيقية مثل الحاسوب و تقنية البرمجة و التصوير . زيادة على هذا فقد خصصت دار الثقافة نادي للأدباء و هو فضاء خاص لعرض القصائد الشعرية و الاعمال الادبية ، و لتفعيل دور الاتصال الثقافي خصصن قاعة للإنترنت لتوسيع المعارف، و مكتبة غنية بأمهات الكتب تحتوي على قاعتين للمطالعة . كما يوجد

بدار الثقافة عدة قاعات مخصصة لتنظيم النشاطات و احياء الحفلات الفنية قاعة العروض الكبيرة (القاعة الزرقاء) مساحتها 1200 متر مربع طاقة استيعابها 880 متر مربع . مسرح الهواء الطلق مخصص للجلسات الصيفية.

الشكل رقم (01) : الورشات بيداغوجية لسنة 2021.

مصاريف الورشات	مداخل الورشات	ثمن بطاقة الانخراط	عدد المنخرطين				طاقة الاستعاب	حالة التجهيزات	الحالة	الورشات	
			المجموع	اناث		ذكور					
				اطفال	كبار	اطفال					كبار
	14500.00 دج	500.00 دج	29	05	07	07	10	30		جيدة	ورشة البيانو
	32000.00 دج	500.00 دج	64	04	20	10	30	30		جيدة	ورشة القيثارة 1 ورشة القيثارة 2
	3500.00 دج	500.00 دج	07	00	04	00	03	20		عادية	ورشة العود
	9500.00 دج	500.00 دج	19	07	03	05	04	40		متوسطة	ورشة المسرح
	2000.00 دج	500.00 دج	04	01	00	00	03	30		عادية	ورشة الاداء الصوتي
	10500.00 دج	500.00 دج	21	12	03	06	00	30		جيدة	ورشة الرسم كبار ورشة الرسم صغار
	5400.00 دج	600.00 دج	09	00	09	00	00	30		حسنة	ورشة الاعلام الالي

من شهر سبتمبر الى اكتوبر

المصدر : وثائق المؤسسة .

الشكل رقم (02) : الورشات البيداغوجية (التآطير و المشاركات) لسنة 2021

ملاحظة	ديسمبر	نوفمبر	اكتوبر	سبتمبر	اوت	جويلية	جون	ماي	افريل	مارس	فيفري	جانفي	
/		09	09	/	/	09	09	09	09	08	08	08	عدد الورشات
02 منشطون ثقافيون و 05 مؤطرين مؤجرون بالحجم و الساعي		07	07	/	/	07	07	07	07	07	07	07	عدد المنشطين والمنشطات
		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	عدد المشاركات (في الولاية)
		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	عدد المشاركات (خارج الولاية)
		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	عدد المشاركات (في الخارج)
													المجموع

المصدر : من وثائق المؤسسة .

المبحث الثاني : تعريف دار الثقافة ولد عبد الرحمن كاكي

المطلب الاول : معلومات عامة عن دار الثقافة

اسم المؤسسة : دار الثقافة ولد عبد الرحمن كاكي لولاية مستغانم .

الهاتف : 045- 41 -78 -93 / الفاكس : 045- 41 -78 -95

الموقع على شبكة الانترنت : WWW.M-CULTURE – MOSTAGANEM .DZ

العنوان الالكتروني : @ MAISONDECULTUREDEMOSTAGANEL

GMAIL.COM

رقم قرار الافتتاح : قرار وزاري رقم 145 / تاريخ الافتتاح : 2000 / 02 / 22

طبيعة الملكية : مؤسسة عمومية ذات طابع ثقافي / المساحة الاجمالية للمؤسسة : 6000

م 2

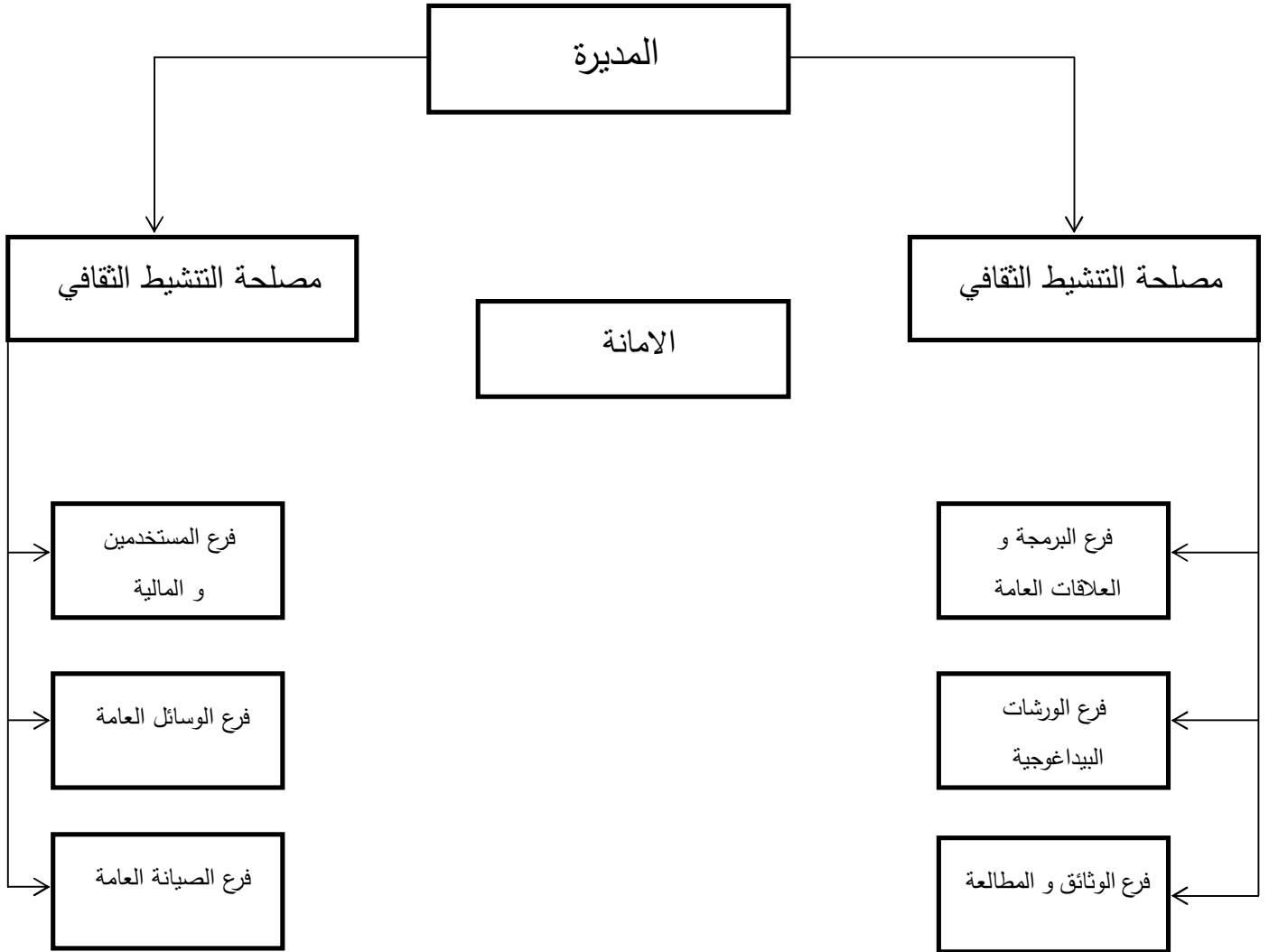
المساحة المبنية : 6000 متر مربع / عدد الطوابق : 01

العنوان : 52 شارع ولد عيسى بلقاسم طريق وهران

اسم ولقب المدير : بن بالي خليفة رقم مجهول

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لدار الثقافة

الشكل رقم (03) :الهيكل التنظيمي لدار الثقافة ولد عبد الرحمن



المصدر : وثائق المؤسسة

اولا : الهيكل الاداري لدار الثقافة

- تتكون دار الثقافة من مصلحتين هما :

✓ مصلحة الادارة و المالية .

✓ مصلحة التنشيط الثقافي .

- و تتشكل مصلحة الادارة و المالية من اقسام هي :

✓ فرع المستخدمين و المالية .

✓ فرع الوسائل العامة و الصيانة .

✓ فرع الصيانة .

- و تتشكل مصلحة التنشيط الثقافي من اقسام هي :

✓ فرع البرمجة و العلاقات العامة .

✓ فرع الورشات البيداغوجية .

✓ فرع الوثائق و المطالعة .

- عدد العمال : 68 موظف منهم

✓ 19 اناث .

✓ 49 ذكور .

ثانيا : مهام دار الثقافة

تتولى دور الثقافة الوطنية و الشعبية من خلال برامج النشاط الثقافي تشجيعا للتربية و التعبير الفني لدى المواطنين، و بهذه الصفة تكلف بما يلي :

- بعث الابداع و نشر الاعمال الفنية و الادبية و تشجيعها .
- المساعدة على كشف التراث الثقافي و التاريخي الوطني و التعرف به .
- تلقين مختلف الوان الفنون و الثقافة .
- تشجيع المطالعة العمومية و تطويرها .
- تثمين التقاليد و الفنون الشعبية .
- تنظيم معارض و ملتقيات وزيارات ثقافية .
- نشر الوثائق و المجلات و التشجيع على نشرها .
- تنظيم مبادلات ثقافية و فنية مع المؤسسات المماثلة .
- تقديم مساعدة تقنية للمراكز و النوادي الثقافية و الجمعيات الثقافية الموجودة في الولاية .

ثالثا : التنظيم و العمل

يسير كل دار الثقافة مديرها ، و يديرها مجلس توجيهي و لجنة التنسيق التقنية .
يحدد التنظيم الداخلي لدور الثقافة بقرار مشترك من الوزير المكلف بالثقافة
و الوزير المكلف بالمالية و السلطة المكلفة بالوظيف العمومي .

رابعا : ادارة دار الثقافة**- المدير :**

يعين المدير بقرار من الوزير المكلف بالثقافة و تنتهي مهامه حسب الاشكال
نفسها .

يعمل المدير في نطاق احترام ارشادات السلطة الوصية و توجيهاتها . و بهذا
الصفة يقوم بما يلي :

- يعتبر مسؤولا عن السير العام لدار الثقافة مع احترام صلاحيات المجلس
التوجيهي .
- يمثل دار الثقافة في جميع اعمال الحياة المدنية .
- يمارس السلطة السلمية على جميع المستخدمين و يعين في الوظائف التي لم
تتقرر طريق اخرى للتعيين فيها .
- يعد التقارير التي تعرض على مداوات المجلس التوجيهي .

- يسهر على تطبيق نتائج مداوات المجلس التوجيهي بعد مصادقة السلطة الوصية عليها .
- يتولى مهام كتابة المجلس التوجيهي .
- يعد الميزانية و يلتزم بالنفقات و يأمر بصرفها .
- يبرم كل الصفقات و الاتفاقات و الاتفاقيات المتصلة بالأنشطة الثقافية ، باستثناء تلك التي تستدعي الموافقة المسبقة للسلطة الوصية و بعد المصادقة على المجلس التوجيهي عليها .
- يعد برنامج النشاط السنوي .
- يعد تقرير النشاط و يرسله الى السلطة الوصية .

خامسا : المجلس التوجيهي لدار الثقافة

يتكون المجلس التوجيهي من :

- مدير الثقافة بالولاية رئيسا .
- ممثلا عن الوالي .
- مدير التربية الوطنية بالولاية .
- مدير السياحة و الصناعة التقليدية بالولاية .
- مدير الشباب و الرياضة بالولاية .

- مدير المجاهدين بالولاية .
- ناظر الشؤون الدينية .
- مدير التشغيل و التكوين المهني بالولاية .
- ممثلين (02) ينتخبهما مستخدمو دار الثقافة .
- اربع (04) شخصيات من عالم الثقافة و الفنون يعينهم الوزير المكلف بالثقافة بناء على اقتراح من مدير الثقافة بالولاية .
- يحضر مدير دار الثقافة و العون المحاسب اجتماعات المجلس حضورا استشاريا و يمكن المجلس ان يستعين باي شخص كفيل بمساعدته في اشغاله بحكم كفاءاته.
- يتداول المجلس التوجيهي فيما يلي :
- النظام الداخلي للدار الثقافة .
- تعيين المستخدمين المؤطرين لدور الثقافة .
- برنامج الانشطة السنوية و المتعددة السنوات و كذا حصائل نشاط السنة المنصرمة .
- الانفاقات و العقود و الاتفاقيات .

- قبول الهبات و الوصايا .

- الكشف التقديرية للإرادات و النفقات .

- الحسابات السنوية .

- اعداد الميزانية .

يجتمع المجلس التوجيهي في دورة عادية مرتين (02) في السنة على الاقل بناء على استدعاء من رئيسه ، و يمكنه ان يجتمع في دورة غير عادية بطلب من السلطة الوصية او طلب من ثلثي (2/3) اعضاءه .

توجيه الاستدعاءات مرفقة بجدول الاعمال قبل (15) يوما على الاقل من تاريخ الاجتماع ، و يمكن ان تقلص هذه المدة بالنسبة للدورات غير العادية دون ان تقل عن (08) ايام .

لا تصح مداولات المجلس التوجيهي الا بحضور نصف عدد اعضاءه على اقل وفي حالة عدم اكتمال النصاب ، يعقد اجتماع جديد خلال ثمانية (08) ايام و في حالة تصح مداولات المجلس مهما يكن عدد الاعضاء الحاشرين .

تتخذ قرارات المجلس التوجيهي بالأغلبية البسيطة ، و في حالة تساوي عدد أصوات يكون صوت الرئيس مرجحا و تحرر مداولات المجلس التوجيهي في محاضرة و تدون في سجل يؤشر عليه و يوقعه رئيس الجلسة و كاتبها ثم ترسل محاضر الاجتماعات الى السلطة الوصية للمصادقة عليها خلال ثمانية (08) ايام المالية .

المطلب الثالث : التعاون مع الجمعيات الثقافية الاخرى

يتم ذلك من خلال تقدم مختلف الجمعيات الثقافية بطلب برمجة مرفق ببطاقة فنية الى دار الثقافة في اطار عرض نشاط ثقافي او فني و بحكم امتلاك هذه الاخيرة لمختلف الورشات و الفضاءات لمختلف العروض الثقافية و الفنية حيث تقدم مؤسسة دار الثقافة بمراجعة مختلف الطلبات و اختيار ما هو انسب و هادف و ذلك من خلال دراسة البطاقة الفنية و تجنب ماله من ابعاد سياسية او افكار من شأنها المساس بسمعة الدولة او المجتمع و في حال عقد الاتفاقية بين الطرفين تبرمج المؤسسة لعرض هذا النشاط الثقافي و ذلك تماشيا مع برنامجها السنوي حيث تتكفل دار الثقافة بتوفير الفضاء و التغطية الاعلامية اما في حالة عدم قدرة جمعية ما بتمويل نشاطها ماديا و تكون بصدد عرض نشاط ثقافي ذو اهمية بالغة او افكار هادفة تتكافل مؤسسة دار الثقافة بتمويلها ماديا .

خاتمة

خاتمة :

تعتبر المؤسسات الثقافية و الفنية ذو اهمية للفرد و المجتمع ، كونها تقوم على كل ماله علاقة بالفن و النشاط الثقافي ، ما يمكن اعتباره عصارة التطور الانساني و بؤرة الابداع البشري ، الثقافة عموماً جزء لا يتجزأ من مقومات المجتمع و للحفاظ على هذه المقومات و الهوية و التراث يجب تفعيل نشاطات ثقافية من شأنها ترسيخ هذه الظواهر و اثبات الهوية و الانتماء للوطن ولا يمكن ذلك الا من خلال هذه المؤسسات الثقافية .

تقوم هذه المؤسسات الثقافية بنشر و توسيع الابداعات الفنية الفردية الى نطاقات واسعة جمهورية اي تحويل الابداع الفردي للفنان الى نشاط ثقافي ، تخاطب به الجمهور الواسع عن طريق اقامة محافل و مهرجانات في شتى مجالات الفن و من اهم هذه المؤسسات التي تشمل مختلف التظاهرات الثقافية هي مؤسسة دار الثقافة ، كما يلعب التسيير المثالي لمختلف نشاطاتها و ادارة مواردها بشرية كانت او ماديا و الانضباط بنظام هيكلها الى تميزها عن المنظمات الاخرى . و ذلك باتباع استراتيجية تمكنها من التوفيق بين مختلف مهامها الادارية و الداخلية و انجاح النشاطات الثقافية سواء كانت ملزمة بها او مع جمعيات اخرى خارجية و هذا ما ستقطب الفنانين و الجماهير على اختلافهم تحت فضاء ثقافي واحد ترفيعي و هادف في نفس الوقت .

و بالرغم من ان مؤسسات دار الثقافة لها دور سهل و هادف من منظور معين، الا انه في جوهره يخضع لسلطة قانونية و الى قوانين مستونة من طرف الدولة و هذا طبيعي لان القوانين تضبط هاته المؤسسات و تساعد على تسييرها بشكل افضل من جميع النواحي. و لأنها مرآة عاكسة لثقافة و حضارة المجتمع و الدولة لذا يجب ان تكون مضبوطة و منضبطة .

و من منظوري الشخصي فإنني اعتبر دار الثقافة هي المؤسسة البارزة و الامثل التي تشمل جميع انواع الفنون و النشاطات الثقافية باختلافها فهي الام بين المؤسسات الثقافية الاخرى ، كما تعتبر الملاذ الاول لأي نشاط و مبدع فني لإظهار ابداعاته الفنية للجمهور من اوسع الابواب ، و تعتبر المنقف الاول للفرد و المجتمع و خاصة الشباب و ذلك بحكم تواجدها في جميع الولايات دون استثناء.

ملخص

ملخص :

تعتبر الثقافة التنظيمية من اهم المواضيع التي لقيت اهتماما بالغاً في مجال الادارة الثقافية ، خاصة في الآونة الاخيرة ، لما لها من تأثير على نجاح او فشل الادارات و الذي يتحدد اساسا بمدى كفاءة دور الفنون داخل الادارة الثقافية ، كما يلعب التسيير المثالي داخل المنظمة دورا هاما في نجاحها و تميزها مما يؤدي الى خلق جو تقاربي بين مختلف اعضاء المنظمة و تشجيع روح العمل ، حيث تلعب مؤسسة دار الثقافة دورا مهما في نشر الحس الفني و الثقافي و توعية الشباب و ترسيخ معالم الحضارة من خلال مختلف العروض الثقافية و الفنية ، و يكمن نجاح دور الثقافة في كيفية تسيير مختلف مهامها و انضباطها بهيكلها التنظيمي .

الكلمات المفتاحية :

الثقافة التنظيمية-التسيير-دار الثقافة

Summary :

Organizational culture is one of the most important topics that have received great attention in the field of cultural management, Especially in recent times. because of its impact on the success or failure of organizations, which is mainly determined by the efficiency of the role of the arts within cultural management. as considered the ideal management in the organization plays an important role in its success and distinction, which let the employees close to each other and encourage them to the work as well ,where the House of Culture plays an important role in spreading the artistic and cultural sense and awareness of peoples and consolidation of civilization landmarks through cultural and artistic activities. the success of the Houses of Culture depends in how they manage their various tasks and commitment on their organizational structure.

Key word

Organizational culture –management-house of culture

فہرس

فهرس المحتوى

الصفحة	العنوان
	الشكر و عرفان
	اهداء
أ	مقدمة
01	الفصل الاول : التسيير بالثقافة
03	المبحث الأول : الثقافة التنظيمية
03	المطلب الأول : مفهوم الثقافة
07	المطلب الثاني : الثقافة عامل اساسي في التنمية الشاملة
08	المطلب الثالث : الثقافة التنظيمية
14	المبحث الثاني : ماهية التسيير
14	المطلب الاول : مفهوم التسيير
17	المطلب الثاني : مميزات التسيير و خصائصه
18	المطلب الثالث : انواع التسيير
19	المطلب الرابع : المبادئ العامة للتسيير
28	الفصل الثاني : دراسة ميدانية
30	المبحث الأول : الابعاد السوسولوجية لدار الثقافة
30	المطلب الاول : ايام التربص و الزيارة
32	المطلب الثاني : مفهوم المؤسسة الثقافية
36	المطلب الثالث : تحليلات النشاطات الثقافية لدار الثقافة على الفرد و المجتمع
38	المطلب الرابع : الاساليب الفعلية في نشر الحس الفني من خلال النشاط الثقافي لدار الثقافة
41	المطلب الخامس : التعريف بدار الثقافة ولد عبد الرحمن كافي
46	المبحث الثاني : تعريف دار الثقافة ولد عبد الرحمن كافي
46	المطلب الاول : معلومات عامة عن دار الثقافة

47	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لدار الثقافة
54	المطلب الثالث : تعاون مع الجمعيات الثقافية الاخرى
55	خاتمة
58	ملخص
	قائمة المصادر والمراجع
	ملاحق

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع :

باللغة العربية :

- أ- ابراهيم مذكور و اخرون ، معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، 1975
- ب- استاذ محمد عكاشة ، اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، فلسطين ، 2008 .
- ج- جان فرنسوا ، معجم العلوم الانسانية ، ترجوج كثورة ، ط1 ، 2009 .
- د- دلال ملحس استينية ، التغير الاجتماعي و الثقافي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، 2004 .
- هـ- د. كمال حبيب ، الثقافة و دورها في تنمية ، د. ط ، تونس ، 1996 .
- و- د. ميلاط نضرة ، محاضرة في مقياس تسيير الموارد البشرية تخصص علم النفس ، 2019 ، 2020 ، جامعة محمد البشير الابراهيمي ، برج بوعرييج ، الجزائر .
- ز- د. بطرس حلاق ، القيادة الادارية ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا ، 2020 .
- ح- د. محمد رفيق الطيب ، مدخل للتسيير اساسيات وظائف تقنيات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 2 ، سنة 2006 ، ص 34.
- ط- د . طلق عوض الله ، د. طلعت عبد الوهاب ، د. طلال مسلط ، الادارة العامة ، المفاهيم - الوظائف - الانشطة ، دار حافظ للنشر و التوزيع ، جدة ، 2007 .
- ي- حيدر ابراهيم : العولمة و جدل الهوية الثقافية العولمة ظاهرة العصر ، مجلة عالم الفكر المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الادب ، العدد 02 ، الكويت ، 1999 .
- ك- محمد السويدي ، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ، الجزائر : المؤسسة الوطنية ، للكتاب ، 1991.
- ل- محمد قاسم القريوتي ، السلوك التنظيمي ، ط5 ، دار وائل ، الاردن ، 2009 .
- م- محمد السويدي ، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي و مصطلحاته ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1991 .

- ن- محمود سليمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، ط2 ، دار وائل الاردن ، 2004 .
- س- سعيد محمد جاد الرب ، السلوك التنظيمي ، مطبعة النشرة ، جامعة قناة السويس ، مصر ، 2005.
- ع- عبد الغني عماد ، سيكيولوجيا لثقافة ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2006 .
- ف- عباس سمير ، الثقافة التنظيمية و علاقتها باستراتيجية التغيير في الجامعة الجزائرية بين النظام القديم و نظام LMD ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي للتنظيم و التسيير ، تحت اشراف د. لوكين الهاشمي ، جامعة باجي المختار ، عنابة ، الجزائر ، 2007 .
- ص- صخري محمد ، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الاستراتيجية ، 2021 .
- ق- عبد الرزاق بن حبيب ، اقتصاد و تسيير المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط3 ، سنة 2006 .
- ر- وزارة الثقافة و الفنون (2016) ، تاريخ الزيارة 03 جوان 2022 ، بنظر الى الموقع -www. M- culture . gov . dz .
- ش- مقابلة مع رئيس مصلحة النشاطات الثقافية و المنشط الثقافي ، يوم 02 جوان 2022.
- ت- ينظر الى الموقع [HTTPS : // WWW.TNA.DZ](https://www.tna.dz)
- ث- مقابلة مع رئيس مصلحة النشاطات الثقافية و المنشط الثقافي يوم 06 جوان 2022.
- خ-

باللغة الفرنسية :

-dictionnaire le robert seuil de sociologie édition le robert seuil . 1999 . p 286.

الملاحق

الفنان المؤلف و فواد روايسية

رقم الهاتف : 06.71.13.95.82

الايمل : fouedrouaissia@gmail.com

الموضوع : طلب برمجة

الى السيد / مدير دار الثقافة لولاية مستغانم

يشرفني سيدي المدير المحترم ان تقدم لكم بهذا الطلب قصد برمجة عرض العمل الفني ، القدس ارض الله الطاهرة و هذا خلال شهر رمضان المبارك حيث يعد هذا العمل داعما لموقف الجزائر في مناصرة القضية الفلسطينية " قد تحصل على عديد المراتب و التتويجات بالمحافل الوطنية و العربية " لنا كل الثقة في دعمكم لمثل هذه الاعمال .

البطاقة الفنية

عنوان العرض : القدس ارض الله الطاهرة

الهدف الاساسي : التغني بمقدسات الامة و التضامن مع الشعب الفلسطيني

مدة الحفل : ساعة / 60 دقيقة /

عدد المشاركين : 05 اشخاص

ملخص العمل : الفني عبارة عن مقاطع غنائية و شعرية و تمثيلية شارك فيها نخبة من الفنانين العرب الجزائريين و قدموها في باقة من الالحن الجميلة و الكلمات المعبرة و التي تصب كلها في دعم القضية الفلسطينية و بقاء الجزائر في موقفها الثابت مع الحق و مع فلسطين ، كما يهدف هذا العمل الى اصال رسالة امل لدى ابناءنا باننا سنصلي في القدس جميعا بأذن الله .

العمل من الحان الفنان القدير الجزائري امين دهان و بطولة الفنان المصري الكبير محمد صبحي و الاعلامي الشهير حفيظ الدراجي و العديد من الوجوه الفنية و يعرض العمل بتقنية البث السينمائي . PROJECTION . وتجدر الاشارة ان عرضه لأول مرة سيكون استثنائيا خلال رمضان الكريم . و ترافقه مدائح في حب " الرسول صلى الله عليه و سلم " و قراءات للشاعرة الدكتورة شهرزات عميرات.

كل التقدير و الحب و الاحترام

الفنان المؤلف و المخرج

فواد روايسية

اتفاقية

بين

رئيس الجمعية : المنارة للفنون و الثقافة

ممثلة بالسيد :

عبد الله شعبان

من جهة

و السيد (ة) :

من جهة اخرى

- اتفق الطرفان على ما يلي :

➤ المادة الاولى : يكلف اليد (ة) خاصة طاهر على اعداد افلام حول اللباس

التقليدي ضمن شهر التراث اللامادي .

➤ المادة الثانية : تمنح الجمعية مبلغ مالي قدره (30.000.00 دج)

➤ ثلاثون الف دينار جزائري

➤ المادة الثالثة : في حالة حدوث نزاع يحل وديا بين الطرفين و اذا تعذر ذلك

يحال الى الجهات القضائية المختصة .

مستغانم في :

رئيس الجمعية

المستفيد

الجمعية الثقافية المنارة

ولاية مستغانم