



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية الآداب والفنون

قسم الفنون

تخصص: ادارة الأعمال الثقافية

مذكرة

تخرج لنيل شهادة ماستر في إدارة الأعمال الثقافية

تسيير إدارة الأعمال في المسرح الجزائري

-مسرح محي الدين بشطارزي أنموذجا-

تحت اشراف الأستاذ:

- من إعداد الطالبة:



-حيرصة نرجس-

لجنة المناقشة:

ا.د. نوال حيفري.....رئيسا

د. عيسى احمد.....مشرفا و مقررا

ا.د. منصور كريمة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وعرهان

الحمد لله رب العالمين وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين... وبعد
نشكر أولاً وأخيراً الله سبحانه وتعالى على نعمته العظيمة ونحمده على فضله علينا بإتمام
الدراسة وارجوا إن تتفع كل من يطلع عليها.
ويسرنا أن نتقدم بأوفر وإبلغ معاني الشكر لكل من ساعدنا خلال فترة انجاز المذكرة ونخص
بالذكر الأستاذ الكريم المشرف علي "احمد عيسي"، على قبوله تأطيري والذي أعطى هذه
الدراسة الكثير من وقته وجهده وكان دعمه لي معنوياً وموجها ومرشدا منذ بداية هذه الدراسة
حتى إتمامها بشكلها النهائي، حفظه الله.
ولا ننسى مدير الفني للمؤسسة المستقبلية "المسرح الوطني" الأستاذ الفاضل "جمال قرمي"
ولولا كرمه علينا وقبوله لطلب التربص لما استطعنا القيام بهذه الدراسة المكملة لمذكرة
الماستر وأيضا نشكر جميع الموظفين بالمسرح الوطني من رؤساء أقسام ومدراء على
مساعدتهم لي طيلة أيام التربص.

فجزا الله الجميع بكل خير.

اهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى التي حملتني وحممتني ومنحتني الحياة، وأحاطتني بحنانها،
أمي الغالية التي حرصت على تعليمي بصبرها وتضحيتها في سبيل نجاحي.
إلى أبي العزيز الذي دعمني في مشواري الدراسي منذ خطواتي الأولى إلى المدرسة.
إلى من قاسموني رحم أمي إلى من بهم أقوى وأستمد عزيمتي إلى من عرفت
معهم معنى الحياة "إخوتي" إلى من تقاسمت معهم أفراحي وأحزاني وشاركوني
عناء هذه المذكرة وفرحته.

الملخص:

يعتبر موضوع الثقافة التنظيمية من أهم المواضيع التي لقيت اهتماما بالغا في مجال الإدارة الثقافية، خاصة في الآونة الأخيرة، لما لها من تأثير على نجاح أو فشل الإدارات والذي يتحدد أساسا بمدى كفاءة دور الفنون داخل الإدارة الثقافية، والذي يتأثر بشكل كبير الأداء بالثقافة التنظيمية السائدة من القيم والمعتقدات والأفكار مثل: المشاركة، الابداع، الالتزام بقواعد الإدارة ، الاستقلالية في ممارسة المهام، كل هذه القيم لها تأثير على سلوك وأداء الأفراد، مما يدعم قيم الولاء والانتماء والإخلاص في تحقيق أهداف الإدارة الثقافية ومنه تحقيق أداء تنظيمي ثقافي متميز ، ولقد اتضح ذلك جليا من خلال دراستنا الميدانية التي قمنا بها في المسرح الوطني الجزائري تبين وجود العديد من القيم الثقافية والتي تعتبر مقوما ثقافيا مهما لتحقيق أداء جيد ونجاح مرتفع، أي أنه يوجد قيم ثقافية ونشاطات تأثر على الإدارة بالإيجابية.

الكلمات المفتاحية:

الإدارة - ثقافة تنظيمية - المسرح الوطني.

Summary :

The issue of 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 departments, which is mainly determined by the efficiency of the role of the arts within cultural management, which is greatly affected by the performance of the prevailing organizational culture Values, beliefs and ideas such as: participation, creativity, adherence to management rules, independence in the exercise of tasks, all of these values have an impact on the behavior and performance of individuals, which supports the values of loyalty, belonging and sincerity in achieving the goals of cultural management, including the achievement of a distinct cultural organizational performance, and this became evident Through our field study in the Algerian National Theatre , it was found

that there are many cultural values, which are an important cultural component to achieve good performance and high success, meaning that there are cultural values and activities that positively affect the administration.

key words:

Management – organizational culture – the national theater.

قائمة الصور

الفصل الثاني:

- صورة 01: صورة المسرح الوطني الجزائري.....16
- صورة 02: للمسرح الوطني داخل قاعة العرض.....16
- الصورة 03: محي الدين بشطارزي (5 ديسمبر 1897 - 6 فيفري 1986).....18
- صور من مسرحية شارع المنافيين.....51-52

الملاحق:

- صورة 01: عرض مسرحية شارع المنافيين في افتتاح الموسم المسرحي.....54
- صورة 02: اثناء قراءة النص مع المخرج.....54
- الصورة 03: صور اثناء التدريبات.....55
- الصورة 04: تدريب على خشبة المسرح.....55
- الصورة 05-06: اعلان عن مسرحية المنافيين.....56
- الصورة 07: تذكرة لمشاهدة المسرحية.....57

الفهرس

الملخص

قائمة الصور

المقدمة

الفصل الأول: مفهوم الإدارة والتسيير الثقافي

- 1.المبحث الأول: مفهوم الإدارة وأهميتها:.....1
- 1.المطلب الأول: مفهوم الإدارة.....2
- 1.1. الفرع الأول: مفهوم الإدارة وأهميتها.....2
- 2.المطلب الثاني: الوظائف الإدارية.....4
- 1.2. الفرع الأول: أنواع الإدارة.....4
- 1.1.2. الوظائف الإدارية:.....4
- 2.1.2. أنواع الإدارة:.....5
- 2.2. الفرع الثاني: المستويات الإدارية:.....6
- 2.المبحث الثاني: التسيير الثقافي:.....7
- 1.2. المطلب الأول: مفهوم التسيير.....7
- 1.1.2. مفهوم التسيير الفرع الأول:.....7
- 2.2. المطلب الثاني: مستويات التسيير.....8
- 3.المبحث الثالث: تعريف المؤسسة الثقافية.....10
- 1.3. المطلب الأول: تعريف المؤسسات الثقافية ومهامها.....10
- 1.1.3. الفرع الأول: تعريف المؤسسات الثقافية:.....10
- 2.1.3. الفرع الثاني: مهام المؤسسات الثقافية:.....11

الفصل الثاني:

- 1.المبحث الأول: لمحة حول المسرح الوطني محي الدين بشطارزي 14
- 1.1. المطلب الأول: تعريف بالمؤسسة: 14
- 2.1. المطلب الثاني: لمحة حول شخصية محي الدين بشطارزي: 17
- 2.المبحث الثاني: القانون الداخلي للمسرح الوطني 19
- 1.2. المطلب الاول: النظام الداخلي للمؤسسة: 19
- 2.2. المطلب الثاني: الهيكل الإداري والتنظيمي للمسرح: 27
- 3.2.المطلب الثالث : تسيير الاداري 28
- 3.المبحث الثالث: تحليل العمل المسرحي فنيا واداريا "مسرحية شارع المنافقين" نموذجا: 30
- 1.3. المطلب الاول: دراسة فنية لمسرحية شارع المنافقين: 30
- 2.3.المطلب الثاني: دراسة اداريا لمسرحية شارع المنافقين: 44
- الخاتمة..... 53
- ملاحق 54
- المصادر والمراجع 58

المقدمة

ارتبطت الثقافة بالوجود الإنساني ارتباطاً متلازماً مع الحياة الإنسانية، وما قدمه الإنسان منذ تواجده عبر التاريخ المادي، الثقافي، والإبداعي في شتى المجالات، فالثقافة تمثل قدرة الإنسان على التذوق المتميز للعلوم الإنسانية، والفنون الجميلة، وهي تعني أيضاً وجود نمط كامل ومتكامل من المعرفة والاعتقاد، كما أنها مجموعة الأفكار والقيم، و الأهداف، والاتجاهات التي تميز مؤسسة أو منظمة أو فرد ما، الثقافة هي المحرك الأساسي للفعل الاجتماعي الإنساني وأحد المعايير الحاسمة في تقدير تقدم المجتمعات، فنوع الثقافة ومدى استخدامها للعلم والتقانة هما محددان يكشفان لنا بسهولة مدى حداثة أو تخلف المجتمع وهذا ما تشهد به المدينة المعاصرة، فالأمم المتقدمة هي التي تجعل من الثقافة شاملة على الرغم من الخلل الذي تعاني منه بعض جوانب ثقافتها، فالسيطرة العالمية المعاصرة على المجتمعات تتعدى السيطرة العسكرية والهيمنة الاقتصادية، بل هي نسيج من السيطرة الثقافية إذ أصبحت نمطية الحياة لدى الشعوب صورة متكررة لمجتمعات أخرى في فعلها الثقافي.

تبلورت تلك الثقافات على يد فنانيين فلم تعد مجرد أشكال وألوان وأفعال، وإنما أصبحت نصوصاً ورموزاً فأسمى الواجب التفكير في آليات تطويرها وفق مؤسسات ثقافية، هذه المؤسسات دورها نابغ من خلال الوقوف عند متطلبات جمهورها، فهي التي نجدها وراء المنتجات الفنية، فتخطط وتبرمج وتراعي أذواق متلقيها، كما تضع سياسات للعمل الثقافي وفق متطلبات ونظام السوق.

وعلى هذا الأساس أصبح اليوم للتسيير الإداري دوراً هاماً وأساسياً في تطوير المؤسسة الثقافية ومن هذا المنطق العلمي وبغية التعرف على كيفية التسيير وإدارة المؤسسات الثقافية نلقت الانتباه إلى ضرورة التسيير والإدارة اللذان أصبحا الغاية والهدف الأساسي لخدمة الثقافة والوصول بها إلى مستوى جيد، كما تعتبر المؤسسات الثقافية من أهم العوامل والأسس لعنصر ممارسة الأنشطة الثقافية في أي مكان، حيث أنها تساهم في توفير عدة أشياء كإحياء روح التكامل والتكافؤ.

ومن هذا المنطلق انصبت الدراسة الراهنة على محاولة التعرف على علاقة التسيير بالمؤسسة الثقافية، حيث طرح الموضوع في فصلين:

- الفصل الأول خصص لمفهوم الادارة والتسيير الثقافي والذي تناولنا فيه ثلاث مباحث المبحث الاول اهتم بمفهوم الادارة واهميتها، أما المبحث الثاني، فاهتم بالتسيير الثقافي، أما المبحث الثالث اهتم بتعريف المؤسسة الثقافية.

- الفصل الثاني خصص ادارة وتسيير المسرح والذي تناولنا فيه ثلاث مباحث المبحث الاول اهتم حول لمحة عن المسرح الوطني محي الدين بشطارزي، أما المبحث الثاني اهتم بالقانون الداخلي للمسرح الوطني، أما المبحث الثالث اهتم بتحليل العمل المسرحي فنيا واداريا "مسرحية شارع المنافقين نموذجا"

1. الإشكالية:

إن الإدارة تلعب دورا مؤثرا في تحريك عجلة نمو المؤسسة وتقدمها وإن نجاح أي تنظيم يتوقف على الطريقة التي يدار بها تنظيمها وهذا من خلال توفير الظروف المناسبة للعمل الذي يتشارك فيه الجميع بمسؤولية وفعالية نحو الأهداف المطلوب تحقيقها فإن تحقيق المؤسسة لأهدافها و أغراضها يتوقف على تفعيل الأجهزة الإدارية المتمثلة في السلطات الادارية و التي تعني بتنظيم الجهود الجماعية.

والمؤسسة الثقافية فضلا عن كونها القناة المترجمة إلى حد كبير للسياسات الحكومية والمجسدة لمشروع الدولة في الميدان الثقافي فهي أيضا مؤسسة أي أنها بناء تنظيمي له أطره المنظمة التي تعمل من خلالها من أجل تحقيق أهداف مسطرة بمعنى ان المؤسسة الثقافية كأي مؤسسة أو تنظيم آخر عبارة عن تنظيم له تقسيماته و أساليبه في الإدارة و العمل.

ولدراسة هذا الموضوع والتطرق لكل جوانبه المتعددة ولإبراز دور التسيير في نجاح المؤسسات الثقافية قمت بطرح التساؤل التالي:

✓ هل دور التسيير يساهم في إنجاح المؤسسات الثقافية؟

وينتج تحت التساؤل عدة تساؤلات جزئية:

✓ على أي أساس تتم عملية التسيير داخل المؤسسة الثقافية؟

✓ ماهي أهمية تطبيق التسيير في المؤسسة الثقافية؟

2. الفرضيات:

حاولت من خلال هذا البحث التأكد من صدق الفرضيات التالية:

- الفرضية العامة:
 - ✓ التسيير له دور في نجاح المؤسسة الثقافية.
- الفرضيات الجزئية:
 - ✓ من خلال تطبيق الشروط التالية: التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة.
 - ✓ العمل على تحسين مكانة المؤسسة.

3. أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيار موضوع الدراسة لمجموعة من الدوافع وهي كالاتي:

أ_ أسباب ذاتية:

- ❖ حب التطلع واكتشاف خبايا الموضوع وبذلك تطور مهارتي العلمية وكذلك لإفادة الطلاب و الباحثين و مساعدتهم في مثل هذه المواضيع.
- ❖ كوني مقبلة على التخرج والتوجه الى الحياة المهنية ارتأيت إلى دراسة موضوع التسيير لما يكتسيه من أهمية لنجاح المؤسسة.

ب_ أسباب موضوعية:

- ❖ محاولة تسليط الضوء على مجال التسيير والتنظيم في المؤسسات الثقافية.
- ❖ تهدف هذه الدراسة إلى وضع استراتيجية محكمة للحفاظ على الإرث الثقافي المادي وغير المادي والعمل على منظومة تسيير وتنمية الفن.
- ❖ قلة الأبحاث عن هذا الموضوع في مجال الفنون تخصص إدارة الأعمال الفنية والثقافية.

4. أهمية البحث:

✓ معرفة حقيقة دور التسيير في المؤسسة الثقافية لأنه الأساس في تحقيق أسباب نجاح وفشل المؤسسة.

5. أهداف البحث:

- ✓ التعرف على واقع وطبيعة التسيير السائد في المؤسسة الثقافية بالمسرح الوطني.
- ✓ حث المنظمين في المؤسسات الثقافية على ضرورة تطوير أداء مؤسساتهم عن طريق تبني مبادئ الإدارة والتسيير الإداري.
- ✓ جمع ما كتب حول موضوع الإدارة مع محاولة تطبيقه على المؤسسات الثقافية.

6. تحديد المفاهيم الإجرائية:

وهي المفاهيم الأساسية في الدراسة (التسيير، الثقافة)

التسيير: هو عملية إدارية يقوم بتنسيق بين جهود أفراد الجماعة وتوجيه هذه الجهود والإشراف عليها وتحفيزها من أجل الوصول إلى الهدف.

الثقافة: هي ذلك الكل المركب الذي يتضمن المعرفة والعقيدة والفن والقانون والاخلاق والعادات والتقاليد وغيرها من القدرات التي يتحصل عليها المرء كعضو في جماعة.

ومن أهم الصعوبات التي واجهتنا خلال هذا البحث:

- ✓ قلة المصادر والمراجع في تخصص إدارة الأعمال الفنية والثقافية وقلة الدراسات حول هذا التخصص ولا توجد في معظم الجامعات.

الفصل الأول:

مفهوم الإدارة والتسيير الثقافي

1. المبحث الأول: مفهوم الإدارة وأهميتها:

الإدارة هي حجر الزاوية في نجاح أي منظمة سواء أكانت تعمل في مجال الصناعة، أو في مجال الخدمات أو كانت منظمة تعليمية أو غيرها، حيث يعتبر الدور الذي تقوم به الإدارة من أهم عوامل نجاح المنظمات الاقتصادية أو فشلها، وبالتالي من أهم أسباب نمو المجتمع وتقدمه أو تخلفه وتأخره. كما يتوقف نجاح المنظمات على وجود إدارة فعالة تستخدم الطرق العلمية في اتخاذ القرارات وفي أداء الوظائف الإدارية المختلفة والتي تسعى إلى الابتكار والتطوير والتكيف مع الظروف المحلية والعالمية فالإدارة منتشرة في كل أنواع المنظمات، وهي المحرك الذي يجعل المنظمة تعمل بكفاءة نحو تحقيق الأهداف التي تصبو إليها. وإن المهمة الأساسية للإدارة هي جعل المنظمة بمختلف مكوناتها منجزة لأداء عالي من خلال استخدام أفضل للموارد البشرية والمادية المتاحة

وقد أصبحت الإدارة مفتاحاً للتقدم سواء على مستوى الشركات أو الدول وازدهرت دراستها في الجامعات والمعاهد بشكل غير مسبوق لأي علم آخر، وترددت كثيراً المقولة التي تنص على أنه ليس هناك دول متقدمة اقتصادياً ودول متخلفة اقتصادياً، بل توجد دول متقدمة إدارياً ودول متخلفة إدارياً. حيث أن كل التجارب في الدول النامية تؤكد أن الإدارة هي المحرك الأساسي للتنمية، ومن غير هذا العنصر لا يمكن تحقيق التنمية حتى لو توفرت جميع عناصر الإنتاج الأخرى. لذلك لا بد للدول النامية أن تدرك ما للإدارة من أهمية كبيرة في تطورها وتقدمها وازدهارها، نظراً لأن الإدارة تعتبر العنصر الفعال في نجاح العمل في أي منظمة، وهي الوسيلة الناجحة والهامة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية للأمام وتحقيق أهداف النمو الاقتصادي والاجتماعي.

ويمكن التأكيد على أنه مهما توفر للمنظمة من أموال ومقومات مادية أخرى كالآلات والمعدات والمواد الخام والفنيين و.... الخ، فإنها لا يمكنها ان تحقق هدفها دون وجود الإدارة السليمة التي تخطط وتنظم وتوجه وتراقب وتنسق الجهود فيها، فكثيراً ما نجد منظمات أخرى بقليل من الإمكانيات مع الوجود الإدارة الجيدة والواعية قد حقق نتائج أفضل، وبالتالي يمكن القول: النجاح الذي شركة ما يعود بالدرجة الأولى الى وجود إدارات قديرة ومتفهمة لطبيعة عملها وللبيئة المحلية والعالمية المحيطة بها.

1.المطلب الأول: مفهوم الإدارة

1.1. الفرع الاول: مفهوم الإدارة واهميتها

1.1.1 تعريف الإدارة (Management):

تُعَدُّ الإدارة (بالإنجليزية: **Management**) عاملاً أساسياً لنجاح المنظمات على اختلافها، أو حتى فشلها سواء كانت منظمات اقتصادية، أو تعليمية، أو غيرها، كما أنها تؤدي إلى تقدم المجتمع، أو تخلفه، وهي تُشكّل مفتاحاً للتقدم على مستوى الدول أيضاً فهي مُحركٌ للتنمية التي لا يمكن أن تتحقق بدونها حتى لو كانت العناصر الأخرى جميعها متوفرة، علماً بأنّ هذه الإدارة لا بُدَّ من أن تكون إدارة فاعلة، تتخذ من الوسائل العلمية المستخدمة في اتخاذ القرارات، وأداء الوظائف الإدارية المتعددة سبيلاً لها، حيث إنّها تسعى بذلك إلى تحقيق التكيّف مع شتى الظروف التي تحيط بها، إضافة إلى التطوُّر، والإبداع، وللإدارة المقدرّة على تحريك المنظمة بكفاءة وبما يُحقّق الأهداف التي تسعى إليها؛ ولهذا تتمثّل مهمتها الرئيسية في أن تتمكن المنظمة بعناصرها كلّها من تحقيق مستوى عالٍ من الإنجاز، وذلك عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، والمادية المتوفرة.¹

ومن هذا المنطلق، كان لا بُدَّ لنا من إلقاء الضوء على مفهوم الإدارة، حيث تعددت تعريفات الإدارة حسب الإداريين، والمفكرين بشكل كبير جداً، وفي هذا المقال بعض من التعريفات التي عُرِّفت بها الإدارة، وهي على النحو الآتي:²

- وصف (Weirich & Koontz) الإدارة بأنّها: "العملية الخاصة بتصميم، وصيانة بيئة مُعيّنة

يعمل فيها الأفراد معا - كفريق - بكفاءة؛ وذلك لإنجاز أهداف مُختارة".

- يرى (Holt) أنّ الإدارة هي: "العملية المُتعلّقة بالتخطيط، والتنظيم، والقيادة، والرقابة لكلّ من الموارد

البشرية، والمادية، والمالية، والمعلومات في بيئة تنظيمية مُعيّنة".

¹ إبراهيم عبد العزيز شاحنة، الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1980، ص18 - 19.

² أحمد نجم، مبادئ علم الإدارة العامة، إدارة الفكر العربي، القاهرة، 1975، ص65.

- يعرفها (Taylor) على أنها: "تحديد ما هو مطلوب عمله من العاملين بشكل صحيح، ثم التأكد

من أنهم يُؤدّون ما هو مطلوب منهم بأفضل الطرق، وأقلّ التكاليف".¹

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأنّ الإدارة هي: تنفيذ الأعمال بوسيلة فعّالة، وذات كفاءة؛ لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظّمة، وذلك عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد المتّاحة كلّها، والتي تتضمنها عمليّات التخطيط، والتنسيق، والتوجيه، والرقابة، والتنظيم، والقيادة.²

2.1.1. أهمية الإدارة:

للإدارة أهميّة بالغة تتمثّل بالعديد من النقاط التي من أهمّها:³

المساعدة على تحقيق أهداف المنظّمة: بحيث يتمّ تنظيم، وتنسيق، وتوجيه الموارد؛ بهدف تحقيق أهداف المنظّمة، دون إهدار للجهد، والوقت، والمال.

استغلال الموارد على النحو الأمثل: بحيث تتمّ الاستفادة من المُختصّين، والخبراء، واستغلال مهاراتهم بشكل صحيح، بالإضافة إلى استخدام الموارد الماديّة، والبشريّة على النحو الأفضل، ممّا يؤدّي إلى تحقيق الفعاليّة، وتجنّب الهدر في المنظّمة.

تقليل التكاليف: حيث إنّ التخطيط السليم في استخدام الموارد البشريّة، والمادية يساعد على التقليل من التكاليف، وتحقيق المستوى الأعلى من الإنتاج.

تأسيس منظّمة سليمة: وذلك عن طريق إنشاء هيكل تنظيميّ سليم يساعد على تحقيق أهداف المنظّمة، ويضمن عدم تداخل الوظائف، والمهامّ.

تحقيق التوازن للمنظّمة: حيث تحافظ الإدارة على تحقيق توازن المنظّمة ضمن البيئة المتغيرة، وتكثيفها مع مُتطلّبات المجتمع، بالإضافة إلى أنّ من مهامّها الحفاظ على نموّ المنظّمة.

تحقيق عوامل الازدهار للمجتمع: حيث تهتمّ الإدارة بتحسين الإنتاج الاقتصاديّ، وتحسين مستوى المعيشة، وتوفير فرص العمل للأفراد، ممّا يعود بالنفع عليهم، وعلى المجتمع ككلّ

¹ حسن شتوت وحسن معوض، التنظيم والإدارة ف التربية الرياضيّة، دار الفكر العربي، ص13.

² كمال اميري محمد، عصم بدوي، التطور العلمي لمفهوم الرياضة، ط 1 ، دار الكتاب للنشر القاهرة، مصر، ص 172.

³ مفتي ابراهيم عماد، التطبيقات الداربية الرياضيّة، دار الكتاب للنشر، 1999 ، ص18.

2.المطلب الثاني: الوظائف الإدارية

1.2. الفرع الأول: أنواع الإدارة

1.1.2. الوظائف الإدارية:

تُعَدّ الوظائف الإدارية مهام رئيسية في أيّ مُنظمة، بغضّ النظر عن نوع نشاطها، وهي تتم من قبل المُدراء جميعهم من المستويات الإدارية المختلفة، وهي على النحو الآتي:¹

- **التخطيط:** حيث يتم فيها تحديد الأهداف، والموارد اللازمة، والوسائل التي سيتم استخدامها، بالإضافة إلى تحديد الأعمال التي تؤدي إلى تحقيقها، ومن الجدير بالذكر أنّ التخطيط يعتمد على خبرة المُخ طط، ومهارته في الإحاطة بالوضع الحالي للمنظمة، والإلمام بالظروف التي تحيط بها.
- **التنظيم:** وهي عملية تتضمن إنشاء الأقسام، والتنسيق فيما بينها؛ لتنفيذ الأعمال بطريقة فاعلة، بالإضافة إلى تحديد المهام، والموارد المختلفة، حيث تتضمن هذه العملية عدّة عناصر، مثل: تصميم الوظائف، وإعداد الجداول الخاصة بالعمل، والتنسيق بين الأفراد، والأقسام، وإدارة الاجتماعات، وإعداد الهيكل التنظيمي للمنظمة، وغيرها الكثير.
- **صنع القرار واتخاذ:** وفي هذه العملية يتم الاهتمام بتحديد المشاكل، واختيار أفضل بديل من البدائل التي يتم طرحها وفق معايير مُحدّدة، ومن الجدير بالذكر أنّه لا بُدّ من المتابعة المُستمرة في هذه العملية؛ وذلك لمعرفة مدى صحّة القرار الذي تمّ اتخاذه، ومستوى إسهامه في حلّ المشكلة.
- **القيادة:** حيث تُعدّ هذه الوظيفة من أكثر أدوات التوجيه فعالية، إذ إنّّه تساعد على تمكين المدير من التأثير في العاملين، ممّا يؤدي إلى أدائهم للأعمال التي يُكلّفون بها بثقة، كما تساعد على جعلهم يعملون جنبا إلى جنب؛ لتحقيق الأهداف المرجوة، علما بأنّ هذه الوظيفة تتكوّن من عدّة أنشطة، مثل: التحفيز، والاتصال، وزيادة الدافعية، وتشجيع الأداء، وغيرها من الأنشطة.
- **الرقابة:** وهي تُعتبر المرحلة الأخير في عملية الإدارة؛ إذ إنّ الهدف منها هو متابعة مستوى التقدّم في أهداف المنظمة، حيث تتضمن خطوات أربع، هي

- تحديد معايير الأداء، ومستوياته.

- قياس الأداء الفعلي، وإجراء المقارنة بينه، وبين ما تمّ تحديده مُسبقا.

¹ مفتي ابراهيم عماد، المرجع نفسه، ص 14.

- تعيين الانحرافات؛ بهدف إجراء ما هو لازم لتصحيحها.

- اعتماد الإجراءات اللازمة، والصحيحة؛ للتقريب بين المُخَطَّط، والمُنْفَذ، وتصحيح الأداء.

2.1.2. أنواع الإدارة:

يبرز النجاح الوظيفي؛ تبعاً لعدّة عوامل، مثل نوع العمل، أو الراتب، إلّا أنّ الأسلوب المُتَّبَع في الإدارة يُعدّ عاملاً مهماً علماً بأنّ هناك ستّة أنواع للإدارة تمّ الاتّفاق عليها، على الرغم ممّا لكلٍ منها من نقاط ضعف، أو قوّة، وفيما يأتي ذكرٌ لها:¹

- **الإدارة الأوتوقراطية:** حيث يُعنى هذا النوع من الإدارة باتّخاذ القرارات الخاصّة بالمنظمة من جانب واحد، ويُعتبر هذا النوع جيّداً في حال تمّ اتّخاذ القرارات الصحيحة، أو عند حدوث الأزمات التي يكون فيها الزمن محدوداً، إلّا أنّ الموظّفين الذين يتطلّعون إلى مزيد من الاستقلاليّة قد لا يناسبهم هذا النوع من الإدارة، ممّا يؤدّي إلى مغادرتهم للعمل.
- **الإدارة الديمقراطيّة:** حيث يتمكّن الموظّفون في هذا النوع من الإدارة من المشاركة في صنع القرارات، إذ إنّ قنوات الاتّصال تكون من الموظّفين إلى المدير، وبالعكس، علماً بأنّ هذا النوع من الإدارات يُعدّ مهماً لدى اتّخاذ القرارات المتشابكة، والتي تحتمل العديد من النتائج، إلّا أنّ هذه الديمقراطيّة قد لا تكون فعّالة في عمليّة اتّخاذ القرارات التي يكون فيها الزمن محدوداً لبطئ اتّخاذ القرار فيها.
- **الإدارة بالإقناع:** في هذا النوع من الإدارة يكون التحكّم بالقرار النهائي من قِبل المدير نفسه، حيث يحاول الموظّفون إقناعه بالقرار الذي سيّخذه، إلّا أنّه في حال عدم مساندة الموظّفين للإدارة، وعدم ثقتهم بالقرار، أو حتى عدم تقديمهم لأيّ مداخلات، فإنّ هذا النوع من الإدارة لا يُعدّ ذا فائدة؛ حيث إنّ هناك بعض المدراء الذين يرغبون بمعرفة مداخلات الخبراء، ممّا يمكنهم من اتّخاذ القرار النهائي.²
- **الإدارة الاستشاريّة:** يتمتّع هذا النوع من الإدارة بإفساحه المجال للمناقشة أكثر من النوع الذي سبق ذكره، مع حفاظه على أنّ القرار النهائي يتّخذه المدير وحده، كما أنّه يحقّق الولاء لدى الموظّفين الذين تشملهم عمليّة صنع القرار، على العكس تماماً من الموظّفين الذين لا تشملهم هذه العمليّة، علماً بأنّ هذا

¹ صالح حسن سمير، اثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة حلوان اليمن، 2009، ص 73 - 80. غير منشورة

² عثمان محمّدة غني، التخطيط اسس ومبادئ عامة، جامعة البلقان التطبيقية، عمان، دار حفاء للنشر والتوزيع، ط 1، 1994، ص 16.

النوع من الإدارة قد يؤدي إلى اعتماد الموظفين على المدير، وعلى الرغم من أنها تهتم بالمصالح الخاصة بهم، إلا أنها تهتم أيضا بالعمل نفسه.¹

- **إدارة الحرية الاقتصادية:** حيث يشارك الموظفون في عملية اتخاذ غالبية القرارات، على العكس تماما من الإدارة الأوتوقراطية، كما أن المدير يكون موجها علما بأن هذا النوع من الإدارة غالبا ما يكون في الشركات التكنولوجية، والشركات التي هي في طور التكوين، والتي يتم فيها التشجيع على المخاطرة، إلا أنها قد تشكل صعوبات في عملية اتخاذ القرارات.
- **الإدارة من خلال الاستماع:** وفي هذا النوع من الإدارة يستمع المدراء إلى اقتراحات الموظفين التي من شأنها الحد من المشكلات التي تواجه المنظمة، حيث لا بُد من الموافقة على القرار الجيد، واحترامه من قبل الجميع، ومن الجدير بالذكر أنه قد تظهر المشاكل في الإدارة إذا لم يساندها الموظفون.

2.2. الفرع الثاني: المستويات الإدارية:

للإدارة ثلاث مستويات تختلف الأنشطة الإدارية باختلافها، وهي:²

✓ **الإدارة العليا:** حيث يتم فيها تحديد السياسات، والأهداف، واتخاذ القرارات، ووضع الخطط، والقوانين

اللازمة، وغيرها من المهام العديدة.

✓ **الإدارة الوسطى:** وتهتم بتنظيم الأعمال الخاصة بالأقسام الرئيسية، والأقسام الفرعية التابعة لها، وغيرها من المهام المتعددة.

✓ **الإدارة الدنيا:** وهي تهتم بالمهام التشغيلية التي تُعنى بالإشراف على الإنتاج، وتدريب العمال، وتحفيزهم، وحل مشاكلهم، وتحديد مهامهم، وما إلى ذلك من مهام متنوعة.³

¹ عشي صليحة، الاداء والاثر الاقتصادي والاجتماعي للسياحة في الجزائر وتونس والمغرب، اطروحة دكتورا غير منشورة، جامعة باتنة 2011 ، ص 127.

² محمد بن علي بن حسن الليثي، الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الابداع الاداري، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى السعودية، 2008 ، ص 16 ، غير منشورة.

³ محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط2، دار وائل، الاردن، 2004 ، ص 314 – 316.

2.المبحث الثاني: التسيير الثقافي:

1.2.المطلب الاول: مفهوم التسيير

1.1.2. مفهوم التسيير الفرع الاول:

ا. مفهوم التسيير:

لقد تعددت تعريفات التسيير بتعدد المدارس والاتجاهات الفكرية ونذكر منها: الشهير هو فن تحقيق أهداف التنظيم أو المؤسسة من خلال الآخرين لكن التسيير المعاصر يعتمد بشكل كبير على العلم من خلال استعمال مختلف التخصصات (الرياضيات، علم الاجتماع، الاقتصاد، والطرق الكمية)¹ وقد حدد قابول خمسة أنشطة أساسية للتسيير في تعريفه للوظيفة الإدارية وتتمثل في: التوقع، التنظيم، القيادة، والرقابة والتي تشكل عملية التسيير في مفهومه. كما يفضل كل من، ' Koontz et C. O ' Donnel. H تعريف عملية التسيير من خلال ممارسة الوظائف التالية: التوقع، التنظيم، التوظيف التوجيه، والرقابة، من خلال التعريفين الأخيرين يمكن تقليص وظائف التسيير إلى: التخطيط، التوجيه التنظيم والرقابة.² يعرف جورج شيري؛ "التسيير على أنه عملية مميزة تشمل التخطيط التنظيم، النفع، والرقابة، ويتطلع إلى تحقيق الأهداف يفضل العمل الإنساني بمختلف الموارد³ يشير إلى أنه يمكن النظر إلى التسيير كطريقة عقلانية في تنسيق وتوجيه الموارد البشرية والمادية نحو تحقيق الأهداف وتتضمن هذه الطريقة عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة الأنشطة للوصول إلى العائد الأمثل وبالتالي بشكل مختصر التسيير هو عملية تتكون من أربعة وظائف في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة تعمل على استغلال الموارد المتاحة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين فيها.

وفي الحقيقة أن هذه الوظائف التي يمارسها المسير تتم بغض النظر عن موقعه في المستوى التنظيمي كما أنها لا تمارس وفق ترتيب معين فهي عمليات ديناميكية متداخلة فيما بينها ومن الصعب التحكم فيها نظرا لأن المشكلات تظهر باستمرار وأن الأهداف والحاجات تتجدد وتتغير حسب الظروف.

¹ احمد الشرقاوي، ادارة الاعمال، الوظائف والممارسات الوظيفية، دار النهضة العربية، بيروت، 2000، ص 123.

² محمد رفيق الطيب، مدخل التسيير اساسيا، وظائف، تقنيات، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1995، ص3.

³ المرجع نفسه، ص6.

ب. خصائص التسيير:

للتسيير مجموعة من الخصائص من أهمها نذكر:

- شامل: أي يشمل كامل نشاط المؤسسة بكل تخصصاته، حيث يأخذ التسيير الكثير من التخصصات من الرياضيات: يحتاج مجموعة من المتغيرات، يحتاج الإحصاء: يستعمل النماذج الإحصائية، يأخذ من بحوث العمليات البرمجة الخطية... إلخ¹
- عام: عمومية التسيير معناه أن التسيير لا يعني إلا بحث في تخصص أو مجال معين، ممارسة التسيير تعتمد على مجموعة من السلوكيات والأمور الغير علمية، وهي كممارسة نشاط أو أي علم آخر يختلف من شخص إلى آخر ومن بين أهم الأمور التي تظهر أثناء ممارسة التسيير ما يلي:
- شخصية الفرد: أي أن التسيير يختلف من شخص إلى آخر.
- ثقافة المسير: لأنها تحكم الكثير من سلوكيات الفرد، معتقدات الأشخاص والمسير وتدخل خاصة أثناء اتخاذ القرار
- نظام القيم: مستوى التعلم، تربية الفرد، كل هذه العوامل تدخل في ممارسة التسيير.

2.2. المطلب الثاني: مستويات التسيير

نظرا لتطور محيط المؤسسة بما يحمله من مخاطر وفرص ونظرا لتطور مفهوم المؤسسة وتعدد نشاطاتها وما تحمله من عوامل النجاح وعوامل الفشل، تعددت وتعقدت مهام المسير وتتنوع الضغوطات ولم يعد المسير قادر على تسيير المؤسسة بمختلف نشاطاتها لذلك يهتم الباحثون بتقسيم التسيير إلى ثلاثة مستويات يختلف كل مستوى عن الآخر في أسلوب التسيير.

- **مستوى التسيير الاستراتيجي:** ضمن هذا المستوى يقوم المسير بالبحث عن كيفية ضمان بقاء المؤسسة في السوق فهو عادة ما يتعامل مع ضغوطات المحيط بمتغيراته الداخلية والخارجية في تحديد الوضعية المستقبلية للمؤسسة على المدى البعيد، وتزداد أهمية التخطيط في هذا المستوى أكثر من غيره في المستويات الأخرى نتيجة لهذه الضغوطات عادة ما يكون هذا المستوى من التسيير في قمة الهرم التنظيمي للمؤسسة وقد يكون خارج المؤسسة أصلا كمكاتب الدراسات الاقتصادية أو مكاتب الاستشارات المختلفة... إلخ².

¹ احمد الشرقاوي، مرجع سابق، ص83.

² محمد رفيق الطيب، مدخل التسيير اساسيا، وظائف، تقنيات، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون الجزائر، 1997، ص20.

- **مستوى التسيير التكتيكي:** في هذا المستوى يقوم المسير بممارسة وظائفه ضمن أهداف المستوى الاستراتيجي كإطار عام حيث يبحث المسير من خلالها عن كيفية استغلال الموارد المتاحة أو كيفية الحصول عليها من أجل وضع خطط متوسطة المدى، كما يعكس هذا المستوى أهداف المستويات الدنيا، ويكون هذا المستوى ضمن المستوى التنظيمي الأوسط.
- **مستوى التسيير العملي:** يدعي هذا المستوى بمستوى التسيير الجاري أو التشغيلي ويقوم بالاهتمام بالتسيير اليومي والعادي لمختلف نشاطات المؤسسة، يقوم المسير في هذا المستوى بوضع البرامج والإجراءات والميزانيات التقديرية كخطط تحمل أهدافا فرعية لفترة قصيرة لا تتجاوز السنة، ويعكس هذا المستوى أيضا أهداف العاملين في الخطط نظرا لاحتكاكه بالمستوى العملي وبالمورد البشري.¹ لقد حظيت الثقافة التنظيمية باهتمام متزايد على الصعيدين النظري والعملي لدى المنظمات، وهذا يعود إلى تأثيرها المباشر على أداء المنظمة بشكل عام وأداء موظفيها بشكل خاص. فالثقافة التنظيمية تعتبر عنصرا هاما في تكوين منظمات الأعمال، وتقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث داخل المنظمة، ولكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، فالثقافة التنظيمية جزء من الثقافة العامة يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين. كما يسعى الباحث في هذا الفصل إلى إلقاء الضوء على طبيعة الأداء الوظيفي، وذلك بدراسة وتوضيح كل من أهميته، عناصره، ومحدداته وأنماطه. بالإضافة إلى توضيح كيفية تقييم الأداء الوظيفي والعلاقة التي تربط الثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي نظريا.²

¹ ابراهيم العمري، الادارة دراسة نظرية تطبيقية، ط2، دار النشر للكتاب، القاهرة مصر، 1998، ص12-13.

² محمد فوزي حلوة، مبادئ الادارة، ط 1، دار أجنادين للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص09.

3.المبحث الثالث: تعريف المؤسسة الثقافية

1.3.المطلب الأول: تعريف المؤسسات الثقافية ومهامها

1.1.3. الفرع الأول: تعريف المؤسسات الثقافية:

تعتبر المؤسسات الثقافية أمكنة ثقافية تعبر عن غايات الوجود البشري، التي من سماتها تحويل المواصفات الحسية للمكان الثقافي إلى احتمالات لمواصفات معنوية وروحية، ولا يمكن الفصل بينهما لتكون راصدة للكثافة الإبداعية، حيث تتواصل إبداعات الشعوب وأفكارهم بدون عقد نقص أو عقلية مؤامرة و غزو، فتقوم بدور التوليد القيم المستمر و إنتاج القيم الحضارية للجماعة الوطنية و إعادة إنتاجها وفق متطلبات اللحظة التاريخية¹.

وقد عرفها "وينك" بأنها مجموعة مترابطة من التقاليد الاجتماعية و الثقافية على جانب كبير من الثبات ، وهي عبارة عن نمط سلوكي متكامل و مركب و مستتر يمكن من خلاله إشباع الرغبات والحاجات الاجتماعية الأساسية ، ويقول عنها "هيرسكوفيتش" أن كل الثقافات تتكون من مؤسسات تمثل استجابة منمطة يرضى عنها المجتمع لمتطلبات المعيشة ويتصف مفهوم المؤسسة بنوع من الصرامة التي تفصل بينها و بين العادة الاجتماعية و التقليدية بصفة عامة ، وهي تتمتع بقبول جماعي كجزء ثابت من التنظيم الاجتماعي للمجموعة السلالية ومن ثم تملك أهمية في الحياة الاجتماعية²

كما يمكن اعتبارها أبنية إدارية مهمتها تحريك السياسات الثقافية بحيث تعمل على تحفيز الجماهير وإشعارهم بثقافتهم الخاصة كذلك تعمل على الاحتفاظ بالتراث والتفاعل مع الأحداث³ والمؤسسات الثقافية متعددة تشمل دور النشر والجامعات المتخصصة، والمتاحف، والمسارح محافظات المهرجانات القاعات الفنية إلخ.

وقد عرفتها "عبد الزهرة الطالقاني" على أنها تملك المنظومات التي تعمل على إنتاج و توريد وتصدير المعلومة في شتى مجالات الحياة⁴.

¹ محمد محفوظ ، <http://aafaqcenter.com/post/868> ، ص1.

² خضير شعبان، مصطلحات في الإعلام و الاتصال، ط1 دون بلد، دار لسان العربي لترجمة و التأليف و النشر 1422، ص119.

³ محمد أحمد بدوي، علم الاجتماع الثقافي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2002، ص207.

⁴ عبد الزهرة الطالقاني، www.alsabaah.com.

كما عرفت على أنها: مؤسسة عامة غير ربحية تعمل على تخصيص المجالات الثقافية و الفكرية والعلمية، والبيئية، والتربوية، و الفنية للمجتمع و تشمل المكتبات، المتاحف الفنون المسرحية... إلخ وهي لا تعني أي مؤسسة بعينها بل تشارك في الأنظمة الدينية و الثقافية¹

2.1.3. الفرع الثاني: مهام المؤسسات الثقافية:

تتمثل مهام المؤسسة الثقافية فيما يلي:

- ✓ توسيع أرضية الحوار الثلاثي بين طاقات الوطن الثقافية والفكرية والعمل على بلورة المشروع الثقافي الوطني الذي يستوعب ثم رات الجهود المختلفة التي يبذلها أهل الاختصاص كما يجب أن تلبى متطلبات المواطنين الثقافية وتبلور حاجاتهم وتطلعاتهم.
- ✓ الإسهام في تطوير الثقافة الوطنية، وهو دورها الأساسي الذي توظف له كل الإمكانيات لأنها تلامس مناطق الإبداع في نوات مديريها و تصقلها ، وتضفي على المادة رصانة البحث ومنهجية، و عليه فإن الحقل الثقافي و الأدبي الذي تعنى به المؤسسات الثقافية ليس فقط ملء الذاكرة ، بل تثقيف العقل بعمل هادف يترجم في وسائل و أدوات و مناهج تنبه في العقل طاقات و مواهب لإنارة الذات و تأهيلها ، بحيث يكون إسهامها نوعيا في تنمية الثقافة من خلال إخلاصها لمبادئها ووفائها الكامل للقيم و الأهداف التي تلتزم بها ، وهي إنما تؤكد في ذلك ارتباطها الديناميكي بمحيطها و مجتمعها.
- ✓ التواصل المعرفي والفكري مع المنجزات الثقافية والفكرية والحضارية والإنسانية، بحيث يجب أن تهتم المؤسسات الثقافية بالمهمة وتؤسس لأنشطة منبرية أو غيرها بهدف تعريف الفضاء الاجتماعي بأهم المنجزات ولإبداعات، وتوفير الفرص الدائمة لأبناء المجتمع والوطن للتعرف على منجزات ثقافات المجتمعات الأخرى.

فالمؤسسات الثقافية المبدعة والحيوية هي التي تؤسس العلاقة الإيجابية بين هذه الدوائر والمهام الثلاث، بحيث لا تتخلى عن أية مهمة وتعمل وفق خطط مرسومة ودقيقة، أو المساهمة في خلق حياة ثقافية ومعرفية جادة وحيوية وقادرة على استقطاب شرائح المجتمع المختلفة، وبهذا الالتزام ومفاعيله تتمكن هذه المؤسسات من صياغة واقع ثقافي يقرب المجتمع من آفاق وتطلعاته على المستويين الثقافي و الأدبي.

¹ (E:/- Oregon Legal Glossary.htm

وعليه فإن المؤسسات الثقافية تتجاوز حدود المكان المحسوس وتكون مصدر إشعاع ثقافي و أدبي و
فضاء مشع لكل الأفكار و التعبيرات و ملتقى يضم كل القناعات و السياقات الثقافية و الأدبية وساحة
لإنتاج المعنى و الأفكار¹.

¹ محمد محفوظ، نفس الموقع السابق ، ص 2-3.

الفصل الثاني

1. المبحث الأول: لمحة حول المسرح الوطني محي الدين بشطارزي

1.1. المطلب الأول: تعريف بالمؤسسة:

المسرح الوطني الجزائري مؤسسة ثقافية عريقة تابعة لوزارة الثقافة، يحمل اسم العميد "محي الدين بشطارزي" أول مؤسسة أممت في الجزائر بعد الاستقلال لم تكن اقتصادية أو إعلامية أو رياضية، بل كانت دار الأوبرا، وذلك في 8 يناير/جانفي 1963 بمقتضى مرسوم رقم 63/12، مع انشاء فرقة المسرح الوطني الجزائري، فضلا عن معهد للفنون الدرامية. تحولت دار الأوبرا إلى مؤسسة المسرح الوطني الجزائري، وأشرف على إدارتها الفنان مصطفى كاتب، إضافة إلى الطاقم الذي اشتغل معه في الفرقة الفنية لجبهة التحرير الوطني، وهي إشارة كبيرة جداً من السلطة السياسية ورسالة حملت دلالات مختلفة.

قامت فرقة المسرح الوطني الجزائري منذ لحظة التأسيس، بإعادة إنتاج وتقديم العروض الوطنية الثورية التي سبق تقديمها قبل الاستقلال مثل: أبناء القصبه، حسان طيرو، العهد، الخالدون، وأهم ما يلفت الانتباه في تلك المرحلة طبيعة الجمهور الذي كان حاضراً بقوة في فضاء تعايش فيه اللحم والواقع، وأنه بين سنتي 1963 و1965، غداة مشاهدته عرضاً مسرحياً بقاعة الأطلس في غرة الفاتح نوفمبر 1962، قال الثائر الأرجنتيني "شي غيفارا": "قيل لي بأنه لا يوجد مسرح في الجزائر ولكني رأيت المسرح الثوري بعيني في أرض الجزائر".

امتداداً للمهمة التي قام بها قبل وأثناء ثورة التحرير، شهدت الفترة ما بين سنتي 1962 و1972، مواصلة المسرح الوطني الجزائري درب البناء وتحسين الشخصية الوطنية ومحاربة الآفات الاجتماعية. أنشاء مدرسة الفنون المسرحية ببرج الكيفان عام 1965، التي قامت بتخريج قوافل من فناني المسرح والباليه، فضلا عن المنشطين الثقافيين. وبموجب قرار اللامركزية لعام 1972، تم افتتاح ستة مسارح جهوية هي: عنابة، قسنطينة، وهران، بجاية، باتنة وسيدي بلعباس.

وعرفت الفترة ما بين 1973 و1981، إنتاج المسرح الوطني لـ: باب الفتوح، بوحدة، سلاك الحاصلين، العاقرة، دائرة الطباشير القوقازية، بني كلبون، قف، آه يا حسان، هي قالت وأنا قلت، الإنسان الطيب لستشوان، فرسوسة والملك، عفريت وهفوة، بونوار وشركائه، وجحا والناس.

الثمانينيات والتسعينيات كانت عنوانا لبداية نزيف جيل من أقطاب المسرحيين الجزائريين من قامه: كاتب ياسين ومصطفى كاتب (رحلا في يوم واحد)، ولد عبد الرحمن كاكي، رويشد، حسن الحسني، مالك

بوقرموح، بوبكر مخوخ، فتحي عصمان، سيراط بومدين، علّال المحب، الحاج عمر ، عبد القادر علولة، عز الدين مجزبي وغيرهم.

أعاد رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة افتتاح المسرح الوطني الجزائري في حلّة بهية في السادس عشر من شهر أفريل سنة 2000.

وشهد الحدث إطلاق اسم العميد “محي الدين بشطارزي” على هذه المؤسسة المسرحية التي احتفت على “مدار شهر كامل بتظاهرة “الربيع المسرحي”.

وظهر جيل جديد من الممثلين والمخرجين والسينوغرافيين والكورغرافيين والموسيقيين، وبرزت عدة محاولات وتجارب جادة وتجديدية تزامنت مع الانتعاش الثقافي للجزائر اعتبارا من مطلع الألفية الثالثة، واللافت أنّه اعتبارا من سنتي 2003 و2004، اتسع نطاق المسرح الجزائري أكثر بفعل عروضه المكثفة دوليا، وزاد المشهد الركحي ثراءً إثر إصدار قانون ينظم مهرجانات المسرح، ما سمح بترسيم العديد من المهرجانات المسرحية في سائر مناطق الجزائر، وأسفر عن إنتاج أعمال غزيرة.

ويجدر التنويه أنّ منظومة المسارح الجهوية اتسعت تباعا لتشمل: بجاية، باتنة، تيزي وزو، سكيكدة، سوق أهراس، معسكر، العلمة، بسكرة، الجلفة، سعيدة ومستغانم.

إنّ التحولات التي شهدتها المسرح الوطني الجزائري ارتبطت جوهرياً بسياقات وخواص العشريّات الخمس منذ الاستقلال، والأكيد أنّ هذا الحراك ولّد خريطة واسعة لإنتاج وتنوع العروض، الأمر الذي سمح للكثيرين من صنّاع المسرح بالاشتغال على الكثير من التوليفات التي عزّزت روح التألق.



صورة 01: صورة المسرح الوطني الجزائر

العنوان: 10 شارع الحاج عمر، 16000، الجزائر

البريد الإلكتروني: tnacom.dz@gmail.com

رقم الهاتف الفاكس: (+213)21.71.21.75



صورة 02: للمسرح الوطني داخل قاعة العرض

2.1. المطلب الثاني: لمحة حول شخصية محي الدين بشطارزي:

يعرف محي الدين بشطارزي بكونه عميد الفن الجزائري، نظرا لعطائه الغزيرة في الغناء والمسرح والسينما والكتابة الركحية والتأليف الموسيقي.

وُلد بشطارزي في 15 ديسمبر 1897 بحي القصبة أعالي الجزائر العاصمة، وبدأ مسيرته كمُقرئ للقرآن الكريم في 15 من عمره، قبل أن يُصبح بفضل صوته الجميل رئيسا لمقرئ القرآن وسنه لم يتجاوز الـ 21 عاما، وليختار محي الدين بعد ذلك الانخراط في الجمعية الغنائية "المطربية" التي أصبح رئيسا لها سنة 1932، وانتقل الفنان بسرعة من أداء الأغاني الدينية إلى الأغاني العاطفية ما أدى بأهله إلى مقاطعته وسمح النشاط المكثف لبشطارزي بلمعان نجمه على الركب، حيث عرفت عروضه شهرة كبيرة، على غرار براعته في تقمص دور بطل مسرحية "في سبيل الوطن"، ولم يكتف بشطارزي بمزاوجته بين التمثيل والإخراج، إذ دعمهما أيضا بالكتابة، من خلال نصه "العلماء المزيفين"، ليقرر سنة 1930 تأسيس فرقته الخاصة "المسرح العربي"، قبل أن يُسند إليه منصب مدير القناة الموسيقية العربية لمدة سبع سنوات. وعقب استقلال الجزائر، تولى بشطارزي ادارة معهد الفنون الجميلة، كما كتب عدة قطع موسيقية إلى جانب تدوين مذكراته في ثلاث مجلدات، ليودّع هذا العالم في السادس فيفري 1986 عن عمر يناهز 88 سنة.

تعددت مواهب بشطارزي، حيث مزج باقتدار بين الطرب والتمثيل، فهو ذو رصيد غنائي واسع، إضافة إلى كونه أحد أعمدة الفن السابع الجزائري وفنان سينمائي كوميدي شارك في العديد من الأفلام السينمائية. ساهم بشطارزي في توعية الشعب الجزائري بأهمية الفن في المجتمع، كما أنه الوحيد الذي استطاع نقل المسرح إلى عمق المدن الجزائرية، حيث تجوّل بفرقته في كافة ربوع البلاد، أين ساهم في نشر الفكر المسرحي ومدّ جسور الفن الجزائري على الرغم من الظروف التي كانت تعرفها الجزائر إبان فترة الاحتلال الفرنسي، وما شهدته من مخاطر.

وإضافة إلى المسرح، تحكّم بشطارزي في جميع الأنواع الموسيقية التقليدية من المدح والحوزي إلى العروبي والأندلسي، وهو ما عبّر عنه بجلاء من خلال تأليف أكثر من أربعمئة قطعة موسيقية، إضافة إلى اكتشافه مواهب شابة صنعت مجد الفن الجزائري لاحقا على غرار الراحلين "مصطفى سكندراني" والهاشمي قروابي" و" أحمد وهبي" ... وغيرهم

وقدّم بشطارزي ما لا يقل عن مئة عمل مسرحي بين ركحي وإذاعي، ما جعله من أكثر الفنانين الذين قدموا أعمالاً ضخمة في تاريخ المسرح الجزائري، ويعد بشطارزي رجلاً معاصراً متفتحا على الآخرين، بجانب احترافيه وصرامته في العمل ومقاربتة العلمية للفن، وهو ما جعله يتخلص من رقابة الإدارة الاستعمارية على أعماله في ثلاثينات وأربعينيات القرن الماضي.

ويروي معاصروه أنّ المسرح أخذ شكلاً جميلاً وسلساً مع بشطارزي ما جعل الناس يتقبلونه بسهولة ويقبلون عليه، كما يؤكدون على أنّ "بشطارزي" أكمل مسيرة مؤسس المسرح الجزائري "على سلالي" المكنّى (عاللو). فقد أحدث بشطارزي قطيعة مع الشكل القديم للمسرح الجزائري القائم على الاقتباس، كما لعب دوراً كبيراً في إدماج المرأة في المسرح، لا سيما الفنانات كلثوم، لطيفة، نورة، نورية، فضلاً عن المطربة فضيلة الجزائرية.



الصورة 03: محي الدين بشطارزي (5 ديسمبر 1897 - 6 فيفري 1986)

ممثّل - كاتب - فنان

2.المبحث الثاني: القانون الداخلي للمسرح الوطني

1.2. المطلب الاول: النظام الداخلي للمؤسسة:

مرسوم تنفيذي رقم 09 - 81 مؤرخ في 15 صفر عام 1430 الموافق 11 فبراير سنة 2009، يحدد القانون الأساسي للمسرح الوطني الجزائري.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزيرة الثقافة،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85 - 5 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 70- 38 المؤرخ في 8 ربيع الثاني عام 1390 الموافق 12 يونيو سنة 1970 والمتضمن إعادة تنظيم المسرح الوطني الجزائري،

- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 35 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتضمن المخطط الوطني للمحاسبة، المعدّل،

- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، المعدّل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في رمضان 26 عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 91 - 08 المؤرخ في 12 شوال عام 1411 الموافق 27 أبريل سنة 1991 والمتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد،

- وبمقتضى الأمر رقم 95 - 20 المؤرخ في 19 صفر عام 1416 الموافق 17 يوليو سنة 1995 والمتعلق بمجلس المحاسبة،

- وبمقتضى الأمر رقم 03 - 05 المؤرخ في 8 يناير سنة 1963 والمتضمن تنظيم المسرح الوطني الجزائري،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08 - 365 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق 15 نوفمبر سنة 2008 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08 - 366 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق 15 نوفمبر سنة 2008 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96 - 431 المؤرخ في 19 رجب عام 1417 الموافق 30 نوفمبر سنة 1996 والمتعلق بكيفيات تعيين محافظي الحسابات في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية وهيئات الضمان الاجتماعي والدواوين العمومية ذات الطابع التجاري وكذا المؤسسات العمومية غير المستقلة،

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي:

✓ الفصل الأول:

التسمية - الهدف - المقر

المادة الأولى: يهدف هذا المرسوم إلى تحديد القانون الأساسي للمسرح الوطني الجزائري، المحدث بموجب المرسوم رقم 63 - 12 المؤرخ في 8 يناير سنة 1963 والمتضمن تنظيم المسرح الوطني الجزائري.

المادة 2: المسرح الوطني الجزائري مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتدعى في صلب النص "المسرح الوطني الجزائري".

يخضع المسرح الوطني الجزائري للقواعد المطبقة على الإدارة في علاقاته مع الدولة ويعد تاجرا في علاقاته مع الغير.

المادة 3: يحدد مقر المسرح الوطني الجزائري بمدينة الجزائر. ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالثقافة.

المادة 4: يوضع المسرح الوطني الجزائري تحت وصاية الوزير المكلف بالثقافة.

المادة 5: يكلف المسرح الوطني الجزائري، على الخصوص، بما يأتي:

- تقديم أعمال مسرحية كلاسيكية وعصرية من إنتاج جزائري أو أجنبي،
- المساهمة في إثراء التراث الثقافي الوطني وتطويره بإنتاج العروض الفنية الدرامية والغنائية وتوزيعها،
- المساهمة في تنشيط الحياة الثقافية والفنية الوطنية والترويج لها،
- إنشاء إطار مرجعي تنظيمي، فني ومهني، قادر على تحسين ظروف الممارسة الفنية الاحترافية في البلاد،
- تجديد القدرات الإبداعية للفنانين وتنميتها بتنظيم تربية متخصصة في التكوين التطبيقي،
- تدعيم المهن المرتبطة بالنشاط المسرحي، بإشراك المحترفين من أهل المهنة في إنجاز الأعمال الإبداعية المسرحية،
- ترقية التجربة المسرحية الجزائرية والتعريف بها على المستويين الوطني والدولي،
- السهر على تمتين علاقة الجمهور الجزائري بالمسرح،
- إنشاء صندوق إعلام وتوثيق،

يمكن المسرح الوطني الجزائري أن ينظم، في القاعات المتوفرة لديه، تظاهرات فنية وثقافية متنوعة والمشاركة في الجولات والمهرجانات المنظمة في داخل وخارج الوطن.

المادة 6: يضمن المسرح الوطني الجزائري مهمة الخدمة العمومية طبقا لدفتر الشروط الملحق بهذا المرسوم.

✓ الفصل الثاني:

التنظيم والعمل:

المادة 7: يسير المسرح الوطني مدير عام ويديره مجلس إدارة.

المادة 8: يحدد التنظيم الداخلي للمسرح الوطني الجزائري بقرار من الوزير المكلف بالثقافة بناء على اقتراح من المدير العام للمسرح الوطني الجزائري بعد موافقة مجلس الإدارة.

القسم الأول:

مجلس الإدارة:

المادة 9: يتكون مجلس إدارة المسرح الوطني الجزائري من الأعضاء الآتي ذكرهم:

- الوزير المكلف بالثقافة أو ممثله، رئيساً،
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية،
- ممثل الوزير المكلف بالمالية،
- ممثل الوزير المكلف بالتربية الوطنية،
- ممثل الوزير المكلف بالتعليم العالي،
- ممثل الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين،
- ممثل الوزير المكلف بالشباب والرياضة،
- ممثل المدير العام للديوان الوطني لحقوق المؤلف،
- ممثل المؤسسة الوطنية للتلفزيون،
- ممثل المؤسسة الوطنية للإذاعة المسموعة،
- ممثلين اثنين (2) من عمال المسرح الوطني الجزائري ينتخبهما نظراًؤهما،

- ممثلين اثنين (2) من عالم المسرح يختارهما الوزير المكلف بالثقافة.
- يحضر المدير العام للمسرح الوطني الجزائري اجتماعات المجلس بصوت استشاري ويضمن أمانته.
- يمكن المجلس أن يستعين بأي شخص من شأنه أن يساعده في أشغاله.

المادة 10: يتداول مجلس إدارة المسرح الوطني الجزائري، على الخصوص، فيما يأتي:

- مشروع النظام والتنظيم الداخلي للمسرح الوطني،
- برامج الأنشطة السنوية والمتعددة السنوات وكذا حصائل نشاط السنة المنصرمة،
- الاتفاقات والاتفاقيات والعقود والصفقات،
- قبول الهبات والوصايا،
- الكشوفات التقديرية للإيرادات والنفقات،
- الحسابات السنوية،
- مشروع الميزانية.

المادة 11: يعين أعضاء مجلس إدارة المسرح الوطني الجزائري لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها، وفي حالة انقطاع عهدة أحد الأعضاء، يستخلف بعضو جديد حسب الأشكال نفسها إلى غاية انتهاء العهدة.

تحدد القائمة الاسمية لأعضاء مجلس الإدارة بقرار من الوزير المكلف بالثقافة.

المادة 12: يجتمع مجلس الإدارة في دورة عادية مرتين (2) في السنة على الأقل بناء على استدعاء من رئيسته.

ويمكنه أن يجتمع في دورة غير عادية بطلب من السلطة الوصية أو بطلب من ثلثي (3/2) أعضائه. ترسل الاستدعاءات مرفقة بجدول الأعمال قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ الاجتماع ويمكن أن يقلص هذا الأجل بالنسبة للدورات غير العادية دون أن تقل عن ثمانية (8) أيام.

المادة 13: لا تصح مداوالات مجلس الإدارة إلا بحضور ثلثي (3/2) أعضائه على الأقل. وفي حالة عدم اكتمال النصاب، يعقد اجتماع آخر في أجل ثمانية (8) أيام.

وفي هذه الحالة تصح مداوالات مجلس الإدارة مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين.

تتخذ قرارات مجلس الإدارة بأغلبية الأصوات.

وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.

المادة 14: تحرر مداوالات مجلس الإدارة في محاضر وتدون في سجل خاص يرقمه ويؤشر عليه رئيس الجلسة.

تبلغ محاضر الاجتماعات إلى السلطة الوصية للموافقة عليها خلال الثمانية (8) أيام الموالية.

تكون مداوالات مجلس الإدارة نافذة بعد ثلاثين (30) يوما من تاريخ استلام السلطة الوصية للمحاضر،

باستثناء تلك التي تتطلب الموافقة الصريحة طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها، لا سيما المداوالات

المتعلقة بالميزانية التقديرية وحصيلة المحاسبة والمالية والذمة المالية للمسرح الوطني الجزائري.

✓ القسم الثاني

المدير العام:

المادة 15: يعين المدير العام بمرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالثقافة. وتنتهي مهامه حسب الأشكال نفسها.

المادة 16: يضمن المدير العام السير الحسن للمسرح الوطني الجزائري.

وبهذه الصفة يقوم بما يأتي:

- يمثل المسرح الوطني الجزائري أمام العدالة وفي جميع أعمال الحياة المدنية،

- يمارس السلطة السلمية على جميع المستخدمين ويعين في الوظائف التي لم تتقرر طريقة أخرى للتعين فيها،

- يعد مشروع الميزانية التقديرية وكذا الحسابات المالية،
- يعد البرامج وتقارير أنشطة المسرح الوطني الجزائري،
- يحضر اجتماعات مجلس الإدارة ويسهر على تنفيذ مداولاته،
- يعد مشروع النظام والتنظيم الداخلي للمسرح الوطني الجزائري،
- يلتزم بالنفقات ويأمر بصرفها،
- يبرم جميع الصفقات والعقود والاتفاقيات والاتفاقات في إطار التنظيم المعمول به.
- يمكن المدير العام تفويض إمضائه، تحت مسؤوليته، لمساعديه في حدود صلاحياتهم.

✓ الفصل الثالث

أحكام مالية:

المادة 17: تشمل ميزانية المسرح الوطني الجزائري على ما يأتي:

في باب الإيرادات:

- إنتاج أنشطة المسرح الوطني الجزائري،
- إعانات الدولة بعنوان تبعات الخدمة العمومية،
- الهبات والوصايا.

في باب النفقات:

- نفقات التسيير،
- نفقات التجهيز،
- جميع النفقات الضرورية لتحقيق أهدافه.

المادة 18: تمسك محاسبة المسرح الوطني الجزائري في الشكل التجاري طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 19: يقوم بمراجعة حسابات التسيير المالي والمحاسبي للمسرح الوطني الجزائري ومراقبتها، محافظ حسابات يعين طبقا للتنظيم المعمول به.

المادة 20: يرسل المدير العام للمسرح الوطني الجزائري الحصائل وحسابات النتائج وقرارات تخصيص النتائج والتقرير السنوي عن الأنشطة، مرفوقة بتقرير محافظ الحسابات إلى الوزير المكلف بالثقافة والوزير المكلف بالمالية بعد مصادقة مجلس الإدارة عليها.

المادة 21: تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيما أحكام الأمر رقم 70 - 38 المؤرخ في 8 ربيع الثاني عام 1390 الموافق 12 يونيو سنة 1970 والمتضمن إعادة تنظيم المسرح الوطني الجزائري.

المادة 22: ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 15 صفر عام 1430 الموافق 11 فبراير سنة 2009.

✓ دفتر الشروط

المادة الأولى: يحدّد دفتر الشروط تبعات الخدمة العمومية للمسرح الوطني الجزائري طبقا لأحكام هذا المرسوم.

المادة 2: ينظم المسرح الوطني الجزائري عروضاً وتظاهرات ثقافية وفنية موجهة للجمهور على المستوى الوطني للتعريف بالتراث الثقافي والفني الوطني والعالمي.

المادة 3: يساهم المسرح الوطني الجزائري في ترقية المسرح الموجه للطفل وتطويره.

المادة 4: يشارك المسرح الوطني الجزائري في بروز مواهب جديدة بتشجيع الإبداع والإنتاج في مجال الفنون المسرحية.

المادة 5: يشارك المسرح الوطني الجزائري في التظاهرات الثقافية والفنية التي تبرمجها الوصاية في إطار التبادلات الثقافية الدولية.

المادة 6: ينظم المسرح الوطني الجزائري، بإشراك الجامعة والتكوين المهني والتربية الوطنية، لقاءات ومحاضرات ونقاشات لنشر الثقافة المسرحية في أوساط الشباب.

المادة 7: يعد المسرح الوطني الجزائري برنامجا سنويا في المجالات المذكورة أعلاه.

المادة 8: يلتزم المسرح الوطني الجزائري بإرسال تقرير حول وضعية تنفيذ البرنامج السنوي المقرر والموافق عليه إلى الوزارة الوصية.

المادة 9: تدفع إعانات الدولة المستحقة في إطار دفتر الشروط هذا، للمسرح الوطني الجزائري طبقا للإجراءات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

2.2. المطلب الثاني: الهيكل الإداري والتنظيمي للمسرح:

المسرح الوطني لولاية الجزائر كباقي المؤسسات العمومية تعمل تحت قانون وأسس الوظيفة العمومية حيث تنقسم إلى فرعين.

• الهيكل التنظيمي:

(1) فرع الاسلاك المشتركة.

(2) فرع النشاط الثقافي والفني.

يتكون فرع الأسلاك المشتركة من:

- رئيس مصلحة الأداة والمالية.

- رئيس فرع مصلحة المستخدمين.

- رئيس فرع الوسائل العامة.

- رئيس فرع الصيانة التقنية.

يتكون فرع النشاط الثقافي والفني من:

- رئيس مصلحة النشاط الثقافي والفني.

- رئيس فرع الورشات البيداغوجية.
- رئيس فرع البرمجة والعلاقات العامة.
- رئيس فرع الوثائق والمطالعة.

3.2.المطلب الثالث : تسيير الاداري

✓ دور ومهام مديرة:

المدير مهامه:

- المسؤول الأول على إدارة المسرح والإشراف على جميع الأعمال والمصالح.
- تخطيط برنامج المؤسسة وأهدافها.
- تسيير وتوجيه المصالح لمساعدتهم على مهامهم.

✓ مهام ودور المدراء الفرعيين:

الإمانة مهامه:

- ارسال واستقبال رسائل التلكس الفاكس.
- استقبال المكالمات.
- تنظيم وترتيب كل الوثائق.
- المحافظة على اسرار العمل.
- تلعب دور الوسيط بين المدير والمصالح الاخرى.
- استقبال الزوار.
- مكتب المحاسبة.
- اعداد مرتبات الشهرية.

- تسديد فاتورات العمال.

- دفع الحولات الشهرية.

- تسديد كل ما يلزم المؤسسة من عتاد.

✓ المدير الفرعي للإدارة والمالية مهامه:

- تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للمدرسة وضمان تنفيذه.

- تسيير المسار المهني لمستخدمي المدرسة.

- ضمان تسيير الارشيف وتوثيق للمدرسة والمحافظة عليها.

- تحضير مشروع ميزانية المسرحية وضمان تنفيذه.

- ترقية الانشطة العلمية والثقافية لفائدة الزوار.

- تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للمسرح والسهر على صيانتها.

3.المبحث الثالث: تحليل العمل المسرحي فنيا واداريا "مسرحية شارع المنافقين"

نموذجاً:

1.3. المطلب الاول: دراسة فنية لمسرحية شارع المنافقين:

✓ الفكرة العامة للمسرحية:

• الفكرة الاصلية:

ان منبع الفكرة الاصلية هو دراسة قام بيها أحد علماء البنوك *ايملا زولا* والذي يكشف سر تلاعب الذي تديره البنوك والسيطرة على المجتمعات من خلال العملة النقدية بحيث ان هنالك معادلة بسيطة يمكن ان تخدم العالم اجمع إذا تخطى عن الانانية والاستغلال -العمل مقابل المال- والتي يبها يمشي أي مجتمع. بعبارة اخرة عند تقديم خدمة ما يحصل العامل على المال.. ولكن إذا خدمها وجعلها على خدمة يستفيد منها لاحقا وتكون الحلقة تدور بين الجميع أي ان المال مجرد وسيلة لإنجاز الاعمال وهاذه الدراسة موجودة بلغة الفرنسية.

• فكرة المسرحية المعدلة:

تدور احداث المسرحية حول قصة سكان مدينة يعيشون في مكان ما في العالم، وتعرض جانب مهم من حياتهم اليومية وهو المعاملة *المالية* التي يعتمدها أي مجتمع سكني، بحيث انها تركز على الجانب الخفي والمهم منها والذي يجعلها لا توجد نهائيا وتقضي على المعاناة المالية. او ان صح القول الاقتصادية التي صادفها الوطن والعالم خلال هذه الوباء بحيث ان معظم الاعمال الكبيرة توقفت عن العمل من الطيران وصناعه السيارات وسفن وصناعه المواد السمعية البصرية... الخ مما جعل الناس بدون مصدر عيش لئن الكثافة السكانية تساعد على انتشار الوباء فطالبت الحكومة بحجر جميع الناس في منزلهم دون ان تفرق بين الغني والفقير هنا وجد الكاتب نفسه يحاول الهرب الى حل انساني. لا يصنع الفارق بين انسان واخاه الانسان وهو لماذا لا نسعى ان يكون الجميع بخير لا تجمعنا مصلحة ولا يفرقنا استكبار ولكن الكاتب وجد هذه الفكرة.. لن تكون الا اذ عرض التفاصيل التي تشكلها والعراقيل التي تحطمها بحيث ان تطبيقها في ارض الواقع يمنعه الكثير من المستغلون الذين يريدون العيش على الغير. ولكي نبسط هذا الموضوع الكبير نضعه في نموذج حي في المجتمع الجزائري - ان جعل الانسان انسانا لا يمكن الا إذا رأى نفسه نموذج- ولكي يرى نفسه نموذجا يقدم الكاتب والمخرج الاحداث الفعلية في

فندق البق او *فندق السعادة* الذي يملكه المدني ارث على زوجته المتوفية اثر صدمتها من مبلغ الاستحقاق لصالح مصلحة الضرائب التي لم تتخيل انه يكون بذلك الحجم و تذهب مصالحها كلها التي تعتمد على الفندق كالمصدر الرسمي للعيش.

-الانسان عندما يبني حياته. على شيء ويشعر بانه سيفقده تصبح حياته بدون معنا ويرحل منها بلا تردد- فندق البق يمتلكه عمي المدني ويعمل فيه فوزي ويقيم فيه مقران موجود في مدينه كل من يسكن فيها يتمسك بقيمه ومبادئه الرجولية التي اندثرت, في هذه المدينة الصغيرة يعيش سكانها على تقديم الخدمات لبعضهم البعض مثل محل الحلاقة تملكه *ساسية* زوجة *الوردي* زبائنه من سكان المدينة و اغلبهم أبناء الأغنياء والشخصيات المهمة اغلب المعاملات في هذه المدينة اصبحت بالتدوين يعني العملة المالية على وشك الانقراض واصبحت مجرد ارقام متداوله بينهم عندما يقدم أحد خدمه للأحد يخبره انه يدين له ألف او الفين دينار. وذلك الاخر عندما يقدم له خدمه ينقض ذلك الرقم وهكذا تسير العلاقات التجارية والاقتصادية في تلك المدينة، التي هي نموذج في مجتمعنا ولكن حدث حدث غير متوقع غير التعاملات المتفق عليها وهو فرصه زواج *ورده* ابنه *الخباز* من *جهاد* ابن *الجزار* والزواج في هذه المدينة يعتبر انجازا عظيم لا يحدث الا نادرا بسبب المعاملات المالية وأزمتها في المدينة، فرصه عظيمه لا يريد ان يضيعها فلم يجد حلا الى الذهاب الى الفندق الذي يعتبر مركز الاحداث.

* الحدث في المسرحية* ...فطلب منه ان يعطيه المال فلم يجد *المدني* حلا سوى ان يطالب هو ثاني *شريفه* التي تقيم عنده مع زوجها السري *الجزار*، بحقه المالي نقدا.. فوجدت شريفه نفسها تطالب *الوردي* الجزار * بحقها ايضا وكل من في المدينة يطالب بحقه حتى اجتمعوا كلهم في الفندق ولئن القضية اصبحت كبيره...هنا تكشف حقائق وبراهين من المجتمع وهذه التفاصيل تشتمل في: الحقد والخيانة...والاستغلال والاستخفاف والسرقه والنهب والغيبظ. تحددها العملة نقديه كلما ارتفعت او نزلت قلبت الموازين، اراد الكاتب جعل تلك التفاصيل في شخصيته المسرحية ومحور احداثها في قالب كوميدي بدون ان ينسى المحبة والامل والكرم والجود والسلام ان يمزج في شخصية اخرى بحيث ان يجعل حرب الاخلاق والمبادئ تبدأ وتنتهي بسبب المال.

المواقف والأهداف في المسرحية هي من جعلتها تطفو فوق الحقائق المخفية أرغما الى مصلحة طرف معين هو الانسان؟ ان القضية قضية نظام عالمي. وهذا ما يدفعها ان تكون من الحدث العالمي الذي

يعتبر الافكار والنصوص التي يمكن ان تجسد في كل انحاء العالم هي ما تدخل الى المكتبة العالمية ولهذا نجد ان موضوع المسرحية هو موضوع ادبي شاعري فني يصبو الى ان يكون مركز مرجعي لكل من يهدف الى دراسة الادب الجزائري العالمي.

• تحليل شخصيات المسرحية:

✓ المدني: الدور المحوري / صاحب الفندق 07 سنة

صاحب الفندق والذي تحصل عليه يارث من زوجته ولكنه لا يضيف فيه أي شيء جديد وتركه بطلتها لقدمية يعاني من الديون بسبب الأزمة المالية، ويعاني نفسيا من وفاة زوجته ودائما يتذكرها ويكثر الترحم عليها عندما يصادف مشكلة ليهرب بيه امام احاج مسعود وعندما يكون معها لوحده يمقتها بحيث أنها بقت له شبح، يتهرب دائما من المسؤولية. شخصية مريضة بما يسمى الانفصام مثلا يفرض نفسه على الضعفاء أمثال (فوزيه وشريفه) ويفقد مكانته أمام الحاج (المسعود) أو (الوردي) يسعى في نهاية المطاف لعيش حياة كريمة خالية من الديون لأن البعد الاجتماعي في هذه الشخصية يظهر بأنه صاحب فندق له مكانته الخاصة عند الزبائن الوافدين على المدينة بقول زوجته: (المشترية من المطار يجو لعندي هنا) هذا إن صح القول أن المكانة الاجتماعية لعمي المدني قوية ولها سيطرة على الجميع لأنهم اجتمعوا عنده أثناء الاحتجاج على حقوقهم، ولكن هذه الشخصية بالرغم من طيبتها إلا أنه يسكن فيها روح الخبث التي تستغل كل محتاج وكل وضحية يمكن أن ينحرها. تمارس الشخصية هذه الأفعال من خلال الحوار من غير التوجيهات الغير مباشرة الناتجة من خلال الحوار

✓ فوزي: ابن صاحبة الفندق وعامل فيه 03 سنة

عامل في الفندق يعاني من نقص الامكانيات في مواد التنظيف ويطلبه صاحب الفندق العمل بجهد بالرغم من عدم تسديد المبلغ الشهري يعرف كل الخبايا المدينة ودائما يتحصر على الماضي التي دفنه دائما يختصم مع النساء خاصة *الشريفة* يجد نفسه يعمل بجد ولا أحد يكثرث لجهده وخاصة المجتمع الذي ينعت الفندق أنه فندق القرلو أي أنه لا ينضف لدرجة أن الصراصير تعيش بداخله , لا يرجع سبب الوسخ لأنه لا يقوم بعمله ولكن لأنه لا يوجد إمكانيات ووسائل التنظيف بحيث نجد أنه يستتجد ويقول: (الصابون من كثرة ما نزيدلو الماء ما ولاش يرغي خلاص.)

وفضلا على هذا لا يحصل على إعانة من أي شخص وحقه دائما مسلوب وعندما يحصل أي مشكل داخل الفندق يشعر أنه السبب لعدم حصوله على المال عندما يقول: (بجرتكنتي ما يخلصنيش عمي المدني)، لم يحظى بفرصة عرض التمتع بحياته فيحتج على ذلك ويقول: كون ندير شويا حمير نخلطها. والسبب راجع على إعانته إخوته منير ومنيرة بالرغم أنهم لهم الحق في مال الفندق لكن عمي المدني لا يقدم لهم حقوقهم.

✓ الشريفة: زوجة الوردى 30 سنة

صاحبة الاسم المعكوس في حياتها التي تعمل بالإيجار في الفندق بائعة الهوة لكنها تزوجها (الوردى) سرا، لم يحدث لها قط أن طالبها صاحب الفندق بالإيجار ولكن بعدما تآزمت الأمور طالبها المدني بحقه استعانت بزوجها وأمرته بإحضار المال، هي شخصية قوية لا تحترم أي شخص إلا المدني الذي تعلم مصلحتها معه، كثيرا ما تتصارع مع العامل في الفندق، تتحكم في زوجها ولا يرد لها طلب لأنها تعلم أنها متزوجة بالسر وجعل منها شريفة، تثير الشفقة والخوف بكلامها الرقيق الذي تستعمله كالسلاح، لا يحبونها سكان المدينة ولكن تفرض نفسها بوقاحتها، تصر دائما على مصلحتها لم تظهر ادبها ولا حنيتها في المسرحية خاصة عندما تصادمت مع الزوجة الأولى ساسية لأنها تعلم انها قوية عليها وأخذت منها زوجها، أي انها عقلانية تعلم ماذا تفعل ومتى تتظاهر، تتصارع مع نفسها دائما على العيش بطريقة مريحة وملائمة لخيالها بحيث أنها لا تفعل شيء سوى العيش بنفقة من زوجها الآن وزبائنها قديما.

✓ المقران: الفنان 56 سنة

فنان مقيم في الفندق يعاني من التهميش والفقر بحيث أنه لا يجد المال لدفع الإيجار، لا أحد يحترمه والجميع يستغله سوى عامل الفندق فوزي الذي يؤمن بقدراته الفنية، ذكي جدا ولكن يتم خداعة من طرف جهاد الذي أخذ منه ماله دون أن يسدده له، يعرف مشاكل المدينة ودائما ما يريد ان يخلصهم منها لأنه في الأخير يتقمص دور الفنان الغريب ويخلص الجميع من مشكل الديون، يمثل هذا الدور في المسرحية الفكرة الأساسية الكلية القائمة عليها، لأنه يظهر في الاول ضحية يعاني من التهميش وفي الوسط يطالب بحقه وفي الأخير يخلص الجميع إن هذه الشخصية موجودة في مجتمعنا بقلة بحيث تسعى إلى العلم وممارسة الفن لأنه قرأ كل الكتب التي تركها عبد الرحمان أب فوزي وصاحب الفندق الأول، فكر في الحل الأنسب في الوقت المناسب عندما اصطدم الجميع في مشكل واحد وهو المال فقام بتقديم مبلغ واحد

يحل هذه الأزمة ويرجع له المبلغ دون فقدان دينار، حيث قام بحساب واختيار اللحظة المناسبة ولا أحد يعلم بهذا سوى فوزي صديقه الوحيد ، ويعزف هذا الفنان أغنية حاسبني خوذ كراك بكونها تجعل موضوع المسرحية موحد.

✓ الشبح /المرحومة: زوجة المداني 56 سنة

قتلت زوجها الأولى فورثت الفندق وتزوجت بالمدني تركت له الفندق وابنها فوزي كان الفندق على احسن حال بحيث كسبت الكثير من الزبائن وبعدها تركته وماتت رجعت لتتفقد فوجدت زوجها قام بتخريبه وفقد الزبائن بعد أسبوع من وافتها هي دائما تظهر على شكل شبح تعتر وتفتخر بكل شيء في الفندق خاصة الغرفة 126 التي عاشت فيها اجمل لحظتها خاصة يوم زوجها الأولى، تحب المدني ولم تصارحه باي شيء في حياتها ولكن بعد موتها ترجع وتخبره بكل الأشياء التي امتنعت من قولها في الماضي كانت تساعد كل سكان المدينة وتتعاطف عليهم مثل الخباز قدمت له المال لشراء مدفئة والفنان الذي أصرت على بقاءه في الفندق ..استطاعة ان تكسب الكثير من الزبائن لكنها لم تأخذ البال لمصلحة الضرائب التي بيها قدت الفندق ولم يحلفها الحظ في دفع مستحقات الديون فقام زوجها بعد موتها ببيع اغلب الأشياء المهمة وسدد الدين لديها صرع بين الماضي الذي ارتكبت فيه جريمة وحصلت على الفندق والحاضر الذي وجدت خيانة زوجها لهذه الجريمة فكفرت على نفسها بمساعدة الجميع الا ابنها الذي لم تذكره في حورها ولم تعاطف معه.

✓ جهاد: خطيب وردة وابن الوردية وساسية 30 سنة

دائما يسرق المال من والديه من اجل الاستمتاع بيهم في التدخين وشرب الخمر .. سريع الفهم والخداع يمكن ان يقنع أي شخص باي طريقة لتفريغ جيبه يحب المال حب جما ولذلك كان دائما يطلبه من خطيبته ويخبرها انه يساعد المحتاجين مثل مقران عندما اخبرها ان زوجته في المستشفى ويرد ان يساعد زوجته التي في المستشفى وتعاني من مرض خطير ويخبر المقران انه سيعطيه المال الذي يدين له ويجعل الاثنين بدون مال ويذهب ..يعيش مثل الإيطاليين ويمشي مشية التنكر يحب جعل الناس مبتسمون ولذلك عندما يدخل الى الفندق يقول ابتسم وا شوية اضحكوا شوية يعرف كيف يساهم في ادخال السعادة الى قلب امه عندما يقبل يدها ويحضن ابيه وكل هذا أسلوب يجعل الناس يشفقون عليه ويتقنون فيه لولا المزاق الذي حصل في الفندق لما عرف الجميع حقيقته وهي شرب الخمر على حساب جيوب

الناس يرى ان شرب الخمر يمكن الاستغناء عنه اذا كان سبب في فسخ خطبته مع وردة التي لا يحبها يتزوج بيها من اجل المصلحة ويصرحها بذلك و لأنها كانت ضحية كان يريد ان جعل النهاية معها بقلبة الوداع التي حرمها منها طول علاقته معها، التي كانت مبنية على الاستغلال المادي فقط والتلاعب بالمشاعر .

✓ وردة: ابنت الخباز وخطيبة جهاد 28 سنة

الزبونة الدائمة لدى ساسية في صالون الحلاقة بلكريدي دئما حتى أصبحت تدين لسياسية...حُبوبة ولطيفة دئما تساعد الفقراء والمحتاجين بمالها وترك نفسه محتاجة ..يمكن ان تقدم جميع مالها على طريق جهاد الذي يطلب منها المال دئما لتساعد الناس، ونجد هذا عندما تخاطبه*الو جهاد كشما احتجت * لأنها لطيفة لم تعارض علاقته وخطوبته ليجاهد الذي لم تحبه يوما تعنتي بنفسها وشعرها مصدر سعادتها دائما تذهب الى صالون الحلاقة لدرجة انها تدين نفسها وتقوم بالحلاقة والمال تعطيه لخطيبها ولكن بعدما اكتشفت الحقيقة وهي خيانتها ونهب مالها و استغلال لطفها اخبرته انها لا تحبه وتكره العيش معه وانه كان يأخذ المال من اجل شرب الخمر واستهلاك المخدرات على عكس ظنها تكون هذه الصدمة سبب في اختيار زوجها الذي تحبه وهو ابن خالتها الكومي الذي كان بدوره يقدم لها المساعدة المالية والنفسية ولم يحالفه الحظ والمكانة الاجتماعية للزواج بيها تظهر علاقة الحب بينهم عندما يحتفظ بفضلات انفها في جيبه ويقدم لها مبلغ المال للتخلص من ديونها لم تحظى بحنان الام ودئما تتصادم من قسوة ابيها عليها.

✓ الكومي: عامل في المخبرة 30 سنة

ابن اخت الخباز *الضاوية* يريد الز واج من وردة يطالب مدى العام بصوت *اخالي* بحقه من الاجر الشهري.. امه تعاني من المرض ويرد ان يعالجها يعرف كل خبايا خاله من الغش في الميزان وهو صبور عليه لأنها يريد الزواج من ابنته لديه عقدة في الكلمات مثل*الخميرة. الكوشة. العجينة. الخ*الحقل الدلالي لمخبره وهذا يدل على انه دئما في العمل ويعاني من القهر رقيق الجسم وغريب الحركة يحتفظ باي شيء من عند وردة مثل مخلفات انفها، رقيق المشاعر وعديم المبالاة يفضح الناس وينعتهم بأخطائهم مثل خاله الذي يغش في الميزان ويضع الخميرة اكثر من العجين، فيخبر المداني بذلك لأنه لا يجد حل سوى ان يفضحه او يحرق المخبرة لأنه لم يحصل على إضافة او تميز في عمله مثل إضافة خمس مئة دينار في الشهر الذي وعده بيها خالها منذ ستة سنين هذه الشخصية تبحث دئما على العيش

مع من تحب ويمكن ان تضحي من اجله وتفي له طول حيته ويظهر هذا عندما قدم حقه من الشهر لأنقاض وردة من ديون التي كانت ساسية تدين لها مثل هذه الشخصيات في المجتمع تعاني من القهر والظلم ولكنه تريد ان تميز نفسها في هذا المجتمع ولن تجد سوى الاجتهاد في العمل والصدق فيه تعرف جيدا ان كل من يحيط بها يستغلها ويجعلون انفسهم ابطال عليها وبسبب هذا الضغط النفسي على هذه الفئة يحصل لهم امراض لفظية وحركية تأتي نتيجة تعرضهم للهجوم المعتمد في الحياة.

✓ الخباز: اب وردة وخال الكومي 20 سنة

صاحب المخبزة الذي يطالب بحقه من الديون من اجل زواج ابنته ولكنه أيضا له ديون من الكومي يريد ان يتخلص من ابنته ويزوجها لجهاد بسبب كبرها وعنوستها الطويلة كثير الشرط والطلب متسارع في اتخاذ القرارات ويعطي كل امثله على الحقل الدلالي للخبز* العجين بلة* شخصية مخادعة قوية استغلالية بحيث انه يستغل ابن اخته ودئما يتهرب من إعطائه حقه لم يرغب في ان يزوجه وردة وهاذا يدل على عدم اهتمامه بعائلته يتحدث عندما يغضب بلغة العربية الفصيحة يسعى دئما الى ستر عيوبه او لمحافظة على اسمه الذي يرتبط بزواج ابنته من ابن الوردى الجازر وجعل حياته افضل باختيار زواج لها من عائلة لها مكانة اجتماعية افضل منه، لديه بعض الأمثلة التي تساعده في استغلال أي شخص وفرض نفوذه عليه المشكل الكبير الذي دئما يريد ان يخفيه على الجميع هو زيادة الخميرة في العجين وهذا من اجل ان يستفيد على جهل المجتمع في سره ولكن عندما يكتشف المداني سره تتغير معاملته ويستحقه حدث هذا عندما اخبره الكومي السر، فقال *المسعود* بدل *الحاج مسعود* فوجد الخباز حالها مهان وفقد مصداقيته ولكنه تمسك بفكرة الحصول على المال من اجل زواج ابنته الذي يعتبره نهاية مشكلته ويظهر أيضا انه سارق عندما لم يخبر المداني بلدين الذي اخذه على زوجته مقابل شراء مدفئة قبل ان يكشف سره كان شخص قوي اجتماعيا له مصدقيه اهانته الجميع خاصة عندما ضربته شريفة لم يحب احد في حياته سوى نفسه.

✓ الوردى: زوج ساسية واب جهاد وزوج شريفة سرا 55 سنة

يمتلك محل البوشي الجزار لديه عقدة في الكلام ينفي كل شيء قبل أي حديث يخاف من زوجته ساسية وهو نسيب الخباز يحول دئما إخفاء زوجه بشريفة لأنها تمكنت من فك عقده في الحديث يعيش دائما بكذبه واسلوبه الإيطالي كثير الحركة وسريع الكلام يستطيع اقناع أي شخص بالكذب ماعدا زوجته التي

يخاف منها كثير والتي هي سبب نجاحه المادي دئماً ما تخلصه من الديون لديه ثقافة واسعة في الأمثلة والمعاني التي يستعملها في اقناع ضحيته وجد نفسه متزوج بشريفة خفية على زوجته ويعيش معها في الفندق ولا يدفع فلس لئنه يقدم اللحوم للمداني ويعرف كيف يمارس استخراجيته عليه دئماً يستعمل النفي للكلام الذي يجد بعده فقدان مصالحه يقولون *نونونو* ثم يعطي حكمة او مثال *غير الجبال مايتلاقوش* او *ما يبقى في الواحد غير حجارو* وهذن المثلين هم فكرة تدفع المتلقي باستسلام له يحب شريفة لأنها عوضته الحنان الذي غاب في زوجته لئنها صارمة وتمتلك الشجاعة تقول له *الوردي* بصارمة فيجد نفسه خاضع لها وهاذه الصفة تظهر في زوجته عندما تقول *شكون هاذي* وهنا يتغير فكره ويقدم خدائعه وقوته لها بالدفع عن ولده *جهاد* عندما يظهر على حقيقته عندما اكتشف الجميع ان ابنه سكير فلا يمكن له ان ينفي كل هذا وابنه نسخة منه في كل تصرفاته ماعدا الخمر.

✓ ساسية زوجة الوردي وام جهاد صاحبة محل الحلاقة 48 سنة

دائماً تبحث عن حقيقة زوجها فتجدها في الفندق دئماً تعامله بخشونة وتصادف شريفة معه بعدما يتصل بها فوزي ولكنه تدافع عليه في كل فرصة من اجل كسب محبته التي فقدتها من قبل تتحسر على ما تصادفه من خيبات التي قدمها لها لديها شك كبير في خيانتته ولكن لم تجد الدليل حنونة على الجميع خاصة زبونتها *وردة* التي تقدم لها خدمة دون مطالبتها بالمال وتجعلها سعيدة لئنه تعلم انه ستكون زوجة ابنها *جهاد/ جهاد* تتمتع بما يوجد في الزوجة التي تساعد زوجها في السراء والضراء وتقف معه ظالم او مظلوم ولا تخفي خبيتها فيه قوية الشخصية تأخذ حقها بلقوة وتقول عندما يصل الامر الى ذلك *شدو الصاكمة* تقصد حقيبتها وعندما يمسونها تقوم بضرب مباشرة ولا يعلم هذا الامر سوى زوجها ..عندما تصرخ كلمتها الغاضبة يسرع في حملها عليها ويقوم بتهدئتها وعندما تهدأ تطرح الأسئلة التي تبحث عن الحقيقة بعدها، خاصة علاقة زوجها بشريفة تحب ابنه كثير وتفتخر به امام الملاء وتخاطبه *السبع* أي الذي له الشهامة والقوة والشجاعة تصيبها الخيبة عندما تعلم انه يأخذ المال منها من اجل اسرفه في الخمر ولا تأخذ موقف حوله لا تحبها *وردة* بالرغم انها كانت تساعدوا وتقدم لها المال والخدمات تقول وردة *تهنيت من امك...شد الصاكمة* في حديثها مع جهاد ان هذه الشخصية في المجتمع تمثل الام القوية الشجاعة التي تقدم خدمة لكل من هو قريب لها ولكن الجميع ينكر خيرها وينبذونها تصارع الحياة بالعمل في النهار وام في المساء ولكن إيقاع حياتها الصارم جعل زوجها يتزوج خفية عليها يبحث عن كل الأشياء التي لم تمنحها له ساسية *لم يخنها تزوج شرعا* ويدل هذا على انه صارمة يمكن ان تتقبل

حقيقة الزواج ولكنه لا تقبل الخروج عن الاخلاق وابنها الذي كانت تسعى لجعله مكتفي ماديا ويكمل نصف دينه خرج لها شاب ضائع لا مستقبل له منبوذ في المجتمع ومخادع للجميع الذين فقدوا مالهم بسبب انه ابن ساسية تعيش صراع قائم بينها وبين نفسها على هذه الحقيقة المرة

• الحوار:

نجد الحوار بشتى انواعه في المسرحية حيث تمثل

(أ) - الحوار الداخلي:

في المشهد الأولى بين الخباز والمداني عندما يكون الخباز يكلم نفسه حول مع من يتكلم المداني فيقول
معمان راهو يهدر

(ب) - الحوار الخارجي:

مثلا ما قالت الساسية: * اليوم نكملوها في الكوميسارية*

وبينما نحن نشاهد المسرحية ونصغي الى ح وارها او نقرأه وندرك ما بين اسطرها نجد ان الحوار كان غير مباشر بشاعرية وإتقان لغوي وملائمه للشخصيات حيث ان:

✓ الأسلوب المباشر في الحوار:

ملائمه مع الشخصيات وأسلوبها، لا يخرج من الجدار الرابع... خدم الحوار النص بالتعريف بالشخصيات والفعل الحركي فيما بينهم والانتقال الزمني والمكاني للأحداث، ويعد هذا الاسلوب والبلاغة قوة اللغة البسيطة بمصطلحاتها المتعارف عليها وهاد تحت إدارة المخرج الذي يعتبر الكاتب والمخرج في نفس الوقت

• الصراع:

نجد الصراع في مسرحية "شارع المنافقين" واثب من حيث الاحداث وطبائع الشخصيات بحيث ان الصراع يظهر بنوعه:

أ- الصراع الخارجي:

والذي تمثل في صراع الجميع على المال والتدين

ب- الصراع الداخلي:

والذي يتمثل في صراع الانانية والاستغلال بين الشخصيات من محاولة ابراز انفسهم على الجميع مثل صراع المرحومة مع المداني حول أهمية الفندق وصراع ساسية مع الوردي حول اكتشاف الخيانة.

• الحكمة في المسرحية:

قائمة على مبدأ المعقولية اي ان نحل اي قصة ونفهمها. وينطلق ذلك من الادراك الحسي المطابق لتساؤل النفس مع الضمير وبما ان المسرحية عبارة عن ثلاث فصول او ثلاث مراحل من الطرح لحياة الناس الطبيعية، في أي منطقة سكانية في العالم والعلاقة الاقتصادية بينهم التي تربطها المادة او المال على طريق التدين الناس من بعضهم البعض وتم حسر هذه الحكمة بشخصيات لهم ارتباطا اجتماعي مثل الزواج والصدقة والمعرفة ولهاذ تتكون كل هذه الخيوط الدرامية في قصة واحدة لها فروعها التي تتفق في نقطة واحدة وهي اين المال او كيف يمكن ان نحل مشاكل الدنيا بدون المال.

تظهر الحكمة في المقدمة بتعريف الشخصيات وقصصهم وعن اي مدى يمكن الجزم بمعرفتهم وتظهر العقدة في كيفية خروجهم من المشكل بالرغم من حالهم الطبيعي ومعيشتهم العادية والى اي وصال يتحقق هذا وتظهر العقدة من خلال الصراع الظاهر في المسرحية ويكمن الحل في التخلص من المال والعيش بالقيم الإنسانية والمساوات ونجد الاحداث الدرامية بسيطة بكون النص سردي وصفني شاعري يعتمد على الحالة النفسية والصور النفسية من تعبيرات و ايماءات وهذا بسبب النوع الدرامي المعروفة بدراما الغرفة التي تعطي قيمة الفكرة على الحوار حيث تظهر البداية والنهاية في نفس المكان ويجد الكاتب والمخرج صعوبة في جعل الاحداث معقدة فيلجأ الى البساطة او كما يعرف بالمدرسة الواقعية والتي تعتمد على سرد الاحداث كما تكون في حالها العادي.

• الديكور:

يعد الديكور من العناصر الأساسية التي اعطت المسرحية نظرتها الشاملة حيث يراعي السينوغراف (عبد الغاني) في قراءة النص وتحويله الى صورة توضح الزمان والمكان دون اللجوء الى الزخرفة والخلابة التي تبعد المتلقي عن الموضوع ولهذا جعل السينوغرافيا تدور حول نفسها ولها ثلاث واجهات:
الفندق عبارة عن جداريه لها باب في الجانب الايسر يدور ولها باب خاص بالفندق وفيها صورة المرحومة

• الملابس:

الملابس عادية التي توجد في الامر الواقع وليست غريبة على أي من ينظر له وتعكس طبيعة الشخصيات وظروف حياتهم وابعادهم الاجتماعية والفيزيولوجية.

• المؤثرات الصوتية:

* اغنية حاسبني خوض كراك لدحمان الحراشي * تم اعادة تسجيلها وتلحينها

* اغنية يا حسره عليك يا دنيا * كمال المسعودي تم تلحينها وتسجيلها

صوت الهاتف وصوت البرق

ملاحظة هناك مقابلة صوتيه مع مسجل الموسيقى يشرح فيها ما يوجد في العرض من مؤثرات.

• الإضاءة:

بمان الإضاءة عنصر مكمل لفنيات العرض المسرحي حيث تتواجد الإضاءة بأنواعها في العرض المسرحي مثل الإضاءة العامة اظهرت الزمان والمكان والإضاءة المحددة التي اظهرت الشخصيات والمؤثرات الخاصة التي نقلت الاحداث بتسلسل وحققت هذا الإضاءة في العرض تأكيد الاشكال وخلق الجو الدرامي وتكوين الفني بتحقيقها الرؤية الكاملة

نلاحظ ان استعمال اللون الازرق كخلفية للعرض يدل على تغير الزمان واستمراره

واللون الاحمر دليل على دخول الخطر بحيث تتركز الشخصيات عند دخولها

والإضاءة الجانبية التي اظهرت الصراع والتركيز على " جيهاد ووردة" اثناء تأديته ديو يشرح فيه العلاقة الكاذبة التي سيكون بعدها زواج دليل على اعطاء الممثل الوقت في سرد قصته وأداء دوره بشكل خاص وساهمت التقنيات المستخدمة في الإضاءة في نقل المتلقي الى جو العام للمسرحية وتكمل جمالياتها وشاعريتها ودلالاتها في انها خدمت العرض بشكل رسمي وخاص.

• التمثيل:

اما بالنسبة الى أداء الممثلين وتقمصهم الشخصيات نجد أنهم توزعوا الى ثلاثة انواع: حيث كانت "سميرة" تمثل بعقلانية وتقمصت الدور وهذا ما يدل على تصرفاتها وحركتها ومخارج حروفها سليمة على ركح الخشبة ويظهر هذا بثبتها واتخاذ موضع ثابت والابتعاد عن المشاكل والتفرغ للذات وكانت *نبيلة* تمثل بغير العاطفة وتقل احساسها ومشاعرها الى المتلقي عن طريق حركتها الصادقة وصوتها المجروح ويظهر هذا عندما اقرت عن عدم إخفاء علاقتها مع الوردى الذي كان زوجها في سر و أدت *نسرین* نوع الارادة وما يعرف ان هذه الشخصية تتمتع بروح المغامرة والتسلط على الغير والحصول على النتيجة المرغوب فيها فقط *حميد* ادى دوره بعقلانية حيث كانت تصرفاته وحركته ومخارج حروفه تدل على هذا وتمثل هذا حينما اصدر القرار بخروج كل الممثلين من فندقه، بالرغم من ظهور الحقيقة استطاع ان يكون الحاضر الغائب في المسرحية وانه الشخصية الرئيسية في المسرحية، فقد كان عازم على طرح فكرته بالأسلوب ال ا رغب فيه من خلال استدعاء *شريفة* والاستعانة به في تغير مجرى الاحداث و *كمال* ظهر بشخصيته الخبيثة وحركته المثيرة للجدل حيث يضحك حينما يريد ويتكلم حينما يرد لكنه لم يستطع ان يخدع ساسية في الاخير و*المقران* الذي ظهر غريب الاطوار ليجعل من الجو الدرامي متغير لأنه كان يسعى من اجل دراسة حالة المدينة من اختلاس امواله كما يفعل الآخرون فوجد الحل *كامندة* الخادم جعل الفرجة في تدخلاته المميزة حيث انه قام بفصل وتسريع الاحداث على مرور الوقت و*عديلة* ابنت الخباز لم تستطع امتلاك رغبتها حيث باحت به ونست هدفها الرئيسي وهو الزوج من الكومي لكن علاقتها مع جيهاد كانت اقوى *ياسين* شخصية مركبة جديدة على الممثل وصعبة في طرحها كما هي في الواقع *مراد* سريع الحركة والكلام وكثير الابتسامة اظهر شخصية جديدة *مزاحي* شخصية غاضبة على الوقت لم تتحكم في توزيع الغضب كان الاداء يظهر توجيهي من المخرج الذي اعطى للممثل الحق في الخيال ولكن الخيال لا يخرج على واقع المسرحية التي يرد

طرحها واهتمامه بتدقيق لكل حركة باستعمال أسلوب الميكانيكي الذي يعرف بالحركة قبل الشعور والذي سمح لطاقمه الفني في اداء المسرحية كما ينبغي ان يكون.

• السينوغرافيا:

ظهرت السينوغرافيا التي صممها السينوغراف *عبد الغاني* رمزية جامدة ثابتة ديناميكية تتسم بالحيوية وحرارة الصراع الدرامي بحيث جمعت بين التقنيات المسرح واستعملت فيها الرموز الموحية بدلالة كروح الفندق (مكان الاستقبال هاتف وكتب) و الملابس (تنوره السيدات المحتشمة والرجال) استعمال المجسمات العمرانية والمتعلقة برسم ونحت النافذة في الواجهة حيث ظهرت على شكل فندق نضيف دون وجود اي غبار او اشياء قديمة تدل على هجره وقاعة الحلاقة التي تبدو عصرية لتوفرها على كراسي فاخرة اما عن واجهة الشارع الذي يوجد فيه باب يدل على حانة.

وقد طورت السينوغرافيا وترجمة النص الى ديكور وهندسة معمارية لتوضح للمتلقي صورة الرؤية من خلال تفعيل الاضاءة واللون والتشكيل والآليات السمعية البصرية من موسيقى وخلفيات الجدار حيث نجد انها جمعت بين الحركة والكلمة والحوار والجسد عندما يشاهد المتلقي العرض كأنه يحدث الان وتعتبر السينوغرافيا غير موجودة من قبل بحيث يجد نفسه ينتقل بين مشاهد متعددة حيث يرصد ويدرك الابعاد الهندسية التي تخدم رغبات الممثل ويتمتع بقناعته الجمالية والتصورية ان السينوغرافيا اعطت للعرض الصورة الحقيقية له من خلال التدقيق من التفصيل والرموز الموحية لنا ان هاذة القصة حدثت في مدينة ما ومكان ما نجهله لكن نعرف ان القصة تحاكي حياتنا الواقعية وهي جزء لا يتجزأ من واقعنا المعاش.

• الرؤية الإخراجية:

العمل يرتكز على شيئين:

الأولى: هو الجو العام للمسرحية والفضاء والصورة التي يتلقاها المتفرج منذ بدايتها من حيث السينوغرافيا، الإضاءة والأزياء.

الثانية: الشخصيات في هذا الوسط عبر الممثلين وأزياءهم وطريقة تقمصهم الشخصيات أفرادا كل واحد منهم بطريقة أدائه في جو واحد موحد رغم تشابه الأزياء والمكان والزمان.

كان يجب الذهاب إلى أقصى الحدود في التصور والصورة لإحداث الحدث بزيادة الجرعة فوق اللزوم

عن قد ما يحدث فعليا في حالة الكوارث حتى أن العرض فضلت أن يكون به لون واحد يزيد تارة وينقص تارة من زي إلى آخر ، ومن ديكور إلى آخر ' ومن إكسسوار إلى آخر حتى نبقى في نفس الجو ونفس المكان ونفس الزمان وكأن الوقت توقفالصورة هي ركيزة المسرح منذ نشأته حتى لو كان الخطاب شفويا بالكامل مثل القتال والحكواتي وغيرها فهو يحاول أن يخلق لك صورة في مخيلتك ...غير أن تطور السينما وكل الوسائل السمعية والبصرية السينوغرافيا كفن جعلت من الممكن خلق الصورة الركحية وخلق الفضاء والجو العام والصورة كما يتصورها المتفرج وترك له المجال في التفكير في مغزى الصورة عوض التفكير فيها وتخيلها ، وهنا عملية إبداعية إضافية وليست رؤية دكتاتورية تحتم على المتلقي صورة المنتج بل هي تصور قد يدفعك إلى تصور أعمق وإلى استنتاج أكثر دقة، فالصورة بكل ما تتطلبه من جماليات تدفع بالمحرك السينوغراف والممثلين وكل الطاقم الفني والتقني إلى إحداث الإعجاب والحب بين القاعة والخشبة والانتقال من مرحلة المتابعة إلى مرحلة المتابعة بالاستمتاعأي المتعة .. والمسرح متعة قبل ان يكون أي شيء آخر .

2.3. المطالب الثاني: دراسة اداريا لمسرحية شارع المنافقين:

- الطالبة: شارع المنافقين" هو آخر إنتاج للمسرح الوطني الجزائري بعد جائحة الكورونا، كيف كان الاتفاق مع المخرج "أحمد رزاق"؟

- جمال قرمي: المسرح الوطني في سنواته الأخيرة وربما الاستراتيجية التي انتهجها في اختيار أعمال المسرحية والمخرجين، هو السبب في إنتاج أعمال مسرحية راقية، ساهمت في عودة الجمهور إلى قاعات العروض، وهذا عن طريق أشخاص يحملون مشاريع.

وأحمد رزاق حامل مشروع، هذه هي الطريقة التي نعمل بها في الأونة الأخيرة مع محترفي المسرح الجزائري، وأحمد رزاق اسم من الأسماء المعروفة الناجحة في الإخراج وكتابة النصوص المسرحية على المستوى الوطني.

- الطالبة: كيف كانت العلاقة بين المدير محمد يحيوي والمخرج احمد رزاق؟

- جمال قرمي: ان مدير المسرح هو العنصر الإداري المنفذ لكافة متطلبات العرض المسرحي الفنية والتقنية والإنتاجية فيشرف على وحدة التنظيم المتجسدة في (عمال ديكور.. مسؤولية الإكسسوارات.. تنفيذ الإضاءة.. مخزن الأزياء أو الملابس.. تنفيذ الموسيقى والمؤثرات الصوتية) وغيرها من المتطلبات، حيث يشكل بالنسبة إلى المخرج الخارطة الإدارية التنفيذية لوحدة العمل، وعليه يستوجب أن يكون فنانا مسرحيا يعرف بتقنيات المسرح، لان معرفة ذلك تجعل منه الشخصية التنظيمية المهنية التي يتمكن من خلالها تفهم مهامه الإدارية، لأنه يعتبر الشخصية الأكثر تأثيرا على سير العملية المسرحية وتطورها من بعد المخرج لذلك عند شروع هذا الأخير باختيار النص المسرحي يدرس المواصفات التي يعتمدها في اختيار الشخص المناسب الذي يتمكن من إدارة المسرح لأنه سيكون الشخصية الثانية بعد المخرج في عملية تنفيذ العمل المسرحي ، وبعد أن يتم الاختيار يبقى ملازما للمخرج خصوصا بعد شروع الأخير في تنفيذ رؤيته الإخراجية والتي تنطلق من قراءاته الأولية مع الممثلين ، فيسجل مدير المسرح جميع الملاحظات الإدارية والفنية التي يؤكد عليها المخرج خلال مرحلة الإعداد، أما في مرحلة التنفيذ التطبيقية فتتحدد مهامه من خلال التنظيم الحركي الذي يرسم من خلال وحدة التمرين، فيقوم برسم الحركة التي يقترحها المخرج ويثبتها في دفتر الإخراج المسرحي والذي يطلق عليه (السكربت) مع تثبيت كافة

ملاحظاته المتعلقة برسم الحركة و انشائها على المسرح. وكذلك يثبت كل تفاصيل التمرينات اليومية لوحدة الحركة التي يؤسسها المخرج. أما إناطة هذه المهمة أي الإدارة المسرحية فتكون من اختصاص المخرج حيث يختار الشخص الذي تتوفر فيه المواصفات التي ذكرناها لكي يقود العمل إداريا وفنيا أحيانا، فتنقسم مسؤوليته إلى عدة مراحل نذكرها كمايلي:

- المرحلة التي يطلق عليها القراءة الأولية للنص (قراءة المائدة) حيث تقع على عاتقه خلالها مهام كثيرة عليه تنفيذها لتستمر العملية الإخراجية بالنضوج لاستكمال العمل المسرحي.. كتهيئة النصوص للممثلين المشاركين.. بعد أن يكون قد قرأ النص قراءة أولية بهدف معرفة التفاصيل وكذلك هناك قراءة أخرى له مع المخرج.. كما يعتبر المسؤول عن تهيئة المكان الذي تجري فيه البروفات.

- بعد انجاز المرحلة الأولى تأتي المرحلة التي تجرى فيها التمارين الأولية قبل الصعود على خشبة المسرح أي قراءة النص بعد توزيع الأدوار من قبل المخرج على الممثلين، ثم يكتب تقريره اليومي يسجل فيه ملاحظات المخرج وحضور وغياب طاقم العمل.. ثم يتعرف على عناوين الجميع سواء كانوا ممثلين أو فنيين لكي يتابعهم بشكل يومي.

- تأتي المرحلة الثالثة التي يؤدي الممثل تمرينه على خشبة المسرح.. فتكون مهمة مدير المسرح في هذه المرحلة تهيئة الإكسسوارات والمفردات الديكورية المعتمدة كالمقاعد والمسطحات وكل متطلبات العمل.. فيكتب ذلك إلى الإدارة الإنتاجية التي تتحمل مسؤولية تهيئتها.

- بعد أن تجتاز العملية المسرحية ثلاثة مراحل مهمة تأتي مرحلة أخرى أهم يطلق عليها المرحلة التي تسبق العرض المسرحي.. في هذه المرحلة يشرف مدير المسرح على تحديد العرض الأول وعدد العروض.. ويحتسب وقت وزمن العرض.. وكذلك وقت وزمن المشاهد والفصول.. وكذلك الفترة الزمنية المستغرقة في تغيير الديكور من قبل عمال المسرح.

وفي هذه المرحلة يستلم مسؤولية قيادة العمل من المخرج فيصبح المخرج مشاهدا في صالة العرض.

- أما المرحلة الأخيرة والتي تسمى بالعرض المسرحي يتحمل مدير المسرح المسؤولية الكبيرة التي يعتمد فيها المخرج عليه لقيادة العمل إلى بر الأمان لأنه ينوب عنه بكافة متعلقات العمل.. حيث يجمع قبل العرض جميع الممثلين والفنيين ليتحدث إليهم المخرج ويوضح بعض الأمور منها: انه يجب أن يكون

الممثل على يقظة تامة في حالة وقوع خطأ أو إخفاق ما خلال العرض يتم معالجته قبل أن يؤثر على سير العرض.

كما يبلغهم بان مدير المسرح هو سيد العمل وسيكون المسؤول المباشر خلال العرض وعليه يجب الالتزام بكل توجيهاته وملاحظاتها التي يملها على طاقم العمل.

يبقى مدير المسرح في هذه المرحلة خلف الكواليس يتابع أحداث العرض مشهدا مشهدا ويسجل ملاحظاته ليعالج الأخطاء في حالة وقوعها.. وفي هذه المرحلة يحضر إلى صالة العرض قبل حضور الممثلين ليتابع حضور الجميع ويعالج مشكلة المتخلف، كما يهيئ الديكور وملحقاته والأزياء وجميع المتطلبات معتمدا على مساعديه.. كذلك يحق له منع دخول أي شخص خارج طاقم العمل إلى خلف الكواليس خلال أيام العرض.. كما يمنع خروج الممثلين إلى صالة العرض قبل العرض المسرحي خصوصا الذين يرتدون أزياءهم التي يجسدون فيها أدوارهم المسرحية، لان ذلك يفقد عنصر المفاجأة عند المتلقي.

وبعد انتهاء العرض يدعو الممثلين إلى اللقاء وبحضور المخرج للمناقشة وتقييم العرض سلبا وإيجابا وكل ما حصل من نجاح وإخفاق لكي يتم تشخيص الجوانب السلبية لمعالجتها والتأكيد على الجوانب الايجابية للاقتداء لأنها حققت النجاح الفني والجماهيري.

-الطالبة: كيف كان تعامل الادارة مع الممثلين خارج المؤسسة؟

- جمال قرمي: ان العلاقة التي تربط الفنانين بمؤسسة المسرح الوطني الجزائري، قائمة على عقد يبرم بين الطرفين -المؤسسة والفنان- قائما على العقد المحدد زمنيا فيسيرون بموجب القوانين التي تحدد قواعد والمرتببات والتوظيف والحقوق والواجبات حيث تلتزم المتعاقدة بأداء مهامها بصفتها "ممثلة" لمدة 12 شهر ابتداء من تاريخ امضاء العقد وفقاً لشروط العقد الآتية:

المادة 01: تلتزم المتعاقدة، الذي الحققت سيرتها الذاتية بهذا العقد، بتنفيذ التوجيهات والتعليمات الواردة اليها من طرف المخرج في فترة التركيب ومن طرف مسؤولية السلمية بالمؤسسة اثناء استدعائها لأداء الخدمة.

المادة 02: تعفى المتعاقدة من الضرائب على الدخل الاجمالي طبقا للمادة 13 فقرة 03 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

المادة 03: تستفيد المتعاقدة من مصاريف المهمة، المحددة ب: خمس مائة دينار جزائري (500.00 دج) لليوم الواحد اثناء توزيع المسرحية خارج تراب ولاية الجزائر.

المادة 04: يسرى مفعول هذا العقد لمدة محددة تجمع بين فترة التركيب وفترة التوزيع ابتداء من تاريخ امضائه.

- فترة التوزيع محددة ب ثلاثون عرض (30) مسرحي.

المادة 05: تتكفل المتعاقدة بتأمين نفسها بضمان اجتماعي خلال مدة العقد.

المادة 06: تتعهد المتعاقدة بانها حرة من كل الالتزامات طيلة فترة العقد.

المادة 07: يجب على المتعاقدة ان تحوز على جواز السفر.

المادة 08: يجب على المتعاقدة ان تحترم بصرامة برنامج العمل وبرنامج توزيع العروض المعدة من طرف المصلحة المعنية.

المادة 09: في حالة اخلاء المتعاقدة بواجباتها التعاقدية يمكن لمؤسسة المسرح الوطني الجزائري فسخ هذا العقد مع الزامها بإعادة المبلغ المسلم لها وتعويض الاضرار التي الحقت بالمؤسسة.

المادة 10: في حالة حدوث امر طارئ (كوارث طبيعية، وباء، ازمات) يتسبب في توقيف المشروع او الغاء العروض، يبقى هذا العقد ساري المفعول الى غاية انتهاء عدد العروض المبرمجة والمحددة.

المادة 11: تلتزم المتعاقدة بارتداء ملابس العرض والترتيب وفق التوجيهات الموجهة لها من طرف المخرج وذلك طيلة فترة توزيع كل العروض.

المادة 12: لا ينبغي للمتعاقدة ان تسيئ لصوره المؤسسة بتصرفاتها وتصريحاتها ولباسها الغير لائق.

المادة 13: توزيع اوقات العمل داخل التراب الوطني او خارجه يخضع لتوجيهات مسؤول الفرقة المعين من طرف المؤسسة، وذلك وفق الضروريات المهنية وخصوصيات المحلية.

المادة 14: يتكفل المسرح الوطني الجزائري بالتقنيات داخل وخارج الوطن.

المادة 15: لا يسمح للمتعاقد ان تستغل وسائل النقل الأخرى غير تلك المسخرة من طرف المؤسسة الا في حالة طارئة وبعد ترخيص من الإدارة الوصية.

المادة 16: في حالة عدم وصول المتعاقد في الوقت المحدد لانطلاق الفرقة دون مبرر ينبغي عليها الالتحاق بالفرقة بوسائلها الخاصة، مع تحمل كل الاجراءات التي يمكن للمؤسسة اتخاذها ضدها اذ تسببت في تعطيل او الغاء العرض.

المادة 17: للمتعاقد الحق في حقوق البث التلفزيوني في حالة تسجيل العرض من طرف اي قناة تلفزيونية وطنية او خاصة حسب الاتفاق المبرم بين المؤسسة المسجلة للعمل والمسرح الوطني الجزائري.

المادة 18: عند حصول العرض لجائزة داخل او خارج الوطن، تبقى للإدارة السلطة التقديرية في تحديد المنحة لكل عضو من الفرقة.

المادة 19: يلتزم الطرفان بتسوية اي نزاع حول تنفيذ بنود العقد الحالي بتسوية ودية وفي حالة ما إذا تعذر ذلك يعرض النزاع على الجهة القضائية المختصة اقليميا.

- الطالبة: ما هي طبيعة العلاقة بين الممثل والمخرج؟ -

- **جمال قرمي:** ان العلاقة بين المخرج والممثل علاقة اخذ وعطاء، وإذا كان المخرج ذو خبرة والممثلون

اقل فنجد وظيفة المخرج تكون أحيانا استبدادية في بعض الأمور، وهنا نجد بعض التوتر في علاقة المخرج بالممثل، لذلك لا يجب على المخرج أن يتجاهل نفسية الممثلين أو أن يفضل ممثلا على الآخر.

إن التعامل بين المخرج والممثل ببعض اللطافة من قبل المخرج تعني معاونته على توطيد ثقته بنفسه ليشعر بالراحة والأمن الذي ممكن أن يكونا ضروريين لأدائه فهو يوفر حدة التوتر في التدريبات ويسمح له بان يركز على نبض العمل.

هناك عدة طرق وأساليب بين الممثل والمخرج حيث يقوم الثاني بشرح الشخصية وأبعادها للممثل بأدائها تاركا له التفكير بأسلوبه او مصادره للوصول إلى الطريقة المناسبة في تجسيد الشخصية، ثم يعملان معا لتحسين الأداء. وإذا لم يتفقوا في الرؤى، فيجب أن يتناقشا في الأمر للوصول إلى رؤيا واحد.

لكن يبقى الأهم التواصل والحوار بين المخرج والممثل لإنجاح العمل.

- الطالبة: كم يتقاضى الممثل في المسرحية؟

- جمال قرمي: يلتزم المسرح الوطني الجزائري بدفع للممثل مقابل ادائه ل 30 عرض مسرحي مبلغا يقدر ب: (30.000.000دج) مقسمة كالاتي:

- الدفعة الاولى تقدر ب (10.000.000دج) اي بنسبة 10 % تدفع للمعنية بالأمر مباشرة بعد امضاء العقد، اما باقي الدفعات تسلم على النحو التالي:

- (10.000.000دج) بعد العرض العام.

- (10.000.000دج) لكل خمسة عروض مسرحية بعد تقديم شهادة اداء الخدمة.

- الطالبة: كيف تم برمجة مسرحية شارع المنافقين؟

- جمال قرمي: فتح المسرح الوطني محي الدين بشطارزي بالجزائر العاصمة، يوم الخميس 2021، ستاره مجددا امام جمهور حرم من الاستمتاع بالعروض الحية لفترة تجاوزت العالم نتيجة لانتشار فيروس كورونا.

وأعلن المسرح عبر صفحته الرسمية على مواقع التواصل الاجتماعي فايسبوك، ان العروض الحية ستعود مجددا لاعتلاء خشبة المسرح، والتي من المبرمج ان تدشنها مسرحية "شارع المنافقين" وذلك يوم ال 27 ماي 2021 عند الساعة السادسة مساء.

عرض "شارع المنافقين" الذي كتب نصه واخرجه احمد رزاق وانتجه المسرح الوطني بشطارزي 2021، سيتواصل على مدار عدة ايام، اين تمت برمجة عرض ثاني يوم السبت الموافق ل 29 ماي 2021 عند الساعة الثالثة زوالا، بينما تقدم 3 عروض ايام 03/02/01 جوان 2021 عند السادسة مساء.

- الطالبة: كيف كان التوزيع لمسرحية شارع المنافقين؟

- جمال قرمي: أما فيما يتعلق بالتوزيع المسرحي، قال يحيوي إن المسرح الوطني كانت تتعامل مع الجماعات المحلية ومديريات ودور الثقافة وحتى المؤسسات الاقتصادية، ولكن في السنوات الأخيرة أصبحت المسارح تتكفل بنفقات التوزيع.. وحينما كانت الوضعية المالية مريحة كانت المسارح قادرة على

التكفل بجميع المصاريف في إطار الخدمة العمومية، ولكن بالنظر إلى التنظيمات الجديدة "فإننا كمسارح ومؤسسات تجارية مطالبون بتحقيق مداخيل إضافية، إما باستغلال القاعات بكرائها، أو بيع منتوجنا للتلفزيونات وتقديم العروض في مختلف مناطق الوطن"، يؤكد يحيوي مضيفاً:

بأن توزيع "شارع المنافقين" وغيرها من المسرحيات هو قضية مالية، فالمسرح الوطني مؤسسة تجارية، تسعى إلى تحقيق أرباح في إطار القانون، بالشراكة مع مؤسسات عمومية أو خاصة، وقوانين الجمهورية واضحة في هذا الصدد، ونسعى إلى إيجاد ممول لعملية التوزيع ليس فقط لمسرحية شارع المنافقين وإنما لكل الأعمال المسرحية، خاصة وأننا مقبلون على إنتاجات جديدة.

- الطالبة: هل تحتاج مسرحية "شارع المنافقين" إلى دعاية وإعلان؟

- جمال قرمي: تسويق المنتج المسرحي يعد من أهم المراحل في عملية الإنتاج ومع ذلك نجده الحلقة الأضعف في الميزانيات والمخصصات المالية، فبند الدعاية والإعلان هو أقل البنود في المنتج المسرحي. لذلك من أبرز المشكلات التي تواجه إنتاجنا المسرحي هي التسويق، فالجرائد وسيلة غير مجدية للدعاية في وجود وسائل التواصل الاجتماعي التي تعد أقل كلفة، وقد أصبحت الصفحات الممولة من الوسائل الهامة في الدعاية والترويج للعروض المسرحية التي تستهدف شرائح مختلفة من الجماهير. وأشارت إلى أهمية جودة العرض المسرحي نفسه كعنصر في استقطاب الجماهير، واعتبرتها الأساس في الترويج له. وقال: لا نستطيع أن ننكر أن الدعاية عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي تأتي بنتيجة مثمرة، فعلى الرغم من جائحة كورونا فهناك إقبال كبير على عرض مسرحية شارع المنافقين، ومازال هناك قطاع عريض من الجماهير يتابع بشغف واهتمام للمسرحية، مؤكداً أن مجهوداً كبيراً يبذل من قبل القائمين على المركز الإعلامي الذي يغطي جزءاً كبيراً من دعاية العروض، وتمنى استمرار العروض لفترات طويلة وهو ما يتطلب تكاتف المتخصصين.

صور من مسرحية شارع المنافقين:





الخاتمة

استخلصنا في بحثنا أن لإدارة المسرح مهمة أساسية ومركزة لإنجاح العمل المسرحي وذلك لخلق أرضية مسرحية صحيحة توفر سلاسة للعمل، فمن يتبوأ قمة الإنتاج ويكون سيده كالمخرج أو مدير المسرح ذلك الرجل الخطير وراء العمل المسرحي أو حتى الممثل مهما كان شأنه أو دوره لا بد أن تكون له خبرة ودراية بكل حرفيات المسرح وبكل أسراره وبكل الأجهزة والآلات والتكنولوجيا وكل ما يدور في عالم المسرح، وهذا مبدأ وارد بالفعل ومعمول به في جميع مرافق الأعمال والمشاريع الإنتاجية مهما كان نوعها. كما تعتبر المؤسسات الثقافية من أهم العوامل والأسس لعنصر ممارسة الأنشطة الثقافية، مهمتها تحريك السياسات الثقافية بحيث تعمل على تحفيز الجماهير وإشعارهم بثقافتهم الخاصة، كذلك تعمل على الاحتفاظ بالتراث والتفاعل مع الأحداث.

ومن خلال ما توصلنا إليه حول موضوع الدراسة مذكرتنا والموسومة ب: تسيير ادارة اعمال المسرح الجزائري وفإنه خلصنا إلى النتائج التالية:

- 1- تعد الثقافة التنظيمية من أهم عناصر نجاح الإدارة في تسيير منظومتها ونشاطاتها.
- 2- تعمل النشاطات الثقافية في المؤسسات الثقافية الجزائرية على تكريس روح المواطنة وتكريس الموروث الشعبي الجزائري.
- 3- تساهم الإدارة الثقافية في الجزائر في تثبيت الثقافة المادية واللامادية لدى الشعب الجزائري.
- 4- تجسد الإدارة الثقافية في الجزائر روح الشعب الجزائري وتعمل على تبني وتطوير الفنانين الجزائريين. ونأمل في الأخير أننا قد وفقنا في إلقاء الضوء على بعض جوانب هذا الموضوع، وتمكنا من الإجابة الراقية على جملة الإشكاليات التي أثرت طيلة رحلة البحث، وأن نكون قد ساهمنا في إضافة ولو القليل في إثراء الدراسات الخاصة بموضوع التنمية.



صورة 01: عرض مسرحية شارع المنافقين في افتتاح الموسم المسرحي

2022/2021



صورة 02: اثناء قراءة النص مع المخرج



الصورة 03: صور اثناء التدريبات



الصورة 04: تدريب على خشبة المسرح

07 جويلية 2021

Mercredi 07 juillet 2021



مسرحية شارع المنافقين (الاربعاء 07 جويلية)

500 DA

Ajouter au panier

08 جويلية 2021

Jeudi 08 juillet 2021



مسرحية شارع المنافقين (الخميس 08 جويلية)

500 DA

Ajouter au panier

الصورة 07: تذكرة لمشاهدة المسرحية

المصادر والمراجع

1. ابراهيم العمري، الادارة دراسة نظرية تطبيقية، ط2، دار النشر للكتاب، القاهرة مصر، 1998.
2. ابراهيم عبد العزيز شاحه، الادارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1980.
3. احمد الشرقاوي، ادارة الاعمال، الوظائف والممارسات الوظيفية، دار النهضة العربية، بيروت، 2000.
4. أحمد نجم، مبادئ علم الادارة العامة، ادارة الفكر العربي، القاهرة، 1975.
5. حسن شتوت وحسن معوض، التنظيم والادارة ف التربية الريأضية، دار الفكر العربي.
6. خضير شعبان، مصطلحات في الإعلام و الاتصال، ط1 دون بلد، دار لسان العربي لترجمة و التأليف و النشر 1422.
7. صالح حسن سمير، اثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي، رسالة ماجستر، جامعة حلوان اليمن، 2009.
8. عثمان محمده غني، التخطيط اسس ومبادئ عامة، جامعة البلقان التطبيقية، عمان، دار حفاء للنشر والتوزيع، ط 1، 1994.
9. عشي صليحة، الاداء والاثر الاقتصادي والاجتماعي للسياحة في الجزائر وتونس والمغرب، اطروحة دكتورا غير منشورة، جامعة باتنة 2011.
10. كمال اميري محمد، عصم بدوي، التطور العلمي لمفهوم الرياضة، ط 1 ، دار الكتاب للنشر القاهرة، مصر.
11. محمد أحمد بدوي، علم الاجتماع الثقافي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2002.
12. محمد بن علي بن حسن الليثي، الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الابداع الاداري، رسالة ماجستر، جامعة ام القرى السعودية، 2008 ، غير منشورة.
13. محمد رفيق الطيب، مدخل التسيير اساسيا، وظائف، تقنيات، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1995.
14. محمد رفيق الطيب، مدخل التسيير اساسيا، وظائف، تقنيات، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون الجزائر، 1997.

15. محمد فوزي حلوة، مبادئ الادارة، ط 1، دار أجنادين للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 09.
16. محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط 2، دار وائل، الاردن، 2004.
17. مفتي ابراهيم عماد، التطبيقات الدارية الرياضية، دار الكتاب للنشر، 1999.

- المواقع الإلكترونية:

1. (E:/- Oregon Legal Glossary.htm
2. محمد محفوظ، <http://aafaqcenter.com/post/868>
3. عبد الزهرة الطالقاني، www.alsabaah.com