

تمهيد :

بعدها تطرقنا في السابق إلى البناء النظري للموضوع الذي يتضمن تحديد مشكلة الدراسة و ما تحويه من تساؤلات و فرضيات و أهمية و أهداف الدراسة وكذا المفاهيم الإجرائية لمتغيراتها بالإضافة إلى الجانب النظري الخاص بموضوع دراستنا سنقوم في هذا الفصل و الذي يعد أهم مرحلة من مراحل البحث العلمي و الذي يعتمد عليه الباحث في توسيع مجال بحثه و دراسته بحيث يجسد ما هو عبارة عن معلومات و حقائق في الجانب النظري إلى واقع يمكن تكميمه في الجانب التطبيقي و هذا حتى يتمكن الباحث من نفي أو إثبات فرضيته، و يمكن القول أن صحة و دقة نتائج أي دراسة يتوقف على صحة الإجراءات المنهجية التي اتبعها الباحث في دراسته .

1- المنهج المتبع و التقنيات المستعملة :

1-1 المنهج المتبع:

يعتبر المنهج مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة أي الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة ويعرف بأنه " الأسلوب أو الطريقة أو الوسيلة التي يستعملها الباحث بهدف الوصول إلى المعلومات التي يريد الحصول عليها بطرق علمية وموضوعية مناسبة"¹.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي " يعد المنهج الوصفي من بين المناهج العلمية الأكثر شيوعا واستخداما في العلوم الإنسانية لصعوبة استخدام المنهجي التجريبي في هذه العلوم ولما له من أهمية كبيرة في مسايرة مختلف التغيرات والتطورات في تعاقباتها وتنقلاتها الزمكانية من خلال استخدامه في الدراسات المقارنة في مجال العلوم السياسية على غرار المنهج المقارن، وقياسه لاتجاهات الرأي العام على غرار المنهج الإحصائي مما يوحي لنا بوجود نوع من التكامل بين الرابع المنهجي المتألف من المنهج التاريخي والمنهج المقارن والمنهج الإحصائي والمنهج الوصفي ولهذا يسمى المنهج الوصفي في بعض الأدبيات المنهجية بالمنهج التتابعي المقارن".

ويهتم المنهج الوصفي بدقة ذكر خصائص ومميزات الشيء الموصوف معبرا عنها بصورة كمية وكيفية ويعرف أيضا على أنه " طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق معلومات مقننة عن المشكلة ثم تحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"².

¹- رشيد زرواتي ، البحث في العلوم الاجتماعية (أسس علمية وتدريبية) ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، دط ، 2004 ، ص104.

²- صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث العلمي للجامعيين ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، دط ، 2003 ، ص 150.

ويستخدم هذا المنهج في وصف الظاهرة المراد دراستها والتعبير عنها سواء كميًا أو كيفيًا وتجميع المعطيات التي تساهم في ذلك مع إبراز خصائصها وتوضيح ارتباطها وتحليل وتفسير أسبابها بشكل منظم لغرض الوصول على استنتاجات في فهم الواقع وتحقيق أهداف الدراسة والتأكد من نفي أو إثبات الفروض.

وقد استفدنا من هذا المنهج في وصف غياب الاتصال التنظيمي في ظل زيادة الصراع، كما اعتمدنا عليه في تحليل العلاقة بين المتغيرات والمؤشرات المتعلقة بكل الفروض، وذلك لمعرفة العلاقة بين أبعاد الدراسة كالعلاقة بين بعد المستوى التعليمي وبعد الجنس. وبذلك تم استنتاج وتحليل المعطيات الكمية من الواقع وهذا للوصول إلى تحاليل موضوعية .

2-1 المنهج الإحصائي:

كما قمنا بالاستعانة بالمنهج الإحصائي نظرا لأهميته البالغة في بحثنا، يهدف في الأساس إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة وذلك من خلال قياس تكرارات إجابات المبحوثين وجدولتها وقراءتها قراءة إحصائية، فقد ساعدنا هذا المنهج في جمع البيانات الكمية حول موضوع الدراسة ووصف أفراد العينة والظاهرة المتغيرة وتحديد تكراراتها وأهميتها من خلال جمع الملاحظات للتعبير عنها وترجمتها إلى أرقام حتى نقرب من الموضوعية والوصول إلى نتائج علمية من خلال التعامل مع الأرقام والنسب ونتفادى الأحكام الذاتية.

1-3 مجتمع الدراسة :

يجري كل بحث في العلوم الإنسانية على مجموعة بشرية قد تتكون من عشرات أو ربما ملايين الأشخاص أو العناصر الأخرى التي تتوفر فيها شروط معينة، ومجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية: " هو مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات"¹ .

و نقصد بمجموعة منتهية أن عدد وحدات المجتمع معلوم ومحدود ويمكن حصره ومعرفة عدده وبغير منتهية هو المجتمع الذي لا يمكن حصره أو معرفة جميع وحداته. و مجتمع بحثنا هو مجتمع محدود ومعلوم إذ يمكننا معرفة أو حصر كل العمال الذين تتوفر فيهم الشروط التي تخدم بحثنا.

ويبلغ التعداد الإجمالي للمستخدمين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة/ حي 5 جويلية 84 يتوزعون حسب التصنيف المهني التالي:

(أ) إطارات مسيرة 9 (ب) إطارات 36 (ج) أعوان تحكم 12 (د) أعوان تنفيذ: 27
1-4 عينة الدراسة :

ليس في الإمكان في أغلب الأحوال الحصول على البيانات التي نريدها من مجتمع بشكل مباشر، إذ من الصعب إن لم نقل من المستحيل اللجوء إلى المجتمع للحصول على ما نريد من البيانات وبخاصة إذا كان هذا المجتمع كبيرا جدا، وبذلك يصبح من العلمي اختيار جزء من المجتمع فقط لتطبيق إجراءات البحث عليه². ويلجأ إليها في غالب الأحيان لأنها:

¹ - موريس أنجرس ، منهجية البحث في العلوم الإنسانية ، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، ط2، 2006 ، ص296 .
² - رجاء محمود أبوعلام ، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، دار النشر للجامعات ، مصر القاهرة ، ط5 ، 2006 ، ص153.

أقل كلفة من الحصر الشامل وتسهل الوصول الى معلومات أكثر دقة وتفصيلاً،
وايضا في حالة عدم توفر الوقت اللازم للقيام بدراسة شاملة

وأكثر حالة تستخدم فيها العينة هو في حالة عدم إمكانية إجراء حصر كامل لعناصر
مجتمع الدراسة الأصلي فهي جزء من كل¹. فيجد الباحث نفسه لا يستطيع القيام
بدراسة شاملة لجميع مقررات البحث وبذلك فلا يجد وسيلة بديلة يستطيع الإعتماد
عليها إلا الإكتفاء بعدد قليل من هذه المقررات يأخذها في حدود الوقت والجهد
والإمكانيات المتوفرة لديه ويبدأ بدراستها ويعمم صفاتها على مجموع البحث على أن
تمثل الكل تمثيلاً صحيحاً².

وهناك عدة أنواع من العينات التي تفرضها طبيعة البحث وموضوعه، وطبيعة العينة
في بحثنا هذا هي العينة الطبقية وهي العينة التي تراعي إختيار عينة مماثلة للمجتمع
الأصلي لها كافة الخصائص التي يشتمل عليها هذا المجتمع، أي أن تكون خصائص
العينة مشابهة لخصائص المجتمع من كافة النواحي، ويطبق هذا النوع من العينات
في حالة ما إذا كان المجتمع المدروس غير متجانس من حيث خصائصه ومفرداته³.

وقد بلغ أفراد المجتمع الأصلي (84) عامل وعاملة، وبلغ عدد أفراد عينتنا (32)
عامل وعاملة، وكان توزيعهم حسب التصنيف السوسيوميثني الموجود في المؤسسة
كمايلي:

1 - رجاء وحيد ديدوري ، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية ، دار الفكر المعاصر، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 2000 ، ص306.

2 - محمد الغريب عبد الكريم ، البحث العلمي: التصميم، المنهج، الإجراءات ، مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة ، ط3 ، 1987 ، ص16.

3- خالد مجمد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، دار جسور ، الجزائر ، ط1 ، 2008 ، ص20.

جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب التصنيف السوسيو مهني.

التصنيف السوسيو مهني	عدد المفردات المأخوذة
إطارات مسيرة	09
إطارات	36
أعوان تحكم	12
أعوان تنفيذ	27
المجموع	84

5-1 أدوات جمع البيانات:

يجب على الباحث في المراحل الأولى من التحضير للنزول إلى الميدان أن يقوم بالتعرف على أدوات جمع البيانات المختلفة وأكثرها ملائمة وذلك لإثبات صحة الفروض أو نفيها، واختيار الباحث لأدوات جمع البيانات يتوقف على نقاط عديدة فطبيعة المشكلة والفروض تتحلمان وإمكانيات الباحث " المادية، الجهد، الوقت" هي التي تحدد الأداة المناسبة لهذا البحث، والأداة الأكثر مناسبة لبحثنا هذا هي الإستمارة أو الاستبيان و هناك من يطلق عليها اسم "الاستقصاء" كتقنية رئيسية لجمع المعلومات اللازمة للتأكد من صحة الفرضيات " الاستبيان أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي للحصول على الحقائق والتوصل إلى الوقائع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء"¹، وقد قمنا بإعداد إستمارة تتكون من (30) سؤالاً جميعها مغلقة لأن الاستمارة المثالية التي تتلاءم مع برنامج الحزم الإحصائية

¹ - إخلص محمد عبد الحفيظ و مصطفى حسين باهي ، طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، مصر ، د ط ، 2000 ، ص146.

للعلوم الاجتماعية و الانسانية (spss) هي التي تكون كل أسئلتها مغلقة ثم تصحيح هذا الإستبيان من طرف الأستاذ المشرف.

قمنا بتوزيع (10) إستمارات تجريبية واستعادتها وعلى أساسها قمنا بالتعديل النهائي للإستمارة عن طريق إلغاء بعض الأسئلة وإضافة أخرى وإضافة بعض الإختيارات وتعجيل أخرى، حتى توصلنا إلى صيغتها النهائية والتي انقسمت إلى (03) محاور هي كالتالي:

المحور الأول: يتكون من (06) أسئلة يحوي البيانات العامة الخاصة بالمبحوث : السن، الجنس، المستوى التعليمي،.....الخ.

المحور الثاني: فيه بيانات خاصة بالاتصال التنظيمي وأثره على زيادة الصراع بين عمال المؤسسة باختلاف الكفاءة واحتوت على حوالي (11) سؤال كلها مغلقة.

المحور الثالث: خاص بالفرض الثاني القائل بتأثير غياب الاتصال التنظيمي على زيادة الصراع لدى عمال المؤسسة باختلاف المؤهل العلمي و الأقدمية وأحتوى على (19) سؤالاً.

قمنا بتوزيع (35) استمارة واستعدنا منها (32) وبعد جمع الاستمارات قمنا بالتأكد منها واضطررنا إلى إلغاء ثلاث إستمارات منها لأن عدد العينة التي قمنا باختيارها هو (32) فقط.

ثم قمنا بترميز الاستبيان وإعطاء كل استمارة رقم خاص بها، وكان التفريغ بإعتماد برنامج spss ، ثم قمنا بإستخراج جداول تكرارية بسيطة وأخرى ذات مدخلين (مركبة) تبعا لطبيعة الفرض.

1-6 مجالات الدراسة :

المجال الزمني : ونقصد بها الوقت الذي استغرقناه لإنجاز الدراسة، وفيها قمنا باختيار الأداة المناسبة لهذا البحث وذلك لغرض جمع أكثر عدد ممكن من المعلومات من أكبر عدد ممكن من المبحوثين، فتم اختيار الإستمارة وقمنا بتجريب الإستمارة على مجموعة من العمال في فترة امتدت من 17 جانفي إلى غاية 23 جانفي 2016 .

فقمنا بتعديلها وتصويبها وتغيير بعض الأسئلة فيها ثم قمنا بالنزول إلى الميدان مرة أخرى في الفترة من 13 فيفري إلى غاية 27 فيفري 2016

المجال المكاني : لكل بحث إطار مكاني الذي تتوفر فيه الشروط المناسبة لأفراد مجتمع البحث إذ تمت هذه الدراسة في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة .

2- نبذة تاريخية عن نشأة المؤسسة العمومية الإستشفائية :

يرجع تاريخ مستشفيات المدينة إلى وقت ليس بالبعيد لأنه في سنة 1975 اقترحت تسميتها القطاعات الصحية الجديدة بعدما كانت تسمى مستشفى المدينة وهذا في سنة 1981 عند صدور المرسوم رقم 242/81 المؤرخ في 06 ذو القعدة 1401 الموافق لـ 05 سبتمبر 1981 يتضمن إنشاء القطاعات الصحية و تنظيمها و تصنيفها و في سنة 2007 من شهر ماي تم تقسيم القطاعات الصحية إلى مؤسسات عمومية إستشفائية و العيادات التي كانت تابعة له إلى مؤسسات عمومية للصحة الجوارية و ذلك طبقا للمرسوم رقم 140/07 المؤرخ في 02 جمادي الأول عام 1428 الموافق لـ 19 ماي سنة 2007 متضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي و توضع تحت وصاية الوالي .

2-1 أهم النشاطات التي تقوم بها : بعد التقسيم الجديد و الذي تم بصدده عزل العيادات متعددة الخدمات و المستوصفات و قاعات العلاج و الفحص عن المؤسسة العمومية الإستشفائية إداريا و ماليا فقد تناقست مهام هذه الأخيرة و إقتصرت مهامها على التكفل بصفة متكاملة و متسلسلة بالحاجات الصحية للسكان و في هذا الإطار تقوم على الخصوص بالمهام التالية:

- تقديم الخدمات الوقائية
- ضمان تنظيم و برمجة توزيع العلاج الشفائي و التشخيص
- إعادة التأهيل الطبي و الإستشفاء
- تطبيق البرامج الوطنية للصحة
- ضمان حفظ الصحة و النظافة
- مكافحة الأضرار و الآفات الإجتماعية (التلقيح،مكافحة الأمراض الخطيرة و المعدية)
- ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة و تجديد معارفهم
- تستخدم المؤسسة العمومية الإستشفائية ميدانا للتكوين الطبي و الشبه طبي و التكوين في التسيير الإستشفائي على أساس الإتفاقيات التي تبرم

2-2 الهيكل التنظيمي للمستشفى:

إن الهيكل التنظيمي يسير كل مؤسسة عمومية إستشفائية و مؤسسة عمومية للصحة الجوارية بحيث تتكون المؤسسة العمومية الإستشفائية من جانبين أساسيين : الجانب الإداري و الجانب الطبي هما اللذان يديرها و يسيرها مدير يعين بقرار من الوزير المكلف بالصحة و تنتهي مهامه بنفس الشكل و يساعد في تأدية مهامه أربع مديرين مساعدين يكلفون على التوالي : (المدير الفرعي للمالية و الوسائل / المدير الفرعي للموارد البشرية / المدير الفرعي للنشاطات الصحية / المدير الفرعي لصيانة التجهيزات الطبية و التجهيزات المرافقة) يعينون بقرار من الوزير المكلف بالصحة

باقترح من مدير المؤسسة و لكن يعتبر المدير هو المشرف الرئيسي على تسيير شؤون المستشفى إداريا وتقنيا و اتخاذ القرارات لضمان السير الحسن للمؤسسة الصحية .

2-3 المجلس الإداري:

يعين أعضاؤه من طرف الوالي و هم : ممثل عن الوالي (رئيسا) و عن هيئات الإقتصادية و عن هيئات الضمان الإجتماعي و عن المجلس الشعبي الولائي و عن المجلس الشعبي البلدي مقر المؤسسة و عن المستخدمين الطبيين ينتخبه نظراؤه و عن جمعيات مرتفقي الصحة وعن العمال ينتخب في جمعية عامة ، ورئيس المجلس الطبي يحضر مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية مداولات المجلس الإداري برأي إستشاري و يقوم المجلس الإداري باتخاذ القرارات في مجال تمويلات الإعتمادات ، الميزانية ، المخطط السنوي و الإحصائيات و حساب التسيير الإداري السنوي و يتداول على الخصوص :

- مخطط تنمية المؤسسة على مدة القصير و المتوسط
- مشروع ميزانية المؤسسة
- مشاريع الإستثمار و الحساب الإداري
- البرنامج السنوي لحفظ البيانات و التجهيزات الطبية و المرافقة وصيانتها
- مشروع جدول تعداد المستخدمين و النظام الداخلي للمؤسسة
- الصفقات و العقود و الإتفاقيات طبقا لتنظيم المعمول به

2-4 المجلس الطبي : يعتبر المجلس الطبي هيئة إستشارية تشارك بصفة فعالة بحيث

يكلف بدراسة المسائل التي تهم المؤسسة و إبداء رأيه الطبي و التقني فيها منها :

- التنظيم و العلاقات الوظيفية بين المصالح الطبية
- مشاريع الصحة و السكان
- برامج التظاهرات العلمية و التقنية

- إنشاء هياكل طبية أو إغاؤها
- يقترح كل التدابير التي من شأنها تحسين تنظيم المؤسسة و سيرها

5-2 المدير:

يشرف المدير على السير الحسن للمؤسسة و يمثل المؤسسة أمام العدالة و هو الأمر بالصرف و له عدة مهام أخرى يساعده في مهامه 4 مدراء فرعيين كل واحد يسير مديرية فرعية وهم كالتالي :

2-5-1 المديرية الفرعية للمالية و الوسائل: يترأسها مسؤول مؤهل بمثابة مدير فرعي و تقوم هذه المديرية على التكفل بالشؤون الصحية .

2-5-2 المديرية الفرعية للنشاطات الصحية : يترأسها مسؤول مؤهل بمثابة مدير فرعي و تقوم هذه المديرية على التكفل بكل شؤون الصحة .

2-5-3 المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية و تجهيزات المرافقة : تسهر على صيانة كل التجهيزات الطبية و التجهيزات المرافقة لها بوجود أو استدعاء ذوي الاختصاص.

2-5-4 المديرية الفرعية للموارد البشرية : و هي المديرية المسؤولة عن تسيير الموارد البشرية من ناحية التوجيه و الإحصاء و المتابعة الدائمة للحياة المهنية للعمال من حيث التكوين مكتب الموارد البشرية و المنازعات ، مكتب العطل و الملفات الإدارية (الأرشيف).

3- المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة :

3-1 تعريفها :

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، وهي تحت وصاية السيد الوالي ، يديرها مجلس إدارة ويسيرها مدير يعين من طرف وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ، حيث سابقا كانت تسمى القطاع الصحي بالجلفة ، الذي كان يغطي احتياجات السكان في مجال الوقاية والعلاج عن طريق وحداته الصحية القاعدية المتمثلة في مجموع قاعات و مراكز الصحة ومراكز الأمومة والطفولة المنتشرة عبر ثلاث دوائر هي : الجلفة ، الادريسية والشارف ، بتعداد سكان سكاني ما قرب 500 ألف نسمة تتوزع على 07 بلديات : هي الجلفة ، الادريسية ، الشارف ، القديد ، بن يعقوب ، الدويس ، عين الشهداء .

إلا انه وتحديدا بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم :07/140 المؤرخ في :2007/05/19 ، الذي يحدد كيفية إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتحديد المشتملات المادية للمؤسسة العمومية الإستشفائية بقرار من الوزير المكلف بالصحة .

3-2 مكونات المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة :

تتكون المؤسسة العمومية الإستشفائية من مستشفى مركزي ومستشفى فرعي يتكفل بالإمراض الصدرية ووحدة الاستعجالات الطبية الجراحية ، حيث انه من خلال المرسوم التنفيذي 140/07 يشتمل التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة الموضوع تحت سلطة المدير معوش لخضر ، الذي يلحق به مكتب التنظيم العام ومكتب الاتصال على ما يأتي :

➤ المديرية الفرعية للمالية والوسائل يمثلها مدير فرعي السيد : نوري عيسى متصرف إداري و تشتمل على ثلاث مكاتب هي : مكتب الميزانية والمحاسبة ، مكتب الصفقات العمومية ، مكتب الوسائل العامة والهيكل .

- المديرية الفرعية للموارد البشرية يمثلها السيدة : أسماء غول متصرفة إدارية لمصالح الصحة تشتمل على مكتبين هما مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات ، مكتب التكوين .
- المديرية الفرعية للمصالح الصحية يمثلها مدير فرعي السيد : غول أسماء متصرفة إدارية لمصالح الصحة وتشتمل على ثلاث مكاتب في مكتب القبول ، مكتب التعاقد وحساب التكاليف ، مكتب تنظيم ومتابعة النشاطات الصحية وتقييمها.
- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المراقبة يمثلها مدير فرعي السيد : بديرينة على متصرف إداري تشتمل على مكتبين هما مكتب صيانة التجهيزات الطبية ، مكتب صيانة التجهيزات المرافقة .
- حيث انه حسب القرار رقم : 2496 المؤرخ في : 2007/11/08 الصادر عن وزارة الصحة والسكان و إصلاح المستشفيات يتضمن إنشاء المصالح والوحدات المكونة للمؤسسة العمومية الإستشفائية الجلفة .
- إن مستشفى الجلفة الذي يقع في حي 05 جويلية يتكون من أربعة طوابق تشتمل على 386 سرير تتوزع على المصالح التالية :
- الجراحة العامة ب : 60 سرير تتوزع على 05 وحدات في الجراحة العامة ، جراحة العظام و الرضوض ، جراحة الأعصاب وجراحة الأطفال .
- طب الأمراض المعدية ب 30 سرير تتوزع على وحدتين هما استشفاء الرجال واستشفاء النساء .
- الطب الداخلي ب 50 سرير تتوزع على ثلاث وحدات استشفاء الرجال ، استشفاء نساء و طب الأورام .
- الطب الشرعي ب 04 أسرة تتوزع على وحدتين الخبرة الطبية القضائية وطب السجن .
- طب أمراض الكلى وتصفية الدم ب 30 سرير تتوزع على وحدتين طب أمراض الكلى وتصفية الدم .

- طب الأطفال ب 30 سرير تتوزع على وحدتين طب الأطفال وحديثي الولادة .
- طب أمراض الصدر والرئة (خارجي) ب 50 سرير تتوزع على وحدتين استشفاء الرجال و استشفاء النساء .
- طب الأمراض العقلية ب 10 أسرة تتوزع على وحدتين استشفاء الرجال واستشفاء النساء .
- الاستعجالات الطبية الجراحية ب 30 سرير تتوزع على ثلاث وحدات الاستعجالات الطبية الاستعجالات الجراحية والإنعاش .
- الأشعة المركزية بوحدين الأشعة والسكانير .
- المخبر المركزي بوحدين علم الأحياء المجهرية والكيمياء الحيوية .
- علم الأوبئة بوحدين المعلومات الصحية والنظافة الإستشفائية .
- الصيدلية بها وحدتان تسيير المواد الصيدلانية وتوزيع الأدوية على مختلف الوحدات.
- مصلحة تحقن الدم
- قاعة العمليات : عدد الغرف 07 موزعة على النحو التالي : 02 غرف بمصلحة الاستعجالات الطبية الجراحية تعمل بنظام 24/24 ، 02 غرف خاصة بأمراض النساء تعمل بنظام 24 سا / 24 سا ، غرفة خاصة بتخصص جراحة العظام تعمل على تغطية البرنامج الجراحي لتخصص جراحة العظام ، 02 غرف خاصة بالجراحة العامة تعمل على تغطية البرنامج الجراحي لتخصص (الجراحة العامة جراحة الأطفال ، جراحة الفك والوجه ، جراحة المسالك البولية و جراحة الأنف الأذن والحنجرة).

3-3 أهداف المؤسسة العمومية الإستشفائية الجلفة :

تتمثل مهام المؤسسة العمومية الإستشفائية في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بالحاجيات الصحية للسكان وفي هذا الإطار تتولى على الخصوص المهام الآتية :

➤ تلبية حاجيات المواطنين (سكان بلدية الجلفة) وضواحيها من تغطية صحية إستشفائية وقد تزامن إنشاء هذه المؤسسة مع الوضع المتدهور للصحة ، حيث أنها أسست للسهر على تغطية حاجيات السكان الصحية ، بالنظر هذه المؤسسة من حيث بنيتها نجد أنها ذات بنية محكمة وجد منظمة ومقسمة إلى مجموع مديريات ، كل مديرية لها دور أساسي وفي نفس الوقت مكملة لدور المديرية ومقسمة إلى مجموع مديريات ، كل مديرية لها دور أساسي وفي نفس الوقت مكملة لدور المديرية المالية لها ، لذلك نجد أن المدير يحتل مركز ريادي بقطاع الصحة العمومية .

➤ ضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج الشفائي و التشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء .

➤ تطبيق البرامج الوطنية للصحة العمومية .

➤ ضمان حفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأمراض والآفات الاجتماعية .

➤ ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة وتجديد معارفهم .

كما يمكن أن تستخدم المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة ميدانا للتكوين الطبي، و الشبه الطبي ، الجامعي والتكوين في التسيير الإستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع مؤسسات التكوين وخير مثال يتمثل في إجراء التريص الميداني على مستوى مختلف المصالح الإدارية لمؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة.

3-4 الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية الجلفة :

يسهر على تحقيق هذه الأهداف والمهام فريق طبي ، شبه طبي ، إداريين وتقنيين هم كالتالي:

عدد الإداريين المتواجدين في المؤسسة العمومية الإستشفائية خلال سنة 2016 هو 50، عدد المرضى المتواجدين في المستشفى 270 (اختصاص : علاج عام ، الأشعة ، المخبر ، التخدير و الإنعاش ، مساعدين اجتماعيين ، الأمانة الطبية).

عدد الممارسين الطبيين العاميين 52 طبيب عام ، عدد الممارسين الطبيين المساعدين الأخصائيين 52 (اختصاص : الطب الداخلي ، الجراحة العامة ، طب الأطفال ، جراحة الأطفال ، جراحة الكلى والمسالك البولية ، طب الأنف والأذن والحنجرة ، علم الطفيليات ، مبحث الجهاز الهضمي ، علم الأحياء المجهرية ، طب الأورام السرطانية ، طب القلب ، جراحة العظام ، الطب الشرعي ، طب الأمراض العقلية ، طب الأعصاب ، طب أمراض الدم ، أمراض النساء ، إعادة التكييف الوظيفي ، الأمراض الصدرية ، التخدير والإنعاش ، جراحة الفك والوجه ، الأمراض المعدية .).

عدد الأخصائيين في علم النفس العيادي 02 .

عدد العاملين التقنيين 14 (اختصاص: مهندس ، تقنيين في المخبر والصيانة، الإعلام الآلي)

عدد العمال المهنيين 110 يتوزع على العمال بالتوقيت الجزئي والعمال بالتوقيت الكامل .

4- خصائص العينة: نتناول في هذا الجزء أهم خصائص العينة

أ- خصائص العينة حسب متغير الجنس: نقدم في هذا العنصر خصائص العينة للجنس

كما هي مبينة في الجدول رقم 01 .

الجدول رقم 01: يمثل توزيع العينة حسب الجنس

النسبة	التكرارات	الجنس
68.8%	22	ذكور
31.3%	10	إناث
100.0%	32	المجموع

يوضح الجدول رقم 01 جنس المبحوثين حيث تتجه أعلى نسبة إلى الذكور بـ 68.8% عند 22 مبحوث بينما تمثل نسبة 31.3% عند 10 مبحوثات مما يوضح جليا طبيعة العينة التي يخولها الذكور أكثر من الإناث.

ب- خصائص العينة حسب متغير السن : نقدم في هذا العنصر خصائص العينة للسن كما هي مبينة في الجدول رقم 02 .

الجدول رقم 02: يمثل توزيع العينة حسب فئات السن

النسبة	التكرارات	فئات السن
25.0%	8	أقل من 30 سنة
25.0%	8	من 30 إلى 35 سنة
50.0%	16	أكثر من 35
100.0%	32	المجموع

يمثل الجدول رقم 02 توزيع مفردات العينة المبحوثة حسب السن حيث نتوزع هذه الأخيرة إلى ثلاث فئات ، الأولى [أقل من 30] و الفئة الثانية [31 – 35] ثم الفئة [أكثر من 36] حيث تمثل هذه الأخيرة أكبر نسبة و التي تقدر بـ 50% ، بينما تتجانس كلى الفئتين السابقتين حيث تمثل نسبة كل منهما 25% مما يفسر لنا تفوق حجم الفئة الأكثر على الفئات الأخرى.

ج- خصائص العينة حسب متغير المستوى التعليمي : نقدم في هذا العنصر خصائص العينة من جانب المستوى التعليمي كما هي مبينة في الجدول رقم 03 .

الجدول رقم 03 : يمثل توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرارات	المستوى التعليمي
%6.3	2	ابتدائي
%12.5	4	إكمالي
%21.9	7	ثانوي
%59.4	19	جامعي
%100.0	32	المجموع

يمثل الجدول رقم 03 المستوى التعليمي للمبحوثين الذي تم توزيعه إلى 04 مستويات سجل في المستوى الجامعي أعلى نسبة بـ %59.4 لـ 19 مبحوث و في الترتيب الثاني المستوى الثانوي بنسبة %21.9 لـ 07 مبحوثين كما سجلت نسبة %12.5 لـ 04 مبحوثين في المستوى الإكمالي و نسبة %6.3 لـ مبحوثين في المستوى الإبتدائي. إذا حاولنا استقراء أكبر نسبة التي تظهر في هذا الجدول والتي تتجه نحو المستوى الجامعي بأعلى نسبة فإنه يظهر نوع من الوعي لدي العمال

نستنج من هذه البيانات انه كلما انتقلنا من الفئة الأولى الأقل مستوى إلى أعلى مستوى ترتفع النسبة بالنسبة للعمال الذين هم معنيين بتسيير المؤسسة ، وهذا يعني انه كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى العمال كلما حسن التسيير وهذا أن دل على شيء فإنما يدل على توفر نسبة معينة من الاتصال التي تساهم في أداء العمال في مهامهم كما يجب ، كما يتوضح في الجدول الموالي الذي يمثل الشهادات المتحصل عليها من طرف العمال

د- خصائص العينة حسب متغير الشهادات : نقدم في هذا العنصر خصائص العينة حسب الشهادات المتحصل عليها كما هي مبينة في الجدول رقم 04 .

الجدول رقم 04 : يمثل توزيع العينة حسب الشهادات

النسبة	التكرارات	الشهادة المتحصل عليها
%34.4	11	تكوين مهني
%50.0	16	ليسانس
%6.3	2	ماجستير
%9.4	3	دكتوراه
%100.0	32	المجموع

يمثل الجدول رقم 04 الشهادات المتحصل عليها من طرف المبحوثين الذي تم توزيعه إلى 04 مستويات سجل في مستوى ليسانس أعلى نسبة بـ 50% لـ 16 مبحوث و في الترتيب الثاني مستوى التكوين المهني بنسبة 34.4% لـ 11 مبحوث كما سجلت نسبة 9.4% لـ 03 مبحوثين في مستوى الدكتوراه و نسبة 6.3% لـ مبحوثين في مستوى الماجستير.

هـ- خصائص العينة حسب متغير الخبرة : نقدم في هذا العنصر خصائص العينة حسب سنوات الخبر كما هي مبينة في الجدول رقم 05 .

الجدول رقم 05 : يمثل توزيع العينة حسب فئات الأقدمية

النسبة	التكرارات	فئات الأقدمية
46.9%	15	أقل من 5 سنوات
34.4%	11	من 5 إلى 15 سنة
6.3%	2	من 16 إلى 25 سنة
12.5%	4	أكثر من 25 سنة
100.0%	32	المجموع

يمثل الجدول رقم 04 توزيع مفردات العينة المبحوثة حسب فئات الأقدمية حيث تتوزع هذه الأخيرة إلى أربع فئات ، الأولى [أقل من 05 سنوات] بنسبة 46.9% و التي تمثل أكبر نسبة، و الفئة الثانية [06 - 15] بنسبة 34.4% ثم الفئة الثالثة [16 - 25] بنسبة 6.3% ثم تليها الفئة الأخيرة [أكثر من 26 سنة] بنسبة 12.5%