

ردمدا: issn: 2602-5647	مجلة: سوسولوجيا- الجزائر
تاريخ قبول المقال: 2019/12/09	تاريخ استلام المقال: 2019/11/18

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايث-الجزائر العاصمة

foreign investment and development of the human resources in the Algerian economic company - field study at Ooredoo in ouled fayet, Algiers

المؤلف: إيمان حمري

جامعة أكلبي محمد أولحاج- البويرة-

البريد الإلكتروني: Imanehm449@gmail.com

الملخص : إنّ موضوع الدراسة الموسومة بـ "الاستثمار الأجنبي وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo بأولاد فايث الجزائر العاصمة- جاء كمحاولة لدراسة سوسولوجية هدفها الكشف عن واقع تنمية الموارد البشرية المحليّة في مؤسسة المستثمر الأجنبي Ooredoo التي عرفت بانتشار استثماراتها الأجنبية في قطاع المعلومات والاتصالات في مختلف دول العالم الأمر الذي جعلها مهتمة بتطوير وتنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية المحليّة وما تقدّمه لهم من ممارسات ودورات تدريبية من أجل تحسين الأداء ومناهضة التغيرات التكنولوجية المتسارعة وتحقيق الميزة التنافسية.

الكلمات المفتاحية: الاستثمار الأجنبي، الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية، التدريب، تحسين الأداء، المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

ABSTRACT : The topic of this study entitled « foreign investment and development of the human resources in the Algerian economic company » - field study at "Ooredoo" in ouled fayet, Algiers- is a sociological study that strives to reveal the reality of the local human resources development by the foreign investor "Ooredoo" known for its foreign investments in different countries all over the world and its interesting in developing the capacities and skills of the local human resources and the exercises and trainings provided to them in order to improve performance that aim at following the rapid technological advances and enhancing competitiveness.

Key words : Foreign investment- human resources- Development of the human resources-training- Improve the performance- Competitiveness.

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

أولا: الإطار المنهجي:

1- إشكالية الدراسة:

يشكل الاستثمار الأجنبي أحد أهم رؤوس الأموال شهدت تطورا ملموسا خاصة في ظل ارتفاع مؤشرات المديونية وتضخم التكاليف المرتبطة باقتراض الدول النامية من العالم الخارجي وقد حاز الاستثمار الأجنبي على دور مهم في نقل التكنولوجيا والتقنيات الحديثة والمساهمة في تراكم وزيادة رأس المال إذ أصبح مؤشرا لانفتاح الاقتصاد وقدرته على التكيف مع المستجدات العالمية في ظل العولمة هذا ما دفع بالدول النامية تدخل في حلقة التنافس لجلب المزيد من الاستثمارات الأجنبية وتسهيل دخولها السوق المحلي بغية النهوض بالنمو الاقتصادي.

وتعتبر الدولة الجزائرية من بين الدول التي سعت إلى تبني عدة إصلاحات لجذب أكبر قدر ممكن من الاستثمارات الأجنبية في مختلف القطاعات كقطاع الاتصالات حيث تعتبر شركة **ooredoo** من أبرز المشاريع الأجنبية التي لاقت رواجاً كبيراً في الجزائر في الآونة الأخيرة بخدماها المتميزة، وهي المزود الأول لخدمات الاتصال في دولة قطر، إلا أنّ التحولات التي يشهدها سوق العمل مع حدة المنافسة تفرض على المؤسسات انتهاز الاستراتيجيات اللازمة لمواجهة هاته التحديات و ضمان بقائها في السوق، ومما لا شك فيه أنّ الاهتمام بالموارد البشري وتنميته يعد من إحدى الخيارات الإستراتيجية التي لا مناص منها في كل المنظمات لتواكب تطورات العولمة و خاصة في الآونة الأخيرة فقد ازداد إدراك المنظمات لأهمية المورد البشري مما دعاها إلى تبني وجهة نظر استثمارية اتجاهه، وعلى المنظمة دوما السعي إلى المزيد من الاستثمارات في مواردها البشرية و تحسين أدائهم للزيادة من قدراتها التنافسية وضمان استمراريته.

ماهي الإستراتيجية التي تعتمد عليها مؤسسة المستثمر الأجنبي لتنمية الموارد البشرية الجزائرية؟

2-الفرضية العامة:

تسعى مؤسسة المستثمر الأجنبي (ooredoo للاتصالات) إلى تنظيم دورات تدريب لتحسين أداء المورد البشري

المحلي

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

الفرضيات الجزئية :

- تحتم مؤسسة المستثمر الأجنبي بتحديد الاحتياجات التدريبية للرفع من مهارات الموارد البشرية المحلية .
- تعمل مؤسسة المستثمر الأجنبي على تنظيم البرامج التدريبية لتجاوز المشاكل الوظيفية للموارد البشرية المحلية

3-الهدف من الدراسة :

موضوع دراستنا كغيره من المواضيع يهدف إلى فهم الحقائق الجوهرية حول موضوع لطلما أخذ اهتمام الكثير من الاقتصاديين و الاجتماعيين، لاسيما الفترة الأخيرة التي تزايدت فيها حدة الأزمات الدولية والتنافس الشديد بين المؤسسات الاقتصادية والاهتمام بتنمية الموارد البشرية لاستمراريتهم في السوق .

و يأتي الهدف من دراستنا في معرفة مدى سعي مؤسسة المستثمر الأجنبي (**ooredoo** للاتصالات) لضمان استمراريته في السوق من خلال تنظيمها لدورات تدريبية للموارد البشرية الجزائرية.

4- إجراءات الدراسة:

1-4- المنهج المستخدم:

يعبر المنهج عن الطريقة التي يتبعها الباحث في تناوله للظاهرة بفرض استقصاء الحقائق حول الموضوع وقياس أبعادها من خلال الاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، فإذا كان المنهج عبارة عن توجيهات علمية تقودنا للبحث والتوصل إلى الحقائق فهو يتوقف على نوعية البحث، لذا فقد ارتأينا من خلال دراستنا اعتماد المنهج الكمي الذي يعتمد لوصف الظاهرة كمياً عن طريق جمع المعلومات المتقنة عن المشكلة و تضبطها وإخضاعها للدراسة إضافة إلى المنهج الكيفي لاستنتاج الأرقام و الإحصائيات وتبيان و تفسير الدلالات والمعاني

4-2- عينة الدراسة: نظرا للصعوبات التي واجهتنا لإجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة المستثمر الأجنبي Ooredoo

فقد أجبرنا من قبل الإدارة بأن تقتصر دراستنا الميدانية في قسم خدمة الزبائن كما وضحنا سابقا و التي اشتملت على 291 موظفا فاعتمدنا على المسح الشامل لكل الموظفين، وعليه فقد شملت عينة دراستنا على 291 مبحوثا.

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

4-3- أدوات الدراسة: تم استخدام الأدوات التالية:

4-3-1- **الملاحظة:** لا يخلو أي بحث من هذه الأداة المهمة فخلال الزيارات الاستطلاعية التي تم القيام بها استعملنا هذا النوع من الأداة، قصد جمع المعطيات التي بإمكانها أن تساعدنا فك الرموز.

4-3-2- **الاستبانة:** لقد تم تصميم الاستبانة وفق مجموعة من الأسئلة و قد وزع على جميع مفردات العينة.

5- المفاهيم الإجرائية للدراسة:

5-1- **الاستثمار الأجنبي المباشر:** يتعلق بنشاط شركة ooredoo للاتصالات في دولة قطر في غير بلدها الأصلي و المتواجدة في عدة دول من العالم، حيث تهتم الشركة الأم بتوسيع فروعها أو بعث وحدات إنتاج جديدة تابعة لها في غير البلد الأصلي، وقد اهتمنا من خلال دراستنا بمؤسسة المستثمر الأجنبي المباشر ooredoo المتواجدة بالجزائر.

5-2- **المورد البشري:** القوة البشرية و المنتج الأساسي و المتمثل في الموظفين بمؤسسة أوريدو بأولاد فايت في الجزائر العاصمة والتي ينبغي عليها أن تنمية مهاراته بشكل دقيق باعتباره العنصر الفعال للابتكار و الإبداع، التجديد والتطوير وبالتالي فهو الوحيد الذي يساهم في تدعيم و تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة وعليه المساهمة في بقائها ونموها و المحافظة عليها في بيئة تحكمها تداعيات ومقتضيات السوق.

5-3- **تنمية الموارد البشرية:** اهتمام المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل المستثمر الأجنبي بالقوى العاملة الجزائرية و التي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة و تدريبها بصورة تجعلها قادرة على مواجهة التغيرات التكنولوجية الطارئة في مجال الاتصالات والتصدي للمنافسة من خلال رفع المستوى المعرفي و المهاري بالإضافة إلى سعي المؤسسة لكسب رضا مواردها البشرية من خلال إشباع حاجاتهم للمحافظة على القوى العاملة المميزة، فإذا حسن تنمية هاته القوى العاملة تحققت أهداف المشروع و زادت إنتاجيته.

5-4- **التدريب:** نقصد بالدورات التدريبية خلق المؤسسة الاقتصادية ooredoo شبكة متميزة تهدف إلى التمكن من مجموعة من المعارف والمعلومات و استنهاض الملكات الفكرية للعاملين من أجل الاستجابة للتغيرات الحاصلة في

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

المؤسسة ومواكبة الإبداعات التكنولوجية بغية خلق ميزة تنافسية للمؤسسة وضمان استمراريته وبقائها رغم التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية بطريقة توافق كل ما هو مستحدث في المؤسسة .

5-5- تحسين الأداء: هو سعي المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ooredoo إلى الرفع من مستوى أداء مواردها البشرية في سبيل تحقيق أهدافها في ظل أجواء المنافسة و التحدي الذي تواجهه في السوق، و تتطلب عملية تحسين الأداء تركيز إدارة المنظمة وتسييل الضوء على التدريب و تنظيم دورات تدريبية مستمرة لمواردها البشرية و بالتالي توفير مخزون مهاري محترف في المؤسسة يحسن مستوى أداء موظفيها .

ثانيا: الإطار النظري

1- المدخل النظري في دراسة الاستثمار الأجنبي المباشر و تنمية الموارد البشرية:

أشارت نظرية النمو الحديثة أن الإنتاج لا يعتمد فقط على رأس المال المادي، إذا أصبح الرأس المال البشري أي زيادة المهارات الأساسية من خلال التعليم و التدريب يعتبر مساويا له بالأهمية، كما طور robert lucas نموذجا جديدا للنمو الاقتصادي يؤكد على زيادة رأس المال البشري و المحافظة على عوائد حديثة ثابتة عوضا عن تناقصها مما يسمح باستمرار النمو الاقتصادي، كما أشارت النظرية الحديثة على أن قدرة العمالة على زيادة الإنتاجية يمكن أن يتحقق من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، من خلال إكسابهم المزيد من التكوين، الخبرات والمهارات بالتعليم بصفة أساسية أو خارج النظام التعليمي أيضا، كما ترى أنه يمكن التغلب على قانون تناقص الغلة الذي أوضحته النظرية الكلاسيكية الحديثة من خلال الاستثمار في كل من القوى العاملة ورأس المال بشكل متوازي، وأن تتوفر عمالة ماهرة يكون لديها حد أدنى من التعليم بحيث تتوافق مع التغيرات التكنولوجية السريعة، وحسب Blomstrom et kokko (1996) فإن انتقال التكنولوجيا بين الشركات العابرة للقارات إلى فروعها المتواجدة في الدول المضيفة لا تقتصر فقط في الآلات والمعدات الحديثة والمسيرين والتقنيين لكن بسبب التكوين الذي توفره ليد العاملة المحلية التي تعمل في تلك الفروع والتي تشمل كل المستويات من العامل البسيط إلى التقنيين والمسيرين، وقد أكد العالمان Blomstrom et kokko (2003) أن الطلب على العمال المؤهلين من قبل الشركات العابرة للقارات يؤدي بالحكومات إلى الاستثمار في التعليم العالي (فريدريك م شرر، 2008، ص78)، ولبين تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على تراكم رأس المال البشري قام hamos (2001) بدراسة شملت 138 بلد خلال 1965-1995 حيث كان العامل التابع هو رأس المال البشري

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

أما المتغيرات المفسرة فكانت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر و الاستثمار المحلي ونفقات التعليم، وكانت نتائج تلك الدراسات وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين معدل النمو في اليد العاملة والاستثمار الأجنبي المباشر، حيث أن زيادة نسبة 1% من الاستثمار الأجنبي المباشر تؤدي إلى زيادة نسبة 0.12% من نمو رأس المال البشري و نفس الشيء بالنسبة لعلاقة نمو رأس المال البشري والاستثمار المحلي ويتم تلك الزيادة بـ 0.075 % وهذا ما يدل على أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر في عملية تراكم رأس المال البشري (Marouan Alaya, 2006, p06)

2- تجربة الجزائر في استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر:

لم تكن للجزائر خبرة في هذا الميدان نظرا لسيادة القطاع العام والنظام الاقتصادي الموجه في المراحل التنموية، والجزائر اليوم تبذل جهودا ضخمة من أجل الإصلاحات الاقتصادية واستقطاب الاستثمارات الأجنبية، ابتداء بالخصخصة التي تعتبر الحل النهائي لبعض المؤسسات الصناعية العمومية وخصخصة بعضها والمشاركة في رأس المال البعض الآخر، وتوفير كافة الشروط القانونية والمؤسسية من أجل استقطاب رؤوس الأموال الأجنبية في إطار سياسة الانتفاع الاقتصادي والمنتجة منذ الإعلان عن الإصلاحات الاقتصادية أما من الناحية الواقعية، فإن الظروف التي مرت بها الجزائر في السنوات السابقة ساعدت على توفير كافة الشروط الموضوعية الجذابة للاستثمار الأجنبي والتي تشمل الشروط الإنسانية، الاجتماعية، والاقتصادية المناسبة، مثل انتشار ظاهرة البطالة بين فئات الشباب الحاملين للشهادات العلمية، تدني العملة الوطنية في سوق الصرف غياب المنافسة المحلية، ضعف المجتمع المدني، غياب لوائح السلامة البيئية وعدم صرامتها (مُجد بومخلوف، 2001، ص 157).

✓ أسباب تشجيع الاستثمار الأجنبي في الجزائر:

تعود أسباب تشجيع الاستثمار الأجنبي في الجزائر إلى (منصوري الزين، 2013، ص 157):

- فشل السياسة الاقتصادية المطبقة خلال الفترة 1962 – 1990
- تفاقم الديون التي بلغت خدماتها سنة 1991 حوالي 75% من إجمالي إيرادات الجزائر من العملة الصعبة
- ضعف الجهاز المصرفي و عدم قدرته على التحكم و مراقبة الصرف
- زيادة التضخم، و كذا إصدار كتلة نقدية بدون مقابل من طرف البنك المركزي لتمويل عجز الخزينة العمومية.

3- سبل تفعيل الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر:

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

- الضمانات الممنوحة لحماية الاستثمار الأجنبي:
- ينص قانون النقد و القرض 10/90 والمرسوم التشريعي 19/93 وما بعدهما من قوانين مكملة أو معدلة ، مثل قانون الجمارك 09/98، على جدية الجزائر في تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر وتمثل وتسعى إلى حمايته، من خلال إقرار سياسة الباب المفتوح له، وتمكينه من المشاركة الفعلية في النشاط الاقتصادي وتقاسم المنفعة، باعتبار أن الجزائر قد اعتبرت الاستثمار الأجنبي عاملا أساسيا لتحريك عملية التنمية وتحسيد مبدأ التعاون والشراكة مع الخارج.
- وتؤكد هذه الضمانات أكثر في الأمر رقم 03/01 وتحت الباب الثالث منه بعنوان "الضمانات الممنوحة للمستثمرين"، حيث تعرضت المواد 14، 15، 16، 17 منه بالتفصيل إلى هذه الضمانات.
- وبالانتقال إلى الأمر رقم 11/03 المؤرخ في 26 أوت 2003 المتعلق بالنقد والقرض، وفي الباب الرابع تحت عنوان " الترخيص و الاعتماد" لاسيما المواد 84، 85، 86، 88 منه، وكذا المواد 125، 126، 127 كلها تضيف وزنا جديدا بأكثر أهمية لمثل هذه الضمانات(قانون المحروقات المعدل رقم 03/05، في مارس 2005).
- ويمكن تلخيص هذه الضمانات في أربعة نقاط(حمزة بن حافظ، 2010/2011، ص151):
- مبدأ الحرية الكاملة للاستثمار و المستثمر
- مبدأ إلغاء التمييز بين المستثمرين محليين كانوا أم أجنب
- مبدأ ثبات القانون المطبق على الاستثمار
- ضمان حرية التحويل
- مبدأ فض النزاع باللجوء إلى المحاكم المختصة أو التحكيم الدولي ومثل هذه الضمانات تعمل على تعزيز الثقة لدى المستثمر الأجنبي، و على الجزائر تفعيل هذه الضمانات على أرض الواقع.
- 3- تقييم بيئة الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الجزائر:**
- 3-1- المؤهلات:**
- تتمتع الجزائر بمؤهلات طبيعية خاصة من حيث الموقع الجغرافي الملائم، والثروات الباطنة المعتبرة واتساع حجم السوق.

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

- الإرادة السياسية القوية للنهوض بمناخ الاستثمارات وتأهيله وفق متطلبات جذب الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، ويمكن أن نلمس ذلك من عدة نواحي (الناحية التشريعية، محاربة الفساد، توفير البيئة التحتية الملائمة، إبرام العديد من الاتفاقيات الدولية...). .
 - المنظومة القانونية المحفزة جدا، و المتضمنة أهم الضمانات والتسهيلات والتحفيزات، التي يرغب فيها المستثمرون الأجانب.
 - البنية التحتية التي عرفت إعادة تأهيل كبيرة، وتوسعت مع برنامج الإنعاش الاقتصادي وبرنامج دعم النمو.
 - الاستقرار الكبير في الجانب السياسي والمؤشرات الكلية للاقتصاد وتحسن الوضعية الأمنية بشكل واضح(مریم حمدي، فلة حمدي، ص 339)
 - بالرغم من الجوانب الإيجابية السابقة الذكر والتي نشير إلى التحسن الكبير الذي عرفته بيئة الاستثمار في الجزائر، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي لا زالت تعرقل هذه البيئة وتقلل من أحجام الاستثمارات.
- الدراسة الميدانية:

في هذا الجزء سيتم عرض وتحليل البيانات الميدانية، وكذلك النتائج الجزئية المتوصل إليها.

الجدول رقم (1): يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	178	61,2%
أنثى	113	38,8%
المجموع	291	100%

يوضح محتوى الجدول أعلاه أنّ نسبة الذكور بلغت 61,2% من عينة الدراسة ونسبة الإناث 38,8%، أي أنّ الغلبة كانت العنصر الذكري في المديرية العامة لاتصالات أوريدو بأولاد فايت، ويعود ارتفاع توظيف العنصر الذكري إلى ظروف العمل التي أحيانا تكون غير ملائمة للمرأة التي تتطلب النقل أحيانا لفروع أخرى تكون بعيدة نوعا ما عن مقر سكنهم مع عدم توفير الامتيازات اللازمة من وسائل النقل

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

وسكن، إضافة إلى أنّ مصلحة خدمة الزبائن تتطلب العمل الليلي والعمل بالتناوب الأمر الذي تعجز عنه المرأة لاسيما أنّه يتنافى مع تقاليد المجتمع الجزائري التي تفرض قيود أو بالأحرى التزامات على المرأة إتباعها كعدم تأخرها في العودة من العمل.

جدول رقم (02): يمثل توزيع المبحوثين حسب مركزهم الوظيفي.

المركز الوظيفي	التكرار	النسبة
الإطارات	08	2,7%
فئة التحكم	49	16,8%
فئة التنفيذ	234	80,4%
المجموع	291	100%

أدلت البيانات الكمية في الجدول رقم (05) أنّ فئة التنفيذ حازت على الصدارة بما قدر بـ 80,4% تليها فئة التحكم بـ 16,8% ثم فئة الإطارات بـ 2,7%، وورد هذا الارتفاع الكبير في فئة التنفيذ باعتبار أنّ المؤسسة هي مؤسسة اقتصادية خدمانية تهتم بتوظيف أكبر قدر ممكن في مناصب خدمة الزبائن و أعوان أمن المؤسسة هذا الارتفاع يفسر طريقة العمل بالتناوب صباحا ومساءً، وتأتي بعدها فئة التحكم والتي اشتملت على الإداريين ذو مهارة ودرجة مهنية مرتفعة، أمّا عن الإطارات التي كانت أضعف نسبة هذا باعتبار عينة الدراسة كانت من قسم واحد من أقسام ومصالح المديرية وكل فرع له مسؤول.

الجدول رقم (3): يمثل تلقي المبحوثين للتدريب

بدائل الإجابة	التكرار المشاهد	النسبة المئوية %	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	267	91,8%	145,5	121,5	1	202,918 ^a	,0000	دال

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

احصائيا				-121,5	145,5	8,2%	24	لا
0.001				////////////////////		100%	291	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (3) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (291) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (31) بالبديل " نعم " وقد بلغ عددهم (267) فردا بنسبة مئوية بلغت 91.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " والبالغ عددهم (24) بنسبة مئوية قدرت بـ 8.1%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 202,918^a وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على نص السؤال أنّ أغلبية أفراد العينة يؤكّدون بأنهم تلقّوا تدريباً منذ توظيفهم في مؤسسة المستثمر الأجنبي Ooredoo، فنظراً لطبيعة نشاط المؤسسة ميدان الدراسة وضرورة مواكبتها للتطورات التكنولوجية والتنظيمية على حدّ سواء كانتشار استخدام التقنيات الحديثة والهواتف النقالة الذكية الحديثة أيضاً وهذا ما لاحظناه من خلال الجدول أعلاه بخصوص توفير إدارة المؤسسة للتقنيات الحديثة، ممّا يوجب على مؤسسة المستثمر الأجنبي Ooredoo تدريب موظفيها على استعمال هاته التقنيات وكل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة ومواكبة واستيعاب التنظيم الحديث، ومن جهة أخرى فباعتبار مؤسسة Ooredoo مؤسسة خدماتية فإنّ التدريب يفيد الموظفون جدّاً من حيث طريقة تقديم السلع والخدمات التي تنتجها تعرضها ممّا يعكس صورة جيّدة للعلاقة بين المؤسسة و عملائها، ولهذا أصبح تدريب الموظّفين في مؤسسة المستثمر الأجنبي خياراً استراتيجيّاً لإعداد كوادر بشريّة قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطوّرات والتغيّرات السريعة تحدث في مجالات العمل كما ذكر سابقاً.

الجدول رقم (4): يمثل اتجاه الموظفين حول نوع الاحتياجات التدريبية التي يحتاج إليها الموظفين

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

المركز الوظيفي	مانوع الاحتياجات التدريبية التي تعتقد ان الموظفين بحاجة اليه أكثر؟				المجموع		درجة الحرية	Chi- Square	مستوى الدلالة	القرار
	احتياجات تدريبية تطبيقية		احتياجات تدريبية اكااديمية							
	ت	%	ت	%	ت	%				
فئة إطار	8	%100	0	%00	8	%2.7	2	6,955 ^a	0,031	دال إحصاء يا عند 0,05
فئة التحكم	49	%100	0	%00	49	%16.8				
فئة التنفيذ	208	%88.88	26	%11.11	234	%80.41				
الإجمالي	265	%91.06	26	%08.93	291	%100				

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال والمتعلق بـ "المركز الوظيفي" والتي جاءت حسب الترتيب التصاعدي، حيث جاء في المرتبة الأولى البديل (فئة التنفيذ) بـ 234 تكراراً، وفي المرتبة الثانية (فئة التحكم) بـ 49 تكراراً، في حين حل في المرتبة الثالثة البديل (فئة إطار) بـ 8 تكرارات، أما بالنسبة للفرق في استجابات فئات المركز الوظيفي الثلاث على بدائل السؤال الذي نص على: مانوع الاحتياجات التدريبية التي تعتقد ان الموظفين بحاجة إليها أكثر؟ حيث نلاحظ وجود فرق لصالح البديل (احتياجات تدريبية تطبيقية) بـ تكرار مقابل البديل (لا) بـ 34 تكرار حيث نلاحظ أن المركزين الوظيفيين (فئة إطار وفئة التحكم) يعملون في نفس الاختصاص بنسبة 100%، مقابل فئة التنفيذ بـ بنسبة 85,47%، وما يؤكد هذا الفرق لصالح البديل (نعم)، هو قيمة (كا²) والتي بلغت 9,378^a وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الفا (0.05)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95%. مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

وعليه نستنتج من استجابات أفراد العينة أن أصحاب المراكز الوظيفية الثلاث يؤكدون أن الاحتياجات التي يحتاجها الموظف هي احتياجات تدريبية تطبيقية باعتبار أن أغلب الدورات التدريبية تكون مقتصرة على أحدث التكنولوجيات في ميدان الاتصالات فالموظف يحتاج إلى وضعية التطبيق الفعلي للتقنيات المستحدثة حتى يكون درجة استيعابه أكثر من التدريب من خلال إلقاء المحاضرة، واستخدام الأسلوب المتبع في التدريب يكون دائما وفق معايير علمية تسهم في نجاح منظومة العملية التدريبية.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على تناسب المواضيع التدريبية مع المنصب الوظيفي

Ooredoo للموظفين في مؤسسة

بدائل الإجابة	التكرار المشاهد	النسبة المئوية %	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	248	85,2%	145,5	102,5	1	144,416 ^a	,0000	دال إحصائيا 0.001
لا	43	14,8%	145,5	-102,5				
الإجمالي	291	100%						

من خلال الجدول أعلاه رقم (52) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (291) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (39) بالبديل " نعم " وقد بلغ عددهم (248) فردا بنسبة مئوية بلغت 85.2%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " والبالغ عددهم (43) بنسبة مئوية قدرت بـ 14.8%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 144,416^a وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي هناك فرق دال

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

إحصائيا بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى "نعم" ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على نص السؤال أنّ أغلبية أفراد العينة يؤكّدون بأنّ المواضيع التدريبية التي تمّ تلقّيها تناسب مع منصبهم الوظيفي في المؤسسة، ويعود تفسير ذلك إلى أنّ مؤسّسة المستثمر الأجنبي Ooredoo لا تقوم بعملية التدريب بصورة عشوائية بل وفق شروط العمل و جهود مبدولة في إطار مناسب للوظائف فتهتمّ المؤسّسة بتشخيص دقيق لمجموع الفروقات الحقيقية في الأداء التي تقوم بتعطيل العمل قبل وضع المقاييس التي سوف تبنى عليها العملية التدريبية وبعدها يتمّ تحديد الموظفين الذين لهم الحاجة إلى التدريب بغية تنمية قدراتهم ومعارفهم ومهاراتهم لرفع أدائهم في وظائفهم، لأنّ الهدف من العملية التدريبية التي تقوم بها المؤسّسة ميدان الدراسة هو تدريب الموظّف للإلمام بجميع جوانب مهام وظيفته وكيفية أداء كل جزء منها بدقّة، لذا فمن الضروري جدّا أثناء اختيار الموظفين الذين بحاجة إلى تدريب أن يكون البرنامج التدريبي ضمن تخصّصهم الوظيفي.

القرار	مستوى الدلالة	Chi- Squar e	درجة الحر ية	المجموع		هل تناسبت المواضيع التدريبية التي تلقيتها مع منصبك الوظيفي في المؤسسة؟/هل المهارات المكتسبة من الدورات التدريبية ساعدتك على أداءك لوظيفتك بطريقة			
						هل المهارات المكتسبة من الدورات التدريبية ساعدتك على أداءك لوظيفتك بطريقة جيدة؟			
						نعم	لا	ت	%
				ت	%	ت	%	ت	%

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

جَيِّدة؟										
هل تناسب المواضيع التدريبية التي تلقيتها مع منصبك الوظيفي في المؤسسة؟										
دال إحصائيا عند 0,01	0,000	16,680 ^a	1	%85.2 2	24 8	%2.7 4	8	%82.47	240	نعم
				%14.7 7	43	%2.7 4	8	%12.02	35	لا
				%100	29 1	%5.4 9	16	%94.50	275	الإجمالي

الجدول رقم (6): يوضح العلاقة بين تناسب المواضيع التدريبية مع المنصب المشغولة وإمكانية مساعدة

المهارات المكتسبة من خلال التدريب على أداء الوظيفة بطريقة جيدة

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال والمتعلق بـ "هل تناسب المواضيع التدريبية التي تلقيتها مع منصبك الوظيفي في المؤسسة؟ والتي جاءت حسب الترتيب التصاعدي، حيث جاء في المرتبة الأولى البديل (نعم) بـ 248 تكرارا وبنسبة مئوية قدرت بـ 85.22%، وفي المرتبة الثانية (لا) بـ 43 تكرارا وبنسبة مئوية قدرت بـ 14.77%، أما بالنسبة للفرق في استجابات أفراد العينة على بدائل السؤال الذي نص على: هل المهارات المكتسبة من الدورات التدريبية ساعدتك على أداءك لوظيفتك بطريقة جيدة؟ حيث نلاحظ وجود فرق لصالح البديل (نعم) بـ 275 تكرار، مقابل البديل (لا) بـ 16 تكرار وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا²) والتي بلغت 16,680^a وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة الفا (0.01)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، وهذا معناه أنه توجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤالين، وعليه نستنتج من استجابات أفراد العينة أن لتناسب المواضيع التدريبية التي يتلقونها مع مناصبهم الوظيفية في المؤسسة علاقة باكتساب المهارات من الدورات التدريبية التي ساعدتهم على أداء وظائفهم بطريقة جيدة، وهو ما يؤكد أن مؤسسة المستثمر الأجنبي تأخذ بعين الاعتبار ضرورة التوافق والارتباط بين منصب العمل والتدريب الذي خضع له الموظف وبالتالي اعتمادها على مبدأ التخصص أو التدريب التخصصي الذي يعتبر أنسب طريقة للتدريب الجيد فباعتبار أن نشاط مؤسسة

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

Ooredoo في مجال المعلومات والإتصال يعرض الموظفون دائما خطر عدم التعامل مع التقنيات التكنولوجية الحديثة والتعامل من خلالها مع الزبون مباشرة وبهذا فتلقّيهم لهذا النوع من التدريب يقيهم من هذا الوضع وبمكّنه من أداء مهامهم على أكمل وجه، هذا يعكس الاهتمام الكبير الذي تولّيه مؤسسة المستثمر الأجنبي لهذا النوع من التدريب والتي ترى بأنّه النوع الأقرب والملمّ بكامل نواحي نشاط المؤسسة ويكفل للأفراد تلقّي جميع المهارات التي تتطابق مع مواصفات منصبهم الوظيفي.

الجدول رقم (7) : يمثل علاقة وجود تدريب مستمر للموظفين مع فائدته في تجاوز المشكلات التي يتعرضون لها أثناء أدائهم لوظائفهم

القرار	مستوى الدلالة	Chi- Square	درجة الحرية	المجموع		هل أفادك التدريب في تجاوز المشاكل التي تعترضك أثناء أداء وظيفتك؟				هل يوجد تدريب مستمر للموظفين في المؤسسة؟ /هل أفادك التدريب في تجاوز المشاكل التي تعترضك أثناء أداء وظيفتك	
						لا		نعم			
				%	ت	%	ت	%	ت		
دال إحصاء يا عند 0,01	0,00 0	132,369 ^a	1	25	88.6%	0	00%	25	88.6%	نعم	م
				8	5	1	5.4%	17	5.84%	لا	
				29	100%	1	5.4%	27	94.5%	الإجما لي	
				1		6	9	5	0		

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال والمتعلق بـ "هل يوجد تدريب مستمر للموظفين في المؤسسة؟" والتي جاءت حسب الترتيب التصاعدي، حيث جاء في المرتبة الأولى البديل (نعم) بـ 258 تكرارا ونسبة مئوية قدرت بـ 88.65%، وفي المرتبة الثانية (لا) بـ 33 تكرارا ونسبة مئوية قدرت بـ 11.34%، أما بالنسبة للفرق في استجابات أفراد العينة على بدائل السؤال الذي نص على: هل أفادك التدريب في تجاوز المشاكل التي تعترضك أثناء أداء وظيفتك؟ حيث نلاحظ وجود فرق لصالح البديل (نعم) بـ 275 تكرار، مقابل البديل (لا) بـ 16 تكرار وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا²) والتي بلغت ^a132,369 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة الفا (0.01)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، وهذا معناه أنه توجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤالين.

وعليه نستنتج من استجابات أفراد العينة أنّ لوجود التدريب المستمر للموظفين في مؤسسة المستثمر الأجنبي علاقة بقدرة العمال على تجاوز المشاكل التي تعترضهم أثناء تأدية وظيفتهم، ويعود ذلك إلى أن التدريب المستمر للموظفين له دورا أساسيا في بيئة أعمال مؤسسة المستثمر الأجنبي Ooredoo فقد أصبح التدريب مطلبا ملحا حتى بعد اكتساب الموظّفين فهما جيّدا للمهام التي يتعيّن عليهم القيام بها، فقد تغيّرت بيئة الأعمال بشكل كبير خاصّة منها بيئة الأعمال الخدمائية في مجال المعلومات والاتّصال خلال السنوات الأخيرة ممّا يحتمّ على إدارة المؤسسة تحسين مهارات الموظّفين بانتظام وهذا أمر ضروري لنجاح المؤسسة، وكل موظّف بمؤسسة Ooredoo لا يمكن أن يزيد من إثرائها وقيمتها إذا لم يملك معارف متجدّدة، فالتدريب التوجيهي ليس إلّا الأساس أو الركيزة لعملية مستمرة، تقوم مؤسسة المستثمر الأجنبي Ooredoo بتحليل احتياجاتها التدريبية على أساس منتظم لتحديد الثغرات ومن ثمّ تضع برامج التدريب المناسبة لتستمرّ العملية التدريبية للموظّفين التي تحقق العديد من المزايا والاستحقاقات التي تعود بالنفع والريح للمؤسسة من خلال النمو التقني السريع الذي يجعلها تمتلك دائما القدرة التنافسية، وفي هذا الصدد رأى Fayol من خلال نظريته أنّ كلا من المدير والعامل يحتاجان إلى تنمية مهاراتهم وتحسين قدراتهم سواء الفنية أو الإدارية، فالفعالية التقنية ليست كافية لتحمل المسؤولية بل لابدّ من وجود تدريب منهجي ومستمر " فالموظّف الجيّد سواء كان تقني، تجاري، مالي أو إداري لا يعتبر منتوجا تلقائيا من الطبيعة، ولكي يكون فعّالا

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

يجب أن نقوم بتكوينه، وهذا التكوين يعدّ بمثابة مجهودات كبيرة"، يتّضح لنا من خلال اتجاه Fayol أنّه قد حرص على تأكيد أنّ كل موظّف باختلاف مركزه الوظيفي يحتاج بصورة مستمرة إلى تعزيز قدراتهم سواء الفنية أو الإدارية، فالتدريب المستمر يجعل الموارد البشرية تتمتع بروح الابتكار ممّا يساعدهم في القيام بأعمالهم وأدائهم الوظيفي على أحسن وجه وبفعالية، أمّا في مدخل الموارد البشرية الذي يعتبر من أحد المداخل التنظيمية الهامة والتي "اعتبرت التدريب مقوّمًا من مقوّمات التنمية، وأنّه الوسيلة الأساسية لاكتساب المعارف والمهارات، والتكيّف مع المستجدّات المحيطة بالمؤسسة، وأقوى الأساليب المؤثّرة في تنمية القدرات التنافسية للمؤسسة، فأى مؤسسة تسعى لتحقيق الريادة والتميّز لا يمكنها الاستغناء عن العملية التدريبية، والتدريب المستمر والمخطط له وحده كفيل بإيجاد مورد بشري فعّال منتج ومنافس".

الجدول رقم (8): يمثل العلاقة بين تلقي التدريب منذ توظيف الموظف بالمؤسسة ومساهمة هذا التدريب في تطوير

الأداء الوظيفي

القرار	مستوى الدلالة	Chi- Square	درجة الحر ية	المجموع		في رأيك هل التدريب الذي يتلقاه الموظف يساهم في تطوير الأداء الوظيفي؟				هل تلقيت تدريباً منذ توظيفك في المؤسسة؟ / في رأيك هل التدريب الذي يتلقاه الموظف يساهم في تطوير الأداء الوظيفي؟	
				ت	%	نعم		لا		نعم	لا
						ت	%	ت	%		
دال إحصاء يا عند 0,01	0,000	a	1	267	91.75%	267	91.75%	00	00%	نعم	توظيفك في المؤسسة؟ الإجمالي
				24	09.25%	24	09.25%	00	00%	لا	
				291	100%	291	100%	00	00%	الإجمالي	

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال المتعلق بـ "هل تلقيت تدريباً منذ توظيفك في المؤسسة؟" والتي جاءت حسب الترتيب التصاعدي، حيث جاء في المرتبة الأولى البديل (نعم) بـ 267 تكراراً، وفي المرتبة الثانية (لا) بـ 24 تكراراً، أما بالنسبة للفرق في استجابات أفراد العينة على بدائل السؤال الذي نص على: "في رأيك هل التدريب الذي يتلقاه الموظف يساهم في تطوير الأداء الوظيفي؟" حيث نلاحظ وجود فرق لصالح البديل (نعم) بـ 291 تكراراً ونسبة مئوية 100%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%،

وهذا معناه أنه توجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤالين، وعليه نستنتج من استجابات أفراد العينة الذين تلقوا التدريب والذين لم يتلقوا التدريب يؤكدون أن التدريب الذي يتلقاه الموظف يساهم في تطوير الأداء الوظيفي وهذا راجع إلى حسن اختيار نوعية الدورات التدريبية ومحتواها بما يعزز كفاءة المتدربين مع تعديل أسلوبهم أثناء التنفيذ بغية تحسين وتطوير أدائهم الوظيفي.

*استنتاج:

تعتبر مهمة تنظيم الدورات التدريبية للموارد البشرية في المؤسسة وتنمية وتطوير قدراتهم لأجل تحسين الأداء الوظيفي من المهمات الأساسية التي ينبغي على المؤسسة الاهتمام بها، وتأتي هذه المهمة مباشرة بعد الانتهاء من عملية اختيار أفضل الموارد البشرية المتاحة وتعيينها وفق خطوات محددة، ويعتبر متغير التدريب من المتغيرات الهامة جداً في عملية تنمية الموارد البشرية كما هو متفق عليه من قبل المنظرين السوسيولوجيين، وهناك من يرى أن نجاح المنظمات مرتبط بمدى قدرة هذه الأخيرة على تدريب مواردها البشرية بما يتوافق مع المهام والأنشطة والوظائف التي تخدم مصلحة ونشاط المنظمة، وبعد اختبار الفرضية تحصلنا على النتائج التالية:

- للدورات التدريبية المستمرة للموظفين في المؤسسة علاقة بقدرة الموظف على تجاوز المشاكل العقبات التي تعترضهم أثناء تأدية مهامهم.
- تناسب المواضيع التدريبية التي يتلقاها الموظف مع منصبه الوظيفي في المؤسسة لها علاقة باكتساب المهارات التي تساعد المتدرب على أداء وظيفته بشكل جيد.

الاستثمار الأجنبي المباشر وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة Ooredoo للاتصالات-أولاد فايت-الجزائر العاصمة

- يؤكد الموظفون الذين تلقوا دورات تدريبية والذين لم يتلقوا يؤكدون أنّ التدريب الذي يتلقاه الموظف يساهم في تطوير الأداء الوظيفي.

استنادا على ما تمّ الوصول إليه من خلال نتائج الدراسة الميدانية يتضح لنا أنّ مؤسسة المستثمر الأجنبي Ooredoo حريصة على الاهتمام بتنظيم دورات تدريبية بصورة مستمرة لتحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.

*قائمة المصادر والمراجع:

- 1- أنظر قانون المحروقات المعدل رقم 03/05 الصادر في مارس 2005
- 2- حمزة بن حافظ، دور الإصلاحات الاقتصادية في تفعيل الاستثمار الأجنبي المباشر دراسة حالة الجزائر 1998، 2008، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، التمويل الدولي و الهيئات المالية والنقدية الدولية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2011
- 3 - فريديريك م شرر، نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي و تأثيره بالابتكار التكنولوجي، ط1، مكتبة العبيكان ، الرياض، 2002، ص55 نقلا عن رفيق نزاري، الاستثمار الأجنبي المباشر و النمو الاقتصادي دراسة حالة تونس، الجزائر، المغرب، رسالة ماجستير، علوم اقتصادية، اقتصاد دولي، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2008
- 4 - مريم حمدي، فلة حمدي، الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر، بين التحفيز القانوني والواقع المعيق، مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد10
- 5 - محمد بومخلوف، التوطين الصناعي و قضايا التنمية في الجزائر التجربة و الآفاق، ط1، شركة دار الأمة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2001
- 6-منصوري الزين، تشجيع الاستثمار و أثره على التنمية الاقتصادية، ط1، دار الراية للنشر و التوزيع، 2013

7-Marouan Alaya, **Investissement direct Etranger et croissance Economique**, une Estimation a partir d'un model structurel pour les pays de rive sud de la Méditerranée, les cahiers de l'ird, paris, 2006