



مساهمة المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة

كورونا (COVID-19)

دراسة على مستخدمي المدونات الإلكترونية

Contribution of blogs to human resource development during the Coronavirus (COVID-19) pandemic crisis: Study on blogging users

د. سعيد حجال¹ / كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة عباس لغرور، (الجزائر)، hadjal.said@univ-khenchela.dz

د. نبيل ونوغي / معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية، المركز الجامعي سي الحواس، (الجزائر)،
Uunnoughi_nabil@yahoo.com

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/06/11

تاريخ الاستلام: 2021/05/29

ملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء تفشي جائحة كورونا (COVID-19)، وما ترتب عنها من التدابير الوقائية المتخذة للحد من هذا الانتشار، وما ترتب عن ذلك من إجراءات غلق وتعليق أنشطة تدريب وتكوين الموارد البشرية. أجريت الدراسة بواسطة استبيان إلكتروني يتكون من ثلاثة محاور تضم 23 عبارة، نشر الاستبيان الإلكتروني في المدونات الإلكترونية المتخصصة في الموارد البشرية، وقد تم استرجاع 85 إجابة قابلة للتحليل الإحصائي، والذي تم باستخدام برنامج SPSS.V25. توصلت الدراسة إلى أن المدونات الإلكترونية تساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا (COVID-19)، كما توصلت الدراسة إلى أن كل بعد من الأبعاد المعتمدة في الدراسة (المدونون، المضمون، المستخدمين) يساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا (COVID-19).
الكلمات المفتاحية: مدونات؛ موارد بشرية؛ كورونا؛ COVID-19
تصنيف JEL: M12؛ M15؛ I19.

Abstract:

The study aimed to find out the extent of the contribution of blogging to human resources development during the outbreak of the Coronavirus (COVID-19) pandemic, and the resulting measures to close and suspend human resources training and training activities. The study was conducted by an electronic questionnaire published in human resources blogs, and 85 answers were retrieved, subject to statistical analysis, which were used by the SPSS.V25 program.

The study found that blogs contribute to the development of human resources during the crisis of the Corona pandemic (COVID-19), and that every dimension (bloggers, content, users) contributes to the development of human resources during the crisis of the Corona pandemic (COVID-19).

Keywords: blogs; Human resources; Corona; COVID-19.

Jel Classification Codes : M12;M15; I19.

¹ المؤلف المرسل: سعيد حجال، الإيميل: hadjal.said@univ-khenchela.dz

I - تمهيد :

تعتبر سنة 2020 سنة استثنائية على جميع الأصعدة في كل دول العالم، وسبب هذا الاستثناء ظهور فيروس أعجز العالم في إيجاد دواء فعال للقضاء عليه، أنه فيروس كورونا المستجد أو كما سمي (كوفيد-19) (COVID-19)، وهو وباء من عائلة الفيروسات التاجية التي تصيب الجهاز التنفسي بالتهابات حادة قد تصل إلى حد الموت في حالات معينة للمرضى ذوي المناعة الضعيفة، وهو وباء كلاسيكي بمواصفاته المعروفة في إطار الفيروسات التاجية، رغم هذا فقد أدخل العالم في حالة تأهب كبرى بسبب السرعة غير المسبوقة لانتشاره، فهو أسرع الفيروسات التي عرفها النظام الصحي، (يوسيس، 2020، الصفحات 20-32) تفشى هذا الوباء لأول مرة في مدينة ووهان الصينية في أوائل شهر ديسمبر 2019، وفي 30 جانفي 2020 أعلنت منظمة الصحة العالمية أن تفشي الفيروس يشكل حالة طوارئ صحية عامة تبعث على القلق الدولي، وأكدت تحول الفاشية إلى جائحة يوم 11 مارس 2020. (مامي ودرامشية، 2020، الصفحات 186-197)

أمام عجز مخابر الأدوية العالمية في إيجاد علاج نهائي وفعال لهذا الفيروس، لجأت كل دول العالم إلى اتخاذ إجراءات وتدابير وقائية تهدف إلى تقليل انتشار العدوى، ومن بين أهم هذه الإجراءات الغلق الكامل أو الجزئي للأماكن التي تتميز بتجمع الأفراد، كالمؤسسات والمحلات التجارية والنوادي ومراكز الترفيه والطيران. ومع طول فترة الغلق العام وما نتج عنه من أزمات اقتصادية واجتماعية، وجدت المؤسسات نفسها أمام حتمية التكيف مع الوضع الراهن، فحاولت كل الأطراف ذات العلاقة إيجاد بدائل لمواصلة الأنشطة المعتادة مع الحفاظ على التباعد الجسدي بين الأفراد، فكانت شبكة الأنترنت هي الوسيلة الأنجع لتحقيق هذه الغاية، لأنها تضمن أداء معظم الأنشطة عن بعد، خاصة عندما يتعلق الأمر بعمليات التسوق والتعليم والتكوين.

I.1- إشكالية البحث :

يعتبر التعليم والتكوين من المتطلبات الأساسية لتنمية الموارد البشرية، والوضع الراهن يلزم المؤسسات بمواصلة تنمية مواردها البشرية وذلك باستخدام الأنترنت، كما أن الموظف الذي يريد تنمية مهاراته دون الاعتماد على مؤسسته سيجد نفسه يبحث عن معلومات حول مجال نشاطه على شبكة الأنترنت، حيث يمكن أن يجدها في عدة مواقع وتطبيقات، من بينها المدونات الإلكترونية. فهل تساهم المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا؟

I.2 - الأسئلة الجزئية للبحث :

- هل يساهم مدونو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا؟
- هل يساهم مضمون المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا؟
- هل يساهم مستخدمو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا؟

I.3 - فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية

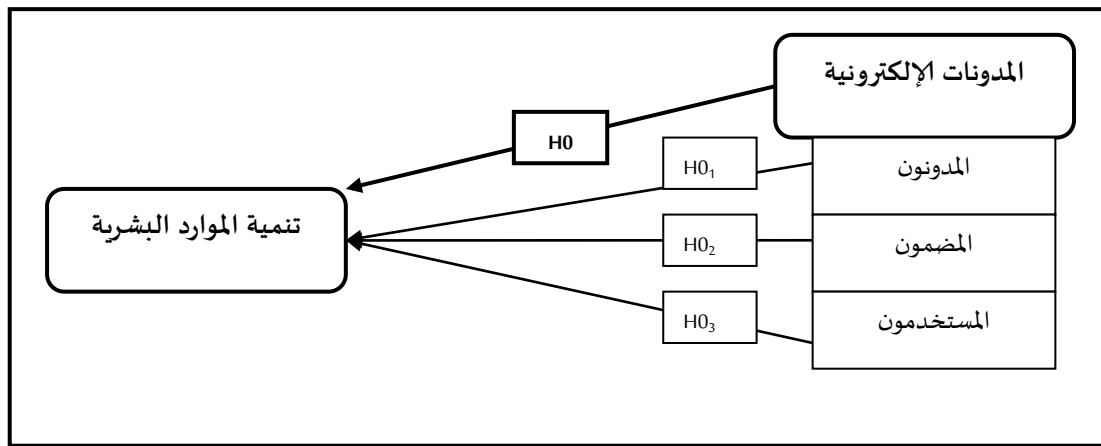
H0: المدونات الإلكترونية لا تساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

الفرضيات الجزئية

- H01: مدونو المدونات الإلكترونية لا يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.
- H02: مضمون المدونات الإلكترونية لا يساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.
- H03: مستخدمو المدونات الإلكترونية لا يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

4.I - أنموذج البحث:

الشكل (1): أنموذج ومتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

5.I - أهداف البحث:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء تفشي جائحة كورونا (COVID-19)، وما ترتب عنها من التدابير الوقائية المتخذة للحد من هذا الانتشار، وما ترتب عن ذلك من إجراءات غلق وتعليق أنشطة تدريب وتكوين الموارد البشرية، كما هدفت الدراسة إلى تقديم نظرة عامة حول فيروس كورونا، والتطرق إلى ماهية المدونات الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية وأبعادها.

6.I - أهمية البحث:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية التوجه الحديث للمؤسسات المتمثل في ممارسة أنشطتها عبر الأنترنت، وتزداد أهمية هذا التوجه مع الوضع الراهن الذي سببه تفشي فيروس كورونا، فهذه الدراسة مهمة للمؤسسات لأنها توضح لها أهمية استغلال المدونات الإلكترونية لتنمية مواردها البشرية حالياً ومستقبلاً، ومهمة للموظفين لأنها تعرفهم بمدى أهمية تكوين أنفسهم بأنفسهم من خلال المدونات الإلكترونية، ومهمة للباحثين لأنها تعتبر من الدراسات القليلة في هذا الموضوع.

7.I - الدراسات السابقة:

❖ دراسة (خالد بوشارب بولوداني، عزوز مرابط عياش، 2020)

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية مساهمة التدريب الإلكتروني في تحقيق الكفاءة المهنية للموظفين، ومعرفة أهم مميزات التدريب الإلكتروني، كما سعت لتحقيق أهداف التنظيمات المعاصرة المتمثل في اعتماد الكفاءة المهنية كاستراتيجية فاعلة في المحافظة على استمرارية المؤسسة وديمومتها في ظل المنافسة الشرسية بين مختلف المؤسسات العالمية. أجريت الدراسة من خلال تحليل نظري والخروج باستنتاجات. توصلت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني يحظى بأهمية بالغة كونه يعتبر أداة لرفع الكفاءة المهنية للعامل في إطار العملية الشاملة لتنمية الموارد البشرية، وأن التدريب الإلكتروني مطلب أساسي تسعى كل المؤسسات إلى تفعيله واعتماده كألية لتحسن الأداء وضمان الديمومة والاستمرار، وأن موضوع التدريب الإلكتروني يحتاج إلى مزيد من البحث والتقصي من أجل تحقيق هدفه المتمثل في رفع كفاءة ومهارات العمال. (بولوداني و عياش، 2020، الصفحات 351-360)

❖ دراسة (بن حمدن خديجة، بلعور سليمان، 2020)

هدفت الدراسة إلى كشف الدور الذي يلعبه التدريب الإلكتروني في تنمية المورد البشري في المؤسسة. أجريت الدراسة من خلال تحليل نظري والخروج باستنتاجات. توصلت الدراسة إلى أن المنظمات تبنت التدريب الإلكتروني نظرا لعدة مزايا كخفض تكاليف ونفقات التدريب، وأن التدريب الإلكتروني يجمع بين أثر التدريب ومزايا استخدام التكنولوجيا في تطوير العنصر البشري، وأنه يتخطى عاملي الزمان والمكان، فهو لا يحتاج إلى بناء منشآت تدريبية، وأنه يعمل على زيادة الإنتاجية ورضا الزبون، وأن التدريب الإلكتروني يعمل على تنمية الموارد البشرية باعتبارها المورد الأهم وهذا من خلال الرفع من الروح المعنوية وزيادة الثقة بالنفس والتغيير المستمر في معارف العاملين واكتساب مهارات جديدة من خلال الاطلاع على المادة التدريبية بشكل فردي في أي مكان وزمان واستخدامها بشكل تطبيقي. (بن حمدن و بلعور، 2020، الصفحات 137-155)

❖ دراسة (دعاس عادل، شوكال عبد الكريم، 2019)

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى الاستفادة من تطبيق المنصات الإلكترونية وأثرها على التميز في إدارة الموارد البشرية. أجريت الدراسة من خلال تحليل نظري والخروج باستنتاجات، حيث تم التطرق إلى منصات التدريب الإلكتروني المفتوحة وكيفية ظهورها وآخر الإحصائيات حولها، وذكر المنصات المجانية المتوفرة على مستوى شبكات الأنترنت مع التركيز على أربع أشهر منصات، واستعراض بعض تجارب الشركات الدولية التي تبنت نمط التدريب الإلكتروني وما جنت منه من مزايا عديدة سواء على مستواها أو على مستوى عمالها. توصلت الدراسة إلى أنه حسب التجارب السابقة للشركات يعتبر التدريب الإلكتروني من بين أهم الأولويات التي تفكر فيها حاليا ومستقبلا عند وضع استراتيجياتها لتنمية مواردها البشرية، ويعود السبب في ذلك إلى التطور الكبير الذي شهده حجم عمالها، حيث جعلها تغير توجهها في تدريب عمالها نحو استعمال تكنولوجيا حديثة توفر لها ما كانت تنفقه في النمط القديم للتدريب، الذي كان يحتاج إلى دفع مبالغ كبيرة بشأن النقل والمبيت وحقوق التدريب للمراكز التدريبية، وذلك ما دفعها إلى التوجه نحو التدريب الإلكتروني. (دعاس و شوكال، 2019، الصفحات 7-19)

❖ دراسة (عماري علي، خذري توفيق، 2018)

هدفت الدراسة إلى معرفة مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية كفاءات الموارد البشرية، من خلال التطرق لمظاهر ثورة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، ومعرفة أثر تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية وعلى رأسها وظيفة تدريب الكفاءات. أجريت هذه الدراسة من خلال تحليل نظري والخروج باستنتاجات. توصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في تنمية وظائف إدارة الموارد البشرية، وأن التدريب الإلكتروني يعتبر أحد الوسائل والأنشطة التي تستخدمها الإدارة لتنمية القدرات والكفاءات البشرية. كما أنه يزيد من فعالية وكفاءة التدريب، وذلك بتمكين المتدرب من الحصول على التدريب في الزمان والمكان الذي يتناسب مع ظروفه الخاصة، ويتيح المجال أمام المتدرب في الحصول على تدريب في مواضيع ومجالات مختلفة. (عماري و خذري، 2018، الصفحات 350-359)

8.I. - التعليق على الدراسات السابقة:

إن الإطار العام لأهداف الدراسات السابقة يتفق مع أهداف دراستنا، وهو معرفة مساهمة أنشطة التعليم والتدريب الإلكترونيين في تنمية الموارد البشرية بصفة عامة، وبشكل أدق: نجد أن دراسة (دعاس عادل، شوكمال عبد الكريم، 2019) هي الأقرب لهدف دراستنا، حيث تناولت المنصات الإلكترونية كمتغير مستقل، وتناولت دراستنا المدونات الإلكترونية كمتغير مستقل، كما تناولت دراسته التدريب الإلكتروني -الذي يعتبر من متطلبات تنمية الموارد البشرية- كمتغير تابع، وتناولت دراستنا تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع، في حين نجد الدراسات السابقة الأخرى تناولت التدريب الإلكتروني كمتغير مستقل، وتنمية الكفاءات، أو تنمية الموارد البشرية كمتغير مستقل.

تتميز دراستنا عن الدراسات السابقة، في كونها تتناول مدى مساهمة المدونات الإلكترونية المختصة في نشر المعلومات حول الموارد البشرية في تنمية الموارد البشرية أثناء فترة تفشي فيروس كورونا وما رافقها من إجراءات غلق وتعليق كل أنشطة التكوين والتعليم، كما تتميز عنها في طريقة إجراء الدراسة وتحليلها، فالدراسات السابقة أجريت من خلال تحليل المحتوى النظري والخروج باستنتاجات بناء على ذلك، في حين دراستنا ارتكزت على عرض محتوى نظري لتوضيح متغيرات الدراسة، واستخدمت التحليل الإحصائي لوصف وقياس متغيرات الدراسة واختبار فرضياتها.

II- الإطار النظري للدراسة

II-1- مفهوم المدونات الإلكترونية :

المدونة هي كلمة معربة لكلمة (blog)، وهي مشتقة من (web log)، بمعنى سجل أو كتاب الشبكة، والذي يعد أحد تطبيقات الأنترنت ويعمل من خلال نظام لإدارة المحتوى، وتستخدم (blog) بالتبادل مع (weblogs) أو (web logs)، كما يطلق عليها صحافة المواطن أو الصحيفة الإلكترونية، وتتيح الأنترنت لأصحاب هذه المدونات الفرصة للوجود بين الآخرين، وكذلك القيام بتوثيق حي لحياتهم بطريقتهم الخاصة، وقد رصد القاموس الإلكتروني (Merriam-Webster) كلمة "مدونة" الكلة الأولى الأكثر استخداماً لعام 2004 من قبل زوار القاموس في نسخته الإلكترونية على موقعه على الأنترنت، وللمدون الحق في كتابة ما يشاء فهو مؤلفها وكاتبها. (منصور، 2009، الصفحات 93-116)

كما أنها تسمى "المجتمعات الافتراضية"، وهي عبارة عن تجمع اجتماعي ينبثق عبر شبكة الأنترنت بتوافر عدد من الأشخاص ضمن هذا المجتمع، يقومون بإجراء نقاشات حول موضوعات محددة لفترات زمنية طويلة ويتخلل هذه النقاشات أجواء من المشاعر الإنسانية التي تضيء على المجتمع طابعا خاصا، ويحقق المجتمع الافتراضي علاقات بين أعضائه عبر الأنترنت، وأعضاء المجتمع الافتراضي قد تكون بينهم علاقات في العالم الواقعي وقد لا يكون بينهم أي علاقة سابقة فيجري تكوينها عبر الأنترنت. (أبو فارة، 2007، صفحة 317)

II-2- نشأة وتطور المدونات الإلكترونية :

مع ظهور وسائل التواصل الاجتماعي، تطورت طريقة جديدة للتواصل عن طريق الكمبيوتر والتي يطلق عليها "التدوين" أو "سجلات الويب" أو "مدونات الوسائط الاجتماعية". (Sajjad & Zaman, 2020, pp. 1-17) بدأت المدونات الإلكترونية على شكل يوميات منذ عام 1992 حيث كان يقوم الأشخاص بالكتابة عن حياتهم واهتماماتهم الشخصية، وفي عام 1999 وما بعده انتشرت المدونات واشتهرت بصورة واسعة، وتطورت آليات التدوين وإنشاء المدونات بظهور خدمات التدوين التي تستضيف المدونات مثل (Dreamhost) وظهور برمجيات إنشاء المدونات، وبهذه التطورات أصبح باستطاعة المدونين استخدام آليات البحث التي تربطهم مع آخرين لهم نفس الاهتمامات. وبعدها انتشر التدوين على الأنترنت بسرعة كبيرة، فمثلا موقع (Xanga) الذي أنشئ عام 1992 وصل عدد التدوينات فيه إلى مائة تدوينة في عام 1997، ووصلت إلى عشرين مليون عام 2005، وفي سنة 2001 أصبحت المدونات ظاهرة وازدادت أهمية مجتمع التدوين بسرعة وبدأت مدارس الصحافة المعروفة في الولايات المتحدة الأمريكية بإجراء البحوث والدراسات في التدوين وفنونه وتقنياته، وملاحظة الفرق بين الصحافة والمدونات، وفي عام 2002 أصبحت المدونات وسيلة معتمدة لنشر الأخبار، ووسيلة يستخدمها السياسيون للتعبير عن الآراء حول قضايا عديدة ذات مساس بحياة الناس، كما استخدمت المدونات وسيلة للدعاية التجارية. (الوردي، 2007، الصفحات 11-18)

II-3- خصائص وسمات المدونات الإلكترونية

- تتميز المدونات الإلكترونية بمجموعة من الخصائص والسمات تجعلها مختلفة عن بقية المواقع على الأنترنت، وفيما يلي عرض لهذه الخصائص: (محمد، 2013)
- المدونون: هم شرائح من الأفراد المشتركين في خدمات التدوين، يوثقون أدق التفاصيل، ويعتبرون بذلك مرجعا مفيدا لأكثر الصحف والفضائيات العالمية، ويعتبرون بمثابة مدربين وأساتذة عندما يتعلق الأمر بالتعلم والتدريب الإلكتروني.
 - مضمون المدونات: بعض المدونات تهتم بسرد اليوميات والمشاهد والخواطر، ويوجد مدونات أخرى متخصصة في مجال معين، كالتعليم، التدريب، البيع، ... الخ، كما نجد في مضمون المدونات تعليقات وآراء المستخدمين، كما نجد إعلانات لجهات خارجية، يسمح أصحاب المدونة بنشرها مقابل مبالغ مالية تعتبر أرباحا لها.
 - جمهور المدونات: يعتبر جمهور المدونات جمهور غير محدد وغير معروف، يتميز بالقدرة على المشاركة والتفاعل وإعطاء الآراء، ويشكل مجموع الجمهور وأصحاب المدونات مجتمعات افتراضية متوافقة في الفكر والرأي، ويصنف جمهور المدونات إلى نوعين؛ جمهور المدون الخاص، ويشمل معارف وأصدقاء

وعائلة المدون، وجمهور المدون العام، ويشمل كل الجمهور الذي يستطيع الوصول إلى المدونة خارج العائلة والأصدقاء.

- خصائص المدونات بشكل عام: يتم إنشاء المدونة الإلكترونية من جانب شخص أو مجموعة صغيرة، تهتم بنشر مختلف الأحداث والقضايا الخاصة والعامة وتعتمد على الوسائط المتعددة التفاعلية، وهي تأخذ شكل اليوميات المرتبة زمنياً حسب فئات بسيطة، ويتم تصميمها من خلال أدوات تفاعلية محددة تتيح للزائر التصفح بيسر والتعليق عليها والانتقال إلى مواقع أخرى عبر روابط الويب، فهي تأتي في شكل نصوص مفرسة، كما أنها تمتلك معايير شبه دولية نتيجة استخدام طريقة موحدة نوعاً ما في الإنشاء والإدارة والتصميم، كما أنها غير قابلة للاحتكار من قبل الحكومات والمؤسسات الكبرى.

II-4- مفهوم تنمية الموارد البشرية

قبل أن ننتقل إلى مفهوم تنمية الموارد البشرية وجب توضيح مفهوم الموارد البشرية، حيث تعتبر الموارد البشرية بصفة عامة مجموع السكان في دولة ما مطروحا منه السكان غير القادرين على العمل المنتج، أما الموارد البشرية في المؤسسة فهي تعبر عن مجموع العمال الذين يبذلون الجهد من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. (عمر، 1994، صفحة 127) أما تنمية الموارد البشرية فتعرف على أنها "إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلاً عن زيادة طاقته وجهوده". (اللوزي، 2000، صفحة 87) كما يجب التفريق بين تنمية الموارد البشرية والتنمية البشرية، حيث تعرف التنمية البشرية على أنها "توسيع خيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس المال الاجتماعي، بحيث تتم تلبية احتياجات الجيل الحالي بأكبر قدر ممكن من العدالة دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة". (بوفارس، 2020، الصفحات 149-162) وقد أشار مكتب العمل العربي أن مفهوم تنمية الموارد البشرية قد تطور ولم يعد يقتصر فقط على التعليم والتدريب، بل أصبح يركز على تطوير أنماط التفكير والسلوك ونوعية التعليم والتدريب، ونوعية مشاركة الجمهور في اتخاذ القرارات والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد وثقافة الشعوب، وطرق وأساليب العمل والإنتاج، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مهاراتهم وقدراتهم. (بوكميش، 2004، صفحة 3)

II-5- تنمية الموارد البشرية في ظل انتشار المدونات الإلكترونية

في ظل قلة برامج تدريب وتكوين الموارد البشرية، وضعف فاعليتها إن وجدت، أصبح تكوين الموظفين بالاعتماد على أنفسهم أمراً ضرورياً، فالموظف الكفاء الحريص على تنمية قدراته لا ينتظر من مؤسسته أن تكونه وتدريبه، بل يقتحم هذا المجال من خلال شبكة الأنترنت، فهي توفر له المعلومات اللازمة في عدة مواقع من أهمها المدونات المتخصصة في شؤون الموظفين. إن استخدام التكنولوجيا مثل المدونات يعد عاملاً مهماً لتحفيز عملية مشاركة المعلومات، ويتطلب الأمر عملاً أكثر للكشف عن أنماط مشاركة المعلومات من خلال المدونات. (Abdul Kadir & Tasir, 2020, pp. 187-199) إن تنوع هذه الأنماط يؤدي إلى تنوع المدونات الإلكترونية، فنجد المدونات السياسية، المدونات الرياضية، المدونات الترفيهية، المدونات الاقتصادية، ... الخ. كما يمكن للموارد البشرية الاستفادة من المعلومات التي تنشرها المدونات الاقتصادية البحثية، لكن هذا النوع من المدونات يتطلب مستوى مقبول من المعرفة والفهم، وما يهم في هذه المدونات هو آراء المدونين حول القضايا الاقتصادية والإدارية في مجالات مختلفة، سواء كانت تطبيقية ونظرية. (Bondi, 2018, pp. 1-10)

الموظف الذي يكون نفسه بنفسه يحظى باهتمام مؤسسته، لأنه سيوفر عنها تكاليف التكوين والتدريب ويزيد في إنتاجيتها (بوقلول، 2012، صفحة 3) فمستخدمي المدونات لا يتعين عليهم دفع أي تكلفة، رغم هذا يمكنهم الحصول على آراء الخبراء من جميع أنحاء العالم. (Sajjad & Zaman, 2020, pp. 1-17)

ترتكز عملية تنمية الموارد البشرية من خلال المدونات الإلكترونية على قراءة مساهمات المستخدمين والتفاعل معها، فالمستخدمين الذين يطلعون بشكل منتظم على هذه المدونات ساعدهم ذلك على تكوين آرائهم، فعندما يزور المستخدمون هذه المدونات بشكل متكرر، فإنهم يطورون إحساسا بالارتباط أو التفاعل معها. (Sajjad & Zaman, 2020, pp. 1-17) ومن خلال الاستشارات المتكررة وردود الفعل المستمرة، يطور المستخدمون تصوراتهم حول مصداقية هذه المدونات، لذلك يشارك المستخدمون تجاربهم الجيدة مع مجموعاتهم الاجتماعية مما يؤدي في النهاية إلى زيادة تصنيفات هذه المدونات، يقود هذا التصور الإيجابي أيضا مستخدمي المدونات إلى تطوير شعورهم بإثارة التفاعل معها، حيث تؤثر مثل هذه المشاركات على الجانب الابتكاري والوظيفي والمجتمعي والعاطفي للمستخدمين، مما يزيد في النهاية من مستوى ولائهم تجاه التدوين. (Sajjad & Zaman, 2020, pp. 1-17)

III- الطريقة والأدوات :

III-1 - منهجية الدراسة :

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التحليلي.

III-2 - مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في مستخدمي المدونات الإلكترونية باللغة العربية، والمتخصصة في مجالات الموارد البشرية، أما عينة الدراسة فهي عينة ميسرة، حيث تم الاكتفاء بإجابات المستخدمين القابلة للتحليل الإحصائي، والتي بلغت 85 استمارة. تم معالجة البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج (SPSS.V25).

III-3 - أداة القياس :

أداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات الأولية تتمثل في الاستبيان الإلكتروني، حيث تم إعداده انطلاقا من أهداف الدراسة والمتغيرات المعتمدة، ويتكون هذا الاستبيان من ثلاثة محاور تضم 23 عبارة. ولقياس إجابات المستخدمين، تم وضع خمسة أوزان حسب مقياس ليكرت الخماسي أمام كل عبارة، وهي أنفق بشدة (5)، أتفق (4)، محايد (3)، لا أتفق (2)، ولا أتفق بشدة (1)، وإعطاء درجة لكل محور حسب المتوسطات المستخرجة، حيث تكون درجة المحور ضعيفة إذا كانت محصورة بين (1-2.33)، ومتوسطة إذا كانت محصورة بين (2.34-3.66)، ومرتفعة إذا كانت محصورة بين (3.67-5).

III-4 - أسلوب تحليل البيانات :

تم استخدام أساليب إحصائية لغرض تحليل بيانات الاستبانات المسترجعة، وتمثلت هذه الأساليب في:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك لوصف وتحليل إجابات المستخدمين؛
- اختبار One-Sample T Test، وذلك لاختبار فرضيات الدراسة.

IV- النتائج ومناقشتها :

IV-1- نتائج الدراسة

❖ التحليل الوصفي لبيانات المحور الأول

الجدول (1): التحليل الوصفي لمحور مساهمة مدونو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
4	1.028	4.03	المدونون ينشرون معلومات جيدة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	1.
6	1.360	3.58	المدونون يهتمون بمواضيع مفيدة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	2.
1	1.142	4.31	المدونون ينشرون برامج تكوينية مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.
7	1.222	3.36	المدونون ينشرون المعلومات الحديثة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	4.
5	1.219	3.67	المدونون يتفاعلون مع المستخدمين وانشغالهم مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	5.
3	0.980	4.19	المدونون يتميزون بالجدية في معالجة المواضيع المطروحة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	6.
2	0.760	4.22	المدونون مختصين في إدارة الموارد البشرية مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	7.
	1.101	3.90	المجموع العام لعبارات المحور	

المصدر: نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

يشير الجدول رقم (1) إلى إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور مساهمة مدونو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.90) بانحراف معياري (1.101) على مقياس ليكرت الخماسي، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى مرتفع، ونلاحظ أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور قد تراوحت بين (3.36-4.31)، حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (3) والتي تنص على: المدونون ينشرون برامج تكوينية مما ساهم في تنمية الموارد البشرية، بمتوسط حسابي (4.31) بانحراف معياري (1.142)، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى مرتفع، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على: المدونون ينشرون المعلومات الحديثة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية، بمتوسط حسابي (3.36) بانحراف معياري (1.222)، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى متوسط.

- اختبار الفرضية الجزئية الأولى

H01: مدونو المدونات الإلكترونية لا يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

الفرض الإحصائي الناتج عن هذا الاختبار هو:

- H0: $(\mu=3)$: متوسط المجتمع (مساهمة مدونو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا) يساوي متوسط أداة الدراسة (3 على سلم ليكرت الخماسي)
- H1: $(\mu \neq 3)$: متوسط المجتمع (مساهمة مدونو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا) لا يساوي متوسط أداة الدراسة (3 على سلم ليكرت الخماسي)

الجدول (2): اختبار One-Sample T Test للفرضية الجزئية الأولى

قيمة الاختبار=3				
حجم العينة	الوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	درجات الحرية df	قيمة t المحسوبة
N	3.908	0.000	84	9.455

مساهمة مدونو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا

المصدر: نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

يوضح الجدول رقم (2) أن قيمة t المحسوبة قد بلغت (9.455) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.990)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أن متوسط المجتمع (مساهمة مدونو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا) لا يساوي متوسط أداة الدراسة (3) على سلم ليكرت الثلاثي)، ومما يؤكد هذا القرار أن القيمة الاحتمالية (Sig.=0.000) أقل من المستوى المعتمد (0.025) لأن الاختبار من طرفين.

نلاحظ أن متوسط المحور الأول (3.908) أكبر من متوسط أداة الدراسة (3)، وبالتالي فإن متوسط الحقيقي لمساهمة مدونو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا يكون أكبر من (3) وذلك باحتمال (Sig.÷2) أي باحتمال (0.025).

من خلال ما سبق، نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أن: مدونو المدونات الإلكترونية يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

❖ التحليل الوصفي لبيانات المحور الثاني

الجدول (3): التحليل الوصفي لبيانات محور مساهمة مضمون المدونات في تنمية الموارد البشرية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
8.	المدونة تحتوي معلومات تساهم في تنمية الموارد البشرية	3.81	1.091	1
9.	المدونة تحتوي على مواضيع متخصصة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.36	1.222	8
10.	المدونة تحتوي قوانين وتعليمات خاصة بالوظائف مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.58	1.228	4
11.	المدونة تحتوي برامج تدريبية متنوعة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.53	1.253	6
12.	المدونة تحتوي فضاءات للنقاش بين المستخدمين مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.58	1.360	5
13.	المدونة تحتوي أقساماً متنوعة ومتخصصة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.36	0.922	7
14.	المدونة تحتوي قطاعات وظيفية متخصصة ومنظمة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.61	1.358	3
15.	المدونة تحتوي منشورات تتعلق بالقطاع الخاص والعام مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.67	1.287	2
	المجموع العام لعبارات المحور	3.56	1.252	

المصدر: نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

يشير الجدول رقم (3) إلى إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور مساهمة مضمون المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.56) بانحراف معياري (1.252) على مقياس ليكرت الخماسي، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى متوسط، ونلاحظ أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور قد تراوحت بين (3.36-3.81)، حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (8) والتي تنص على: المدونة تحتوي معلومات تساهم في تنمية الموارد البشرية، بمتوسط حسابي (3.81) بانحراف معياري (1.091)، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى مرتفع، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (9) والتي تنص على: المدونة تحتوي على مواضيع متخصصة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية، بمتوسط حسابي (3.36) بانحراف معياري (1.222)، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى متوسط.

- اختبار الفرضية الجزئية الثانية

H02: مضمون المدونات الإلكترونية لا يساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

الفرض الإحصائي الناتج عن هذا الاختبار هو:

❖ **H0:** $(\mu=3)$: متوسط المجتمع (مساهمة مضمون المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء

أزمة تفشي جائحة كورونا) يساوي متوسط أداة الدراسة (3 على سلم ليكرت الخماسي)

❖ **H1:** $(\mu \neq 3)$: متوسط المجتمع (مساهمة مضمون المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء

أزمة تفشي جائحة كورونا) لا يساوي متوسط أداة الدراسة (3 على سلم ليكرت الخماسي)

الجدول (4): اختبار One-Sample T Test للفرضية الجزئية الثانية

قيمة الاختبار = 3				
قيمة t المحسوبة	درجات الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	الوسط الحسابي	حجم العينة N
5.768	84	0.000	3.562	85

مساهمة مضمون المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا

المصدر: نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

يوضح الجدول رقم (4) أن قيمة t المحسوبة قد بلغت (5.768) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.990)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أن متوسط المجتمع (مساهمة مضمون المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا) لا يساوي متوسط أداة الدراسة (3 على سلم ليكرت الخماسي)، ومما يؤكد هذا القرار أن القيمة الاحتمالية (Sig.=0.000) أقل من المستوى المعتمد (0.025) لأن الاختبار من طرفين.

نلاحظ أن متوسط المحور الثاني (3.562) أكبر من متوسط أداة الدراسة (3)، وبالتالي فإن متوسط الحقيقي لمساهمة مضمون المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا يكون أكبر من (3) وذلك باحتمال (Sig.÷2) أي باحتمال (0.025).

من خلال ما سبق، نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أن: مضمون المدونات الإلكترونية يساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

❖ التحليل الوصفي لبيانات المحور الثالث

الجدول (5): التحليل الوصفي لبيانات محور مساهمة مستخدمي المدونة في تنمية الموارد البشرية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
16.	مستخدمو المدونة يتميزون بالجدية مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.64	1.291	7
17.	مستخدمو المدونة يتفاعلون مع المواضيع المقترحة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.83	1.082	4
18.	مستخدمو المدونة يساعدون في حل المشاكل الوظيفية المطروحة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.67	1.171	6
19.	مستخدمو المدونة يهتمون ببرامج التكوين ويتفاعلون معها مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	4.08	1.079	2
20.	مستخدمو المدونة يحرصون على نقل تجاربهم وخبراتهم مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.58	1.131	8
21.	مستخدمو المدونة لم يجدوا صعوبة في التسجيل والتفاعل مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	4.11	1.063	1
22.	مستخدمو المدونة يتميزون بالتنوع مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.92	1.228	3
23.	فئة معتبرة من مستخدمي المدونة يشغلون مناصب عليا في الدولة مما ساهم في تنمية الموارد البشرية	3.81	1.191	5
	المجموع العام لعبارات المحور	3.83	1.154	

المصدر: نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

يشير الجدول رقم (5) إلى إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور مساهمة مستخدمي المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.83) بانحراف معياري (1.154) على مقياس ليكرت الخماسي، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى مرتفع، ونلاحظ أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور قد تراوحت بين (3.58-4.11)، حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (21) والتي تنص على: مستخدمو المدونة لم يجدوا صعوبة في التسجيل والتفاعل مما ساهم في تنمية الموارد البشرية، بمتوسط حسابي (4.11) بانحراف معياري (1.063)، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى مرتفع، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (20) والتي تنص على: مستخدمو المدونة يحرصون على نقل تجاربهم وخبراتهم مما ساهم في تنمية الموارد البشرية، بمتوسط حسابي (3.58) بانحراف معياري (1.131)، ويشير هذا المتوسط الحسابي إلى مستوى متوسط.

- اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

H03: مستخدمو المدونات الإلكترونية لا يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

الفرض الإحصائي الناتج عن هذا الاختبار هو:

- $H_0: (\mu=3)$: متوسط المجتمع (مساهمة مستخدمو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا) يساوي متوسط أداة الدراسة (3 على سلم ليكرت الخماسي)
- $H_1: (\mu \neq 3)$: متوسط المجتمع (مساهمة مستخدمو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا) لا يساوي متوسط أداة الدراسة (3 على سلم ليكرت الخماسي)

الجدول (6): اختبار **One-Sample T Test** للفرضية الجزئية الثالثة

قيمة الاختبار =3				
حجم العينة N	الوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية Sig. (2-tailed)	درجات الحرية df	قيمة t المحسوبة
85	3.830	0.000	84	8.248

مساهمة مستخدمو المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا

المصدر: نتائج برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

يوضح الجدول رقم (6) أن قيمة t المحسوبة قد بلغت (8.248) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.990)، وبالتالي فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أن متوسط المجتمع (مساهمة مستخدمي المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا) لا يساوي متوسط أداة الدراسة (3 على سلم ليكرت الخماسي)، وما يؤكد هذا القرار أن القيمة الاحتمالية (Sig.=0.000) أقل من المستوى المعتمد (0.025) لأن الاختبار من طرفين.

نلاحظ أن متوسط المحور الثالث (3.830) أكبر من متوسط أداة الدراسة (3)، وبالتالي فإن متوسط الحقيقي لمساهمة مستخدمي المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا يكون أكبر من (3) وذلك باحتمال (Sig.=2) أي باحتمال (0.025).

من خلال ما سبق، نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أن: مستخدمو المدونات الإلكترونية يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

من خلال اختبار الفرضيات الجزئية، وبما أن كل الفرضيات الصفرية تم رفضها وقبول الفرضيات البديلة، والتأكد من أن المدونون والمضمون ومستخدمي المدونات يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا، فإنه يمكن القول أن: المدونات الإلكترونية تساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

2-IV- مناقشة نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى أن المدونات الإلكترونية تساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا، ونفس الشيء بالنسبة لأبعاد المدونات الإلكترونية المعتمدة في هذه الدراسة. حيث توصلت الدراسة كذلك إلى أن: مدونو المدونات الإلكترونية يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا؛

مضمون المدونات الإلكترونية يساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا؛ مستخدمو المدونات الإلكترونية يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

هذه النتائج بشكلها العام تتفق إلى حد بعيد مع نتائج الدراسات السابقة، فالاختلاف القائم هو فترة إجراء هذه الدراسات والظروف المميزة لهذه الفترة، حيث يمكن القول من ناحية النظريات الإدارية والأدبيات النظرية أن شبكة الأنترنت تساهم في تنمية وتطوير الموارد البشرية إذا استخدمت بطريقة جيدة ومُنهجية، وحسب رأي الباحث فإن في واقع الأمر من المستبعد الوصول إلى هذه النتائج، وذلك بسبب ملاحظة مستوى جودة المعلومات المنشورة في المدونات الإلكترونية المدروسة، وكذا جدية واحترافية كل من المدونين والمستخدمين، مع ملاحظة أخرى تعتبر أكثر أهمية، وهي أن نسبة كبيرة من الموظفين في مختلف القطاعات لا يستخدمون الأنترنت إطلاقاً، وإن استخدم فيكون من أجل التواصل أو الترفيه فقط، كما أن جودة الأنترنت في الجزائر تعيق هذه المساهمة.

إن نتائج دراستنا تتفق مع نتائج دراسة (خالد بوشارب بولوداني، عزوز مرابط عياش، 2020) التي توصلت إلى أن التدريب الإلكتروني يعتبر أداة لرفع الكفاءة المهنية للعامل في إطار العملية الشاملة لتنمية الموارد البشرية، وأن التدريب الإلكتروني مطلب أساسي تسعى كل المؤسسات إلى تفعيله واعتماده كآلية لتحسن الأداء وضمان الديمومة والاستمرار، كما توصلت دراسة (بن حمدن خديجة، بلعور سليمان، 2020) إلى أن التدريب الإلكتروني يعمل على تنمية الموارد البشرية باعتبارها المورد الأهم وهذا من خلال الرفع من الروح المعنوية وزيادة الثقة بالنفس والتغيير المستمر في معارف العاملين واكتساب مهارات جديدة من خلال الاطلاع على المادة التدريبية بشكل فردي في أي مكان وزمان واستخدامها بشكل تطبيقي، كما توصلت دراسة (دعاس عادل، شوكمال عبد الكريم، 2019) إلى أنه حسب التجارب السابقة للشركات الدولية التي تبنت نمط التدريب الإلكتروني، يعتبر التدريب الإلكتروني من بين أهم الأولويات التي تفكر فيها الشركات حالياً ومستقبلاً عند وضع استراتيجياتها لتنمية مواردها البشرية، كما توصلت دراسة (عماري علي، خذري توفيق، 2018) إلى أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في تنمية وظائف إدارة الموارد البشرية، وأن التدريب الإلكتروني يعتبر أحد الوسائل والأنشطة التي تستخدمها الإدارة لتنمية القدرات والكفاءات البشرية، كما أنه يزيد من فعالية وكفاءة التدريب.

V- الخاتمة :

خلصت الدراسة إلى أن شبكة الأنترنت وتكنولوجيا المعلومات تعتبر من أهم نتائج التقدم العلمي في العالم الحديث، لهذا نجد أن مختلف الأنشطة أصبحت تتم عبر الأنترنت، ويزداد استخدامها بالنسبة للمؤسسات التي تبحث عن التميز، والتي تواكب التطورات المحيطة بها، وينطبق الأمر على الموارد البشرية الرغبة في تطوير وتنمية قدراتها بنفسها، أو ما يعرف بالتعليم الذاتي، فشبكة الأنترنت تحتوي عدة تطبيقات ومواقع تفيد الموارد البشرية في تحقيق هذه الغاية، حيث تعتبر المدونات الإلكترونية أحسن بديل للموارد البشرية في تنمية قدراتها. وما يؤكد هذا الاستنتاج هو النتائج التي توصلت إليها الدراسة، حيث توصلت إلى ما يلي:

1.V. نتائج البحث:

- المدونات الإلكترونية تساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا؛
- مدونو المدونات الإلكترونية يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا؛
- مضمون المدونات الإلكترونية يساهم في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا؛
- مستخدمو المدونات الإلكترونية يساهمون في تنمية الموارد البشرية أثناء أزمة تفشي جائحة كورونا.

2.V. مقترحات البحث:

بناء على النتائج والاستنتاجات المتوصل إليها، تقترح الدراسة على المؤسسات تشجيع مواردها البشرية على الاستفادة من المدونات الإلكترونية المختصة في نشر المعلومات والدورات التدريبية حول أنشطة الموارد البشرية، وإنشاء مدونة إلكترونية لموظفيها فقط، من خلالها تنشر كل ما يتعلق بمجال نشاطهم، وتكون منصة للتواصل فيما بهم، وتراعي في ذلك الاحترافية، إذ ينصح الاستعانة بخبراء في إنشاء وتسيير المدونات الإلكترونية بالتنسيق مع إدارة المؤسسة أو إدارة الموارد البشرية بها، ومن جانب آخر تقترح الدراسة على الموظفين استغلال هذه المدونات الإلكترونية، واستخدامها بانتظام والمساهمة في تطويرها من خلال التفاعل مع المنشورات ومساهماتهم الشخصية في نشر المعلومات، خاصة في ظل الأوضاع الحالية وتعليق أنشطة التكوين والتدريب.

3.V. آفاق البحث:

هذه الدراسة ركزت على معرفة مدى مساهمة المدونات الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية أثناء فترة الغلق وتعليق أنشطة التدريب جراء أزمة تفشي فيروس كورونا، وهذا ما يجعل نتائجها تتعلق بهذه الفترة فقط، حيث يمكن أن تتغير هذه النتائج بتغير الأوضاع ورجوعها إلى طبيعتها، لذلك تقترح الدراسة إجراء دراسات مستقبلية حول الموضوع مع توسيع الفترة التي تشملها، كما أن هذه الدراسة تناولت المدونات الإلكترونية من خلال ثلاثة أبعاد فقط، حيث كانت من اقتراح الباحث حسب رؤيته دون استخدام نموذج مختبر مسبقاً، وهذا ما ينقص من أهمية نتائجها، لذلك تقترح الدراسة القيام بدراسات مستقبلية حول الموضوع، ويتم فيها الاعتماد على نموذج يقيس المدونات الإلكترونية على شرط أن يكون معد مسبقاً ومختبر من طرف الباحثين، كما تقترح إعداد دراسات مستقبلية حول الموضوع على أن يكون التحليل العاملي هو الأسلوب المستخدم في التحليل، أو يتم قياس الأثر من خلال حساب الانحدار.

VI- الإحالات والمراجع :

- Abdul Kadir, N. I., & Tasir, Z. (2020). Students' Perceptions and Information-Sharing Patterns in Learning Authoring System Course through Blogging. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, Vol. 15, No. 19, pp. 187-199.
- Bondi, M. (2018). Try to prove me wrong: Dialogicity and audience involvement in economics blogs. *Discourse Context Media*, pp. 1-10.
- Sajjad, M., & Zaman, U. (2020). Innovative Perspective of Marketing Engagement: Enhancing Users' Loyalty in Social Media through Blogging. *Journal of Open Innovation: Technol. Mark. Complex.*, Vol. 6, No. 93, pp. 1-17.

- أحمد عادل عبد الفتاح محمد. (ماي، 2013). *المدونات الإلكترونية والتعددية الاعلامية*. تاريخ الاسترداد 10 نوفمبر، 2020، من مجلة التعليم الإلكتروني، العدد 11:
id=358&task=show&page=news&http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=28
- الهادي بوقلول. (2012). *إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال: التحديات والتطورات بالنسبة للمؤسسات المعاصرة*. الملتقى الوطني الأول حول تسير الموارد البشرية تسير المهارات ومساهمته في تنافسية المؤسسات (صفحة 3). بسكرة: قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
- خالد بوشارب بولوداني، و عزوز مرابط عياش. (سبتمبر، 2020). *التدريب الإلكتروني كأداة لرفع الكفاءة المهنية للعامل*. مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 8، الصفحات 351-360.
- خديجة بن حمدن، و سليمان بلعور. (2020). *التدريب الإلكتروني كأحد المسارات الحديثة لتنمية الموارد البشرية*. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، المجلد 4، العدد 1، الصفحات 137-155.
- زكي حسين الوردي. (جوان، 2007). *صحافة المدونات الإلكترونية على الأنترنت: عرض وتحليل*. مجلة الباحث الإعلامي، العدد 3، الصفحات 11-18.
- عادل دعاس، و عبد الكريم شوكال. (2019). *منصات التدريب الإلكتروني كأداة لتميز وظيفة إدارة الموارد البشرية: تجارب بعض الشركات الدولية (Carrefour، Lucent، Cisco، Axa) مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، المجلد 2، العدد 4، الصفحات 7-19*.
- عبد الرحمان بوفارس. (أكتوبر، 2020). *العلاقة التكاملية بين مفهومي التنمية البشرية وجودة الحياة (دراسة تحليلية لبعض التقارير)*. مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد 13، العدد 4، الصفحات 149-162.
- عصام منصور. (ماي، 2009). *المدونات الإلكترونية: مصدر جديد للمعلومات*. مجلة دراسات المعلومات، العدد 5، الصفحات 93-116.
- علي عماري، و توفيق خذري. (ديسمبر، 2018). *مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات*. مجلة المعيار، المجلد 9، العدد 4، الصفحات 350-359.
- لعل بوكيميش. (2004). *ماهية تنمية الموارد البشرية والواقع في العالم العربي والنامي*. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية (صفحة 3). ورقلة: كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة.
- محمد عمر. (1994). *اقتصاد وتخطيط القوى العاملة* (المجلد الثالثة). دمشق: جامعة دمشق.
- موسى اللوزي. (2000). *التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- هاجر مامي، و صارة درامشية. (جويلية، 2020). *اعتماد الجامعة الجزائرية على التعليم الإلكتروني عن بعد كآلية لضمان سيرورة التعليم الجامعي في ظل أزمة "كورونا"*. مجلة آفاق لعلم الاجتماع، المجلد 10، العدد 1، الصفحات 186-197.
- وسيلة بوسيس. (سبتمبر، 2020). *استراتيجية إغلاق المؤسسات التعليمية للحد من تفشي فيروس كوفيد 19- تحدي الرقمنة* ورهان التعليم عن بعد - مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 2، العدد 3، الصفحات 20-33.
- يوسف أحمد أبو فارة. (2007). *التسويق الإلكتروني: عناصر المزيج التسويقي عبر الأنترنت*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.