

استعرضت الدراسات السابقة تأثير مختلف العوامل على المسار الوظيفي، والأداء الوظيفي في سياقات مختلفة، مما يعزز من أهمية هذه المتغيرات في تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين. وفيما يلي تعقيب شامل على أبرز النقاط التي تناولتها هذه الدراسات: الاتفاق والاختلاف بين الدراسات - أكدت معظم الدراسات وجود علاقة إيجابية بين تطوير المسار الوظيفي والولاء أن تحسين تخطيط المسار الوظيفي يؤدي (Khan & Siddique (2020) الوظيفي، حيث أظهرت دراسات مثل غريب (2014)، و Bagus Pramudita et al. (2020) و Fadhila & Sulistyani (2020) إلى زيادة التزام الموظفين تجاه مؤسساتهم. - أشارت عدة دراسات مثل إلى أن الرضا الوظيفي يعمل كمتغير وسيط بين تطوير المسار الوظيفي والولاء الوظيفي، وهو ما يعزز من قيمة بيئة (et al. (2022) العمل الجيدة والتخطيط المهني في الحفاظ على الموظفين. أن الولاء التنظيمي يؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي، مما يبرز أهمية أن بيئة العمل لم تكن ذات تأثير معنوي على (Samat & Hamid (2020) تحفيز الموظفين لضمان إنتاجية عالية. - أظهرت دراسة التي وجدت أن (Yuliyanti et al. (2020) و Valdez & Limos-Galay (2023) الولاء الوظيفي، على عكس دراسات أخرى مثل بيئة العمل تلعب دوراً رئيسياً في تعزيز الولاء. أن التنقل الوظيفي يقلل من الولاء التنظيمي، أشارت دراسات أخرى إلى أن التطوير المهني داخل المؤسسة يعزز الولاء، مما يشير إلى وجود تأثيرات متباينة بناءً على طبيعة المؤسسة وظروف العمل. - أضافت الدراسات فهماً أعمق لدور الموارد البشرية في تشكيل المسار الوظيفي وتحفيز الموظفين، حيث تم التوصل إلى أن السياسات الفعالة في إدارة الموارد البشرية تؤدي إلى تحسين الأداء والولاء الوظيفي. - قدمت بعض الدراسات مثل عبد المنعم (2012) نماذج مقترحة يمكن تطبيقها في المؤسسات لتحسين تطوير المسار الوظيفي والرضا الوظيفي. - أكدت الدراسات الحديثة مثل على ضرورة أن يكون هناك إدارة تنظيمية واضحة للمسار الوظيفي لضمان نجاح الموظفين (Bagdadli & Gianecchin (2018) وتحقيق أقصى استفادة من مهاراتهم. 3 أوجه القصور في الدراسات السابقة - ركزت معظم الدراسات على قطاعات معينة مثل التعليم، مما قد يحد من تعميم نتائجها على القطاعات الأخرى. - لم تعالج بعض الدراسات تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على العلاقة بين المسار الوظيفي والولاء الوظيفي، وهو ما يمكن أن يكون مجالاً هاماً للأبحاث المستقبلية. بحثت في العلاقة بين الولاء الوظيفي والترقيات، إلا أن تأثير السياسات التنظيمية على هذه العلاقة لم يتم تحليله بشكل كافٍ.