

## تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني :

## مقاربة مفاهيمية تحليلية

بلعابد عبد القادر

قسم علم النفس و الأروطوفونيا جامعة وهران 2 (الجزائر)

## ملخص :

إن البحث في موضوع البروفيل المهني يستدعي الخوض في مفهوم انضج المهني وما يرتبط به من مفاهيم أساسية أخرى لا يمكن للمعنى أن ينكشف إلا بتحليلها وصياغتها وفق سياقات إبستمولوجية مولدة للمعرفة ومن بين هذه المفاهيم: النمو المهني ، القرار المهني . . .

فالقرار المهني هو مرحلة من سياق كامل أو جزء من نسق عام لعملية النمو المهني، بينما عملية النضج المهني بكليةتها تصبو الى تحقيق غاية أساسية تتمثل في تشكيل البروفيل المهني الذي يحدد الهوية المهنية .

وعليه فإن البحث سعى الى القيام بعملية إستجلاء لمعنى و بنية مفهوم البروفيل المهني على ضوء النضج المهني ،و ذلك بعقد مقاربة مفاهيمية تحليلية لكل من مفهوم النضج المهني و البروفيل المهني

ثم التطرق الى أبعاد ومظاهر البروفيل المهني و سيروته التطورية على ضوء بنية ومضمون مفهوم النضج المهني وما يرتبط به من مصطلحات تبرز السياق العام للمعاني و الدلالات الإبستمولوجية المحددة له.و قد تبين أن مفهوم البروفيل المهني في مضمونه هو حاصل تطور و نمو النضج المهني الذي بدوره هو محصلة لعملية النمو المهني. فالبروفيل المهني هو عبارة عن عملية تطور للنضج المهني الذي يعمل على بناء و صياغة و تشكيل الهوية المهنية التي تختزل مجموع الكفاءات المهنية .

**الكلمات المفتاحية:** النضج المهني ، الهوية المهنية، الكفاءة المهنية، البروفيل المهني.

**Abstract:**

Research on the subject of professional profile calls going into the mature professional and related other basic concepts of the concept of meaning can not be discovered only analyzed and formulated according to generating knowledge epistemological contexts Among these concepts: professional growth, career decision...

The decision is the professional stage of the whole or part of the context of the general layout of the process of professional growth, While professional maturatio process in its entirely aspire to achieve the very basic is the professional profile Which determine the formation of professional identity .

Accordingly, the research sought to carry out the elucidation of the meaning and concept of the structure of the professional profile in the light of professional maturity and professional profile.

Then touched on the dimensions of the professional profile and Sarut evolutionary manifestations in the light structure and content of the concept of professional maturity and the associated terms highlights the overall context of the meanings and connotations epistemological specific . We may show that the profile of vocational concept in its content is the product evolution and growth of professional altdj wich in turn it is the result of a process of professional growth. Valbrovil career is a process of evolution of professional maturity , who works on the building and the drafting and

formation of professional identity , which reduced the total professional competencies.

**مقدمة :** ارتبط النضج المهني بمفهوم القرار المهني و ذلك لما يطرحه هذا الأخير من اشكالات و صعوبات ، تتجلى في التردد و القلق في الوضعيات التي تستدعي اتخاذ قرار مرتبط بإختيار مهنة المستقبل . و لقد تبلورت العديد من المفاهيم في سياق ظهور افكار و نظريات كل من سوبر Super و جنزبيرغ Ginsberg ، والتي أخذت نزعة تطويرية إرتبطت بالنمو المهني أو التطور المهني كما يترجمه البعض . ولما كان البحث في موضوع القرار المهني يستدعي مقارنة مفهوم النضج المهني وما يؤسس له من مفاهيم أساسية أخرى لا يمكن للمعنى أن ينكشف إلا بتناولها وتحديدها . ومن بين هذه المفاهيم :الإتجاه، الميل ، التخطيط ، الإستكشاف ، الإختيار .. فقد تم التركيز عليها و هذا ما نتج عنه منحى بحثي أقل ما يقال عنه أنه منمط إستيمولوجيا ومنهجيا، مما جعل السياقات المعرفية التي تناولت هذا الموضوع تثريه من جهة وتطوق دلالاته من جهة أخرى . فالقرار المهني هو مرحلة من سياق كامل أو جزء من نسق عام ، بينما عملية النضج بكليتها تصبو الى تحقيق غاية أساسية تتمثل في تشكيل البروفيل المهني الذي يحدد الهوية المهنية . وعليه سنتعرض الى مفهوم البروفيل المهني في ضوء النضج المهني ، و ذلك بمقاربة كل من مفهوم النضج المهني و البروفيل المهني، ثم التطرق الى أبعاد ومظاهر البروفيل المهني و سيروته التطورية على ضوء بنية ومضمون مفهوم النضج المهني وما يرتبط به من مصطلحات تبرز السياق العام للمعاني و الدلالات الإستيمولوجية المحددة له . و تدرج هذه المحاولة في سياق المساهمات و المقاربات المفاهيمية التي تعمل على تحليل و اثراء الأنساق المفاهيمية في حقل العلوم الإنسانية و الاجتماعية .

### 1- تحديد المفاهيم الأساسية:

أ- مفهوم **النضج المهني** : هو تعبير عن مستوى تكون التوجه المهني نحو الإختيار المهني لدى الفرد . ومدى إستعداده للتعامل مع مهنته . كما يعرف أيضا على أنه : القدرة على الإختيار المهني الواقعي ، مع الوعي بالذات و المهنة و متطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب . (Savickas ,M & all. 2002).

و يعد فهم الذات و اكتساب المعلومات المهنية اللازمة عامل أساسي ومحدد في عملية النضج المهني . و نفهم من وجهة نظر سوبر أن النضج المهني هو حصيلة النمو المهني الذي يتم عبر مراحل تطويرية . (Super 1960) و يعرف النضج المهني على انه مستوى تكون الإتجاه نحو الإختيار المهني ، ومدى استعداد الفرد لمواجهة مهنته .

و هو أيضا القدرة على الإختيار الواقعي المرتبط بالوعي و ادراك الذات و المهنة و مايتطلبه اتخاذ القرار المهني Savickas M & All , (2002).

و يمكن إستخلاص تعريف شمولي من خلال المقاربة المعرفية و الديناميكية التطورية على أن : النضج المهني هو تطور و نمو الإتجاهات النفسية و الاجتماعية و المهنية و إكتساب المعارف و الكفاءات .

ب - **البروفيل المهني**: على ضوء المعنى المستخلص لمفهوم النضج المهني يمكن تحديد معنى البروفيل المهني على أنه مجموعة من الخصائص المعرفية و السلوكية التي تميز هوية مهنية عن غيرها ، وهو تجسيد لعملية النضج المهني الناتج عن تطور مجموعة من الكفاءات و المهارات ضمن مسار تكويني و مهني إجتماعي محدد .

ج - **النمو المهني**: يشير هذا المفهوم الى المراحل العمرية للنمو المهني كعملية تطور تحدث لدى الفرد منذ الولادة الى سن التقاعد عن الممارسة المهنية .و يعتبر النمو جزء لا يتجزء من سيرورة عملية بناء و تطور الشخصية كنسق واحد و متكامل .

**2- المقاربة النظرية للنضج المهني:** قدم علماء النفس الاجتماعي و علم النفس العمل نظريات مفسرة للنمو المهني والقرار المهني و التوجه المهني ، وذلك باعتباره سلوكا إنسانيا ينمو و يتطور و يتأثر بالمحيط الاجتماعي و الثقافي و بشخصية الفرد شعوريا و لا شعوريا . (دوبرا محمد 2004).

**أ- نظرية سوبر:** ينطلق دونالد سوبر Super D في نظريته من مبدأ الفروق الفردية، وهذا مرتبط بعملية النمو والتطور للقدرات و الإتجاهات من جهة ومفهوم الذات من جهة أخرى . فكل فرد يختلف عن الآخر في الكثير من الخصائص الشخصية و كذلك القدرات والإستعدادات والميول و الإتجاهات . و على هذا الأساس فكل فرد يصلح للعمل في مهن معينة و ذلك على أساس الخصائص التي يمتلكها، كما أن كل مهنة تتطلب نموذجا محددًا للخصائص . (Super & Jordan .J 1982)

و قد بين سوبر النضج المهني من خلال تطرقه للنمو المهني كمفهوم تطوري شامل . حيث أشار الى مجموعة من المراحل التطورية كمحطات تبرز الجوانب و الأبعاد الأساسية لحدوث النضج المهني .

فعملية نمو الذات و وضعها سوبر في المرحلة الأولى و التي حددها بين سن الولادة و سن 14 و هي المرحلة التي يحقق فيها الفرد ذاته و يكتسب معرفة مبكرة عن العمل . وتعد هذه المرحلة خيالية يلعب فيها خيال الطفل و محاكاته لمحيطه دور كبير في تطوير الميول و القدرات الذاتية .

ثم تليها المرحلة الاستكشافية بين 15 سنة و 24 سنة و تتم خلالها بلورة الإختيارات المهنية و تحديد الأولويات و الإعداد للمهنة المستقبلية قصد الدخول في التجربة الفعلية و ذلك بالإلتحاق بالعمل المناسب .

أما مرحلة التأسيس فتكون بين 25 سنة و 45 سنة و هي فترة اكتساب المهارات و القدرات المهنية ، التي تلعب دور فعال في الثبات و الإندماج المهني .

و يرى سوبر أن فترة الإندماج الحقيقي تحدث بين السن 45 و 64 سنة وهنا يحافظ الفرد على المكاسب المهنية. أما ما بعد 65 سنة فهي مرحلة الإنحدار يميل فيها الفرد الى العزوف عن التفكير في تغيير المهنة وتضعف فيها قواه و قدراته فيقل نشاطه مما ينعكس على أدائه المهني ، وهذه المرحلة هي مرحلة التقاعد. (أبو اسعد و الهواري 2008)

**ب - نظرية تيدمان Tideman:** يربط تيدمان النضج المهني بعملية التطور المعرفي ، كما يتناول الموضوع في سياق مفاهيمي نفسي، كأزمة الأنا و الهوية النفسية . ولما كان القرار المهني مرتبط بتطور النضج المهني، فصناعته ترتكز على مبدئين: التفاضل و التكامل، فالأول يقع بين تقييم الذات و عالم الشغل . بينما يعبر التكامل عن درجة الشعور بالرضى المهني، كنتيجة للإندماج مع الجماعة المهنية و تحقيق الذات. (Zunker , 1990)

و الملاحظ أن النظرية التي صاغها تيدمان لم تركز على النضج المهني كإشكالية رئيسة أو محورية بل إنصب إهتمامه بالدرجة الأولى على نمو القرار المهني و القدرة على إتخاذه.

**ج- نظرية جينسبرغ Ginzberg:** (أبوأسعد و الهواري 2008) و (الداهري 2005): يرى جينسبرغ أن النضج المهني يتم عبر مراحل تطورية تتم عبر مراحل ينتقل فيها الفرد من الخيال الى التجربة و الواقعية ، تنتهي به الى تحديد مساره و نمط حياته المهنية .

و قد أبرز جينسبرغ تصوره للنضج المهني و ما يتعلق بهذا الأخير من خلال تعرضه لأهم المراحل المحددة له والتي سنوجزها فيما يلي :

**المرحلة الخيالية : ( من 04 سنوات الى 10 سنوات ):** يفسر جينسبرغ هذه المرحلة إنطلاقا من مبدأ اللذة الذي يحققه الطفل خلال ممارسته للعب ، حيث يبذل الطفل و كأنه يحضر لمهنة ما . فهو بهذا المعنى لا يفكر في قدراته و إمكاناته

المهنية بقدر إنخراطه و إندماجه في اللعبة بإعتبارها مصدرا للتماهي و تحقيق اللذة ، فاللعب دافع و محرك مبكر للنمو المهني .

فالتمثيل و التقليد أثناء اللعب هو شكل من أشكال التماهي كما ترى الأدبيات التحليل النفسي .

**المرحلة التجريبية : ( من سنة 11 الى سنة 18 سنة )** : تعني هذه المرحلة التعرف التدريجي على الميول والقدرات و المتطلبات المرتبطة بالعمل :

— الميول (11 سنة الى 12 سنة ) : التعرف و إدراك ما يرغب فيه و ما لا يرغبه و ما هو محل إهتمامه و ما هو خارج مجال إهتمامه .

— تقييم القدرات (12 سنة الى 14 سنة ) : التحول من عملية التمثل الأبوي بإعتبار الأب كصورة و قيمة و يتجه نحو الآخرين . و هذا ما يحدث نوع من الإستقلالية ، و هذا ما يقلل من افرتباط و التبعية الوالدية .

— إختيار القيم المناسبة (15 سنة الى 16 سنة ) : يتجه الفرد نحو إختيار القيم المناسبة ، بحيث تنمو لديه القدرة على الإختيار المناسب و التوظيف و الإستغلال لقدراته و مهاراته .

— الإنتقال (17 سنة إلى 18 سنة) : تتميز بالإستقلالية في الإختيار المهني ، و توسيع دائرة الممارسة المهنية كالبحت عن أماكن مختلفة و متنوعة لتوظيف المهارات و المواهب . كما يبرز الإهتمام بالجانب النفعي للعمل كالراتب و الحوافز .

**المرحلة الواقعية: ( من سنة 18 إلى سنة 21 سنة )** : في هذه المرحلة يكون الإختيار ناتج عن الربط و التنسيق بين العوامل الواقعية و الشخصية:

الاستكشاف ( من سنة 18 إلى سنة 19 سنة ) : و تتميز باكتساب الخبرات و الاتجاه نحو التركيز و اختيار نشاط واحد من بين مجموعة من الأنشطة التي يميل إليها.

البلورة (من 20 الى 21 سنة ) : يقترب الفرد في هذا العمر من مرحلة تحديد و بلورة الإختيار النهائي للتخصص ، حيث تتصف قراراته بالثبات .

التحديد ( من 21 الى 22 سنة ) : و هي مرحلة الوصول الى مستوى الإلتزام و ذلك بتحقيق مهنة أو عمل محدد و الذي ينتهي ببروز نمط حياة مهنية واضحة .

**3- المقاربة النظرية للنمو المهني:** (الداهري 2005) : إجتبابا للإطناب و التكرار لنفس المعلومات المتعلقة بهذا العنصر إرتئينا الإشارة الى ما ورد في بحث الداهري (2005) وذلك لكونه يلخص ما ورد في أغلب المقاربات النظرية لمفهوم النمو المهني.

ولما كانت عملية النمو المهني عبارة عن تطور لدى الشخص و الذي يتم عبر مراحل و فترات عمرية مختلفة تميزت كل مرحلة من المراحل بنمو و تطور بعض الخصائص المحددة:

أ- مرحلة نمو مفهوم الذات: (من سن 00 الى 14 سنة ) و ترتبط هذه المرحلة العمرية بنمو و تطور مفهوم الذات لدى الفرد . و ذلك نتيجة تفاعله مع المحيطين به و خاصة المهمين و الفاعلين . و هنا تبرز أهمية الحاجات و الميول و القدرات الفردية . و هذا كله في ضوء اتساع حجم ودائرة التفاعل و المشاركة الإجتماعية و إختيار الواقع .

ب — مرحلة الإستكشاف: (من 15 سنة الى 24 سنة) تتحدد في هذه المرحلة الإختيارات المهنية و هنا تدخل الذات في عملية الإستكشاف المهني ، و الإختيار المهني و هذا الأخير لايعني القرار النهائي او الإختيار النهائي .

ج — مرحلة التأسيس : (من 25 سنة الى 44 سنة) وهي مرحلة يكتسب الفرد فيها خبرات و مهارات أساسية و يحسن فيها واقعه المهني . وكل ذلك نتيجة حصول الفرد على عمل لائق به.

د - مرحلة الإحتفاظ : (من 45 الى 64 سنة ) في هذه المرحلة يميل الفرد الى عدم الرغبة في تغيير مهنته ، وهذا ناتج عن ما إكتسبه من خبرة مهنية .

ه - مرحلة الإنحدار : (مابعد السن 65) تتميز هذه المرحلة بضعف القدرات العقلية و الجسمية مما يؤدي الى ضعف و تراجع النشاط المهني و الأدائي لدى الفرد و الذي ينتهي به الى التقاعد .

**4- تطور البروفيل المهني : مراحل ومظاهر.** إن تطور البروفيل المهني هو عبارة عن عملية نمو مهني تتم عبر مراحل عمرية تكوينية يمكن إختزالها فيمايلي :

أ - التبلور: ( من 14 سنة الى 18 سنة ) تتشكل خلال هذه المرحلة الأهداف المهنية لدى الفرد .

ب - التحديد:(18الى 21 سنة) تتضح المفاهيم والأفكار المرتبطة بالمجال أو النشاط المراد الإلتحاق به.

ج - التطبيق : ( 21 الى 24 سنة ) هذه الفترة ترتبط بالتدريب و الإعداد للإلتحاق بالمهنة المرغوب فيها .

د - الاستقرار : ( 24 الى 35 سنة ) التأكيد على المهنة المفضلة ، كنتاج للخبرة المهنية .

ه - الاندماج : ( 35 و ما بعد ... ) تعبر هذه المرحلة عن الاندماج و الإلتزام المهني الناتج عن الأقدمية

و الخبرة . ( العزة و عبدالهادي 1999 )

5 - **العوامل المؤثرة في تطور البروفيل المهني :** ان النضج المهني هو عملية نمو تتطور و تتأثر بعوامل بيولوجية و ثقافية و معرفية و إرشادية.و كل هذه العوامل تتفاعل فيما بينها مساهمة في تطور البروفيل المهني لدى الفرد. ومن بين هذه العوامل :

أ- **العوامل البيولوجية :** ان النضج المهني يرتبط بالمؤهلات و الإستعدادات البيولوجية و تحديدا القدرات العقلية. فكل من النضج الفسيولوجي و الذكاء و السن لهم تأثير مباشر على النضج المهني لدى الفرد.(أبوسع و الهواري 2008).

ب- **العوامل الإجتماعية الثقافية :** تلعب عملية التنشئة الإجتماعية و البيئة الثقافية دورا أساسيا و مهما في النمو و النضج المهني . فكل من القيم و النشاطات الإجتماعية ، و ما يرتبط بالجماعة المرجعية بإعتبارها مصدرا للمعايير و نماذج للتماهي تشكل مجموعة مهمة من العوامل الفاعلة و المؤثرة في النضج المهني . وتلعب الأسرة بإعتبارها المؤسسة المحورية في المجتمع دورا فعالا في تنمية المهارات و المساهمة في تشكيل الميل و التوجيه المهني.( أبووسع و الهواري 2008).

فالإرشاد الوالدي و الأسري عموما يدخل في إعداد مشروع الحياة لدى الأبناء بأبعاده و أشكاله المختلفة، و خاصة ما يتعلق بإختيار التخصص العلمي و المهني .

ج- **العوامل المعرفية :** يعد التكوين و التعليم و كل شكل من أشكال اكتساب المعارف من العوامل القاعدية للنضج المهني لأنها بمثابة القاعدة التي يقوم عليها النضج المهني .

فتتمية المهارات لدى الأفراد مرتبط بتتمية المعارف و تطويرها ، فكلما تطورت البرامج التعليمية تطور الفهم و نمت المفاهيم و الخبرات النظرية التي تساهم بشكل فعال في تطور الثقافة و المعرفة المهنية .

د- **عامل الإرشاد و الإعلام المهني :** تعد المؤسسات الإرشادية بما تعده من برامج ارشادية مهنية بمثابة فضاءات فعالة في إعداد و توجيه الأفراد مهنيا ، كما لها دور معرفي و نفسي مهم حيث تنقل الفرد من مرحلة التفكير الخيالي و الإنفعالي الى التفكير الواقعي و الموضوعي ، و تمد الأفراد بالمعلومات و تصحح الفهم لديهم.

ه - **البيئة العامة :** نقصد بالبيئة العامة كل ما يحيط بالأفراد من جوانب مادية و طبيعية و اقتصادية و ايكولوجية و اجتماعية و ثقافية إعلامية، يتفاعل معها الفرد بشكل مباشر او غير مباشر عن وعي او عن غير وعي . فالمحيط العام يساهم في النضج المهني و تشكيل الميول و الإتجاهات المهنية .

6 — **مستويات تطور البروفيل المهني** : انحصرت أبعاد النضج المهني في بعدين أساسيين يختزلان في الآن نفسه المقاربتين المهيمنتين على تناول هذا الموضوع ، و هما المقاربة الديناميكية و المقاربة المعرفية . و يتعلق البعد الأول بإتجاهات و البعد الثاني بالكفاءات. وفي نظرنا يمكن اعتبار هذه الأبعاد من بين مستويات تطور البروفيل المهني التي نوجزها فيمايلي :

**المستوى الأول** . الإتجاهات : و يشير هذا المستوى الى الميول المهنية والى الإستقلالية و التوجيه .

**المستوى الثاني** . الكفاءات المعرفية: يتحدد هذا المستوى في التخطيط و الاستكشاف و المعلومات الخاصة بالمهن و التقضيلات المهنية و الواقعية و اتخاذ القرار المهني .

**المستوى الثالث** : الكفاءات العملية او التطبيقية: وهي مجموع المهارات الأدائية و الاجرائية.

**المستوى الرابع** : الكفاءات الشخصية : تتمثل في مجموع السمات و الخصائص النفسية و العاطفية و الإنفعالية. وقد أشرنا الى هذا المستوى لأنه في إعتقادنا أن الهوية المهنية هي تكامل بين البروفيل الشخصي و المهني.

**المستوى الخامس**: الكفاءات الإجتماعية : هي كل المهارات الإجتماعية كالقدرة على التفاعل و الإندماج و الإتصال و المشاركة و العمل الجماعي... و من هنا يمكن القول بأن الإهتمام بالبروفيل المهني يستدعي ضرورة التركيز على أهمية البروفيل الشخصي ، فمط الشخصية يختزل السمات الأساسية التي تميز كل هوية شخصية داخل كل فضاء إجتماعي مهني أو أي نسق ثقافي ما .

و عليه فإن الكفاءة الإجتماعية و الشخصية تعتبر بعدا أساسيا من أبعاد النضج المهني بإعتباره سيرورة لتشكيل البروفيل المهني.

**خاتمة** : يعتبر النضج المهني من المفاهيم المعقدة و المتشعبة و ذلك لتداخلها و ارتباطها بمفاهيم أخرى تتقاطع معها في المعنى. كما أنه يصبح من المستحيل الوقوف على معنى البروفيل المهني دون الخوض في سياق ابستمولوجي يفكك النسق المفاهيمي الشامل لكل المفاهيم التي ارتبطت بمفهوم النضج المهني.

فلا يمكننا التطرق الى هذا المفهوم دون ان نجد أنفسنا أمام جملة من المفاهيم الأخرى كمفهوم النمو المهني و القرار المهني و مفهوم التخطيط المهني و مفهوم الميل المهني ... الخ.

وبعد القيام بعملية استجلاء للبحوث التي توفرت لدينا خلصنا الى أنها اشتركت في تناولها لموضوع النضج المهني في كونها ركزت على مفاهيم مفتاحية نعتبرها مؤسسة لأغلب تصوراتهم و المتمثلة في:

— إعتبار عملية النضج المهني عملية تطويرية شاملة تتم عبر مراحل عمرية.

— إعتبار مفهوم الذات و تطوره مفهوما فارقا و مميزا .

— معنى النضج يتحدد انطلاقا من فهم عملية النمو و التطور للإتجاهات و القدرات من جهة و للكفاءات من جهة أخرى.

أما مفهوم البروفيل المهني فيكاد لا يذكر في هذه البحوث بالرغم من أن هذا الأخير في مضمونه هو حاصل تطور و نمو النضج المهني الذي بدوره هو محصلة لعملية النمو المهني. فالبروفيل المهني هو عبارة عن عملية تطور للنضج المهني الذي يعمل على بناء و صياغة و تشكيل الهوية المهنية التي تختزل مجموع الكفاءات المهنية .

و في الأخير يمكن القول بأن هذا الموضوع لم ينل الإهتمام الواسع من قبل الباحثين الجزائريين و هذا في حدود اطلاعنا ، مما يجعل الإهتمام به عمل يساهم في اثراء تراثنا العلمي في مجال العلوم الإنسانية و الإجتماعية. والذي لا يتم في إعتقادنا الا بتتبع المقاربات و ربطها بالبعد الأنثروبولوجي الثقافي.

فقلق المستقبل يمكن إستثماره ثقافيا ليساهم في تنمية الدافعية لدى الفرد ، اي تحويل الخوف من المستقبل الى التفكير العقلاني فيه و ذلك بربط المشروع المهني بمشروع الحياة و ربط المشروع الشخصي بمشروع المجتمع.

## المراجع :

- 1- ابوسعـد أحمد و الهوارى لمياء (2008) : التوجه التربوي المهني، دار الشروق ، عمان.
- 2- الداھري صالح حسن (2005) : سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته، دار وائل ، عمان.
- 3- العزة سعيد حسني و عبدالهادي الهادي جودت عزت (1960):التوجه المهني و نظرياته ، دار الشروق،عمان.
- 4- وصل الله عبدالله حمدان سواط (2008) : فاعلية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني و تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي ، رسالة دكتوراه،جامعة ام القرى.
- 5- Savickas.M & All (2002):The relation of créer maturity to personality type and social adjustement.Journal of career assessment,10(01) ,24,41.
- 6-Super . D,E.(1960): Vocational choice or Vocational Exploration, Personnel and Guidance Journal.vol ,39(3).
- 7-Super . D,E.(1969 ):Theorie du developpement professionnel : Individu,Situation et process, N°04.
- 8-Super . D,E. & Jordan J,P (1982) : Careers in the making : floundering,trial and stabilization after high school , N.YTeachers College,Press,Columbia.
- 9-Zunker,V.G (1990) : Career Counseling Applied Concepts of life planning ,3rd Ed,Books,Cole Publishing Company.