

أنماط الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين

أ. د. محمد مقداد

قسم علم النفس. جامعة البحرين

أ. كامل عبدالله عبدالله

ثانوية النعيم. مملكة البحرين

Abstract:

This study aimed to investigate the vocational interests and personality styles of Bahraini secondary school students. It aimed also to investigate the relationship between vocational interests and personality styles as well as the effects of both gender and academic level on relationship.

Study sample comprised 546 students. Data collection tools were vocational interests' scale that was designed according to Holland's theory, and scale of personality styles that was designed according to Myers-Briggs theory. Results indicated that both Holland's vocational interests and Myers-Briggs personality styles were found among Bahraini students. Furthermore, there was a significant relationship between the two studied variables (vocational interests and personality styles).

Keywords: vocational interest, personality styles, Bahraini secondary school students

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الميول المهنية وأنماط الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، وعلى العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، وأثر كل من الجنس (ذكر/ أنثى) والمستوى الأكاديمي (أول ثانوي/ ثاني ثانوي/ ثالث ثانوي) في هذه العلاقة.

طبقت الدراسة على 546 طالباً وطالبة، باستخدام مقياسين هما مقياس الميول المهنية الذي أعد وفقاً لنظرية هولاند، ومقياس أنماط الشخصية الذي أعد وفقاً لتصنيف مايرز-برجس.

أظهرت النتائج أن الميول الستة التي أشارت إليها نظرية هولاند موجودة كلها لدى أفراد العينة. كما أظهرت أن جميع أنواع أنماط الشخصية الستة عشر المشار إليها في تصنيف مايرز-برجس موجودة لدى أفراد العينة كذلك.

وكشفت عن وجود علاقات متعددة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، إذ ارتبط كل نمط من أنماط الشخصية بأكثر من ميل مهني واحد.

الكلمات المفتاحية: الميول المهنية، أنماط الشخصية، طلبة المرحلة الثانوية البحرينية

مقدمة:

تسعى بلدان العالم إلى تحقيق المطابقة بين الأفراد وبين ما يرغبون فيه من تخصصات دراسية ووظائف مهنية، بغية تحقيق الرضا الدراسي والأكاديمي والوظيفي، الذي يؤدي بدوره إلى زيادة التحصيل والانتاج. أما أساس المطابقة فهو ما يوجد من فروق فردية بين الأفراد في خصائص الشخصية، والميول المهنية، والقدرات الجسدية والذهنية والنفسية من جهة، وبين ما يوجد من اختلافات بين التخصصات الدراسية والمهن في طبيعتها، وبيئاتها، ومتطلباتها من جهة أخرى (Chamorro-Premuzic, 2007).

تفضل المؤسسات التربوية والأكاديمية والصناعية والخدمية وغيرها أن يكون المتقدمون إلى الدراسة إلى العمل مؤهلين وقادرين على التعامل مع المتطلبات التي تتطلبها أنواع المقررات والمواد والمهام التي تتضمنها الأختصاصات التي يختارونها والمهن التي يشغلونها. يتحقق التأهيل وتتوفر القدرة على التعامل مع متطلبات المقررات والمواد والمهام عن طريق التوجيه المدرسي والمهني والاختيار السليم للأفراد، وتدريبهم.

في مملكة البحرين، يقتضي نظام التعليم في نهاية المرحلة الإعدادية أن يختار الطلبة أحد أنظمة التعليم المتاحة في المرحلة الثانوية وهي نظام توحيد المسارات الأكاديمية بما فيه من تخصصات دراسية (علمية وأدبية وتجارية)، ونظام التعليم المهني (الصناعي) بما فيه من تخصصات، ونظام التلمذة المهنية أو التعليم التطبيقي. يمتاز نظاما توحيد المسارات الأكاديمية والتعليم المهني (الصناعي) بوجود سنة تمهيدية يتعرف خلالها الطالب على التخصصات الموجودة، بالإضافة إلى وجود مرشدين أكاديميين وموجهين مهنيين يساهمون في تقديم معلومات عن سوق العمل والجامعات ويساعدون الطلبة في اختيار التخصص الدراسي المناسب (إدارة التعليم الفني والمهني، 2010).

تشير دراسات الشخصية، وخاصة تلك التي تنتمي إلى نظرية استقرار الشخصية (Personality stability theory) من مثل (Moss & Susman, 1980; McCrae & Costa, 1982; Costa & McCrae, 1997; Roberts, et al. 2008)، إلى أن أكثر سمات الشخصية وملامحها تتكون في مرحلة الطفولة ومرحلة المراهقة المبكرة، نتيجة لعدد من العوامل أهمها الوراثة والبيئة والتنشئة الاجتماعية إذ أن الطفل يرث من أبويه بعضا من السمات والملامح، ويتعلم بعضا آخر عن طريق أنواع التعلم المختلفة (التعلم الشرطي الكلاسيكي، والتعلم الإجرائي، والتعلم الاجتماعي) (صادق وأبوخطب، 1990). تستقر سمات الشخصية وملامحها تقريبا كما هي في المراحل اللاحقة إلى مرحلة الشيخوخة. وقد بينت أيضا أن أكثر ما يستقر من سمات الشخصية وملامحها هي العوامل الخمسة الكبرى (بقطة الضمير والأنبساطية والتفتح والمقبولية والعصابية) (McCrae & Costa, 2003).

وتشير دراسات الميول المهنية وخاصة تلك التي اهتمت بثبات الميول المهنية واستقرارها (Campbell, 1966; Johansson & Campbell, 1971; Campbell, 1971; Hansen, 1984; Swanson, 1999; Low & Rounds, 2007; Walls, 2000; Hartung, et al. 2005) إلى أن الميول المهنية لا تستقر إلا بعد سن 25 إلى 30 سنة. لكن في سنوات العمر قبل هذه السن، لا يكون مستوى استقرار الميول المهنية إلا قليلا (Low, et al. 2005).

واعتبر بعض الباحثين أن نقطة القطع بين عدم استقرار الميول المهنية وبداية استقرارها هو سن 16 سنة (Harmon, et al. 1994; Zytowski, n.d.). ذكرسترونغ في ثلاثينيات القرن المنصرم -وهو من أوائل الباحثين في موضوع الميول المهنية- ما يأتي: "إذا كانت الميول المهنية لا تتسم بالثبات، وتتغير من عام إلى عام آخر، لا يمكن الاعتماد عليها في توجيه الأفراد نحو مهنة المستقبل" (Strong, 1931). وقد أشار الكثير من الباحثين إلى أن هنالك

فروقا فردية في ثبات الميول المهنية. إذا كانت الميول المهنية لدى بعض الأفراد تتسم بالثبات والاستقرار، فإنها لدى آخرين تتسم بعدم الثبات والاستقرار (Hansen & Stocco, 1980; Hansen & Swanson, 1983; Lubinski, et al. 1995; Rohe & Krause, 1998; Swanson & Hansen, 1988).

يتضمن التراث الأدبي في موضوع سمات الشخصية والميول المهنية دراسات تختلف أدوات قياس الميول المهنية وأدوات قياس الشخصية فيها باختلاف المقاربة النظرية للميول المهنية (مثلاً مقاربة كودر، ومقاربة سترونج، ومقاربة هولاند وغيرها من المقاربات)، ولما تم قياسه من الشخصية من عوامل وأنماط وسمات (مثلاً العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وعوامل الشخصية لآيزنك، والعوامل الستة عشر لكاتل، وأنماط الشخصية لمابيرز-بريجز وغيرها) (Low, et al. 2005). يمكن تقسيم الدراسات إلى دراسات وجدت علاقة قوية بين الميول المهنية وسمات الشخصية، ودراسات وجدت علاقة متوسطة بين المتغيرين، ودراسات وجدت علاقة ضعيفة بينهما. فقد درس الحميدي، (2010) العلاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية لدى الطلبة المتفوقين دراسياً من الجنسين بمدينة تعز (اليمن). وخلص إلى أن هناك علاقة قوية بين الميول المهنية وسمات الشخصية الموهوبة. ودرست شينك (Schenck, 2009) العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى عينة من الطلاب الجامعيين من تخصصات مختلفة، ووجدت أن هناك علاقات قوية بين أنماط الشخصية، والميول المهنية. ودرست لوق (Logue, 2005) العلاقة بين الميول المهنية، وعوامل الشخصية، والرضا عن الحياة والتخصص الجامعي، لدى عينة من طلاب الجامعة، وتوصلت إلى وجود علاقة قوية بين المتغيرين. ودرست توث (Toth, 1998) العلاقة بين السمات العامة للشخصية والقدرات العامة، وقيم العمل، والميول المهنية. وتوصلت إلى أن هناك تأثيراً واضحاً للمتغيرات الثلاثة (السمات العامة للشخصية، والقدرات العامة، وقيم العمل) في الميول المهنية. أما دراسة العويس، (2007) حول العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية وإمكانية التنبؤ بأحدهما من الآخر عند الطالبات المتفوقات في دولة الإمارات العربية المتحدة، فقد خلصت إلى وجود علاقة متوسطة بين المتغيرين. كما توصلت إلى وجود اختلاف في بعض الميول المهنية بين الطالبات المتفوقات والطالبات العاديات، أما بالنسبة لأنماط الشخصية فلم تظهر فروق كبيرة بين المجموعتين. وأخيراً، توصلت دراسة مومبارج (Momburge, 2004) حول العلاقة بين الميول المهنية (حسب تصنيف هولاند) وسمات الشخصية (الستة عشر لكاتل)، إلى أن هناك ارتباطاً ضعيفاً بين المتغيرين. على الرغم من وجود عدد من الدراسات التي بينت أن العلاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية متوسطة أو ضعيفة، إلا أن أغلب الدراسات تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين قوية. هذا هو المجرى الذي تصب فيه هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة: تتلخص مشكلة الدراسة في البحث في إمكانية استخدام خصائص الشخصية (أنماطها) في عملية التوجيه وخاصة توجيه طلاب المرحلة الإعدادية إلى المسار الدراسي المناسب، وتوجيه طلاب المرحلة الثانوية (الأول ثانوي) إلى التخصص المناسب، في ضوء ما توصلت إليه أغلب الدراسات. إن استخدام خصائص الشخصية أكثر أهمية من استخدام الميول المهنية في هاتين المرحلتين (المرحلة الإعدادية والمرحلة الثانوية)، وذلك لأن استخدام الميول المهنية في عملية التوجيه المهني والمدرسي لدى طلاب المرحلة المتوسطة ليس بالأمر العملي نظراً لما يأتي:

- لا تتبلور الميول المهنية إلا في نهاية مرحلة المراهقة وذلك كما بين كثير من الباحثين.
- الاستقرار النسبي لخصائص الشخصية في مراحل العمر الأولى وذلك كما بين كثير من الباحثين.
- عدم امتلاك الطالب خاصة طلاب المرحلة المتوسطة المعلومات الكافية عن عالمي التخصصات الدراسية والمهن.

وبالتالي، سيكون من المفيد استخدام أنماط الشخصية كبديل للميول المهنية في عمليتي الإرشاد المهني والمدرسي.

أسئلة الدراسة: تحاول الدراسة الإجابة عما يأتي:

1. ما الميول المهنية لطلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين؟
2. ما أنماط الشخصية لطلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين؟
3. أوجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين؟
4. أختلف العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية باختلاف الجنس (ذكر/ أنثى)، والمستوى الدراسي (أول ثانوي، ثاني ثانوي، ثالث ثانوي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة الآتي:

1. الميول المهنية لطلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين.
2. أنماط الشخصية لطلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين.
3. دلالة العلاقة الارتباطية بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين.
4. اختلاف العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية باختلاف الجنس (ذكر/ أنثى)، والمستوى الدراسي (أول ثانوي، ثاني ثانوي، ثالث ثانوي).

أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة في مجالين:

المجال العلمي، وذلك بتقديم مقياسين الأول للميول المهنية وقد تم تصميمه في ضوء نظرية جون هولاند. والثاني مقياس أنماط الشخصية وقد تم تصميمه في ضوء نموذج مايرز-بريجز. المجال العملي، وذلك بتناولها فئة طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية، ومدى تأثير اختيار التخصص الدراسي على مستقبلهم وعلى مجتمعاتهم، حيث إن الاختيار الخاطئ يترتب عليه حاضراً التحصيل الأكاديمي الضعيف، ومستقبلاً عدم الرضا الوظيفي.

مصطلحات الدراسة:

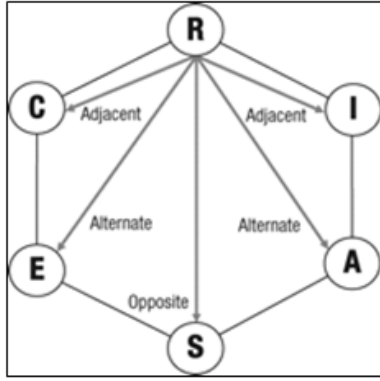
- أنماط الشخصية: يعرف عبد الخالق الأنماط بأنها تجمع سمات أو اتجاهات بحيث يمكن تمييزها عن غيرها من التجمعات، (عبدالخالق، 2003). والنمط هو مجموعة من السمات، أو مستوى أرقى في تحليل الشخصية، وفي هذا الإطار يجد الباحثان أن مفهوم النمط أكثر ملاءمة من مفهوم السمة في دراستهما، لأن طبيعة الدراسة تتطلب تصنيف الأفراد حسب تجمع عدد من سمات الشخصية. ومن التصنيفات الشهيرة لأنماط الشخصية، تصنيف مايرز-بريجز (Myers-Briggs Type Indicator) المبني على نظرية يونغ (Carl Jung) للأنماط، وهو يقوم على قياس شخصية الفرد في أربعة أبعاد مختلفة [مصدر نشاط الفرد (الانبساط مقابل الانطواء)، وفهم الفرد للعالم من حوله (الحس مقابل الحدس)، وحكم الفرد على ما حوله من أمور (التفكير مقابل الشعور)، وعلاج الفرد للأمور (الحسم مقابل التصرف العرضي)]، لكل بعد مجموعتان متقابلتان ومتناقضتان من الصفات، بحيث يمتلك كل فرد مجموعة واحدة من الصفات في كل بعد من الأبعاد الأربعة، بما يمكن أن يولد (16) نمطا مختلفاً من أنماط الشخصية هي (انطوائي- حسي- شعوري- إدراكي)، و(انطوائي- حدسي- شعوري- إدراكي)، و(انبساطي- حسي- شعوري- إدراكي)، و(انبساطي- حدسي- شعوري- إدراكي)، و(انطوائي- إدراكي)، و(انبساطي- حدسي- شعوري- إدراكي)، و(انطوائي- حدسي- شعوري- إدراكي)، و(انبساطي- حدسي- شعوري- إدراكي)، و(انطوائي- إدراكي).

- و(انطوائي - حدسي - شعوري - حكمي)، و(انطوائي - حسي - تفكيري - إدراكي)، و(انبساطي - حسي - شعوري - حكمي)، و(انطوائي - حدسي - تفكيري - إدراكي)، و(انطوائي - حسي - شعوري - حكمي)، و(انبساطي - حسي - تفكيري - حكمي)، و(انبساطي - حدسي - شعوري - حكمي)، و(انطوائي - حدسي - تفكيري - حكمي)، و(انطوائي - حسي - تفكيري - حكمي) (Myers & Myers, 1995)

• **الميل المهني:** هو تفضيل الفرد لمهنة أو وظيفة معينة بناء على أفكار مسبقة، أو تصورات معينة أو خصائص شخصية (نفسية). ويقصد بالميل المهنية -حسب تصنيف جون هولاند (John Holland)- أحد مظاهر الشخصية. وأن وصف الميل المهني لفرد ما هو إلا وصف لشخصيته، ويمكن لسمات شخصية فرد ما أن تدل على المهنة المناسبة له. قسم هولاند أنماط الشخصية بحسب الأنشطة التي يميل الفرد إلى أدائها، إلى ستة أقسام، وقسم بيئات العمل إلى نفس تلك الأقسام. فهو يرى بأن الأفراد في بيئة عمل معينة يميلون إلى أداء أنشطة معينة متشابهة، وسنكون سماتهم الشخصية متشابهة أيضاً. ويرى هولاند بأن كل فرد ينتمي إلى نموذج واحد بعينه، وأن شابهت تصرفاته بعض النواحي التي تتصل بنموذج أو نموذجين آخرين في التعامل مع البيئة التي يحيى فيها. وإذا كان الفرد يميل إلى أداء أنشطة معينة، فإنه يكره القيام بأنشطة أخرى (Holland, 1966). والأنماط الستة التي اقترحها هولاند هي: النمط الواقعي (Realistic)، والنمط التحليلي (Investigative)، والنمط الفنان (Artistic)، والنمط الاجتماعي (Social)، والنمط الإقناعي (Enterprising)، والنمط التقليدي (Conventional). إلى جانب هذه الأنماط، هناك ست بيئات هي: البيئة الواقعية، والبيئة التحليلية، والبيئة الفنية، والبيئة الاجتماعية، والبيئة الإقناعية، والبيئة التقليدية. وهي نفسها أنماط الشخصية الستة (Holland, 1973).

تؤكد نظرية هولاند بأن الفرد يكون أفضل أداءً وانسجاماً في البيئة التي تتناسب مع ميوله، وهو ما أطلق عليه مبدأ التطابق. كما يمكن للفرد أن يعمل في بيئة مهنية لا تتوافق توافقاً تاماً مع ميوله شريطة أن تكون هذه البيئة قريبة من بيئة ميوله، ويستطيع الانسجام معها ويطلق عليها بيئة مجاورة. ويمكن للفرد أن يعمل في بيئة أبعد قليلاً من البيئة المجاورة لبيئته ويطلق عليها بيئة بديلة. كما قد حددت النظرية لكل ميل من الميول الستة بيئة واحدة لا تحقق أي درجة من التوافق تسمى بيئة مضادة، يكون الفرد في هذه البيئة أقل انسجاماً وتوافقاً سواء من الناحية النفسية أو الأداء المهني. وتشتهر نظرية الميول المهنية لهولاند بنظرية (RIASEC) وهي الأحرف الأولى لكل ميل من الميول المهنية مرتبة حسب أفكار التجاور والبدل والتضاد.

يمكن تلخيص التجاور، والبدل، والتضاد في شكل سداسي (Hexagon) تمثل رؤوس زواياه الميول المهنية والبيئات المهنية معاً. بمجرد تحديد الميل المناسب للفرد يمكن اعتبار باقي الرؤوس تمثيلاً للبيئات المهنية المختلفة، أنظر شكل (1). ولمعرفة البيئات المجاورة والبديلة والمضادة، يمكن استخدام الشكل السداسي الذي اشتهرت به النظرية، واختيار رأس من الرؤوس الستة الذي يمثل الميل المهني الرئيس، بعد ذلك سيمثل أقرب رأسين للميل الرئيس (واحد على اليمين والآخر على اليسار) البيئتان المجاورتان. أما الرأسان اللذان يليان البيئتين المجاورتين فهما يمثلان البيئتين البديلتين. يتبقى من الستة رؤوس في الشكل السداسي رأس واحد يعبر عن نمط البيئة المضادة ويكون خطأ مستقيماً يمر بمركز الشكل السداسي.



شكل (1) علاقة التجاور والبديل والتضاد بين الميول والبيئات وفقاً لنظرية هولاند

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (الارتباطي والفارقي)، للتحقق من وجود علاقة ارتباطية وتوضيح طبيعتها ومن الفروق التي يحدثها متغيرا المستوى الدراسي والجنس في هذه العلاقة.

مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المرحلة الثانوية بمدارس مملكة البحرين البالغ عددهم وقت إجراء الدراسة (2012-2013)، 22859 طالباً وطالبة، بحيث بلغ عدد الذكور 9237 طالباً، وعدد الإناث 13622 طالبة. طبقت الدراسة على عينة تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية بمقدار 3% من إجمالي عدد الطلبة. بلغ عدد أفرادها بعد استلام الاستمارات المكتملة والصحيحة 546، (289 ذكراً، و257 أنثى) بمتوسط عمر بلغ =

16.5 سنة عند الذكور (انحراف معياري بلغ = 1.1)، و 15.78 سنة عند الإناث (انحراف معياري بلغ = 2.31).

أدوات الدراسة: استخدمت الدراسة مقياسين هما:

أولاً: مقياس أنماط الشخصية: وهو من المقاييس الاسمية، وقد تم بناؤه بالاعتماد على تصنيف مايرز-بريجز لأنماط الشخصية. وهو يتكون من أربعة أبعاد (بعد الانبساط-الانطواء، وبعد الحس-الحدس، وبعد التفكير-الشعور، وبعد الحكم-الإدراك)، لكل بعد (7) عبارات. تحتوي كل عبارة على خيارين، يمثل الأول إحدى مجموعة السمات ويمثل الثاني المجموعة المقابلة. تسمى كل مجموعة من مجموعات السمات بالمركب، يتم جمع عدد العبارات التي يختارها المفحوص والتي تمثل المجموعة الأولى وعدد العبارات التي تمثل المجموعة المقابلة، والمجموعة التي تحصل على العدد الأكبر تكون هي مجموعة السمات أو المركب الذي يمثله، ويتم تصنيف نمط الشخصية بناء على مجموعات السمات الأربع أو المركبات.

صدق المقياس:

تم اختبار صدق المقياس بطريقتين هما:

* صدق المحتوى بالأخذ بآراء ستة محكمين (أربعة أساتذة مشاركين واستاذان مساعدان في قسم علم النفس بجامعة البحرين).

* صدق البناء بحساب معامل ارتباط معامل فاي (Phi) بين نتيجة كل سؤال والنتيجة الكلية للبعد، حيث أن لكل سؤال إجابتين يمثل كل منها مركباً من مركبات الشخصية، وتكون النتيجة هي المركب الذي حصل على أعلى الدرجات ويعبر عن متغير أسمي (من نوعين). وقد جاءت معظم درجات الارتباط بين إجابة السؤال ونتيجة البعد متوسطة، لكنها دالة إحصائياً، كما هو مبين في جدول (1).

ثبات المقياس: للتأكد من ثبات المقياس تم استخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق بفواصل زمني بلغ 15 يوماً، على عينة مكونة من 30 طالباً. وقد كانت معاملات الارتباط (معامل فاي)، كالاتي: قيمة فاي لبعد (الانبساط-الانطواء) = (722.)، ولبعد (الحس-الحدس) = (665.)، ولبعد (التفكير-الشعور) = (731.)، ولبعد (الحكم-الإدراك) = (623.) وجميعها دالة عند مستوى أقل من (0.01).

جدول (1) قيم فاي لقياس صدق البناء لمقياس أنماط الشخصية

رقم السؤال في البعد	بعد الاتساق-الاطواء		بعد الحسن-الحس		بعد التفكير-الشعور		بعد الحكم-الإدراك	
	الدالة	قيمة فاي	الدالة	قيمة فاي	الدالة	قيمة فاي	الدالة	قيمة فاي
1	007.	494.	035.	384.	009.	480.	006.	505.
2	007.	489.	002.	577.	018.	433.	002.	554.
3	007.	489.	024.	413.	044.	367.	046.	365.
4	018.	431.	003.	537.	018.	431.	011.	463.
5	007.	494.	003.	548.	025.	408.	002.	554.
6	035.	385.	017.	437.	015.	444.	028.	400.
7	019.	428.	013.	451.	003.	544.	002.	558.

ثانياً: مقياس الميول المهنية: وهو من مقاييس المسافة (Interval scale)، ويتكون من 12 فقرة، لكل فقرة ستة خيارات، يمثل كل خيار ميلاً من الميول المهنية حسب تصنيف جون هولاند، ويقوم المفحوص بترتيب الخيارات تصاعدياً حسب ميوله، ثم تجمع درجة كل ميل في كل فقرة على حدة وسيكون المجموع الأدنى من المجاميع الستة الميل المهني للمفحوص، وفي حال تساوى مجموعين سيكون لدى المفحوص ميلان مهنيان بنفس القوة.

صدق المقياس: تم اختبار صدق المقياس بطريقتين هما:

* صدق المحتوى بالأخذ بأراء ستة محكمين (أربعة أساتذة مشاركين واستاذان مساعدان في قسم علم النفس بجامعة البحرين)،

* صدق المحك من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين أبعاده وأبعاد مقياس الميول المهنية لحسين، (2011)، وكانت معاملات الارتباط جميعها سالبة لأن المقياس يعتمد الدرجة السفلى بينما يعتمد المحك الدرجة العليا.

وقد كانت معاملات الارتباط كالتالي: الميل الواقعي = (-0.628)، والميل التحليلي = (-0.710)، والميل الفني = (-0.713)، والميل الاجتماعي = (-0.705)، والميل الاقناعي = (-0.590)، والميل التقليدي = (-0.608) وجميعها دالة عند مستوى (0.01).

ثبات المقياس: تم اختبار الثبات باستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق بفواصل زمني بلغ 15 يوماً، على عينة مكونة من 30 طالباً. وكانت معاملات ارتباط بيرسون بين التطبيقين كالتالي: (0.807) للميل الواقعي، و(0.749) للميل التحليلي، و(0.812) للميل الفني، و(0.697) للميل الاجتماعي، و(0.809) للميل الاقناعي، و(0.799) للميل التقليدي وجميعها دالة عند مستوى (0.01).

النتائج ومناقشتها:

أولاً، ما الميول المهنية لطلبة المرحلة الثانوية بالبحرين؟

تبين النتائج أن الميول المهنية الستة التي اشار إليها جون هولاند موجودة كلها لدى أفراد العينة، كما في. (Erreur ! Source du renvoi introuvable). أما بالنسبة لتوزيع الميول المهنية، فقد جاءت النتائج كالتالي: الذين يمتلكون ميلاً إلى المهن التقليدية كان عددهم 113 ويشكلون 20.7% من أفراد العينة، يليهم أصحاب الميل إلى المهن الاقناعية حيث كان عددهم 109 ونسبتهم 20%، بعد ذلك يأتي أصحاب المهن الواقعية وقد كان عددهم 89 ونسبتهم 16.3%، ثم أصحاب المهن الفنية وقد بلغ عددهم 87 ونسبتهم 15.9%، وقبل الأخير جاء أصحاب المهن التحليلية وعددهم 80 بنسبة 14.7% وأخيراً من لديهم ميل إلى المهن الاجتماعية وعددهم 69 بنسبة 12.5% من أفراد العينة.

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب الميول المهنية

الميل	العدد	النسبة
التقليدي	113	20.7
الافتراضي	109	20.0
الواقعي	89	16.3
اللفي	87	15.9
التحليلي	80	14.7
الاجتماعي	69	12.5
المجموع	546	100.0

ثانياً، ما أنماط الشخصية لطلبة المرحلة الثانوية بالبحرين؟

تبين النتائج أن جميع أنواع أنماط الشخصية الستة عشر المشار إليها في تصنيف مايرز-بريجز موجودة لدى أفراد العينة، (Erreur ! Source du renvoi introuvable). وقد شكّل من يتسمون بالنمط (الانطوائي- الحسي- الشعوري- الإدراكي) أعلى نسبة حيث كان عددهم (66) من أفراد العينة ويشكلون 12.1%، وتلاههم من يتصفون بالنمط (الانطوائي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي) وعددهم (65) ونسبتهم 11.90%، ثم أصحاب النمط (الانبساطي- الحسي- الشعوري- الإدراكي) وعددهم 52 ونسبتهم 9.50%. أما أقل الأنماط ظهوراً بين أفراد العينة فقد كانت كالتالي: النمط (الانبساطي- الحدسي- الشعوري- الحكمي) وعددهم (15) ونسبتهم 2.7%، والنمط (الانطوائي- الحدسي- التفكير- الحكمي) عددهم (14) ونسبتهم 2.6% وأخيراً النمط (الانطوائي- الحسي- التفكير- الحكمي) وعددهم (11) ونسبتهم 2% من عدد أفراد العينة.

جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب نمط الشخصية

نمط الشخصية	ما يقابله بالإنجليزية	العدد	النسبة المئوية
(انطوائي- حسي- شعوري- إدراكي)	ISFP	66	12.1
(انطوائي- حدسي- شعوري- إدراكي)	INFP	65	11.9
(انبساطي- حسي- شعوري- إدراكي)	ESFP	52	9.5
(انبساطي- حسي- تفكيري- إدراكي)	ESTP	47	8.6
(انبساطي- حدسي- شعوري- إدراكي)	ENSP	46	8.4
(انبساطي- حدسي- تفكيري- إدراكي)	ENTP	40	7.3
(انطوائي- حدسي- شعوري- حكمي)	INSJ	33	6.0
(انطوائي- حسي- تفكيري- إدراكي)	ISTP	30	5.5
(انبساطي- حسي- شعوري- حكمي)	ESFJ	28	5.1
(انطوائي- حدسي- تفكيري- إدراكي)	INTP	28	5.1
(انطوائي- حسي- شعوري- حكمي)	ISFJ	27	4.9
(انبساطي- حسي- تفكيري- حكمي)	ESTJ	25	4.6
(انبساطي- حدسي- تفكيري- حكمي)	ENTJ	19	3.5
(انبساطي- حدسي- شعوري- حكمي)	ENSJ	15	2.7
(انطوائي- حدسي- تفكيري- حكمي)	INTJ	14	2.6
(انطوائي- حسي- تفكيري- حكمي)	ISTJ	11	2.0
المجموع		546	100.0

ثالثاً، هل توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين؟

للتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الميول المهنية وأنماط الشخصية استخدم الباحثان اختبار كاي² الذي بلغت قيمته = (112.536)، بمستوى دلالة (0.003) مما يعني وجود علاقة ارتباط بين أنماط الشخصية وأنماط الميول المهنية. ولاختبار قوة هذا الارتباط تم حساب قيمة معامل فاي التي بلغت = (0.454) بمستوى دلالة (0.003). وللتعرف على شكل العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، تم استخدام جداول التقاطع (crosstabs)، لحساب عدد المشاهدات والنسب المئوية وكانت النتائج كما في (4).
4. Erreur ! Source du renvoi introuvable.

جدول (4) عدد المشاهدات والصب المئوية للميول المهنية حسب نمط الشخصية

المجموع	لميل المهني						نمط الشخصية	
	التقليدي	الافتراضي	الاجتماعي	الفني	التحليلي	الواقعي	%	
100.0	8.0	32.0	4.0	32.0	20.0	4.0	%	ESTJ
100.0	18.2	18.2	27.3	0.0	27.3	9.1	%	ISTJ
100.0	31.6	10.5	15.8	21.1	0.0	21.1	%	ENTJ
100.0	28.6	28.6	14.3	7.1	14.3	7.1	%	INTJ
100.0	21.4	21.4	0.0	17.9	14.3	25.0	%	ESFJ
100.0	25.9	18.5	11.1	3.7	7.4	33.3	%	ISFJ
100.0	6.7	6.7	26.7	20.0	6.7	33.3	%	ENFJ
100.0	18.2	21.2	15.2	12.1	12.1	21.2	%	INFJ
100.0	17.0	12.8	6.4	19.1	38.3	6.4	%	ESTP
100.0	10.0	16.7	20.0	26.7	3.3	23.3	%	ISTP
100.0	32.5	27.5	7.5	15.0	7.5	10.0	%	ENTP
100.0	21.4	17.9	14.3	21.4	17.9	7.1	%	INTP
100.0	13.5	25.0	11.5	19.2	19.2	11.5	%	ESFP
100.0	33.3	13.6	10.6	15.2	10.6	16.7	%	ISFP
100.0	26.1	21.7	13.0	15.2	8.7	15.2	%	ENFP
100.0	12.3	23.1	18.5	7.7	16.9	21.5	%	INFP
546	113	109	68	87	80	89	العدد	
100.0	20.7	20.0	12.5	15.9	14.7	16.3	%	المجموع الكلي

لم تبين العلاقات الارتباطية بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى أفراد العينة شكلاً منتظماً يمكننا من استخدام أنماط الشخصية في التنبؤ بالميول المهنية، حيث أن كل نمط من الأنماط يشترك في أكثر من ميل مهني. وكما هو واضح، فإن هذه النتائج تتفق مع نتائج الآخرين وتختلف معها كذلك. فهي تتفق مع ما توصل إليه الحميدي (2010) وشينك (Schenck, 2009) والعويس (2007) ولوق (Logue, 2005) وتوت (Toth, 1998) من وجود علاقة بين الميول المهنية وسمات الشخصية تمتد من القوية إلى المتوسطة. لكنها تختلف مع ما توصلت إليه مومبارج (Momberge, 2004) التي وجدت ارتباطاً ضعيفاً بين المتغيرين. رابعاً، هل تختلف العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية باختلاف الجنس (ذكر/ أنثى)، والمستوى الدراسي (أول ثانوي، ثاني ثانوي، ثالث ثانوي)؟

للتمكن من الإجابة عن هذا السؤال، تمت دراسة الأثر الذي يحدثه عاملا (الجنس والمستوى الأكاديمي) في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية كالاتي:

أ- المستوى الأكاديمي: للوقوف على الأثر الذي يمكن أن يكون للمستوى الأكاديمي (الأول ثانوي، الثاني ثانوي، الثالث ثانوي) الذي يشير ضمناً إلى تأثير عدد من العوامل كالعمر (السن) والنضج والخبرة والإرشاد في العلاقة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، قام الباحثان بحساب الفروق التي يحدثها المستوى الأكاديمي في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى أفراد العينة. وقد اتضح أن الفروق في أنماط الشخصية التي تعزى إلى المستوى الأكاديمي كانت كلها غير دالة إحصائياً. فقد أظهر اختبار كروسكال-والس أن قيمة $\chi^2 = (4.126)$ بمستوى دلالة (0.127)، مشيرة إلى عدم وجود فروق بين الطلاب في المستويات الأكاديمية المختلفة (أول ثانوي، ثاني ثانوي، ثالث ثانوي) في الميول المهنية. كما أظهر اختبار كروسكال-والس أن قيمة $\chi^2 = (4.907)$ بمستوى دلالة (0.086)، مشيرة إلى عدم وجود فروق بين الطلاب في المستويات الأكاديمية في أنماط الشخصية.

ب- الجنس: ولمعرفة الأثر التي يحدثه الجنس في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية، قام الباحثان بحساب دلالة الفروق التي يحدثها الجنس في العلاقة بين أنماط الشخصية والميول المهنية لدى أفراد العينة. وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق بين أفراد العينة من الذكور والإناث في كل من أنماط الشخصية والميول المهنية. حيث أظهر اختبار كروسكال-والس أن قيمة $\chi^2 = (28.010)$ بمستوى دلالة (0.001) مشيرة إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في أنماط الشخصية. كما أظهر اختبار كروسكال-والس أن قيمة $\chi^2 = (8.244)$ بمستوى دلالة (0.004)، مشيرة إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في الميول المهنية.

وعند تفحص النتائج للتعرف على الفروق التي يحدثها دخول عامل الجنس (ذكر/أنثى) على أنماط الشخصية، يبين جدول (5)، بأن أكثر أنماط الشخصية تكراراً لدى أفراد العينة، هو النمط (الانطوائي- الحسي- الشعوري- الإدراكي) بوجوده لدى عدد من أفراد العينة بلغ (49) بنسبة 17% وهو الأعلى، يليه من يتصفون بنمط الشخصية (الانطوائي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي)، الذين بلغ عددهم (45) بنسبة 15.6%، ثم النمط (الانبساطي- الحسي- الشعوري- الإدراكي)، والنمط (الانبساطي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي) وهما متساويان بعدد (28) وبنسبة 9.7% لكل منهما. أما باقي الأنماط فحصلت على نسب ما بين 8% و 1%. وهي نتائج تدل على تركيز الذكور في أنماط شخصية معينة أكثر من غيرها.

أما بالنسبة لأنماط الشخصية الأكثر تكراراً لدى الإناث. فكان في الصدارة نمط الشخصية (الانبساطي- الحدسي- التفكير- الإدراكي)، الذي تواجد عند عدد من الإناث بلغ (25) أنثى بنسبة 9.7%. تلاه النمطان (الانبساطي- الحسي- التفكير- الإدراكي)، و (الانبساطي- الحسي- الشعوري- الإدراكي) وهما متساويان بعدد (24) وبنسبة 9.3% لكل منهما. أما من اتصفن بنمط الشخصية (الانطوائي- الحدسي- الشعوري- الإدراكي)، فكان عددهن (20) ونسبتهن 7.8%، ويجيء بعده النمط (الانبساطي- الحسي- التفكير- الحكمي) بعدد (19)، ونسبة 7.4%. أما باقي الأنماط فكانت بنسب ما بين 7% و 3.5%. ويمكن أن نلاحظ بأن أنماط الشخصية لدى الإناث موزعة بشكل متقارب على جميع الأنماط مقارنة بما يلاحظ لدى الذكور.

جدول (5) أنماط الشخصية لمايرز-بريجز لدى أفراد العينة (ذكور/إناث)

الإناث		الذكور		نمط الشخصية
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
7.4	19	2.1	6	(الانبساطي - الحسي - التفكيرى - الحكمى)
3.5	9	0.7	2	(الانطوائى - الحسي - التفكيرى - الحكمى)
6.2	16	1.0	3	(الانبساطي - الحسنى - التفكيرى - الحكمى)
4.3	11	1.0	3	(الانطوائى - الحسنى - التفكيرى - الحكمى)
5.1	13	5.2	15	(الانبساطي - الحسي - الشعورى - الحكمى)
2.7	7	6.9	20	(الانطوائى - الحسي - الشعورى - الحكمى)
3.9	10	1.7	5	(الانبساطي - الحسنى - الشعورى - الحكمى)
5.4	14	6.6	19	(الانطوائى - الحسنى - الشعورى - الحكمى)
9.3	24	8.0	23	(الانبساطي - الحسي - التفكيرى - الإدراكى)
5.1	13	5.9	17	(الانطوائى - الحسي - التفكيرى - الإدراكى)
9.7	25	5.2	15	(الانبساطي - الحسنى - التفكيرى - الإدراكى)
6.6	17	3.8	11	(الانطوائى - الحسنى - التفكيرى - الإدراكى)
9.3	24	9.7	28	(الانبساطي - الحسي - الشعورى - الإدراكى)
6.6	17	17.0	49	(الانطوائى - الحسي - الشعورى - الإدراكى)
7.0	18	9.7	28	(الانبساطي - الحسنى - الشعورى - الإدراكى)
7.8	20	15.6	45	(الانطوائى - الحسنى - الشعورى - الإدراكى)
100.0	257	100.0	289	لمجموع كلتي
6.3	16.1	6.3	18.1	المتوسط
2.1	5.5	4.9	14.2	الانحراف المعياري

أما إذا نظرنا إلى الفروق التي يحدثها عامل الجنس (ذكر/أنثى) في الميول المهنية، نجد أنها دالة إحصائياً، إذ بلغت قيمة $t=2(8.24)$ ، بمستوى دلالة (0.004). وبعد فحص النتائج نجد أن أكثر الميول المهنية تكراراً توجد لدى الذكور، (جدول 6). فقد كان من لديهم ميل إلى المهن الواقعية هم أكثر الأفراد وعددهم (80) ونسبتهم 27.7 %، يليهم أصحاب الميل إلى المهن التقليدية وعددهم (66) ونسبتهم 22.8 %، ثم أصحاب الميل إلى المهن الإقناعية وعددهم (50) ويشكلون 17.3 %، أما من لديهم ميل إلى المهن الفنية، فقد كانوا أقل الأفراد الذكور حيث كان عددهم (21) ويشكلون 7.3 %.

وبخلاف ذلك نجد أن من بين عينة الإناث البالغ عددهن (257)، كان العدد الأكبر هن من يملن إلى المهن الفنية حيث شكل (66) نسبة 25.7 %، يليهن من كان لديهن ميل إلى المهن الإقناعية إذا كن (59) ونسبتهن 23 %، وبعدهن من لديهن ميل إلى المهن التقليدية وعددهن (47) ويشكلن 18.3 % من عينة الإناث. وكذلك نلاحظ بأن الميل إلى المهن الواقعية الذي جاء في المرتبة الأولى في عينة الذكور جاء في المرتبة الأخيرة من عينة الإناث حيث شكل (9) إناث لديهن هذا الميل نسبة 3.5 % من عينة الإناث.

جدول (6) الميول المهنية لدى أفراد العينة (ذكور/إناث)

الميل المهني	ذكور		أنثى	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
الوقعي	80	27.7	9	3.5
التحليلي	40	13.8	40	15.6
الفني	21	7.3	66	25.7
الاجتماعي	32	11.1	36	14.0
الاقناعي	50	17.3	59	23.0
التقليدي	66	22.8	47	18.3
المجموع	289	100.0	257	100.0
المتوسط	48.2	16.7	42.8	16.7
الانحراف المعياري	21.9	7.6	20.1	7.8

ومن خلال تحليل النتائج لمعرفة أثر عامل الجنس على العلاقة بين أنماط الشخصية وارتباطها بالميول المهنية، فقد كان الارتباط كان دالا إحصائيا عند الذكور، إذ أن قيمة $\chi^2 = (137.21)$ ، وقيمة معامل فاي $= (0.689)$ ، عند مستوى دلالة (0.001) بما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين أنماط الشخصية والميول المهنية. بينما كان الارتباط لدى عينة الإناث غير دال إحصائيا، حيث أن قيمة $\chi^2 = (92.205)$ ، وقيمة معامل فاي $= (0.599)$ عند مستوى دلالة (0.0860)، بما يشير إلى أن العلاقة بين أنماط الشخصية وأنماط الميول المهنية لدى عينة الإناث لم تكن واضحة. ولمعرفة أسباب عدم وجود علاقة دالة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية، قام الباحثان بحساب نسب مركبات الشخصية لدى أفراد العينة من الذكور والإناث كل على حدة. أظهرت النتائج أن توزيع مركبات الشخصية لدى عينة الإناث كان متقاربا في كل أبعاد الشخصية ما عدا بعد (الحكم-الإدراك) فقد كان هناك فارق كبير إذ تصل نسبة مركب الإدراك إلى 61.5، مقابل مركب الحكم الذي كانت نسبته 38.5، لكن هذه النتيجة لوحدها لا تفسر السبب إذ إن التباين بين المركبين يظهر أيضاً لدى عينة الذكور في هذا البعد فمركب الإدراك كانت نسبته 74.7 مقابل 25.3 نسبة مركب الحكم لدى الذكور، أنظر شكل (15).

يمكن تفسير سبب وجود دلالة العلاقة بين أنماط الميول المهنية لدى الذكور وعدم دلالتها لدى الإناث من خلال السمات في مركبات الشخصية (التفكير، والشعور) و(الحكم، والإدراك): بأن الذكور بالفعل يتجهون إلى ميولهم المهنية بناء على مشاعرهم ورغباتهم وما يتوافق مع شخصياتهم وأنهم يتبعون ميولهم بدون تخطيط للمستقبل، أو تفكير منطقي، حتى ولو تعارضت ميولهم مع الواقع الحالي، أو مع عدم وجود رؤية واضحة للمستقبل، لكن الإناث مع عدم وجود رؤية واضحة للمستقبل، وعدم تخطيطهن للمستقبل، يرغبن بأن تكون ميولهن مبنية على المنطق، والحسم والانتقاد، وهذا يتناقض مع تعريف الميل (interest) بأنه شعور بالترغيب لمناشط أو أشياء أو أفكار معينة بحيث يتجه الفرد إليها (ربيع، 2009).

التوصيات

اطلاع الآباء على المهن المتوفرة في البيئة ونقل ذلك إلى الأبناء لتبصيرهم بتقبل اختيارات أبنائهم الدراسية أو المهنية، وتجنب فرض إرادتهم في تحديد مسار أبنائهم الدراسي أو المهني.
يراعي الآباء قدرات أبنائهم الجسدية والنفسية والفكرية (كالقدرات اللغوية، الحسابية، وغيرها).
إدراج التوجيه المهني من بداية المرحلة الإعدادية.
القيام بزيارات ميدانية لمختلف المهن والوظائف، واستضافة ذوي الاختصاص من محاضرين وأصحاب مهن لتتقيد الطلبة.

المراجع

- أحمد عبدالخالق. (2003). الأبعاد الأساسية للشخصية. القاهرة، مصر: دار المعرفة الجامعية.
أحمد أبو أسعد. (2010). علم نفس الشخصية. عمان: عالم الكتب الحديثة.
إدارة التعليم الفني والمهني. (أكتوبر، 2010). النظام المطور للتعليم الفني والمهني (التلمذة المهنية). مملكة البحرين وزارة التربية والتعليم.
التعليم في البحرين. (2004-2005). تاريخ الاسترداد 4 3 2012، من وزارة التربية والتعليم والتعلم:
<http://www.moe.gov.bh/education/education-4.aspx>
الدليل الإستراتيجي لنظام توحيد المسارات الأكاديمية. (2006). مملكة البحرين، وزارة التربية والتعليم.-
صادق، آمال وأبو حطب، فؤاد. (1990). علم النفس التربوي. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
الحميدي، جمهور ناجي سرحان. (2010). الميول المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية الموهوبة للطلبة المتفوقين دراسياً بمدينة تعز. تعز-اليمن: جامعة تعز كلية التربية قسم التربية الخاصة.
حسين، خديجة موسى. (2011). الميول المهنية والذكاءات المتعددة لدى طلبة الصف الثالث الثانوي بمملكة البحرين. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة البحرين. البحرين
العويس، ريه محمد. (2007). الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية لدى المتفوقات تحصيلياً في الصف الثاني عشر بدولة الإمارات العربية المتحدة. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي. البحرين
ربيع، محمد شحاتة. (2009). قياس الشخصية. عمان: دار المسيرة.
Campbell, D.P. (1966). Stability of interests within an occupation over thirty years. *Journal of Applied Psychology*, 50, 51-56.
Campbell, D. P. (1971). *Handbook for the Strong Vocational Interest Blank*. Stanford, CA: Stanford University Press
Chamorro-Premuzic, T. (2007). *Personality and individual differences*. London, UK: BPS Blackwell.
Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1997). *Longitudinal stability of adult personality*. In R. Hogan; J. A. Johnson; and Stephen Briggs. (Eds.). *Handbook of Personality Psychology*. (269- 290). San Diego: Academic press.
Hansen, J.C. (1984). *The measurement of vocational interests: Issues and future directions*. In S.D. Brown & R.L. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 99-136). New York: Wiley.
Hansen, J.C., & Stocco, J.L. (1980). Stability of vocational interests of adolescents and young adults. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 13, 173-178.
Hansen, J.C., & Swanson, J.L. (1983). Stability of interests and the predictive and concurrent validity of the 1981 Strong-Campbell Interest Inventory for college majors. *Journal of Counseling Psychology*, 30(2), 194-201.
Harmon, L.W., Hansen, J.C., Borgen, F.H., & Hammer, A.L. (1994). *Strong Interest Inventory: Applications and technical guide*. Stanford, CA: Stanford University Press.
Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 385-419.
Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments*. Waltham, MA: Blaisdell.
Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
Johansson, C.B., & Campbell, D.P. (1971). Stability of the SVIB for men. *Journal of Applied Psychology*, 55, 34-36.

- Logue, C. T. (2005). *The relationship between personality traits, vocational interest themes, and college major satisfaction*. USA: The University of Tennessee.
- Low, K. S.D., & Rounds, J. (2007). Interest change and continuity from early adolescence to middle. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 23-36.
- Low, K.S.D., Yoon, M., Roberts, B.W., & Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131, 713-737.
- Lubinski, D., Benbow, C.P., & Ryan, J. (1995). Stability of vocational interests among the intellectually gifted from adolescence to adulthood: A 15-year longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 80, 196-200.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1982). Self-concept and the stability of personality: cross sectional comparisons of self-reports and ratings. *Journal of Personality and Social psychology*, 43, 1282- 1292.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- Moss, H. A. & Susman, E. J. (1980). *Longitudinal study of personality development*. In O.G Brim & J. Kegan (Eds.). *Constancy and change in Human development*. (pp. 530- 595). Cambridge MA: Harvard University Press.
- Momberge, C. (2004). *The relationship between personality traits and vocational interest in South African context*. MA. Thesis, University of Pretoria. South Africa.
- Myers. P. B. (2007). *MBTI®Complete*. Retrieved 11 15, 2012, from mbticomplete: <https://www.mbticomplete.com>
- Myers, I. B. & Myers, P. B. (1995). *Gifts Differing: Understanding Personality Type*. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing.
- Roberts, B. W., Wood, D., & Caspi, A. (2008). *The development of personality traits in adulthood*. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 375-398). New York: The Guilford Press.
- Rohe, D.E., & Krause, J.S. (1998). Stability of interests after severe physical disability: An 11-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 45-48.
- Savickas, M. &. (1994). *Overview of Career Development Theory*. Retrieved 3 17, 2012, from College of Agricultural Sciences: [http://extension.psu.edu/workforce/briefs/overviewcareerdev\(insert\).Pdf](http://extension.psu.edu/workforce/briefs/overviewcareerdev(insert).Pdf)
- Schenck, P. M. (2009). *Analyzing the relationship of strengths to personality preferences and vocational interests utilizing Clifton StrengthsFinder, Myers-Briggs Type Indicator, and Strong Interest Inventory*. Colorado State: Colorado State University.
- The Myers & Briggs Foundation. (2010). *The 16 MBTI® Types*. Retrieved October 16, 2010, from The Myers & Briggs Foundation: <http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/the-16-mbti-types.asp#ISTJ>
- Strong, E.K., (1931). *Change of interests with age*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Swanson, J. L., (1999). *Stability and change in vocational interests*. In M. L. Savickas & R. L. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 135-158). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Swanson, J.L., & Hansen, J.E. (1988). Stability of vocational interests over 4-year, 8-year, and 12-year intervals. *Journal of Vocational Behavior*. 33, 185-202.
- Toth, C. S. (1998). *Using career profiles to differentiate between occupations and predict job satisfaction*. State of Georgia: University of Georgia.
- Walls, R. T. (2000). Vocational cognition: Accuracy of 3rd-, 6th-, 9th-, and 12th-grade students. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 137-144.
- Zytowski, D. G. (n.d.). *Kuder Career Search with Person Match: Technical manual (Version 1.1)*. Retrieved June 25, 2008, from <http://www.kuder.com/downloads/kcs-tech-manual.pdf>