

# ジョン・L・ホランド

(John L. Holland, 1919-2008)



Photo : Bill Rettberg

若者の職業支援に携わるカウンセラーをはじめ、進路指導や職業指導に関わりをもつ人々にとって、ホランド理論はとても身近な存在です。職業レディネス・テストや職業興味検査で使われている六つの職業領域もホランド理論に基づいています。

人のパーソナリティ・タイプがわかれば、おのずからその人の興味を活かせるような職業領域や職業例の情報を得ることができるという、現在では広く知られる理論(RIASEC キャリア・ディベロップメント・モデル)を確立したアメリカのカウンセリング心理学者、ジョン・L・ホランド。世界にその名を知らしめることになる「ホランド理論」の確立に至る背景を探ってみましょう。

ウエスタンリザーブ大学で心理学を教えながら、職業カウンセラーとして3年ほど勤めていたホランドは、「職業興味とパーソナリティが非常に関連深い」ことに気づきます。そして、さまざまな職業選択理論の中でも、職業選択および職業発達的主要な影響要因として、特にパーソナリティ・タイプに着目しました。

人と環境の相互作用を強調するホランドは、職業の選択がパーソナリティ

の表現であり、ある職業環境にいる人々は、共通したパーソナリティとパーソナリティ形成史を示しやすくと考えたのです。

この仮説に至る背景には、ホランド自身の職業経歴がありました。第二次世界大戦当時、軍隊の入隊時における面接官の職に就いていたホランドは、「一人ひとりの職業経歴には、多くの規則性がある」と考えました。そして「その規則性は数個のタイプに分類できるであろう」という仮説に至るのでした。「RIASEC」のパーソナリティ・タイプ(6類型)の誕生です。

この仮説への確信は、後にメリーランド州の復員兵病院で職業カウンセラーとして仕事をする中で、さらに強固なものとなっていきました。

実践家の役に立つ「最も使いやすい検査を開発したい」と考えていたホランドは、1953年、「VPI職業興味検査」の初版を公表します。57年から63年にはNMS社の調査研究部でリサーチャーを、63年から69年まではACT社(アメリカのテスト開発の公益企業)でテスト開発の研究者を務め、その後ジョンズ・ホプキンス大学で教鞭をとりながら、59年に職業選択と適応に関する理論を初めて発表したとき

からの目標でもあった「実践する人々の役に立つ理論」の完成を目指して、さらに研究を続けました。そして、科学的批判にも耐えうるものを構築しようというホランドの研究目標は、やがて「職業選択の理論」(Making Vocational Choices)として結実します。

実践ツールとしての「最も使いやすい検査開発」と「実践する人々の役に立つ理論構築」に一生を捧げたホランドは、「ホランド理論」とともにその名を今日に残しています。そこから垣間見えるのは、I(研究的)・A(芸術的)・E(企業的)タイプのパーソナリティであり、最も相反するタイプを併せ持ったホランドだからこそ生み出すことができた「理論と検査」と言えるのかもしれませんが。

なお、ホランド理論を基に日本で開発された「職業レディネス・テスト(VRT)」や「キャリア・インサイト」は、近年、大学・短大等で広く使われるようになりました。職業理解があまり進んでいない若者には、職業名ではなく仕事の内容を表す項目を使ったVRTが活用しやすいでしょう。