

『ホランドの職業選択理論 —パーソナリティと働く環境—』より

「ホランドの職業選択理論」は9章構成となっており、1章から4章までが理論、5章・6章が実証研究、7章・8章が理論の改訂そして9章が理論の応用となっている。ここでは1章～5章そして9章のポイントの一部を抜粋して紹介する。

第1章 理論の紹介

「本理論においてまず念頭に置いていることは、職業行動を説明することであり、青年や中高年の職業選択や転職、職業的満足感の達成を援助するのに役立つ、具体的で実践的な示唆を提供することである。

6つのパーソナリティ・タイプ（R・I・A・S・E・Cタイプ）と、対応する環境モデル、そしてそれらの相互作用からなる類型論は、職業経歴や職業的満足、業績、そして職業的介入を理解する手法であると同時に、個人と職業に関する情報を組織化し、解釈する手法でもある。」

第2章 パーソナリティのタイプ

「環境からのストレスに対するその人の特徴的な反応は、パーソナリティ・パターンから予測できる。例えば、現実的（R）タイプの人には人を援助したり、教えたり、管理したりするような、人に関わらなければならない事態にストレスを感じる。慣習的（C）なタイプの人の場合、あいまいな課題や問題（例：言い訳を考えたり、ごまかしたりする）に対処することが下手で苦になる。また、芸術的（A）タイプの人には、すでにやり方が決められているルーチン・ワークをしなければならないときに、困難を感じるのである。」

第3章 環境モデル

「人の行動は、パーソナリティと、その人が生活し、働いている環境の双方に依拠しているからこそ、パーソナリティ・タイプは環境に関する情報によって補足されなければならない。この課題に応えるため、われわれの文化に共通する社会環境と物理的環境の両方の特徴を表現する6つの環境モデルを提唱してきた。その環境モデルはパーソナリティ・タイプに対応する。」

第4章 環境における人間

「パーソナリティ・タイプと環境モデルに関する構成化を用いれば、人が特定の環境に所属した場合に何が起こるかを記述し、理解することができる。例えば、一生を通じた人のキャリアや発達には、「人—環境の相互作用」と、年齢を重ねるにつれ増えていく経験の連続として、視覚化することができる。」

第5章 実証的根拠（1959–1984）

「1959年から84年までの研究は、対象文献が400を越えているので、非常に重要な研究に限って、それらを詳細に論評する。個々の研究については正確にその研究の長所と短所を明らかにし、実証のあいまいな部分を指摘しようと努めた。その際、明らかに本理論に沿い、かつ妥当な実験計画をもち、規模も大きい研究で得られた結果に焦点を当てた。」

第9章 実践上の応用

「あらゆる年齢の人が職業選択・決定や職業上の課題に取り組むのを援助するために開発された幅広い活動を『キャリア支援（career assistance）』と呼ぶ。キャリア支援とは進路指導、キャリア発達、キャリア・カウンセリング、選抜、配置（組織内外）、職業講座、ワークショップ、および退職準備などのどれか、特別プログラムなどにおける目標策定および、それに向かった専門的な働きかけを含むものである。

さまざまな問題が渦巻いているこの領域の中で、ホランド理論は、キャリアに関する共通の問題を説明したり、キャリアに関わる実践を改善したり、ビジネス＝産業界においてキャリア支援を提供したりするうえで、いくつかの有効な用具を提供する。」

