

図表3-1 本書で取り上げる主なキャリアの理論家とアプローチの整理表（黄色い網掛け部分が今回の追加箇所）

視点		アプローチ		代表的な理論家		頁数	概要	
個人の側から	職業選択の観点	何を選擇するか	特性・因子	個人特性と職業特性のマッチングで職業選択を説明した	1. [1] (1) ①	パーソンズ	47	特性・因子理論。職業指導の父。「丸いくぎは丸い穴に」
					1. [1] (1) ②	ウィリアムソン	50	特性・因子理論をカウンセリングに取り入れ、心理テスト等を用いて、人と職業のマッチングを基本とする「特性・因子理論カウンセリング」を確立
			個人・環境の適合	人はパーソナリティに合ったキャリア選択をする	1. [1] (1) ③	ロー	50	フロイト (2. [4] (1))、マズロー (1. [4] (3) ①) の影響を受け、パーソナリティと職業選択を関連づけ、職業を対人、対物に二分した
					1. [1] (2) ①	ホランド	50	パーソナリティ、環境をそれぞれ6タイプ（六角形モデル、RIASEC）に分け、パーソナリティと環境が調和しているほうがより良い職業選択であるとした。これに基づき、職業興味検査（VPI）を開発
					1. [1] (2) ②	ブレディガー	52	ホランド (1. [1] (2) ①) を継承し、六角形の領域の基礎は4要素であるとし、ワークタスク・ディメンションにまとめた
					1. [1] (3) ①	ジェラット	53	意思決定のプロセスを重視し、連続的意思決定モデル（予測→価値→基準）を提唱
		どう選擇するか	意思決定	どのように職業を選択するかに焦点を当てた	1. [1] (3) ②	ティードマン	54	キャリアの意思決定には、区別化と統合化の2要素があり、そのプロセスは予期と実行の2段階からなる
					1. [1] (3) ③	ヒルトン	54	認知的不協和理論を意思決定理論に応用
		社会的学習	人はいろいろなことが起こる中で、学び、職業を選択する	1. [1] (4) ①	克蘭ボルツ	55	社会的学習理論、自己効力感を提唱したバンデューラ (1. [1] (4) ②) の影響を受け、計画された偶発性（ブランドハプンスタンス理論）を提唱	
				生涯にわたるキャリア発達の解明に焦点を当てた	1. [2] (1)	ギンズバーグ	57	職業選択のプロセスを発達的に捉えた
1. [2] (2)	スーパー	58	キャリアを「役割（ライフスペース）」と「時間軸（ライフステージ）」で捉え、ライフ・キャリア・レインボーを提案					
1. [2] (3)	シャイン	62	キャリアを外的キャリア、内的キャリアの2軸で説明。キャリアにおける自己概念であるキャリア・アンカーを提唱するとともに、組織内でのキャリア発達をキャリア・コーンで示した					
個人の側から	発達の観点	人は転機に選択と意思決定を繰り返すことにより発達し続ける	1. [2] (4) 、10. [1]	シュロスバーグ	66、262	転機には、予測していた転機、予測していなかった転機、期待していたことが起こらなかった転機の3タイプがある。転機に対処するためには、四つのSを活用することが重要		
			1. [2] (5) 、10. [2]	ブリッジス	66、263	転機は、終わり→ニュートラルゾーン→始まりの3段階からなる		
			1. [2] (6) 、10. [3]	ニコルソン	66、264	転機は、準備→遭遇→適応→安定化の四つのサイクルで展開される		
			1. [2] (7) 、10. [4]	イバラ	66、265	キャリア・チェンジには、可能な自己を探り、試し、変化のための土台をつくる必要がある		
		変化の激しい社会を前提とする	1. [3] (1)	ホール	66	他者との関係を重視する関係性アプローチの立場から、「プロティアン・キャリア」を提唱		
			1. [3] (2)	ハンセン	67	男性中心、仕事中心にキャリアを考えるのではなく、人生の四つのLを統合する統合的ライフ・プランニングを提唱		
			1. [3] (3)	ブライヤー ブライト	68	一つの「正解」を見いだそうとするのではなく、一人ひとりが偶然を活かしてキャリアを発展させていくことを推奨		
			1. [3] (4)	サビカス	69	スーパー (1. [2] (2)) のキャリア発達理論のほか、さまざまな理論を統合し、職業パーソナリティ、キャリア・アダプタビリティ、ライフテーマからなるキャリア構築理論を提唱		
組織の側から			1. [4] (1) ①	テイラー	72	標準的な作業方法、作業時間を研究して課業として明示し、科学的管理を実施。経済人モデル		
			1. [4] (2) ①	メイヨーら	73	ホーソン実験を実施し、職場の人間関係に気づき、人間関係論を提唱。社会人モデル		
			1. [4] (2) ②	バーナード	73	組織は、目標を達成するだけでなく、組織を構成する個人の意欲を満たすことも重要。自律人モデル		
			1. [4] (3) ①	マズロー	74	生理的欲求から安全への欲求、所属と愛の欲求、承認の欲求を経て自己実現欲求に至る欲求階層説を提唱。自己実現人モデル		
			1. [4] (3) ②	マクレガー	75	X理論、Y理論を提示し、Y理論のほうが適切であるとした		
			1. [4] (3) ③	ハーズバーグ	75	職務満足や不満足を規定する要因には、満足を規定する動機づけ要因と不満足を規定する衛生要因があるとした		

資料出所：筆者作成