

しお たに よし や 塩 谷 芳 也

学位の種類	博士(文学)
学位記番号	文博第 380 号
学位授与年月日	平成23年 6 月16日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
研究科・専攻	東北大学大学院文学研究科 (博士課程後期 3 年の課程) 人間科学専攻
学位論文題目	職業威信尺度と階層的地位志向 ——ミクロな個々人が持つ職業的地位認知に着目して——
論文審査委員	(主査) 教授 佐藤 嘉倫 教授 正村 俊之 教授 木村 邦博 准教授 浜田 宏

論文内容の要旨

1 本論文の課題

近年、日本では経済格差の問題を中心に、社会的不平等の問題が大きく注目されている。しかし、社会的不平等は経済的なものに限定されるわけではない。経済的な格差に加えて、社会的評価や社会的地位の格差が存在する。生活を支える物質的基礎を確保するために金銭が必要なことは言うまでもないが、それに加えて他者から承認され、尊重されることが人間には必要である。しかしながら、他者から、あるいは社会から与えられる評価は、学歴や職業、従業上の地位など個人が持つ社会的属性によって異なっている。本論文では、これらのうち、職業の社会的評価や社会的地位の問題に焦点を当てる。特に、社会に暮らす個々人が多種多様な職業の社会的地位の全体像についてどのような認知を持っているのかというミクロレベルでの職業的地位認知に着目する。ミクロな個々人が持つ職業的地位認知の様態を明らかにすることにより、1. 職業威信尺度を使用するための理論的前提が経験的に成立しているか否かを確認する。そして、2. 高い階層的地位を獲得・維持することへの動機付けである地位志向の強弱の個人差を職業的地位認知の観点から説明する。これらの問題は「社会的地位という概念をどのような指標を用いて操作的に表現するのか」、「社会移動や高地位の維持に対して個々人はどのように動機付けられているのか」という社会階層研究の根本問題に関わる研究課題である。

2 各章の要約

第2章では、職業威信に関する先行研究のレビューを行った。職業威信研究の歴史と成果を概観した

後、職業威信研究が持つ問題点を指摘し、「ミクロな個々人が持つ職業的地位認知とその多様性に着目することが重要である」という本論文の着眼点を明示した。

ミクロな個々人が持つ職業的地位認知とその多様性の問題は、職業威信研究にとって決定的に重要な問題である。しかし、従来の職業威信研究は、この問題にはあまり関心を払ってこなかった。その主な理由は、職業威信研究における主要な理論と方法とのあいだに相互強化的な関係があり、職業的地位認知の多様性よりも共通性に対する選択的注目が促されてきた (Stehr 1974) からである。職業威信研究における主要な理論とは、機能主義的階層理論である。主要な方法とは、個々人の職業評価の平均値である職業威信スコアに対して相関係数を算出するという方法である。機能主義的階層理論は、社会成員は共通した職業的地位認知を持っていると主張する。一方、平均値である職業威信スコアに対して相関係数を求めると、生態学的相関の問題もあって、その値は非常に大きくなる。機能主義的階層理論の主張が妥当であることの根拠として職業威信スコア間の高い相関が示される一方で、職業威信スコア間に高い相関が見られる理由に対して機能主義的な説明が行われてきた。職業威信研究は、職業威信スコアが異なる時点間、異なる社会間、異なる集団間で比較した場合でも極めて高い相関を示すことを根拠に、現代社会には頑健な職業威信の構造が存在すると考えてきた。

職業威信研究がミクロな個々人が持つ職業的地位認知とその多様性について関心を持たなかったことは、職業威信研究における標準的な職業評価の測定法にも反映されている。職業威信研究においては、職業評価の測定法として5段階または9段階のカテゴリ評定法が伝統的に使用されてきた。しかし、この測定法は以下の2つの問題点があるため、個々人が持つ職業的地位認知とその多様性を適切に測定することができない。1. カテゴリ評定法においては、評定カテゴリの数があらかじめ研究者によって設定されているので、回答者が職業的地位を何段階に区別して認知しているかを測定することができない。たとえば、職業の社会的地位を10段階に区別して認知している回答者に5段階で職業評価を行わせたとする。このとき、この回答者は本来なら区別されている10の職業カテゴリを5つに合併して回答しなければならない。2. カテゴリ評定法においては、各評定カテゴリに「やや低い」、「最も低い」などの評価ラベルが付与されている。したがって、低評定カテゴリの使用を忌避する回答者に対しては、彼らが持つ職業的地位認知を正確に測定することができない。たとえば、ある回答者が5段階に区別された職業的地位認知を持っていたとしても、「やや低い」、「最も低い」という評定カテゴリの使用を避けるならば、回答に使用できる評定カテゴリは「最も高い」、「やや高い」、「普通」の3つだけになる。測定されたデータの上では、この回答者は、職業的地位を3段階に区別して認知していると判断されてしまう。

第3章では、以下のような議論を展開した。従来の研究では十分に検討されてこなかったが、ミクロな個々人が持つ職業的地位認知とその多様性の問題は、職業威信研究にとって極めて重要な問題である。なぜなら、それは職業威信尺度を使用するための理論的前提と関わっているからである。その理論的前提とは、「あらゆる職業は社会的地位という単一の次元上に序列づけることができる」、言い換えると「任意の2つの職業 A、B についてその上下関係を社会的なレベルで常に決定できる」というものである。職業威信研究は、医師90.1、警察官57.9、パン製造工44.6というように、小分類レベルの職業に対して社会的地位の高さを表すスコア（職業威信スコア）を与えており、この前提に依拠していることは明らかである。職業威信スコアは、その根拠を職業の社会的地位に関する社会成員の間主観的な職業評価に求めている。よって上記の理論的前提が成立するか否かは職業の上下関係に関する社会成員の合意に基づいて判断しなければならない。従来の職業威信研究は、学歴や職業、収入、居住地域など属性の異なる集団間で比較した場合でも、職業威信スコア間には非常に高い相関が見られることを根拠に、この前提は満たされていると考えてきた。しかし、職業威信スコアは個々人の職業評価の平均値であるため、個々

人が持つ職業的地位認知の多様性は反映されていない。職業威信尺度の理論的前提の成否を確認するためには、個人レベルでの職業的地位認知に着目して職業の上下関係に関する社会的な合意の大きさを検討する必要がある。しかし、職業威信研究において伝統的に使用されてきたカテゴリ評定法は、第2章で指摘したように、ミクロな個人が持つ職業的地位認知とその多様性を適切に測定することができない。カテゴリ評定法は、職業の上下関係に関する個人間の合意を大きく見せてしまう傾向がある。

そこで、カテゴリ評定法の問題点を解決した新たな測定法として「自由測定法」を考案した。自由測定法では、回答者に対して31の職業を提示し、それらを社会的地位の高さに基づいて任意の数のカテゴリに分類させた。社会的地位の高さが同じだと思われる職業は同じ1つのカテゴリに分類され、社会的地位の高さが異なると思われる職業は異なる職業カテゴリに分類された。職業カテゴリの数は回答者が自由に決定することができた。これにより回答者が職業の社会的地位を何段階に区別して認知しているか（段階数）を測定した。最後に、各職業カテゴリの社会的地位の高さを1-100の点数で評価させた。「仙台調査」という独自の訪問面接調査を実施して人びとの職業的地位認知を測定した。

ミクロな個々人が持つ職業的地位認知の様態について、以下の2点が明らかになった。(1) 人びとは小分類レベルの個別の職業を単位として職業的地位を認知しているのではなく、複数の職業からなる職業カテゴリを単位として職業的地位を認知している。(2) 職業的地位が何段階で構成されているかに関しては、人びとのあいだに合意は存在しない。職業的地位認知が複数の職業からなる職業カテゴリを単位として形成されている点は人びとのあいだで共通しているが、「いくつの」職業カテゴリから形成されているかについてはコンセンサスが欠如している。

職業威信尺度の理論的前提の成否について確認を行った。個々人の職業評価から「不一致率」を計算し、職業の上下関係に関する社会的な合意の大きさの指標とした。30の職業のすべての組み合わせ(${}_{30}C_2=435$ 通り)について不一致率を計算し、不一致率が0.19未満の場合に職業の上下関係を社会的に決定できると判断した。仙台調査に加えて、95年SSM調査の威信票データも分析対象とし、仙台調査との比較を行った。分析対象を男性に限定し、仙台調査と共通する30の職業の組み合わせについて不一致率を計算した。

結果は以下の通りであった。自由測定法を使用した「仙台調査」ではカテゴリ評定法を使用した95年SSM調査に比べて順序コンセンサスが欠如している職業の組み合わせが数多く観察された。95年SSM調査では、順序コンセンサスが欠如している職業の組み合わせは、検討対象となった職業すべての組み合わせのわずか4.1%に過ぎなかったけれども、「仙台調査」では14.7%の組み合わせについて順序コンセンサスが欠如していた。これは95年SSM調査の3.6倍の値であり、もはや無視することができない水準の不一致であると言える。さらに順序コンセンサスが欠如している職業の組み合わせは例外的なものではなく、職業威信のほぼ全域に渡って存在することが明らかになった。95年SSM調査では、順序コンセンサスの欠如している職業の組み合わせは相対的に威信の高い職業のあいだのみで観察されたけれども、「仙台調査」においては、高威信職に加えて低威信職についても順序コンセンサスが欠如している職業の組み合わせが数多く観察された。

これらの結果は、職業威信尺度の理論的前提に疑念を抱かせるものである。(3) 「あらゆる職業の組み合わせについて社会的なレベルで常に上下関係を決定できる」という職業威信尺度の理論的前提は厳密には成立しない。職業的地位の操作化された指標として職業威信スコアを選択肢の中にも含める場合は、この点に留意する必要がある。現代社会に存在する多種多様な職業のすべてについて社会的なレベルで上下関係を決定することが可能であると考えすることはできない。我々の社会には、どちらが上でどちらが下であるかについて人びとのあいだで意見が分かれているため、社会的なレベルで職業の上下関

係を決定することが不可能な職業の組み合わせが少なからず存在する。職業威信スコアを使用する場合は、職業威信スコアがこのような社会的な合意の欠如を捨象しつつ、厳密には成立しない一次元性の仮定のもとに構成された地位尺度であることに留意して使用する必要がある。

第4章では、個人が持つ職業的地位認知の観点から地位志向の強弱の個人差を説明した。地位志向とは、「社会的評価の高い職業や高い地位につくこと」を重要視する価値意識であり、高い階層的地位を獲得・維持することに対する個人の動機付けの強さを表している。様々な階層意識の中でも、地位志向は特に説明を要する重要な検討課題である。なぜなら、ミクロな個人が持つ地位志向の強弱は、世代内移動と世代間移動という2種類の社会移動を通してマクロな階層構造のあり方と接合していると考えることが可能であり、社会階層のミクロ・マクロ・リンクの理論にとって鍵となる概念だからである。地位志向の強い人びとは地位獲得競争に積極的に参加し、そのうちの何割かは実際に高い地位を獲得するであろう。あるいは、自らの子弟が高い地位を獲得できるように種々の教育投資や文化資本の伝達を行う可能性もある。強い地位志向を持つ個人が具体的にどのような目標を設定し、どのような手段を用いてそれを達成しようとするかは個人を取り巻く環境や利用可能な資源の種類など様々な要因によって異なると考えられるが、地位志向はあらゆる階層志向的行為の源泉であると考えられる。

さらに近年の社会階層研究では、人びとにとっての社会階層の見え姿、すなわち主観的な階層認知を取り入れた階層メカニズムについて考察すべきであるという主張が行われている。人びとが認知する社会階層は、研究者が社会調査によって描き出した「客観的な」社会階層とは異なるかもしれないが、人びとにとってはそれが現実の社会状態であるとみなされ、それを根拠として社会階層をめぐる意識や行為が形成されている可能性が高い。しかしながら、このような研究は社会階層研究においてほとんど実施されておらず、未解明のままとなっている。そこで本論文では、職業の社会的地位に関する認知の観点から地位志向の強弱を説明することを試みた。職業は現代社会における社会的資源の分配システムの中心を成しているとされ、社会階層研究が最大の関心を払ってきた社会的属性である。したがって、職業的地位認知は、階層認知の観点から階層メカニズムを検討するという問題関心にとって種々の階層認知のうちで最も重要なものである。

「職業評定間距離仮説」を構築し、職業的地位認知と地位志向との関係について「職業の社会的地位の上下差（距離）を大きく認知する人びとほど、地位志向が強い」という予測を行った。この仮説を検証するため、「仙台調査」データの分析を行った。職業評定間距離は、「職業評価の個人内標準偏差」を用いて操作化した。職業間の社会的地位の上下差を大きく認知するほど、職業評価の個人内標準偏差は大きくなる。単相関レベルの分析では、職業評価の個人内標準偏差と地位志向とのあいだには有意な正の相関があった。しかしながら、段階数をコントロールした分析では、地位志向に対する職業評価の個人内標準偏差の効果は完全に消失した。単相関レベルで見られた個人内標準偏差の効果は疑似相関であった。よって（4）職業評定間距離仮説は支持されない結果となった。一方、段階数は地位志向とのあいだに極めて強い有意な正の相関を持っていた。（5）段階数が大きい回答者ほど、すなわち職業の社会的地位を細かく多段階に区別して認知する回答者ほど強い地位志向を持つ傾向があった。

地位志向に対する段階数の説明力は極めて高く、社会的属性のみによって構成される基本モデルに段階数を投入することによって調整済み決定係数は11.5%上昇した。その結果、モデル全体で地位志向の分散の31.0%を説明することが可能になった。社会認知と地位志向に関する先行研究では、モデル全体の説明力は10%に満たないが、本論文が提示したモデルの説明力はそれを大幅に上回っている。これは先行研究に対して本論文が持つアドバンテージの1つである。

段階数と地位志向との因果関係について検討するため、段階数→地位志向という統計モデルと地位志

向→段階数という統計モデルを作成し、モデルの適合度を比較することによってどちらの因果関係を想定することがより妥当であるかを検証した。AICをはじめとする種々の適合度指標において段階数→地位志向というモデルのほうがデータに対する適合度が高いことが示された。よって段階数と地位志向との関係については、地位志向を段階数の規定要因と考えるのではなく、段階数が地位志向の規定要因であると考えほうが妥当であることが明らかになった。

地位志向に対しては、「職業評定間距離」を操作化した変数である職業評価の個人内標準偏差は有意な効果を持たなかったが、段階数は強い正の効果を持っていた。このような両者の違いが見られた理由について、以下のような考察を行った。人びとは職業の社会的地位を間隔尺度レベルではなく、順序尺度レベルで認知していると考えられる。人びとは「職業評定間距離」という心的表象を持たない。このとき、回答者が職業カテゴリの社会的地位の高さとして回答した数値は実施的な意味を持たないため、個人内標準偏差と地位志向とのあいだには相関が見られなかった。

段階数と地位志向が正の相関を持ち、段階数が大きい回答者ほど地位志向が強くなる傾向については、人びとは順序尺度レベルで職業的地位を認知しているとみなした上で、以下のような仮説によって説明を行った。それは「順序尺度レベルで何らかの対象物の上下関係を認知しているとき、比較される物の数が多いほど、上位を占める対象物の価値を大きく認知する」という仮説である。段階数が小さい回答者の場合は、上位の職業が下位の職業と比較される回数は小さくなるため、上位の職業に到達する（している）ことの価値は小さく認知される。よって地位志向が弱くなる。一方、段階数が大きい場合は、比較される回数が増加するため、上位の職業に到達する（している）ことの価値は大きく認知される。よって地位志向が強くなる。職業間の社会的地位の細かな差異を敏感に認知する人びとの場合は、同じ職業カテゴリに含まれる職業の数が小さくなり、段階数が大きくなることによって強い地位志向を持つようになる。

3 職業的地位認知と地位志向の形成過程

上記の結果（1）、（2）、（4）、（5）に基づいて、職業的地位認知と地位志向が形成されるプロセスについて考察を行った。人びとはどのようにして職業の「社会的地位」を認知するのだろうか。社会的地位という概念は、一般的な用語として人びとのあいだにある程度浸透していると思われるが、抽象的な概念であり、直接的に観察することはできない。ある職業の社会的地位が「高い」ことを理解して受け入れるためには、何らかの根拠を確認する必要があり、おそらく人びとは観察可能な種々の社会的資源の多寡と職業とのつながりを観察することを通して、職業の「社会的地位」を認知していると考えられる。人びとは種々の社会的資源を豊富に持つ職業を「社会的地位が高い」と認知するであろう。

職業と社会的資源との関係を認知するにあたって、以下のようなプロセスが存在すると考えられる。まず、人びとは日常生活におけるカジュアルな観察を通して、異なる職業に従事する人びとやその家族のあいだに様々な種類の社会的資源の差異が存在することを認知する。人びとが直接的に観察するのは個人と社会的資源とのつながり（個人—資源）であるが、同時に個人（またはその家族）は何らかの職業に就いている（個人—職業）ことが多い。よって、人びとは個人を通して社会的資源と職業との結びつき（資源—個人—職業）を認識し、それを繰り返し観察することによって、職業と社会的資源の関係に関する類型化された認知を形成する。

しかし、人びとの認知能力には限界があり、それほど精緻な認知を持つことができないため、またその必要性もないために、社会的資源の差異は質的な差異として順序尺度レベルで認知される。職業と関連を持つ社会的資源には、量的な概念として表現されるものもあれば質的な概念として表現されるもの

もあるが、概念的には、あるいは客観的には量的な資源であっても、人びとの認知においては質的な差異としてしか認識されない可能性がある。たとえば、職業のあいだには収入の格差が存在する。収入は客観的に測定することのできる量的な資源である。研究者は社会調査等の方法を持っているので、職業間の収入の格差を量的な数値として把握することができる。しかし、そのような方法を持たない通常の人びとは職業間の収入格差を直接的に観察することはできない。人びとの観察においては、高級車に乗っているかどうか、家族で海外旅行をする習慣があるかどうか、というような収入に規定される消費やライフスタイルの差異が観察対象となる。これらは質的な差異である。このように、概念的・客観的には量的な差異が職業間に存在したとしても、人びとの認知においては質的な差異として認識されている可能性がある。質的な認知に基づいて上下関係を決定する場合は、間隔尺度ではなく順序尺度で評価が行われる。したがって、人びとが持つ職業的地位認知は間隔尺度ではなく順序尺度として構成されていると考えられる。

同様に認知能力の制約と精緻な認知を持つ必要性の欠如によって、職業的地位認知は、個々の職業ではなく職業カテゴリを単位として形成される。同程度の社会的資源を保有する職業群は同程度の社会的地位を持つとして、職業的地位認知において1つの職業カテゴリを形成する。社会的資源に関する認知能力が低い人びとは、職業間に存在する社会的資源の差異に関して粗い認知を持つために、多くの職業が同じ職業カテゴリに含まれ、段階数が小さくなる。一方、社会的資源に関する認知能力が高く、職業間の社会的資源の差異を精緻に認知する人びとの場合は、1つの職業カテゴリに含まれる職業の数が少なくなり、段階数が大きくなる。段階数が大きくなることによって、上位の職業カテゴリが下位の職業カテゴリと比較される回数が増加する。これにより上位の職業カテゴリに到達することの価値が大きく認知され、地位志向が強くなる。職業的地位認知と地位志向の形成について、以上のようなプロセスが存在すると考えられる。

4 階層認知と階層メカニズム

階層認知と階層メカニズムの関係について考察を行う。本論文では、個人が持つ地位志向はあらゆる階層志向的行為の源泉となり、世代内移動や世代間移動を通して階層構造の維持や変容に影響すると考えた。そして、人びとの地位志向の強さは彼らが持つ階層認知によって規定されると考えた。これは、人びとは客観的な階層的地位の影響を一方向的に受けるだけでなく、自分の位置から社会を眺め、階層状況を認知した上で価値観を形成し、それに基づいて行為するというある種の能動的な人間像に基づくものであった。職業は人びとに社会的資源を分配する主要な経路であるとともに、個人に社会的役割を付与するものでもある。この意味で職業は産業社会における最も重要な社会的地位であると考えられるため、階層認知の中でも特に職業の社会的地位に関する認知を取り上げた。多種多様な職業からなる職業的地位の全体像に関する認知は、上位の職業的地位に対する動機付け、すなわち地位志向を規定し、それを通して将来時点の個々人の階層的地位に影響すると考えた。

本論文の実証部分では、以上の予測の通り、職業的地位認知と地位志向とのあいだには強い結びつきが存在することが示された。職業的地位の上下差に関する認知は地位志向とは無関連であったが、段階数は地位志向と強い正の相関を示し、職業の社会的地位を細かく多段階に区別して認知する人びとほど強い地位志向を持つ傾向があった。段階数は回答者の社会的属性や出身階層とは無関連であり、学歴の高低や父親の職業によって段階数の平均値が異なるという現象は観察されなかった。段階数の分布は個人の階層的地位とは関連性を持たず、段階数の大きな人もいれば小さな人もいるという状況は各階層に共通して観察されたのであった。職業の社会的地位が何段階に区別されているかに関する認知は、高い

職業的地位を得ることの「価値」の認識に関わっており、階層的地位の獲得・維持に向けて個人を動機付ける機能を持っている。しかしながら、その「価値」の根拠となる職業的地位認知は、人びとの階層的地位とは独立に決定されていた。

したがって本論文では、段階数は社会的要因によって規定されるのではなく、「社会的資源の差異に関する認知能力」という個人特性によって規定されると考えた。ただし、段階数と学歴が独立であったことから、ここでいう認知能力は学校教育によって向上させられる種類の認知能力ではないと考えられる。学校教育においては、文字の読み書きや計算、論理的な思考に関する訓練が行われると考えられるが、職業間に存在する社会的資源の差異を認識するようなある種の観察力については涵養されないものと考えられる。このような認知能力は教育レベルや階層的地位とは独立に分布しており、そのために段階数には階層差が見られなかったと考えられる。つまり、社会的資源に関する認知能力が階層とは独立に決定され、それが職業的地位認知の精度を通して地位志向を規定するというメカニズムが存在する可能性がある。この議論は、階層の再生産や自己組織的な地位の強化・維持メカニズムというよりも、むしろ階層構造における循環移動に関する知見をもたらすものである。従来の社会階層研究では、社会階層が再生産される過程に関して大きな関心が払われ、様々な理論の構築とその検討が行われてきた。しかしながら、実際の社会調査では、世代間移動における再生産の存在が実証される一方で、それよりも遙かに多くの上昇移動や下降移動が観察されてきたのであった。「出身階層や教育とは独立である社会的資源に関する認知能力の差異によって職業的地位認知の精度が異なり、職業的地位を細かく多段階に区別して認知する人びとほど強い地位志向を持つ」という本論文の議論は、近代社会における流動的・開放的な階層システムについて体系的に説明する1つのメカニズムを提示していると言える。

論文審査結果の要旨

本論文の目的は、職業威信尺度の問題点を指摘し、新しい測定法を提示し、その測定法によって測定された職業的地位認知が人々の地位志向を規定することを示すことである。従来の職業威信研究や職業威信尺度を用いた社会階層研究は、人々の持つ職業的地位認知の共通性に注目する傾向があり、それゆえに職業的地位認知の多様性を軽視して、職業威信尺度を構成してきた。本論文は、この問題を乗り越えるために、多様性を損なわない「自由測定法」を開発し、その有用性を示した。さらに、自由測定法によって測定された職業評価の段階数が地位志向を強く規定することを明らかにした。

第1章で本論文の目的を提示した後に、第2章では、先行研究のレビューを行い、職業威信研究が個々人が持つ職業的地位認知とその多様性に注意を払ってこなかったこと、それゆえに既存の職業威信測定法も問題を抱えていることを説得的に示した。

第3章では、従来の職業威信測定法の問題を解決するために、新しい「自由測定法」を提案した。この方法では、(1)回答者に31種類の職業を提示し、それらを社会的地位の高さに基づいて任意の数(段階数)に分類させ、(2)分類された各職業カテゴリーの社会的地位の高さを1点から100点の間で評価させる。本論文の提出者は、自ら仙台市民を対象とした訪問面接調査(仙台調査)を行い、自由測定法によって人々の職業的地位認知を測定した。その結果、(1)人々は職業小分類レベルの職業ではなく、複数の職業からなる職業カテゴリーを単位として職業的地位を認知していること、(2)段階数については人々の間に合意が存在しないこと、そして(3)職業に関して社会的なレベルで順序を付けられるという職業威信尺度の理論的前提が厳密には成立しないことを明らかにした。

第4章では、仙台調査データを用いて、自由測定法で測定した職業的地位認知が人々の地位志向に及ぼす影響を分析した。地位志向とは「社会的評価の高い職業や高い地位に就くこと」を重要視する価値意識であり、上昇移動への動機付けの強さを表している。厳密な統計モデルを用いた分析によって、段階数が高い人ほど強い地位志向を持つ傾向のあることが明らかになった。

本論文の結論部である第5章では、各章の要約をした上で、職業的地位認知と地位志向の形成過程、格差の可視性と地位志向、階層認知と階層メカニズムというテーマについて、本論文から導き出される含意を示し、本論文の射程の広さを示した。

本論文は従来の職業威信研究に対する根本的な懐疑を提示し、自ら行った社会調査データの厳密な統計的分析と理論的考察により、上記の興味深い知見を得た。よって、本論文の提出者は、博士（文学）の学位を授与されるに十分な資格を有するものと認められる。