

# 中小学教师职业生涯高原的结构及其问卷编制

寇冬泉<sup>1</sup>, 张大均<sup>2</sup>

(1. 广西师范学院 教育系, 广西南宁 530001; 2. 西南大学 教育科学研究所, 重庆市 400715)

**摘要:**在文献分析的基础上,通过访谈和开放式问卷调查,构建了我国中小学教师职业生涯高原的理论维度,借鉴国内外企业背景下编制的职业生涯高原问卷项目,编制了中小学教师职业生涯高原问卷。对问卷的探索性因子分析和验证性因子分析表明:中小学教师职业生涯高原是一个一阶四因子二阶一因子的多层次多维度结构。

**关键词:**中小学教师;职业生涯高原;因子分析;模型

**中图分类号:**G443 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2009)02-0143-06

## 一、前言

职业生涯高原(career plateau)是 Warren 等(1975)首先用来描述企业组织背景下管理人员在职业生涯发展历程中出现停滞现象的一个概念,他们将职业生涯高原定义为个体在职业生涯发展的某一阶段中进一步晋升的可能性非常小<sup>[1]</sup>。后来人们又分别从职业流动<sup>[2][3]</sup>和职业责任角度<sup>[4][5]</sup>对其进行界定。受心理学中结构思想的影响<sup>[6]</sup>,人们在职业生涯高原研究的不断深入中,尤其是 Chao(1990)<sup>[7]</sup>提出职业生涯高原是人们主观评估的结果而不仅仅是用年龄、工作任期等客观指标测量的结果的观点,使职业生涯高原的结构和测量问题越来越受到人们的重视。

目前,关于职业生涯高原的结构和测量有以下四种主要观点:(1)单因子结构论。该观点承袭了 Ference 等从晋升角度对职业生涯高原内涵的理解<sup>[1]</sup>,其测量常常是据此开发1~2个项目作为工具<sup>[8]</sup>。(2)两因子结构论。基于 Bardwick(1986)提出的与工作相关的两类职业生涯高原:结构高原(structure plateau)和内容高原(content plateau)<sup>[9]</sup>,Milliman(1992)提出了职业生涯高原是由层级高原(hierarchical plateau)和工作内容高原(job content plateau)两因子构成的观点,并开发出由2个分量表、12个项目组成的问卷<sup>[10]</sup>。(3)三因子结构论。

Nachbagauer 等(2002)基于职业生涯高原概念的文献分析和 Schein(1971)关于职业生涯发展的观点提出了职业生涯高原包括主观结构高原、客观结构高原和工作内容高原三个维度,并分别用对职业发展可能性的自我评估报告、任职年限和工作内容量表进行测量<sup>[11]</sup>。谢宝国(2005)基于 Schein(1971)关于职业生涯发展的观点和 Feldman 和 Weitz 的观点,提出职业生涯高原由层级高原、内容高原和中心化高原(centralizing plateau)构成,并编制了16个项目的测量工具<sup>[12]</sup>。(4)四因子结构论。Joseph(1996)认为职业生涯高原由结构高原、内容高原、个人选择(personal choice)和工作技能(job skills)四个因子构成,也开发出包括11个项目的问卷,但测试结果表明个人选择和工作技能两个因子没能获得理想的支持<sup>[13]</sup>。应该说单因子结构的观点越来越受到人们的冷落,而多因子结构的观点由于更能揭示职业生涯高原的内涵越来越受到人们的推崇,但在具体的结构成分上研究者仍然见仁见智。但上述研究提示我们,一方面层级高原和内容高原是职业生涯高原结构中比较稳定的成分,另一方面表明职业生涯高原是一个非常复杂的现象,其结构和测量问题需要进一步探索。

职业生涯高原不仅存在于企业组织的从业人员中,学校教师中也存在职业生涯高原,有研究者发现教师职业生涯高原是一个三维结构<sup>[11]</sup>。但这些研究结果来自

\* 收稿日期:2008-11-17

**作者简介:**寇冬泉(1966-),男,四川渠县人,教育学博士,广西师范学院教育系,教授,主要研究教育心理学。

**通讯作者:**张大均,教授,博士生导师。

**基金项目:**广西哲学社会科学“十一五”规划2006年度研究课题“广西中小学教师职业生涯高原现象的现状与对策研究”(06FJYX010),项目负责人:寇冬泉;广西教育科学“十一五”规划2008年度重点项目(B31)“教师职业生涯高原与工作效果变量之间关系研究”,项目负责人:寇冬泉。

对大学教师的研究,对中小学教师的研究较少涉及,而国内对大中小学教师职业生涯高原的研究更少见<sup>[14]</sup>,还没有看到有关教师职业生涯高原结构的报道。由于中小学教师和大学教师在中心任务、工作压力、晋升机会、社会地位、社会环境等方面的差异,可能使中小学教师和大学教师在职业生涯高原的结构上表现出差异。加上中西文化间<sup>[15]</sup>、教育制度等方面的差异,我国教师职业生涯高原与西方教师职业生涯高原可能具有不同的成分。本文依据职业生涯高原的相关理论,借鉴职业生涯高原结构的相关观点,通过对中小学教师的开放式问卷和访谈<sup>[16]</sup>,构建我国中小学教师职业生涯高原的结构,并以客观的数理统计为依据,验证我们的初步构想,在此基础上编制适合中国文化背景下的符合心理测量学要求的教师职业生涯高原问卷,为评价中小学教师职业生涯高原提供测量工具。

## 二、中小学教师职业生涯高原问卷的编制方法与过程

### (一)被试

研究先后调查二个样本。第一个是开放式问卷调查样本。调查了重庆、四川、广西三市省区的重点和非重点中小学教师 182 名,回收有效问卷 161 份<sup>[16]</sup>。第二个是封闭式问卷调查样本。被试是来自四川、广西、甘肃、云南、贵州、广东 6 省区的 2 400 名中小学教师,回收有效问卷 1 744 份。其中,根据研究需要,我们对 1 744 份有效问卷按单双号随机分成两组,每组被试都为 872 名,随机抽取一组被试即样本甲用于探索性因子分析,另一组即样本乙用于验证性因子分析。同时,我们对 2 400 名中小学教师进行了工作满意度、工作绩效、工作投入、离职意愿的调查,有效问卷为 1 715 份,用于考察问卷的效标效度。

### (二)工具

1. 自编中小学教师职业生涯高原预试问卷。首先,以职业生涯高原现有理论为基础,依据我们对教师职业生涯高原的理解,编制了开放式问卷。其次,通过对开放式问卷调查结果进行编码、汇总与归类分析<sup>[16]</sup>,在此基础上,参照 Millian 和谢宝国编制的企业背景下的职业生涯高原问卷,编制出 34 个项目的初始问卷。其中,内容高原 13 个项目,趋中高原 9 个项目,层级高原 12 个项目。问卷采用 5 点记分。再次,对教师职业生涯高原初始问卷进行语义分析。即请专家对编制出的初始问卷内容、可读性、恰当性与科学性进行评定与检验,初步检验问卷的内容效度。经专家评定,删除表达比较抽象、意义重复的题项 4 项,并对一些题项的表述进行了修改,使其更具操作性。最后,对所有保留的项目进行随机编排,形成含有 30 个项目的教师职业生涯高原预试问卷。

2. Milliman(1992)的职业生涯高原问卷。该问卷共有 12 个题项,分为两个分量表,采用 Likert 七点计分法。其中,层级高原分量表的内部一致性系数为 0.90,4 周后的重测信度为 0.88;工作内容高原分量表的内部一致性系数为 0.87,重测信度为 0.77。

3. 工作投入量表。工作投入量表由 Kanungo 于 1982 年开发,测试员工个人心理上对目前工作的一种心理认同状态。为单一维度。采用 Likert 五点计分法,正向计分。分数越高表示工作投入程度越高。本量表共 10 题。经考察  $\alpha$  系数为 0.874。

4. 工作绩效问卷。本量表共 4 个题项,采用 Likert 五点计分法,正向计分。分数越高表示工作绩效越高。经考察  $\alpha$  系数为 0.809。

5. 工作满意度问卷。由 Greenhaus(1990)等编制,包括 5 个题项,分别反映对职业晋升、职业待遇、职业发展和职业进步等方面的满意度。经考察  $\alpha$  系数为 0.823。

6. 离职意愿问卷。该问卷为 Farh(1998)所开发,包含 4 个题项,采用 Likert 五点计分法,以被试在 4 个题项上的得分的高低来表示离职意向的强弱。经考察  $\alpha$  系数为 0.785。

### (三)程序

1. 中小学教师职业生涯高原预试问卷编制。

2. 集体施测。采用整群随机抽样的方法抽取被试,对中小学教师进行由专门人员指导的集体施测。其中,对广西南宁市 116 名中小学教师进行了间隔 4 周的重复测试。

3. 问卷的信效度分析。

4. 所有数据采用 SPSS12.0 for Windows 和 Amos4.0 for Windows 进行统计处理。

## 三、结果

### (一)中小学教师职业生涯高原探索性因子分析结果

#### 1. 项目分析

在进行探索性因子分析前,对题项进行项目分析。首先,考查各题项与总分之间的相关。相关系数越高,代表该题项在测量某一行为特质上,与其他题项间越一致,删除相关没有达到显著性水平的题项。其次,求出各题项的决断值。根据项目分析结果,所编 30 个题项中有 28 个题项的决断值即高分组的得分显著高于低分组( $p < 0.001$ ),且各题与量表总分的相关系数处于 0.705~0.290 之间,达到显著水平( $p < 0.01$ )。说明这 28 个题项均具有较好的鉴别力,能够鉴别出不同被试的反应程度。另有 2 个题项由于决断值未达 0.001 显著水平或与量表总分相关系数小于 0.20,表明它们鉴别力不强,予以删除。

## 2. 项目筛选

初次探索性因子分析(EFA)样本甲的 Kaiser-Meyer-Olkin 检验值为 0.920,说明样本大小适合进行因子分析;Bartlett's 球形检验值为 10942.74,显著性水平  $p=0.000$ ,表示数据群的相关矩阵间有共同因子存在。

根据因子分析有关理论对项目进行筛选:(1)项目负荷值小于 0.40 的项目被剔除;(2)将在两个因子上的负荷均过高且负荷值近似的题项删除;(3)共同度小于 0.20 的题项删除;(4)删除归类不当之题项。共剔除 6 个题项,剩余的 22 个题项构成教师职业生涯高原正式问卷。

## 3. 因子确定与命名

为进一步明晰量表的因子结构,对剩下的 22 个正式题项再次进行因子分析,以确定量表的因子数目。采用主成分分析法提取共同因子,再用斜交旋转法求出旋转因子负荷矩阵,选取因子特征值大于 1 的因子,根据 Cattell 所倡导的特征图形的陡阶检验,以及各因子至少要包含 3 个题项,最后确定了 4 个因子(表 1)。4 个因子共解释总方差的 59.079%。题项的最高负荷为 0.862,最低负荷为 0.569。因子 F1 的特征值为 6.932,贡献率为 31.509%,内容主要涉及对教师职业生活中发言权、决策参与、获得支持方面的描述,表达的是职业生涯中成为学校焦点人物或向学校决策中心移动方面的内容,共 6 个题项,命名为“趋中高原”;因子 F2 的特征值为 2.475,贡献率为 11.250%,内容主要涉及对教师职业生活中专业知识、专业技能方面的描述,表达的是职业生涯高原中的专业方面的内容,共有 7 个题项,命名为“内容高原”;因子 F3 的特征值为 1.993,贡献率为 9.060%,内容主要涉及对教师职业生活中获得行政上的升迁、提拔方面的描述,表达的是职业生涯高原中的层级方面的内容,共有 5 个题项,命名为“层级高原”;因子 F4 的特征值为 1.597,贡献率为 7.260%,内容主要涉及对教师职业生活中职称晋升方面的描述,表达的是职业生涯高原中的职称方面的内容,共有 4 个题项,命名为“职级高原”。

表 1 中小学教师职业生涯高原问卷因子分析结果

因子	题项数	因子负荷值	特征值	贡献率	共同度
F1	6	0.655~0.781	6.932	31.509	0.508~0.605
F2	7	0.569~0.793	2.475	11.250	0.401~0.625
F3	5	0.676~0.850	1.993	9.060	0.568~0.691
F4	4	0.703~0.862	1.597	7.260	0.586~0.724

上述四因子间存在程度不同的相关,且都达到显著水平,这提示因子结构可能蕴含更具解释力的高阶因子。因此,需要进行二阶因子分析。将一阶因子分析获得的

四个因子作为新变量,采用主成分分析和斜交旋转(Promax),求出旋转因子负荷矩阵,根据理论构想和碎石图显示,抽取出特征值大于 1 的因子 1 个,共解释总方差的 53.832%,该因子即是教师职业生涯高原(见表 2)。

表 2 中小学教师职业生涯高原问卷二阶因子分析结果

	因子	共同度
层级高原	0.775	0.601
内容高原	0.767	0.588
职级高原	0.698	0.487
趋中高原	0.691	0.477
特征值	2.153	
贡献率	53.832	

## (二)中小学教师职业生涯高原问卷的信度效度分析

### 1. 信度分析

本研究采用同质性信度和重测信度系数作为信度指标。重测信度选择广西南宁市中学和小学各一所共 116 位教师进行分析。从表 3 中可以看出,本问卷各因子  $\alpha$  系数在 0.737~0.836 之间,重测信度系数在 0.655~0.752 之间;总问卷  $\alpha$  系数为 0.903,重测信度系数为 0.821。

表 3 中小学教师职业生涯高原问卷信度估计表

因子	$\alpha$ 系数( $n=872$ )	重测信度系数( $n=116$ )
趋中高原	0.814	0.728
内容高原	0.737	0.655
层级高原	0.747	0.679
职级高原	0.836	0.752
总问卷	0.903	0.821

### 2. 效度检验

#### (1)效标效度

关于教师职业生涯高原的测验,国内外目前还没有见到开发出的专门量表,但是针对企业员工的职业生涯高原问卷已经开发出来。其中,Milliman(1992)开发出的包括两个维度的且具有较好结构效度和内部一致性信度的问卷使用频率较高。尽管企业人员和教师在职业生涯高原上有差异,但其基本特质具有共同性。同时,一些现有研究发现,进入职业生涯高原中的个体对工作的满意度下降,工作绩效降低、工作投入不足、离职意愿增强<sup>[5][7][10][12]</sup>。据此,本研究所采用的效标主要有:Milliman(1992)的职业生涯高原问卷、工作投入量表、工作绩效问卷、工作满意度问卷、离职意愿问卷。

本研究编制的中小学教师职业生涯高原问卷与各效标之间的相关及其显著性检验见表 4。

表 4 中小学教师职业生涯高原问卷与各效标之间的相关检验

Milliman 量表	趋中高原 (自编)	内容高原 (自编)	层级高原 (自编)	职级高原 (自编)	问卷总分 (自编)	人数
内容高原※	.262( ** )	.551( ** )	.268( ** )	.222( ** )	.461( ** )	116
结构高原※	.205( ** )	.335( ** )	.581( ** )	.371( ** )	.506( ** )	116
高原总分※	.301( ** )	.574( ** )	.540( ** )	.379( ** )	.621( ** )	116
工作投入	-.435( ** )	-.531( ** )	-.497( ** )	-.448( ** )	-.658( ** )	1715
工作绩效	-.301( ** )	-.168( ** )	-.059( ** )	-.003	-.157( ** )	1715
工作满意度	-.327( ** )	-.243( ** )	-.131( ** )	.021	-.202( ** )	1715
离职意向	.320( ** )	.403( ** )	.244( ** )	.164( ** )	.370( ** )	1715

注:※表示 Milliman 量表中的纬度

从表 4 可知,自编问卷的内容高原、层级高原、总分分别与 Milliman 所编制量表的内容高原( $R=0.551$ )、结构高原( $R=0.574$ )、总分( $R=0.621$ )之间具有中等水平的显著正相关,自编问卷的其他因子与 Milliman 所编量表也具有显著正相关,说明他们之间具有较大的概念相容性。这种概念相容性提示我们,一方面不同文化、不同行业中的职业生涯高原具有文化相通性,是相互借鉴进行跨文化研究的基础,另一方面也表明职业生涯高原研究需要本土化。

自编教师职业生涯高原问卷总分与工作投入、工作绩效、工作满意度呈显著负相关,与离职意向呈显著正相关,这在一定程度上验证了职业生涯高原对工作效果具

有影响的前人研究结果<sup>[5][7][10][12]</sup>,同时,这一结果也基本符合我国教师的实际。

总之,通过本问卷与其他相关问卷的相关分析说明,立足本土文化编制的教师职业生涯高原问卷具有较好的效标关联度。

(2)结构效度

探索性因子分析的结果基本符合最初对中小学教师职业生涯高原结构的理论构想。同时,从表 5 可知,各因子间基本上呈中等程度的相关,且低于因子与总分之间的相关。这说明因子之间具有一定的独立性,各因子又较好地反映了问卷所要测量的内容,表明本问卷的结构是比较合理的。

表 5 中小学教师职业生涯高原各因子之间以及因子与总分之间的相关矩阵

	趋中高原	内容高原	层级高原	职级高原	问卷总分
趋中高原	1.000				
内容高原	.435	1.000			
层级高原	.376	.417	1.000		
职级高原	.246	.373	.450	1.000	
问卷总分	.706	.782	.764	.676	1.000

为进一步检验问卷的结构效度,我们用 Amos4.0 软件对样本乙的数据进行验证性因子分析。

通过探索性因子分析获得了中小学教师职业生涯高原的结构模型是一个二阶单因子一阶 4 因子模型,与理论假设一致。但模型的稳定性和可靠性仍需采用验证性因子分析(CFA)进行检验。本研究设置 5 个可资比较的模型:M1,虚无模型,各变量之间互不相关;M2,一阶 4 因子,即趋中高原、内容高原、层级高原和职称高原 4 个因子平行排列,4 个因子之间自由相关;M3,一阶 3 因子,即趋中高原、内容高原、层级高原 3 个因子平行排列,3 个因子之间自由相关。为了检验层级高原与职级高原

究竟是否同一个因子,我们将二者合并,提出了该模型;M4,一阶单因子模型,即问卷总体上由教师职业生涯高原一个因子解释;M5,二阶 1 因子一阶三因子模型。一阶 3 因子自由相关,二阶因子是职业生涯高原。M6 为本研究的假设模型。经验证性因子分析,六个模型的各项拟合指数见表 6。综合分析,M6 的各项拟合指数相对较好,其结构模型如图 1 所示。尽管 M6 从拟合指数看, $\chi^2/df$  没有满足小于 5 的要求,但已有文献证实  $\chi^2$  值受到样本容量的影响,样本越大, $\chi^2$  值越大<sup>[17]</sup>,因此,考察模型的拟合优度需要结合其他指数,进行综合考虑。所以,本模型基本可以接受,表明本问卷的结构比较合理。

表 6 中小学教师职业生涯高原六假设模型的拟合指数

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	IFI
M1	7985.016	231	34.567								
M2	1266.531	203	6.239	0.084	0.109	0.85	0.82	0.83	0.83	0.85	0.85
M3	1719.922	206	8.349	0.092	0.119	0.81	0.77	0.79	0.78	0.81	0.81
M4	3785.905	209	18.114	0.140	0.183	0.62	0.54	0.53	0.49	0.54	0.54
M5	1719.923	207	8.309	0.092	0.119	0.81	0.77	0.79	0.78	0.81	0.81
M6	1274.831	207	6.159	0.077	0.096	0.87	0.84	0.84	0.85	0.86	0.86

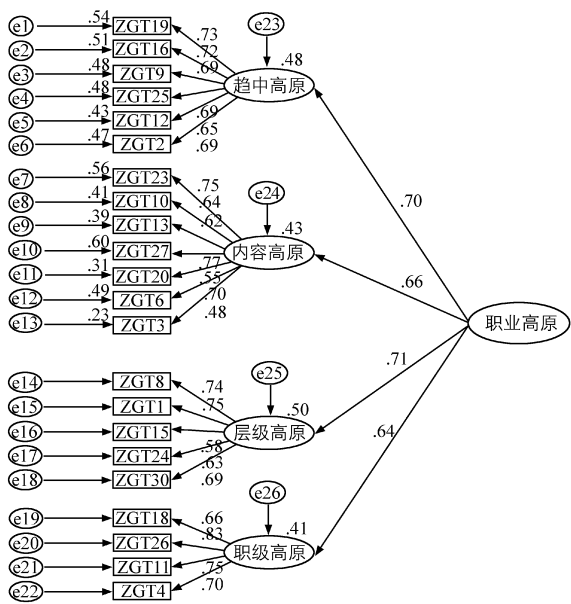


图1 中小学教师职业生涯高原二阶1因子一阶4因子结构模型

## 四、讨论

### (一) 中小学教师职业生涯高原的结构

中小学教师职业生涯高原是教师在职业生活中追求职业发展的直接经验和间接经验沉淀的结果。由于个体在职业发展中的追求受到文化传统及其职业本身的特点等因素的影响而表现为多重目标,从而使教师职业生涯高原在结构上呈现出多成分、多维度的特征。对照 Milliman(1992)编制的职业生涯高原问卷的结构,不同文化背景下和不同职业的从业者的职业生涯高原在层级高原和内容高原两个维度上是一致的。职业生涯中,“层级”为个体管理能力的体现和发展提供了最广阔的舞台,而“内容”则为个体技术性能力的发挥和进步提供了展示空间。因此,“层级”和“内容”上的发展是职业发展的最主要方面,不受文化背景和职业类别的影响。

除上述两个共同因子外,我国中小学教师职业生涯高原还包括趋中高原和职级高原两个独特的维度。由维度的内容分析可知,趋中高原表达的是进一步成为学校焦点人物或向学校决策中心移动的可能性很小或停滞方面的主观感受,而职级高原表达的是职业生活中职称进一步提高的可能性很小或停滞方面的主观感受。这可能是文化传统和职业特性导致的结果。在以个人主义为基本特征的西方文化中,个体的独特性、独立性、自主性、创造性是其价值核心,个体是发展的主体,主张通过个人奋斗和竞争来确立自我价值。个体在职业生活中的发言权、决策参与等权利以及自由、尊严、个性获得充分尊重,从而消除了个体在“趋中”维度上出现高原现象的可能和缓冲了在“职级”上高原现象的出现。在以集体主义为基本特征的中国文化中,强调个人利益服从集体利益,强调

对国家和集体的奉献精神,注重纪律和人际关系,从而使得趋中高原成为职业生涯高原的一个重要维度。同时,与其他职业的从业者相比,教师对社会的贡献及其能力难以及时而准确地获得评判,可能使得教师比较注重对更高职称的追求,以此提升自己的社会地位和彰显自己对社会的贡献,从而在职业生涯高原结构中出现了职级高原因子。

### (二) 中小学教师职业生涯高原问卷的编制方法

编制的问卷是否科学必须要满足心理测量学的指标要求。为保证编制问卷的科学性,我们严格遵循了心理问卷编制的科学程序,具体而言:首先,依据职业生涯高原的结构成分是编制问卷的理论基础的认识出发,认真分析职业生涯高原的已有概念和结构观点,结合中小学教师职业生活实际和职业生涯发展特征,在理论上初步建构中小学教师职业生涯高原的理论结构。其次,在该理论结构的基础上建立问卷编制的双向细目表,根据双向细目表从已有信效度较好的问卷中选择题项和依据开放式问卷和访谈内容自编题项,形成中小学教师职业生涯高原的初始问卷。第三,对初始问卷进行语义分析,在此基础上形成预测问卷。第四,对预测问卷进行初测和重测,经项目分析,删改和确定题项,形成正式问卷。

### (三) 中小学教师职业生涯高原问卷信效度的多维考察

为确保编制问卷的科学性,我们从多角度、运用多种方法对问卷的信效度进行了考察。首先,我们用三种信度指标即内部一致性系数、各维度与总量表的相关和重测信度考察了问卷的信度。结果发现,问卷各因子 $\alpha$ 系数在0.737~0.836之间,重测信度系数在0.655~0.752之间;总问卷 $\alpha$ 系数为0.903,重测信度系数为0.821,表明问卷具有较好的信度。其次,问卷考察了5个外在效标效度,结果均达到较好水平。所编问卷与 Milliman的职业生涯高原问卷的相关达到0.01的显著水平( $R=0.621$ ),与工作投入的相关达到0.01的显著水平( $R=-0.658$ );与工作绩效的相关达到0.01的显著水平( $R=-0.157$ );与工作满意度的相关达到0.01的显著水平( $R=-0.202$ );与离职意向的相关达到0.01的显著水平( $R=0.370$ )。由此可见,效度指标是可接受的。第三,在结构效度的考察上,我们采用了探索性因子分析和验证性因子分析,这种交叉证实的方法可以保证问卷所测特质的确定性、稳定性和可靠性。经探索性因子分析得出中小学教师职业生涯高原是一个包含四个因子的实证结构,与最初的理论构想结构基本一致。而后的验证性因子分析结果虽然不是很理想,但也在可以接受的范围内,从而进一步表明问卷具有较好的结构效度。

## 五、结论

本研究得到以下结论:

(一)中小学教师职业生涯高原是一个二阶一因子、一阶四因子的多层次多维度结构模型,一阶四因子由趋中高原、内容高原、层级高原和职级高原构成。

(二)中小学教师职业生涯高原问卷具有较好的信效度指标,符合心理测量学的要求。

#### 参考文献:

[1] Ference T P, Stoner J A, Warren E K. Managing the career plateau[J]. *Academy of Management Review*, 1977, 2(4): 602-612.

[2] Veiga J F. Plateaued versus non-plateaued managers career patterns, attitudes and path potential[J]. *Academy of Management Journal*, 1981, 24(3): 566-578.

[3] Near J P. A discriminant analysis of plateaued versus non-plateaued managers [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1985, 26: 177-188.

[4] Feldman D C, Weitz B A. career plateaus in the salesforce: Understanding and removing blockages to employee growth [J]. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 1988, 8(3): 23-32.

[5] Godshalk V M. The effect of career plateauing on work and non-work outcomes[D]. A dissertation proposal submitted to the faculty of the Department of Management, Drexel University. 1997:25.

[6] 阳泽. 论结构思想及其在心理学中的应用[J]. *西南大学学报(社会科学版)*, 2008, 34(4): 166-170.

[7] Chao G T. Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: a comparative analysis[J]. *Journal of Management*, 1990, 16(1): 181-193.

[8] Tremblay M, Roger A. Individual, familial and organization-

al determinants of career plateau: An empirical study of the determinants of objective and subjective career plateau in a population of Canadian managers[J]. *Group & Organization Management*, 1993, 18(4): 411-425.

[9] Bardwick J M. The plateauing trap: how to avoid it in your career and your life[M]. New York: American Management Association. 1986:115-178.

[10] Millian J F. Causes, consequence and moderators of career plateauing[D]. Unpublished doctoral dissertation. University of Southern California. 1992:152-186.

[11] Nachbagauer A G M, Riedl G. Effects of concepts of career plateaus on performance, work satisfaction and commitment[J]. *International Journal of Manpower*, 2002, 23(8): 716-733.

[12] 谢宝国. 职业生涯高原的结构及其后果研究[D]. 武汉:华中师范大学硕士论文, 2005:32.

[13] Joseph J. An exploratory look at the plateauism construct [J]. *Journal of Psychology*, 1996, 130(3): 237-244.

[14] 寇冬泉, 张大均. 教师职业生涯高原现象的心理学阐释[J]. *中国教育学刊*, 2006(4): 72-75.

[15] 章光洁. 多元文化社会中的教师角色及其对教师教育的启示[J]. *西南师范大学学报(人文社会科学版)*, 2002, 28(6): 68-72.

[16] 寇冬泉, 张大均. 教师职业生涯高原结构模型的建构[J]. *广西师范学院学报(哲学社会科学版)*, 2008, 29(1): 18-20.

[17] Marsh H W, Balla J R, McDonald R P. Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size[J]. *Psychological Bulletin*, 1988, 103(3): 391-410.

责任编辑 曹莉

## Primary and Middle School Teachers' Career Plateau Structure and Questionnaire Development

KOU Dong-quan<sup>1</sup>, ZHANG Da-jun<sup>2</sup>

(1. Department of Education, Guangxi Normal University, Nanning 530001, China;  
2. Institute of Educational Science Research, Southwest University, Chongqing 400715, China)

**Abstract:** Based on the analysis of previous literatures, interview and open questionnaire, the authors constructed the theoretical dimensions of Chinese primary and middle school teachers' Career Plateau and developed the questionnaire by using enterprises employee's career plateau questionnaires in and out of China for reference. Exploratory and confirmatory factor analysis reveals that the primary and middle school teachers' Career Plateau has a multi-hierarchical and a multi-dimensional structure which include 2 hierarchies and 4 dimensions.

**Key words:** primary and middle school teacher; career plateau; factor analysis; model