

How Does Passion Affect the Employment of Music-Major Graduate Students in China?

—An Empirical Investigation

by

Tingting Jin

A Dissertation Presented in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Degree
Doctor of Business Administration

Approved March 2021 by the
Graduate Supervisory Committee:
Wei Shen, Co-Chair
Fei, Wu, Co-Chair
Zhen Zhang

ARIZONA STATE UNIVERSITY

May 2021

激情如何影响高校毕业生就业方向？—以中国音乐类硕士研究生为例

金婷婷

全球金融工商管理博士
学位论文

研究生管理委员会
于二零二一年三月批准：

沈伟，联席主席
吴飞，联席主席
张震

亚利桑那州立大学

二零二一年五月

ABSTRACT

In the new era, China's economy, society, culture and education have developed rapidly, and the students of art are shouldering the historical mission of rejuvenating, protecting, inheriting and developing China's fine traditional culture.

The "art examination fever" has been going on for many years, but the employment rate of art students has been declining in recent years, and the contradiction between the expectation of studying art and the disappointment of employment is prominent.

This paper starting from the related independent variables and dependent variables affecting the employment of music students, through literature review, data analysis, comparative research, questionnaires and oral interviews and other research methods, to more than 300 music class master graduate student's employment situation and relevant factors, has carried on the massive data collection, modeling and empirical analysis, studied the "passion" in the influencing factors of music graduate students' employment.

This paper intends to improve the national art education policy through empirical research. Optimization of talent training mode in art colleges and universities; A series of opinions and Suggestions supported by data are put forward to improve the quality of art talents.

摘要

进入新时代，我国的经济、社会、文化和教育事业迅速发展，艺术类生源肩负着我国优秀传统文化复兴、保护、传承与发展的历史使命。“艺考热”持续多年不衰，但艺术类生源的就业率近年却持续走低，学艺期望与就业失望的矛盾突出。

本论文以影响音乐类硕士研究生就业的相关自变量和因变量因素为出发点，通过文献梳理、数据分析、比较研究、问卷调查与口述访谈等研究方法等，对 300 余名音乐类硕士研究生的就业情况及相关因素，进行了大量的数据收集、建模和实证分析，研究了“激情”在音乐类硕士研究生就业中的影响因素。

本论文通过实证研究，以期对国家艺术教育政策的改进与修缮；对艺术类高校人才培养模式的优化；对艺术类人才自身质量的提升等提出了一系列具有数据支撑的意见和建议。

目录

	页码
表格列表.....	vii
章节	
一、绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.1.1 硕士研究生“就业难”问题日益凸显.....	1
1.1.2 音乐类硕士研究生面临“就业难”问题.....	1
1.1.3 地方教育部门重视音乐类硕士“就业难”问题.....	1
1.1.4 国家教育部门重视音乐类硕士“就业难”问题.....	2
1.2 研究目的与意义.....	2
1.2.1 研究目的.....	2
1.2.2 研究意义.....	2
1.3 研究内容.....	2
1.4 创新点.....	2
1.5 研究方法.....	3
1.5.1 文献研究法.....	3
1.5.2 抽样调查法.....	3
1.5.3 数据分析法.....	3
1.5.4 问卷调查法.....	3

章节	页码
二、文献回顾.....	4
2.1 “人力资本对就业的影响”文献回顾.....	4
2.3 “求职对策研究”文献回顾.....	6
2.4 “就业的激情影响因素”文献回顾.....	7
2.5 “音乐专业教学改革与学生就业研究”文献回顾.....	9
2.6 “海外音乐类硕士研究生教育与就业研究”文献回顾.....	10
三、“四地、四校”音乐硕士就业数据抽样研究.....	12
3.1 北京（中央音乐学院/2017 届）就业数据研究.....	12
3.2 上海（上海音乐学院/2018 届）就业数据研究.....	14
3.3 广州（星海音乐学院/2017 届）就业数据研究.....	15
3.4 天津（天津音乐学院/2017 届）就业数据研究.....	20
四、激情的测量以及影响因素分析.....	22
4.1 激情的量表设计.....	22
4.2 评价指标的备选条目.....	22
4.3.1 问卷样本的全面性.....	24
4.3.2 问卷样本的代表性.....	24
4.3.3 问卷样本的差异性.....	24
4.4 激情的测量.....	24
4.4.1 激情量表的信度检验.....	24

章节	页码
4.4.2 激情的测量.....	26
4.5 激情的影响因素	29
4.5.1 个体基本特征、教育经历、家庭环境和性格特征的影响.....	29
4.5.2 激情的影响因素分析：基于 Pearson 相关系数与频数.....	30
4.5.3 激情的影响因素分析：基于多元线性回归	38
五、激情对高校硕士毕业生就业方向的影响.....	42
5.1 激情与高校硕士毕业生就业方向的关系	42
5.2 家庭环境的调节作用	43
5.3 研究方法	44
5.3.1 研究样本和数据收集.....	44
5.3.2 测量工具.....	45
5.3.3 共同方法偏差	47
5.4 研究结果与分析	47
5.4.1 验证因子分析.....	47
5.4.2 描述性统计	48
5.4.3 假设检验：基于“是否找到工作”的分析.....	51
5.4.4 假设检验：基于“专业对口程度”的分析.....	54
六、结论与启示.....	58
6.1 激情与高校硕士毕业生就业方向的关系.....	58

章节	页码
6.2 主要启示	59
参考文献	61
附录	
A. 中国高校音乐类硕士研究生就业情况调查问卷	64
B. 调查问卷设计说明	80

表格列表

表	页码
1 中央音乐学院 2017 届硕士生就业流向	12
2 中央音乐学院 2017 届硕士生生源地	13
3 中央音乐学院 2017 届硕士生就业单位类别	13
4 中央音乐学院 2017 届硕士生就业地区分布	14
5 中央音乐学院 2017 届硕士生就业行业分布	14
6 上海音乐学院 2018 届硕士生生源地分布	15
7 上海音乐学院 2018 届硕士生就业行业分布	15
8 星海音乐学院 2017 届研究生就业地区分布	16
9 星海音乐学院 2017 届研究生就业单位与行业类型分布)	16
10 星海音乐学院 2017 届毕业生未就业原因	17
11 星海音乐学院 2017 届毕业生求职主要考虑因素	17
12 星海音乐学院 2017 届硕士生就业满意程度	18
13 星海音乐学院 2017 届硕士生薪酬水平及职场前景展望)	19
14 星海音乐学院 2017 届硕士生对落实工作专业对口程度的评价	20
15 星海音乐学院 2017 届硕士生求职中遇到的主要问题	20
16 天津音乐学院 2017 届硕士生就业率	21
17 天津音乐学院 2017 届硕士生就业行业分布)	21
18 激情的指标与备选条目	23

表	页码
19 激情的测量结果.....	28
20 和谐激情和强迫激情的 Pearson 相关分析	29
21 激情与个体特征的 Pearson 相关系数	31
22 激情与教育背景的 Pearson 相关系数.....	32
23 教育经历影响因素的频数分析.....	33
24 激情与家庭环境的 Pearson 相关系数.....	34
25 家庭环境影响因素的频数分析.....	36
26 激情与性格特征的 Pearson 相关系数.....	37
27 性格特征影响因素的频数分析.....	38
28 激情影响因素的多元线性回归结果	39
29 基于支持性家庭环境的验证因子分析结果.....	48
30 研究变量的平均值、标准差和相关性.....	50
31 基于“是否找到工作”的 Logit 回归分析结果.....	53
32 基于专业对口程度的层次回归结果.....	56

一、绪论

1.1 研究背景

1.1.1 硕士研究生“就业难”问题日益凸显

根据教育部和国家统计年鉴数据显示，2017-2019 年我国的高校毕业数量分别 795 万、820 万和 834 万，呈逐年上升趋势且屡创历史新高，就业难的问题引起社会普遍关注。而我国每年毕业的硕士研究生在 60 万人左右，就业压力已逐渐向硕士研究生人群蔓延。

1.1.2 音乐类硕士研究生面临“就业难”问题

基于音乐类硕士研究生所学专业相对小众，就业空间相对狭窄等行业特征，以及在实际就业中所受到的籍贯属地、学校属地、目标城市 GDP 总量、目标城市 GDP 增速、家庭与性格因素、个人技能水平与个人价值取向等多方面原因的影响，使得音乐类硕士研究生的就业形式日趋严峻，这一问题尤其值得被关注和研究。

另一方面，基于我国经济迅速发展、文化艺术市场持续繁荣、人们对于精神文化的需求越来越高、对于音乐艺术对象的关注越来越多等原因，使得“艺考热”逐年升温，自 2008 年始“艺术类院校的招生规模每年以 7% 的速度增长”（王一南/2012）。但招生规模的逐年增加，也带来了一个关乎社会、经济、行业以及家庭的严峻问题，即艺术类生源（音乐类硕士研究生）的就业问题。

1.1.3 地方教育部门重视音乐类硕士“就业难”问题

早在 2012 年，上海市教委已将艺术设计、音乐表演、播音主持等 18 个本科专业列为年度预警专业，并建议将艺术类院校的招生规模压缩 10%。从 2012 年开始，艺术类生源（音乐类硕士研究生）不容乐观的就业率，已经引起了艺术院校属地教育部门的重视。

1.1.4 国家教育部门重视音乐类硕士“就业难”问题

从 2013 年开始，教育部也曾多次将以音乐表演、播音主持等为代表的艺术类专业，列入红牌就业专业，艺术类生源（音乐类硕士研究生）的就业问题，已经引起了国家教育高层主管部门以及各省、市、自治区教育主管部门的高度重视。

1.2 研究目的与意义

1.2.1 研究目的

拟通过本博士论文的数据调研、案例分析和逻辑论证等，对化解“艺考热”与“就业冷”之间的矛盾，提供研究案例。

1.2.2 研究意义

本博士论文拟在大数据分析所得结果的基础上，对艺术类高校人才培养模式的优化、对艺术类人才自身质量的提升、为国家艺术教育政策的改进等提出意见和建议等。

1.3 研究内容

通过前期调查、研究和数据分析发现“激情”及相关因素在中国音乐类硕士研究生就业中具有较大的影响和作用。有鉴于此，本文主要研究“激情”及相关因素对于音乐类硕士研究生就业方向抉择的影响。

1.4 创新点

本文从“是否找到工作”和“专业对口程度”两个维度对音乐类硕士生的就业“激情”进行测量，并突出了“家庭因素”的影响因素，此为本文的创新点。

1.5 研究方法

1.5.1 文献研究法

文献研究是立论基础，本文通过对 100 余部国内外大学毕业生就业、国内外艺术类大学毕业生就业、近 3 年国内外音乐类硕士毕业生就业等方面的相关研究成果，系统性的梳理出了有关国内外大学生就业、艺术类大学生就业和艺术类（音乐类）硕士研究生就业的最新研究动态、研究趋势、研究数据及研究结果等。

1.5.2 抽样调查法

抽样调查是案例核心，本文选择了我国四座代表性城市中的四所代表性音乐硕士培养单位：北京（中央音乐学院/2017 届）、上海（上海音乐学院/2018 届）、广州（星海音乐学院/2017 届）、天津（天津音乐学院/2017 届）的硕士生研究生就业数据进行了抽样调查，并对相关数据进行了分析和研究。

1.5.3 数据分析法

数据分析是技术路线，本文通过建模和设计“中国高校音乐类硕士研究生就业情况调查问卷”，对近三年（2017-2019）以来的近 300 名音乐类硕士研究生的就业情况及相关影响因素进行了大规模的数据采集、建模与实证分析，得出了近三年以来影响音乐类硕士研究生就业的主观因素、客观因素、激情因素等相关影响因素。

1.5.4 问卷调查法

问卷调查是数据来源，本论文通过“中国高校音乐类硕士研究生就业情况调查问卷（问卷星）”所发放的 300 份数据，回收到了 273 份完整的音乐类硕士毕业生就业数据的调查问卷，该数据是本文立论的核心和关键。

二、文献回顾

2.1 “人力资本对就业的影响”文献回顾

邹波、周家星（2019）《大学生如何能够找到“好工作”——人力资本影响大学生就业质量的实证分析》认为大学毕业生就业质量存在一般性与特殊性差异的可能，以致不同高校、不同专业毕业生的就业质量差异较大。并认为影响就业质量的显著因素也存在较大差异，毕业生的差异性及其综合素质越来越被用人单位所看重。

李泽彧、谭诤（2011）《人力资本和社会资本双重作用下的研究生就业分析》认为人力资本和社会资本对研究生就业具有一定的作用和影响，所学专业、学校类别、工作经验等人力资本因素以及自身社会资本积累等社会资本因素，在研究生就业中具有作用力较大的影响因素，而研究生家庭的社会资本因素在研究生就业中的影响力则较少。另一方面，其认为在研究生就业中，人力资本和社会资本因素均有促进就业的正功能，以及提升就业期望值从而阻抑就业负功能的双重作用机制。

辛斐斐（2018）《人力资本、社会资本与大学生就业研究：回顾与展望》认为人力资本与社会资本是影响大学生就业的两大关键因素。并认为学历层次、学校声誉等人力资本指标；家庭地位、社会地位、经济地位、师生关系、同学关系等社会资本指标都对促进大学生就业具有积极影响。

2.2 “求职区域对就业的影响”文献回顾

倪晓锋、谢志岩（2019）《大学毕业生求职区域意向及其影响因素》认为大学毕业生的求职区域意向，集中于北上广深等一线城市及副省级以上省会中心城市。并认为以经济活跃、工作机会多、收入高等为主要内容的“地区吸引力因素”和以毕业生的年龄、专业、

学历、学校层次等为主要内容的“个人禀赋因素”等，对毕业生就业城市的选择具有综合性的作用。

李志红、柏维春（2019）《大学生就业区域流向协同引导机制构建研究》认为我国大学生就业区域流向不均衡的现状与政府、高校、家庭对大学生就业区域选择缺乏有效的引导和干预密切相关。并认为政府需发挥主导作用，牵头确立引导目标、建立协同引导的支持与反馈系统、健全完善制度保障以及带动其他主体创新引导手段等，可以实现大学生就业区域流向的均衡性。

钟云华、刘珊（2019）《乡村振兴战略背景下大学生农村就业意愿的影响因素分析——基于推拉理论的视角》通过实证研究结果表明 45.3%的大学生有到农村就业的意愿，而性别、人力资本和社会资本等个体特征对大学生农村就业意愿有一定的影响。并认为中共党员、家庭处于中层以下社会阶层的男性大学毕业生到农村就业的意愿更强。促进大学生农村就业意愿的因素包括农村就业政策、农村生活成本、农村就业宣传等，而产生阻碍作用的因素则有城市工资待遇、农村生活工作环境、城乡文化差异等。

苏荟、孙毅、张继伟（2018）《市场与政府：大学生就业地区选择机制的实证研究——以新疆南疆少数民族地区为例》认为大学生就业的市场调节缺失有效的需求和供给，会导致市场调节出现偏差。并认为政府可采取“就业需求”“就业供给”“就业供需”的调控机制弥补了市场失灵，市场和政府配合促进大学生就业需求和供给机制的改革可取得一定成效，等等。

2.3 “求职对策研究”文献回顾

阮草（2019）《父母职业类型对大学生就业表现的影响研究——基于 2017 年全国高校毕业生就业状况调查数据》在分析了学生个体特征、人力资本、求职过程等其他因素可能造成的影响后，认为父母在体制内工作的毕业生进入到体制内就业的概率高于其他大学生，但在就业起薪上却没有因此获得更高的溢价。并认为从影响机制上看，父母在体制内工作对毕业生的学历层次、择业意愿具有显著影响，并可以通过几个变量因素影响到毕业生的就业表现。

赵明（2019）《我国大学生就业质量提升的对策研究》认为大学生就业问题是就业率与就业质量的统一，而就业质量是就业问题的核心。并认为目前就业质量不高主要体现在就业的稳定性长期处于较低水平、就业匹配质量较低、就业期望与就业岗位的偏差较大。

马力、邓阳（2019）《高校毕业生“慢就业”探析及其对策》认为 2015-2018 年高校毕业生暂不就业的比例逐年递增，选择继续深造而不就业的学生占比也呈逐年递增趋势。并认为“慢就业”现象的形成与国内经济形势、人才培养质量、毕业生自身的能力、所学专业需求、就业指导参与等因素有关。

李敏、篙楠、陈洪捷、高耀（2019）《全日制专业硕士与学术硕士就业状况的比较研究——基于 2017 年全国研究生离校调查数据的实证分析》通过“2017 年全国研究生离校调查数据”比较了学术与专业硕士的就业状况，认为专业硕士的就业率显著高于学术硕士，专业硕士在就业竞争中已具备初步比较优势。并认为可从更加注重差别化培养、落实校外实习制度、加强有针对性的就业指导等方面提高专业硕士和学术硕士的培养与就业质量。

李玉芳（2011）《硕士研究生职业生涯规划教育的现实诉求、问题与对策》认为当前很多研究生缺乏职业生涯规划意识和能力。并认为需要正确认识研究生职业生涯规划教育、建设专业化师资队伍、构建全程教育模式、建立教育实践体系和搭建学校、社会一体化教育平台来促进研究生的就业。

2.4 “就业的激情影响因素”文献回顾

方行明、何春丽、魏静（2019）《中国高校毕业生去向影响因素及贫富差距的“代际固化”》将中国高校毕业生就业的影响因素归结为家庭背景、教育背景和个人特征三类。并认为存在一种“代际固化”现象，即父母受教育水平越高或职业阶层越高，子女的受教育程度也越高，而受教育程度越高的毕业生则有更优越的条件进入较高的职业阶层。

马永霞、张雪（2019）《大学生就业能力的“双顾客”满意度评价研究》通过构建大学生就业能力的“双顾客”满意度模型；“高校培养质量——大学生就业能力——顾客满意度”因果关系链；“顾客期望——顾客感知”差异关系链等，定量分析了“双顾客”对大学生就业能力及高校培养质量满意度等相关问题。

王霆、何立丹（2019）《大学生就业质量政策效用评估研究——基于北京市大学生就业的调查分析》认为拓宽就业渠道政策、转变就业观念政策、提供就业服务政策、保护劳动权益政策、提供就业服务政策和维护就业公平政策等，对大学生就业会产生显著性的正向影响。

王梅、程玲、解晶（2019）《劳动力市场对硕士研究生可雇佣能力的需求研究——基于1.2万条招聘广告的内容分析》通过对前程无忧网站1.2万条招聘广告内容的分析，认为将劳动力市场对硕士研究生可雇佣能力的需求，可归纳为专业能力、学历要求、学习能力、

实践能力、沟通能力、性格、团队合作能力、管理能力、人际交往能力以及个人情况等十个一级指标。并认为劳动力市场对硕士生提出了复合性的可雇佣能力需求，不同职能类别岗位对硕士生可雇佣能力的需求不同，并对建立“培养——就业”的可持续发展机制提出了建议。

于苗苗、包艳华、马永红、刘贤伟（2018）《学术融合与社交融合对学术型硕士高质量就业的影响研究》认为学术融合与社交融合对保障学术型硕士就业具有重要影响。并认为可通过在学术融合中多开展基于问题的学习，积极参加学术项目实践，充分利用创新研究基金，经常与导师交流沟通等方式，提高认知性就业质量与情感性就业质量。而在社交融合中多参加国际化活动、多利用校园招聘和就业信息、多参加学校开设的就业和职业规划课程训练等方式，可对两类研究生的就业质量发挥积极作用。

高耀、刘晓、易艳霞（2016）《中国硕士毕业生就业状况——基于 2014 届 75 所教育部直属高校的量化分析》认为不同地区、不同类型高校硕士生毕业去向和就业率方面存在显著差异。并认为企业是吸纳硕士毕业生就业的主渠道，平均有六成以上的硕士生选择到企业工作。硕士生就业行业与所在院校及专业类型之间呈现显著相关性，且在就业地域上呈现出明显的“属地就业”特征。

焦磊（2016）《全日制专业学位硕士研究生教育切合社会所需吗？——基于利益相关者的视角》认为当前我国全日制专业学位硕士研究生教育未能切合社会所需。并认为全日制

专业学位硕士研究生教育发展瓶颈的根本成因是缺乏外部关键利益相关者的实质性参与，而破解这一困境的关键在于将外部关键利益相关者引入全日制专业学位硕士研究生教育的系统流程之中。

陈鹏（2014）《基于性别差异的研究生就业和签约薪资比较研究》认为硕士研究生因性别而导致的就业差别和薪资待遇差异长期存在，男生与女生在就业率、签约率、签约薪资三者之间并不是正相关关系。并认为由于经济持续快速发展，就业市场存在的性别歧视是由内化的社会性别角色及多重因素的交叉影响而造成。

2.5 “音乐专业教学改革与学生就业研究”文献回顾

王洪涛（2009）《音乐硕士研究生扩招现状与分析》认为音乐研究生教育是以培养“高、精、尖”专业音乐人才为目的，但随着音乐研究生逐年的扩招，研究生的质量却大不如以前，连就业也成了问题。并认为现阶段音乐类硕士研究生在招生、教育、就业三个方面已经出现了若干问题。

冯振华（2009）《以就业为导向的民族地区音乐学院人才培养模式探讨》认为民族地区音乐学院应当着重以提高学生的职业能力和后续发展能力为目的。并认为可以以市场为导向，从专业设置、课程体系改革、职业能力培养、职业指导、教育质量评价等方面入手建立和优化研究生人才培养模式。

任会平（2010）《以就业为导向的高师音乐教育改革》认为近年来随着高校的扩招，全国各高等艺术院校培养了大批音乐艺术人才，从而使音乐人才市场大有供过于求之势，艺术院校音乐教育专业学生就业面临着很大挑战。

李晓玲（2011）《高师音乐学硕士生课程结构失衡的审视》认为高师音乐学专业硕士生的培养质量已随着国家研究生教育规模的持续扩大呈下降趋势，面对高师音乐学专业硕士生培养的质量问题，应该重点分析并调整目前正在实施的课程结构。高师音乐学专业硕士研究生课程编制思想所存在的误区导致了课程结构的失衡，在专业类课程和教育类、研

究类课程之间存在着失衡，方向选修课存在人为壁垒，专业选修课的课时和门类的失衡，音乐表演类课程的流于形式，非音乐类艺术课程的空缺等，这些问题与缺陷严重影响了高师音乐学专业的专业发展和硕士研究生的人才培养。

苏毅苗（2019）《社会需求视域下艺术硕士(音乐)能力培养探究》认为艺术硕士(音乐)专业学位研究生培养经过十余年的发展，取得了长足的发展，同时也有许多方面亟待提升。其从社会需求角度出发，研究了艺术硕士(音乐)专业学位研究生适应岗位工作所需具备的能力，并就能力培养方式提出了优化措施。

苏毅苗（2019）《艺术硕士(音乐)专业学位研究生培养模式关键问题探究》认为艺术硕士(音乐)专业学位研究生培养是研究生教育领域的新成员，是适应国家文化发展策略对高层次应用型人才的新需求而产生和发展的。十余年来，艺术硕士(音乐)专业学位研究生培养取得了诸多宝贵的经验，但也有许多方面亟待提升。其从培养重点、艺术实践、教学资源保障等方面分析了培养模式中存在的问题，并探讨了相应的改进措施等。

2.6 “海外音乐类硕士研究生教育与就业研究”文献回顾

田大成（2004）《日本东京艺术大学音乐学部的研究生教育情况》重点介绍东京艺术大学的研究生教育情况、建设和发展情况、就业情况等，对我国的硕士研究生的就业模式、培养模式等均具有一定的借鉴意义

王娟（2012）《我经历的美国音乐教育研究生学习》认为在美国，大部分学校的音教育硕士学位是针对在职的教师来设计的。这个学位主要是为了让从事音乐教育工作的老师们对音乐教育有一个更加深刻的认识，在原有知识的基础上更加有效地提高自身的能力。文章比较研究了中美音乐教育研究生的培养模式及其课程设置等相关问题。

张笑千（2014）《中美艺术管理硕士研究生入学要求比较之思考——以中国音乐学院艺术管理专业和美国乔治梅森大学艺术管理专业为例》通过对中国音乐学院艺术管理专业硕士研究生和美国乔治梅森大学艺术管理专业硕士研究生招生准入标准进行比较，从而引发了对中美艺术管理专业硕士研究生入学要求特点的思考。

江榕（2019）《英国高等音乐院校发展特点探析》对英国皇家音乐学院、剑桥大学音乐系的本科、硕士研究生和博士研究生培养模式进行了详细的介绍，并从课程设置、教学方法及科研情况等角度，对比研究了我国高校的音乐类硕士研究生的培养情况。

魏晓媛（2019）《俄罗斯音乐教育专业硕士研究生的实践活动初探——以莫斯科国立师范大学为例》认为中国与俄罗斯在高等教育领域一直保持着密切的交流与合作。随着我国“一带一路”政策的实施，中国与俄罗斯在经济建设和人才培养方面也显现出友好的合作关系和崭新的发展前景。该文以莫斯科国立师范大学音乐教育专业的硕士研究生培养为例，重点分析了俄罗斯高等音乐教育领域硕士研究生的实践活动类型及实施要求，对比研究了中国高校音乐表演专业人才的培养模式问题。

江俊豪（2021）《俄罗斯大提琴音乐表演专业硕士研究生的教学体系探究——以俄罗斯罗斯托夫国立音乐学院为例》认为俄罗斯音乐教育体系对于中国音乐教育的发展有着十分深远的影响。该文以俄罗斯罗斯托夫国立音乐学院为例，对该校的大提琴音乐表演专业硕士研究生的教学体系进行探究，通过分析其课程设置以及艺术实践活动，探讨了俄罗斯大提琴音乐表演专业教学体系的特点，比较研究了中国高校音乐专业硕士研究生的人才培养模式问题。

三、“四地、四校”音乐硕士就业数据抽样研究

在定量分析的基础上，本论文选择了四座代表性城市中的四所代表性音乐硕士培养单位，进行就业相关的数据分析和研究。总体来看，受宏观经济形势影响，“四地、四校”2017届、2018届音乐类硕士毕业生的就业供需矛盾依然存在，就业形势相对严峻。从毕业生的性别数量来看，女生比例高于男生，女生求职困难的现状短期还会存在。通过对“四地、四校”的抽样调查和分析，以期对国内具有代表性的音乐院校的硕士毕业生的就业情况和未来发展趋势等进行概括描述，并为本文研究提供背景信息。

3.1 北京（中央音乐学院/2017届）就业数据研究

其一，从就业流向来看，数据分析可知中央音乐学院 2017 届硕士生为 170 人，就业率为 100%。就业去向主要分为出国 8 人占比 4.7%；升学 8 人占比 4.7%；签订就业合同 71 人占比 41.77%；用人单位提交录用证明 43 人占比 25.3%；自由职业 32 人占比 18.83%；自主创业 8 人占比 4.7%等。

表 1 中央音乐学院 2017 届硕士生就业流向

表 2 中央音乐学院 2017 届硕士生源地

生源地

其四，从就业地区分布来看，数据分析可知中央音乐学院 2017 届 170 名硕士生就业地区主要以北京为主，为 61.41%；以东部地区为辅，占比为 23.91%；以中部地区为次，占比为 11.41%；以西部地区为最少，仅有 3.26%。

表 4 中央音乐学院 2017 届硕士生就业地区分布

其二，从毕业生的生源地分布来看。数据分析可知上海音乐学院 2018 届 152 名硕士毕业生中，含有华东地区 92 人，华中地区 28 人，东北地区 8 人，华南地区 5 人，华北地区 9 人，西北地区 6 人，西南地区 4 人。

表 6 上海音乐学院 2018 届硕士生源地分布

生源地

而省外的就业区域则主要分布在湖南、安徽、福建、江西和山东等地，赴省外就业的硕士毕业生为 6 人，仅占总毕业生人数的 9.84%。

表 8 星海音乐学院 2017 届研究生就业地区分布

其三，从毕业生未就业的相关原因来看，根据星海音乐学院提供的就业数据分析可知，星海音乐学院 2017 届毕业生（含本科生、硕士生）未就业的原因主要包括：备考、创业、出国、无就业意愿和暂未找到匹配岗位等。

表 10 星海音乐学院 2017 届毕业生未就业原因
未就业原因

其五，从就业满意程度来看，数据分析可知 2017 年星海音乐学院 61 名硕士生对于工作岗位的总体满意程度较高，表示比较满意、满意或非常满意的毕业生占比 84.6%，略高于本科生满意程度的 82.5%。硕士毕业生的总体不满意程度为 15.4%，略低于本科生不满意程度的 17.5%。

表 12 星海音乐学院 2017 届硕士生就业满意程度
研究生就业满意程度

表 13 星海音乐学院 2017 届硕士生薪酬水平及职场前景展望)

表 14 星海音乐学院 2017 届硕士生对落实工作专业对口程度的评价

专业——工作对口程度

表 16 天津音乐学院 2017 届硕士生就业率

人数

四、激情的测量以及影响因素分析

4.1 激情的量表设计

本文设计了有关中国高校硕士毕业生的激情调查量表，经过不断进行修订与完善，最终形成了《中国高校音乐类硕士研究生就业情况调查问卷》的激情量表(即附录 A 第 27—40 题)。

调查问卷主要包括四部分：(1) 受访者基本信息。具体包括受访者的性别、年龄、学历、家庭情况、就读院校情况、接受音乐教育情况等，均采用选择题的答题方式。(2) 就业情况与意向，包括就业与否、就业地区、就业意愿等；(3) 受访者对激情的评价。这一部分内容为激情的量表，将提取出的 18 项关键选项指标为评价内容，每个选项评价均设定比较具体的描述性问题，采用 Likert 7 点量表打分法，其中数字“1”表示“非常不同意”，数字 7 表示“非常同意”，受访对象将按照要求选择相符的选项。(4) 家庭环境量表。

4.2 评价指标的备选条目

根据 Vallerand & Houliort (2003) 的定义，激情 (Passion) 是个体针对某一行为或活动具有强烈的偏好倾向。根据激情的二元模型，可以分为和谐激情 (Harmonious Passion, HP) 与强迫激情 (Obsessive Passion, OP)。调查问卷包含了 14 项备选条目的高校硕士生激情量表，参考的是 Vallerand et al. (2003) 激情量表的设计。经过反复讨论和修改，本文进一步完善了备选条目的层次性和逻辑性，更正在表述上可能存在的歧义。激情的一级指标、二级指标以及对应指标定义和备选条目，具体如表 18 所示。

表 18 激情的指标与备选条目

一级指标

4.3.1 问卷样本的全面性

本文共计发放 300 份问卷，回收有效问卷 273 份，问卷回收率 91%，有效问卷的样本范围和数量覆盖全国绝大部分城市，保证了问卷是基本有效和较为全面的。

4.3.2 问卷样本的代表性

本文回收的有效问卷 273 份，受访对象均为音乐类院校的硕士毕业生，所学专业与音乐直接相关的占比 76.19%，其他专业占比 23.81%。因此，问卷在具备了较好的典型性，能够较好地反映高校硕士毕业生对所学专业的激情与其就业方向的一般性规律。

4.3.3 问卷样本的差异性

本文的调查问卷综合考虑了性别类型、地域分布等特征，以确保调研数据具有合理的差异性。从回收问卷的个体情况来看，男性占全部调研对象的 22.34%，女性占 77.66%，女性要明显多于男性。从调查问卷的区域来看，北京、河北是京津冀地区的最具有代表性的城市；广东、浙江、江苏、山东等东部沿海沿江发达地区的典型省份；山西、河南、江西、湖北、湖南均为中部地区的省会城市；四川、陕西、甘肃、广西、贵州、云南同属于西部地区的示范性省份；黑龙江是东北地区的具有代表性的地区；新疆和内蒙古是少数民族地区发展的重地，说明问卷具有覆盖范围广，且具有明显的地域差异性。

4.4 激情的测量

4.4.1 激情量表的信度检验

信度 (Reliability) 是指调查结果的一致性，目的在于评价受访对象是否如实回答问卷的题目，收集的数据是否真实可靠。根据测量工具的不同，信度分析可以进一步分为以下四类方法：

(1) 重测信度分析，即对同一组被测者间隔一定时间采用同样的测量工具进行重复测量，以考察两次测量结果的相关程度，得到的相关系数称为重测信度系数。

(2) 折半信度分析，即将一份问卷分成两个部分，计算两个部分的相关系数（即折半信度系数），然后通过斯皮尔曼-布朗（**Spearman-Brown**）公式求出整份量表的信度系数。

(3) 复本信度，即让同一组受访对象一次填写两份平行的问卷复本，计算这两份问卷的相关系数。

(4) Cronbach

0.952, 其中和谐激情的 Cronbach

(2) 强迫激情的平均值为 4.912，标准差为 1.157，其中较高程度强迫激情的音乐硕士毕业生占比为 43.6%，中等程度强迫激情的音乐硕士毕业生占比为 51.66%，较低程度强迫激情的音乐硕士毕业生占比仅为 4.76%。52.75%受访者具有较高程度强迫激情，主要是因为他们的生活中无法没有音乐。相较而言，大部分受访者属于中等强迫激情者，主要表现在无法克制自己想练习音乐的冲动、很难克制自己对进行音乐活动的需要、对练习音乐几乎有一种强迫感，以及心情取决于能否按时进行音乐练习等方面并没有呈现出强烈的意愿。

表 19 激情的测量结果

变量

注：**M** 是平均值，**SD** 是标准差。

以上平均值和频数的分析意味着在本文的调查问卷样本中，硕士毕业生的和谐激情相对高于强迫激情。进一步讨论，和谐激情和强迫激情是否存在关联性呢？本文采用 **Pearson** 相关分析的方法对二者之间的相关性进行分析。结果表明：**Pearson** 相关系数为 **0.759**，即对于高校音乐类硕士生而言，和谐激情与强迫激情之间是显著相关的 ($p < 0.01$)；**Pearson** 相关系数为正且大于 **0.7**，说明和谐激情和强迫激情之间存在较高的正相关性，也就是说音乐类硕士毕业生的和谐激情和强迫激情均体现了对于从事音乐的强烈倾向，与 **Vallerand & Houliort (2003)** 的研究发现是一致的。

表 20 和谐激情和强迫激情的 **Pearson** 相关分析

(2) 教育经历。包括中学是否音乐/艺术类学校、本科专业是否为音乐类专业、是否获过音乐类奖项等。方行明(2019)认为可能会存在一种“代际固化”现象,受教育程度高的毕业生则有更优越的条件进入较高的职业阶层,进而影响个体主动地或被动地内化激情。因此,本文也将教育经历作为激情的影响因素。

假说 2: 激情受到教育经历的影响。

(3) 家庭环境。包括父母或其他家人中有从事音乐/艺术的专业人士、父亲受教育程度、母亲受教育程度、家庭年收入。Rocchi et al.(2017)认为家庭环境影响激情的形成,以及支持性家庭环境同时作用于和谐激情和强迫激情,抑制性家庭环境更多地影响强迫激情。陶雅和李演萍(2018)证实了支持性家庭环境能促进和谐激情的形成。因此,本文同样引入家庭环境作为激情的影响因素。

假说 3: 激情受到家庭环境的影响。

(4) 性格特征。包括是否内向、社交能力如何等。Vallerand et al.(2006)研究发现,个体的性格特征是激情的影响因素。如果个体越外向、社交能力越强,其自主性越强,可能具有更强的激情。因此,本文还将性格特征作为可能影响激情的因素之一。

假说 4: 激情受到性格的影响。

4.5.2 激情的影响因素分析: 基于 Pearson 相关系数与频数

首先,本文运用 SPSS 20.0 软件,通过 Pearson 相关系数分析与频数分析相结合的方法,逐一分析各个因素对高校硕士毕业生激情的影响。

(1) 个体基本特征对激情的影响

如表 21 所示，从个体基本特征来看，性别、婚姻状况、是否城镇户籍、是否独生子女等，对于高校硕士毕业生的激情、和谐激情与强迫激情均不存在显著的影响。换言之，男性硕士毕业生和女性硕士毕业生、已婚硕士毕业生、离婚硕士毕业生和未婚硕士毕业生、独生子女硕士毕业生和非独生子女硕士毕业生在激情、和谐激情、强迫激情上均没有呈现出显著的差异。

表 21 激情与个体特征的 Pearson 相关系数

表 22 激情与教育背景的 Pearson 相关系数

表 23 教育经历影响因素的频数分析

结合频次分析来看，家庭环境因素对高校音乐类硕士毕业生的激情、和谐激情和强迫激情的显著正向影响，主要原因在于：一是家庭环境可能会有一种情感上的鼓励，在“我的家人支持我从事音乐专业”的备选条目中，选择“比较同意”和“非常同意”共有 156 人，合计占比 57.14%，积极的家庭环境激发了高校硕士毕业生对于音乐的激情；二是家庭环境优越有助于高校硕士毕业生形成对音乐的自我认知，在“在家人面前，我对自己事业的选择具有发言权，可以表达自己的看法”和“我的家人会给我许多在事业方面选择的自由（空间）”的备选条目中，选择“比较同意”和“非常同意”的合计人数分别是 140 人和 133 人，占比 51.28% 和 48.72%。因此，良好的家庭环境有助于培养自我认知的增进，可能增进对于音乐的激情。

家庭环境影响因素的频数分析，具体如表 25。

表 25 家庭环境影响因素的频数分析

（四）性格特征对激情的影响

如表 26 所示，性格特征对于硕士毕业生的激情具有一定影响。硕士毕业生的社交能力对于激情、和谐激情和强迫激情具有显著正向影响。尽管性格内向会降低社交能力，但是其对于激情、和谐激情和强迫激情的负向影响并不显著。

表 26 激情与性格特征的 Pearson 相关系数

表 27 性格特征影响因素的频数分析

表 28 激情影响因素的多元线性回归结果

影响因素

对于激情而言，高校硕士毕业生的个体特征和性格特征无显著的影响，教育经历中初中和高中的音乐教育背景具有显著的影响，而相较于其他因素，家庭环境更加显著地影响高校硕士毕业生的激情。

对于和谐激情而言，高校硕士毕业生的个体特征和性格特征具有一定的影响，男性、社交能力较强的硕士毕业生具有较高程度的和谐激情，教育经历不存在显著的影响，而相较于其他因素，家庭环境能够比较显著地影响和谐激情。

对于强迫激情而言，高校硕士毕业生的个体特征和性格特征不存在显著的影响，教育经历对激情具有显著的影响，初中、高中与本科的相关音乐教育背景能够促进强迫激情，而家庭环境同样能够显著地影响强迫激情。

以上多元线性回归的分析结论，印证了基于 Pearson 相关系数和频数的逐一因素分析结论，实证结果支持了假说 3，部分支持了假说 1、假说 2 和假说 4。

同时，实证结果揭示了无论对于激情，还是对于二元维度的和谐激情和强迫激情，家庭环境因素非常重要。因此，本文将在下一章中进一步分析家庭环境如何作用于激情对高校硕士毕业生就业方向的影响。

五、激情对高校硕士毕业生就业方向的影响

5.1 激情与高校硕士毕业生就业方向的关系

根据教育部和国家统计年鉴数据，2017-2019年我国高校毕业生数量逐年上升，其中每年毕业的硕士研究生大约60万人左右，硕士研究生普遍存在就业压力。由于艺术类硕士研究生所学专业相对小众，就业空间相对狭窄等因素的影响，艺术类硕士可能面临更加严峻的就业问题。但是，2008年以来我国高校艺术类院校的招生规模逐年增长。这是一个非常有趣的现象，意味着追逐艺术类专业热情相对较高。由此引出了一个问题：即高校艺术类大学生对其专业的激情是否会影响其就业，以及影响机制究竟如何？本文以音乐类硕士毕业生为例，核心探讨了激情对高校艺术类硕士毕业生就业方向的影响及其机制。

对于就业方向的选择而言，个人态度等心理特征是非常重要的影响因素，其中包括激情。激情是指个体具有一种强烈倾向，愿意参与或渴望参与一项自我感觉有价值并愿意投入时间和精力工作（Vallerand, 2010）。也就是说，个体出于强烈情感从事某一活动时，他们愿意为这一重要的活动付出大量时间和精力，甚至将其内化为自我的人格特质或身份认知。正如前文所述，激情并非单维构念。根据Vallerand et al. (2003)的二元激情模型指出，激情可以进一步分为和谐激情和强迫激情。和谐激情和强迫激情是两种不同的心理机制，它们可能会对高校硕士毕业生就业方向的影响存在差异。具有较高程度和谐激情者个体对于是否参与某项活动能够进行自由选择，且很少会受到该项活动的支配和影响，原因在于其已经将这项活动内化成为资深的人格特征或身份的一部分。而较高程度强迫激情者被动式选择是否参与某项活动，他出于内部或外部的压力驱动从事该项活动。不同类型的激情在内化为个体的人格特征或身份认知过程中存在差异，导致个体在就业方向上做

出不同的选择。为此，本文将在二元激情模型的框架下，探讨不同类型的激情是否对高校硕士毕业生就业方向的影响。基于此，本文提出：

假设 1a：和谐激情与高校硕士毕业生就业方向存在正向关系。

假设 1b：强迫激情与高校硕士毕业生就业方向存在正向关系。

5.2 家庭环境的调节作用

自我决定理论提出，社会环境包括环境的结构以及处于环境中的人，社会环境影响激情的形成，社会环境促进个体自主型内化形成和谐激情，同时也可能导致个体控制型内化形成强迫激情（Vallerand et al., 2003；Liu et al., 2011）。家庭是所有社会环境中最持久的存在之一，它在个体成长过程中认识和行为的形成具有非常重要的作用，进而家庭环境必然影响激情与高校硕士毕业生就业方向。根据第 4 章关于激情的家庭环境影响因素分析，本文主要关注支持性家庭环境对二元型激情可能存在的差异性影响。

支持性家庭环境促进了和谐激情，个体出于主动性内化进行自主选择就业，充满激情地主动投身所从事的活动。陶雅、李演萍（2018）证实了支持性家庭环境能促进和谐激情的形成。Grolnick et al（1989）研究发现，获得关系重要的他人的支持能够促进个体更主动地内化个体从事某项活动的价值，家人的理解、安慰和关爱，以及对个体所从事活动的兴趣，导致和谐激情的产生，使得个体从活动中感受到强烈的归属感，愿意主动内化所从事活动的价值。Rocchi et al（2017）研究发现，外在的环境支持与个体调节自身行为更加自主的内化过程相关，其中获得家人自主性支持行为的个体往往出于内心的热爱选择就业。但是，在家人自主性支持行为下存在较大的选择空间和自由，个体从和谐激情驱动的就就业选择中获得成就感可能会降低。

支持性家庭环境促成了强迫激情，个体出于被动性内化进行选择就业，过度地被动投身所从事的活动。Rocchi et al (2017) 研究发现，在支持性家庭环境中，家人可能会通过奖赏、语言强迫或某一附加条件过多控制个体的行为选择。这可能导致尽管个体处于依附在渴望得到的社会认可或内心自尊而从事某项活动，但是这种强迫激情迫使个体被迫过度投入时间和精力到所从事的活动，反而抑制了强迫激情对就业方向的正向调节作用。

本文引入支持性家庭环境，在二元激情模型的框架下探讨家庭环境对激情与高校硕士毕业生就业方向之间关系的调节作用。基于此，本文提出假设：

假设 2a：支持性家庭环境调节了和谐激情与高校硕士毕业生就业方向之间的关系。

假设 2b：支持性家庭环境调节了强迫激情与高校硕士毕业生就业方向之间的关系。

5.3 研究方法

5.3.1 研究样本和数据收集

本文的采用便利取样的方式向北京、广东、浙江、江苏、山东、山西、陕西、甘肃、河北、河南、江西、四川、湖北、湖南、云南、贵州、广西、内蒙古、黑龙江、新疆等全国 20 个省市以及意大利、法国等国家的高校音乐类硕士毕业生进行问卷调查。共计发放 300 份问卷，回收有效问卷 273 份，问卷回收率 91%。从人口统计特征来看，在所有被访对象中，22.34%为男性，77.66%为女性；全部是音乐类院校的硕士毕业生，76.19%是所学专业与音乐直接相关，23.81%是其他专业；就业单位城市分布在北京、浙江、江苏、广东、河北、河南、湖北、湖南、四川、云南、甘肃等地。可以看出问卷参与者具有较强的就业动机和意愿，且这些特征包含了人口统计以及其他个体层面上的一些控制变量，从而符合数据质量的基本要求。

5.3.2 测量工具

(一) 激情

如第 4 章所述，本文的激情量表根据激情的二元模型进行编制（Vallerand & Houliort，2003；Vallerand et al.，2003；Vallerand，2010），包括谐激情（Harmonious Passion，HP）量表与强迫激情（Obsessive Passion，OP）量表，HP 量表和 OP 量表分别由 7 项备选条目组成。激情量表中的 14 项备选条目均采用 Likert 7 点量表打分法，其中数字“1”表示“非常不同意”，数字“7”表示“非常同意”。内部一致性结果表明，和谐激情量表的 Cronbach

（三）家庭环境

本文在 Liuetal（2011）和 Genevièveetal（2010）的社会环境量表的基础上，经过反复修改和设计，最终确定支持性家庭环境量表。支持性家庭环境量表的备选条目包括“我的家人支持我从事音乐专业”“在家人面前，我对自己事业的选择具有发言权，可以表达自己的看法”以及“我的家人会给我许多在事业方面选择的自由（空间）”等 3 项，支持性家庭环境量表的 Cronbach

(

二因子模型（和谐激情+强迫激情；支持性家庭环境）以及单因子模型（和谐激情+强迫激情+支持性家庭环境）。

根据表 29 基于家庭环境的验证性因子分析结果，可以看出三因子模型的拟合指数值是最理想，即

进行编码。在此基础上，本文对测量数据进行描述性统计分析，得到表 30 中本文所使用的研究变量的平均值、标准差及变量间的相关系数。由表 30 可知，描述性统计结果为本文的相关假设部分提供了初步的支持：“专业对口程度”与和谐激情显著正相关（

表 30 研究变量的平均值、标准差和相关性

5.4.3 假设检验：基于“是否找到工作”的分析

二元 **Logit** 回归分析结果，如表 31 所示。从“是否找到工作”的角度来看，在模型 1 中，和谐激情的系数为

在模型 3 中，强迫激情的系数为

表 31 基于“是否找到工作”的 Logit 回归分析结果

变量

5.4.4 假设检验：基于“专业对口程度”的分析

层次回归结果如表 32 所示。

在模型 1 中，和谐激情对高校硕士毕业生的“专业对口程度”具有显著的正向作用

(

说明在支持性家庭环境下，较高的自主权在一定程度上降低了和谐激情对高校硕士毕业生“专业对口程度”的影响。

表 32 中模型 3 的估计结果表明，支持性家庭环境对“专业对口程度”具有显著的正向影响（

表 32 基于专业对口程度的层次回归结果

和谐激情 × 支持性家庭环境

六、结论与启示

6.1 激情与高校硕士毕业生就业方向的关系

本文从我国现阶段引起国家各级教育部门重视的音乐类硕士研究生所面临的“就业难”问题出发，通过选择北京、上海、广州、天津四座我国具有代表性的城市中的四所代表性音乐硕士培养单位：中央音乐学院、上海音乐学院、星海音乐学院、天津音乐学院的 2017 和 2018 届硕士生研究生的就业数据进行抽样调查，进行了以上四所专业性音乐学院的硕士研究生就业数据的分析和研究。

一方面，结合我国高校音乐硕士研究生教育特点和就业特征设计相应的调查问卷（发放问卷 300 份，有效回收问卷 273 份），本文考察了音乐类硕士研究生的激情总体状况，及其对就业的影响因素。基于多元线性回归的分析结论和基于 Pearson 相关系数以及频数，本文研究发现：

第一，我国高校硕士研究生普遍激情较高，他们的和谐激情和强迫激情之间存在较高的正相关关系，和谐激情相对高于强迫激情。

第二，个体特征无论对于硕士研究生的激情，还是对于细分的和谐激情和强迫激情均无显著影响，尤其是婚育状况、城镇户籍、是否独生子女等因素更无显著影响。

第三，硕士毕业生的教育经历——在初中、高中或者大学本科是否有过音乐教育背景，对其激情具有一定影响。

第四，性格特征对硕士毕业生激情的影响不大，主要体现在社交能力对激情、和谐激情和强迫激情具有显著的正向影响，性格内向与否并无显著的相关性。

第五，家庭环境对硕士研究生的激情、和谐激情和强迫激情具有显著的正向影响，相较于其他影响因素，良好的家庭环境对激情的提升作用更加明显。

另一方面，基于激情的二元模型，本文在对激情影响因素进行分析的基础上，探讨了家庭环境层面的支持性如何作用于和谐激情和强迫激情对高校硕士毕业生就业方向的影响。本文基于“是否找到工作”和“专业对口程度”两个维度进行实证分析，结果表明：和谐激情对就业方向存在显著的正向影响，而与本文研究假设不同的是，强迫激情与就业方向的关系并不显著。这一结果印证了 Vallerand et al. (2003) 提出的二元激情模型中和谐激情和强迫激情所呈现的不同心理机制。进一步解释，原因在于较高程度的高强迫激情导致个体者被动地从事音乐活动，这种压力导致他并不会将音乐内化为身份认知，故在择业时往往倾向于更能实现价值的就业方向。

此外，支持性家庭环境对于和谐激情和就业方向之间的关系、强迫激情和就业方向之间的关系具有显著调节作用，印证了本文的假设。支持性家庭环境对于和谐激情和就业方向之间的关系具有更加显著调节作用。但是，当个体的家庭环境支持程度较高时，导致激情对专业对口程度的正向影响有所降低，说明高度支持性的家庭环境可能具有负面效应 (Rocchi et al., 2007)。

6.2 主要启示

对高校硕士毕业生就业实践，本文的研究发现具有以下启示：

第一，对于音乐类硕士毕业生而言，应通过积极参与艺术实践活动，不断提升自我角色认同，保持积极乐观的心态，利于提高对就业能力的信念，进而驾驭激情以实现就业目

标；关于个人的学习情况与就业规划，应与家庭进行积极有效沟通， 从而对就业活动产生正向支持效应。

第二，对于高校而言，应大力推动多渠道就业并加强就业心理指导，帮助毕业生认识个人的艺术学习激情与就业的正相关性，明确自我定位以达成就业目标。建立鼓励创新创业的学校氛围，培育硕士研究生的创业激情，鼓励应届毕业生结合自身专业方向进行创业。

参考文献

1. Edwards, J. R . Ten Difference Score Myths[J]. *Organizational Research Methods*, 2001, 4(3):265-287.
2. Enders C K , Tofighi D . Centering predictor variables in cross-sectional multilevel models: a new look at an old issue.[J]. *Psychological Methods*, 2007, 12(2):121-38.
3. Geneviève A Mageau, Vallerand R J , Charest J , et al. On the Development of Harmonious and Obsessive Passion: The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification With the Activity[J]. *Journal of Personality*, 2010, 77(3):601-646.
4. Grolnick W S , Ryan R M . Parent Styles Associated with Children's Self-Regulation and Competence in School.[J]. *Journal of Educational Psychology*, 1989, 81(2):143-154.
5. Liu D , Chen X P , Yao X . From autonomy to creativity: a multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion.[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(2):294-309.
6. Krishnan R , Martin X , Noorderhaven N G . When Does Trust Matter to Alliance Performance?[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(5):894-917.
7. Murnieks , C · Y · , Mosakowski , E · , Cardon , M · S · Pathways of passion: Identity centrality , passion , and behavior among entrepreneurs [J] · *Journal of Management* , 2014 , 40(6) : 1583- 1606 ·
8. Rocchi M , Pelletier L , Cheung S , et al. Assessing need-supportive and need-thwarting interpersonal behaviours: The Interpersonal Behaviours Questionnaire (IBQ)[J]. *Personality and Individual Differences*, 2017, 104:423.
9. Schröder E , Schmitt-Rodermund E . Antecedents and consequences of adolescents' motivations to join the family business[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, 83(3):476-485.
10. Vallerand R J , Houliort N. Passion at Work: Toward a New Conceptualization, Vol. 7[J]. Charlotte: Information Age Publishing, 2003.
11. Vallerand R J , Blanchard C , Mageau G A , et al. Les Passions De L'ame: On Obsessive and Harmonious Passion[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003, 85(4):756-767.

12. Vallerand, R. J. On Passion for Life Activities: the Dualistic Model of Passion. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2010, 42: 97-193.
13. Vera D, Crossan M. Improvisation and Innovative Performance in Teams[J]. *Organization Science*, 2005, 16(3):p.203-224.
14. 阮草. 父母职业类型对大学生就业表现的影响研究——基于 2017 年全国高校毕业生就业状况调查数据[J]. *江西财经大学学报*, 2019(06):16-25.
15. 倪晓锋, 谢志岩. 大学毕业生求职区域意向及其影响因素[J]. *南方人口*, 2019, 34(05):46-55.
16. 赵明. 我国大学生就业质量提升的对策研究[J]. *江苏高教*, 2019(10):67-72.
17. 马力, 邓阳. 高校毕业生慢就业探析及其对策[J]. *中国青年社会科学*, 2019, 38(05):93-99.
18. 李敏, 蒿楠, 陈洪捷, 高耀. 全日制专业硕士与学术硕士就业状况的比较研究——基于 2017 年全国研究生离校调查数据的实证分析[J]. *高教探索*, 2019(09):32-39+81.
19. 方行明, 何春丽, 魏静. 中国高校毕业生去向影响因素及贫富差距的“代际固化”[J]. *社会科学战线*, 2019(09):78-88.
20. 钟云华, 刘姗. 乡村振兴战略背景下大学生农村就业意愿的影响因素分析——基于推拉理论的视角[J]. *高等教育研究*, 2019, 40(08):88-97.
21. 王梅, 程玲, 解晶. 劳动力市场对硕士研究生可雇佣能力的需求研究——基于 1.2 万条招聘广告的内容分析[J]. *学位与研究生教育*, 2019(07):59-65.
22. 马永霞, 张雪, 施翰. 大学生就业能力的“双顾客”满意度评价研究[J]. *教育与经济*, 2019(03):11-19.
23. 王霆, 何立丹. 大学生就业质量政策效用评估研究——基于北京市大学生就业的调查分析[J]. *华南师范大学学报(社会科学版)*, 2019(02):37-44+191.
24. 李志红, 柏维春. 大学生就业区域流向协同引导机制构建研究[J]. *思想教育研究*, 2019(04):136-139.
25. 苏荟, 孙毅, 张继伟. 市场与政府: 大学生就业地区选择机制的实证研究——以新疆南疆少数民族地区为例[J]. *黑龙江高教研究*, 2018, 36(12):71-76.
26. 于苗苗, 包艳华, 马永红, 刘贤伟. 学术融合与社交融合对学术型硕士高质量就业的影响研究[J]. *研究生教育研究*, 2018(04):14-22.
27. 高耀, 刘晓, 易艳霞. 中国硕士毕业生就业状况——基于 2014 届 75 所教育部直属高校的量化分析[J]. *研究生教育研究*, 2016(03):12-19.

- 28.焦磊.全日制专业学位硕士研究生教育切合社会所需吗?——基于利益相关者的视角[J].学位与研究生教育,2016(05):50-54.
- 29.崔庆五.研究生眼中的"就业难"[J].学位与研究生教育,2005(03):48-52.
- 30.李跃华.研究生就业"困局"之我见[J].中国青年研究,2005(03):3.
- 31.田大成.日本东京艺术大学音乐学部的研究生教育情况[J].音乐艺术.上海音乐学院学报,2004(04):89-93.
- 32.陈鹏:《基于性别差异的研究生就业和签约薪资比较研究》,载《高校教育管理》2014年第2期。
- 33.冯振华等:《以就业为导向的民族地区音乐学院人才培养模式探讨》,载《民族教育研究》2009年第6期。
- 34.任会平:《以就业为导向的高师音乐教育改革》,载《艺术评论》2010年第11期。
- 35.王一南:《艺术类高校毕业生就业现状分析和对策研究》[D],华中科技大学2012。
- 36.邹波,周家星.大学生如何能够找到“好工作”——人力资本影响大学生就业质量的实证分析[J].教育学术月刊,2019(10):91-98.
- 37.李泽或,谭诤.人力资本和社会资本双重作用下的研究生就业分析[J].现代大学教育,2011(02):38-43.
- 38.辛斐斐.人力资本、社会资本与大学生就业研究:回顾与展望[J].重庆高教研究,2019,7(01):102-111.
- 39.李玉芳.硕士研究生职业生涯规划教育的现实诉求、问题与对策[J].黑龙江高教研究,2011(10):9-11.

附录 A

中国高校音乐类硕士研究生就业情况调查问卷

尊敬的同学：

您好！我是上海交通大学上海高级金融学院（SAIF）的博士研究生。因学术研究所需，现对中国高校应届硕士研究生（音乐类）的就业情况进行调查，希望您可以帮助填写该问卷。本问卷采用匿名形式，所有数据仅供学术研究使用，请您放心填写，非常感谢您的支持！

1.您的性别

· 男 · 女

2.您的出生年月

3.您的民族

4.您的婚姻状况

· 未婚 · 已婚 · 离婚 · 丧偶

5.您的户籍所在地

6.你的户口类型

· 城镇户口 · 农村户口

7.您父母拥有的子女数量

· 1 个子女 · 2 个子女 · 3 个子女 · 3 个以上子女

8.您目前就读的学校

9.您的入学时间

10.您所学的专业

11.您最早开始学习音乐的年龄

12.您最早确定目前专业的年龄

13.您在学习音乐的过程中是否换过专业

· 是 · 否

14.您的初中是否音乐/艺术类学校

· 是 · 否

15.您的高中是否音乐/艺术类学校

· 是 · 否

16.大学是否主修音乐/艺术专业

· 是 · 否

17.您的父母中，是否有从事音乐/艺术的专业人士

· 有 · 没有

18.您的父母之外，是否有其他家人从事音乐/艺术的专业人士

· 有 · 没有

19.您在省市级音乐/艺术比赛中的获奖次数

20.您在全国性音乐/艺术比赛中的获奖次数

21.您在国际性音乐/艺术比赛中的获奖次数

22.目前是否已经找到工作（关联 23、23-1）

· 是 · 否

23.您的就业单位所在省市

23-1.您希望将来所从事工作和硕士所学专业在多大程度上对口？

· 非常不对口 · 比较不对口 · 有点儿不对口 · 中立
· 有点儿对口 · 比较对口 · 非常对口

24.您父亲的受教育程度

- 未上过学 · 小学 · 初中 · 高中 · 中专/技校 · 大专/本科
· 硕士及以上

25.您母亲的受教育程度

- 未上过学 · 小学 · 初中 · 高中 · 中专/技校 · 大专/本科
· 硕士及以上

26.您父母的家庭年收入

- 1 万元及以下 · 1.01-3 万元 · 3.01-5 万元 · 5.01-10 万元
· 10.01-15 万元 · 15.01-25 万元 · 25 万元以上

27.从事音乐活动可以使我获得丰富的经历

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
· 比较同意 · 非常同意

28.在音乐中体验的新事物让我更加喜欢音乐

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
· 比较同意 · 非常同意

29.从事音乐活动可以使我获得难忘的经历

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
· 比较同意 · 非常同意

30.从事音乐活动能凸显我的长处

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
· 比较同意 · 非常同意

31.音乐和我生活中的其他活动相和谐

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
- 比较同意 · 非常同意

32.我对音乐充满激情而且在可以掌控的范围之内

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
- 比较同意 · 非常同意

33.我觉得自己完全被音乐吸引了

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
- 比较同意 · 非常同意

34.我的生活不能没有音乐

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
- 比较同意 · 非常同意

35.我无法克制自己想联系音乐的冲动

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
- 比较同意 · 非常同意

36.我很难想象自己生活中没有音乐

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
- 比较同意 · 非常同意

37.我在情感上对音乐有很强的依赖

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
- 比较同意 · 非常同意

38.我很难克制自己对进行音乐活动的需要

- 非常不同意
- 比较不同意
- 有点儿不同意
- 中立
- 有点儿同意
- 比较同意
- 非常同意

39.我对练习音乐几乎有一种强迫感

- 非常不同意
- 比较不同意
- 有点儿不同意
- 中立
- 有点儿同意
- 比较同意
- 非常同意

40.我的心情取决于我能否按时进行音乐练习

- 非常不同意
- 比较不同意
- 有点儿不同意
- 中立
- 有点儿同意
- 比较同意
- 非常同意

41.我的家人支持我从事音乐专业

- 非常不同意
- 比较不同意
- 有点儿不同意
- 中立
- 有点儿同意
- 比较同意
- 非常同意

42.我的家人限制了我在事业上的选择

- 非常不同意
- 比较不同意
- 有点儿不同意
- 中立
- 有点儿同意
- 比较同意
- 非常同意

43.在家人面前，我对自己事业的选择具有发言权，可以表达自己的看法

- 非常不同意
- 比较不同意
- 有点儿不同意
- 中立
- 有点儿同意
- 比较同意
- 非常同意

44.我的家人会给我许多在事业方面选择的自由（空间）

- 非常不同意
- 比较不同意
- 有点儿不同意
- 中立
- 有点儿同意
- 比较同意
- 非常同意

45.我是个内向的人

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
- 比较同意 · 非常同意

46.我的社交能力很强

- 非常不同意 · 比较不同意 · 有点儿不同意 · 中立 · 有点儿同意
- 比较同意 · 非常同意

第二部分

请针对以下问题，选择最符合您实际情况的选项，并在·内打“√”：

1.您对高校毕业生的就业政策是否了解？（单选）

- 完全没听说过 · 听说过，但并不了解 · 有一点了解 · 基本了解
- 比较了解 · 了解的比较详细 · 非常了解

2.您对本校同专业的往届毕业生的就业去向是否了解？（单选）

- 完全没听说过 · 听说过，但并不了解 · 有一点了解 · 基本了解
- 比较了解 · 了解的比较详细 · 非常了解

3.您是从什么渠道了解高校毕业生就业政策的？（可多选）

- 学校／学院官网 · 学校老师讲解 · 报纸、电视、互联网等 · 社交场合 · 其他

4.您是从什么渠道了解本校同专业的往届毕业生的就业去向的？（可多选）

- 学校／学院官网 · 学校老师讲解 · 报纸、电视、互联网等 · 社交场合 · 其他

5.您的就业单位：

- 国家剧团、部队院团和院校、音乐学院 · 地方艺术院团和院校
- 普教系统音乐教师 · 综合性大学艺术学院 · 文化公司
- 事业单位 · 自由职业 · 其他 · 未就业

6.您对您的就业单位是否满意？（注：如果您未就业，无需填写）

【1 表示“非常不满意”，7 表示“非常满意”，以此类推】

· 1 · 2 · 3 · 4 · 5 · 6 · 7

7.您的就业单位所在地： 省 市（注：如果您未就业，无需填写）

8.您的薪酬水平是： 元/月【提示：转正后的实际月薪】（注：如果您未就业，无需填写）

9.您在求职时考虑的因素有：（可多选）

· 薪酬 · 单位所在地区 · 专业匹配度 · 工作环境
· 工作内容 · 职业发展前景 · 企业文化与价值观 · 职位等级

10.您在求职时遇到的问题有：（可多选）

· 专业就业面窄 · 缺乏社会关系 · 信息不足 · 户口解决难
· 性别劣势 · 其他

11.您所从事工作与硕士所学专业是否相关？（注：如果您未就业，无需填写）

【1 表示“完全不相关”，7 表示“完全相关”，以此类推】

· 1 · 2 · 3 · 4 · 5 · 6 · 7

12.您未就业的原因是：（注：如果您已就业，无需填写）

· 准备升学考试 · 准备其他考试 · 准备创业 · 准备出国/出境学习
· 无就业意愿 · 找不到满意工作 · 其他

第三部分

请您根据自己对所学音乐的实际感受和体会，对下面表格中所描述的问题进行判断，并在最符合的数字上打“√”，其中：

1 表示“强烈不同意” 2 表示“非常不同意” 3 表示“明显不同意” 4 表示“不清楚”
5 表示“明显同意” 6 表示“非常同意” 7 表示“强烈同意”

1

第四部分

请您根据自己对所学音乐的实际感受和体会，对下面表格中所描述的问题进行判断，并在最符合的数字上打“√”，其中：

- 1 表示“完全不同意” 2 表示“部分不同意” 3 表示“略微不同意” 4 表示“不清楚”
5 表示“略微同意” 6 表示“部分同意” 7 表示“完全同意”

1

第五部分

请您根据自己实际情况，对下面表格中所描述问题进行判断，并在最符合的数字上打“√”，其中：

1 表示“完全不同意” 2 表示“部分不同意” 3 表示“略微不同意”

4 表示“不清楚” 5 表示“略微同意” 6 表示“部分同意” 7 表示“完全同意”

1

第六部分

请您根据自己实际情况，对下面表格中所描述问题进行判断，并在最符合的数字上打“√”，其中：

1 表示“完全不同意” 2 表示“部分不同意” 3 表示“略微不同意”

4 表示“不清楚” 5 表示“略微同意” 6 表示“部分同意” 7 表示“完全同意”

1

第七部分

请您根据自己实际情况，对下面表格中所描述问题进行判断，并在最符合的数字上打“√”，其中：

1 表示“完全不同意” 2 表示“部分不同意” 3 表示“略微不同意”

4 表示“不清楚” 5 表示“略微同意” 6 表示“部分同意” 7 表示“完全同意”

1

附录 B

调查问卷设计说明

附录 1：第三部分-激情量表（Passion）

说明：【激情量表】源于 Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion，

Table 2

附表 1 激情量表（中文版）

（1）和谐式激情（Harmonious passion; HP）

Table A.1 The Passion Scale

(1) Harmonious passion (HP)

附录 2：第四部分-人格特征量表（Personality Orientations）

说明：【人格特征量表】源于文献“Passion in Sport/ A Look at Determinants and Affective Experiences”

文献逻辑：

Vallerand, Robert J., et al. "Passion in sport: A look at determinants and affective experiences." *Journal of Sport and Exercise Psychology* 28.4 (2006): 454-478.

Vallerand et al.(2006)发现自主性个人特征(autonomous personality orientation)和控制型个人特征(Controlled personality orientation)是激情(Passion)的重要决定因素。其中，自主型个人特征(autonomous personality orientation)和控制型个人特征(Controlled personality orientation)是人格特征(Personality Orientations)的两种类型。

本文献中，人格特征(Personality Orientations)运用 the Global Motivation Scale (GMS；Guay et al., 2003)测度。

但是，本文献未给出量表对应的 18 个具体问卷问题。

Guay F, Mageau G A, Vallerand R J. On the hierarchical structure of self-determined motivation: A test of top-down, bottom-up, reciprocal, and horizontal effects[J]. *Personality and social psychology bulletin*, 2003, 29(8): 992-1004.

Guay et al. (2003) 采用 The Global Motivation Scale 衡量人格特征。

但是，本文献未给出量表对应的 28 个具体问卷问题。

Vlachopoulos, Symeon P., Costas I. Karageorghis, and Peter C. Terry. "Motivation profiles in sport: A self-determination theory perspective." *Research quarterly for exercise and sport* 71.4 (2000): 387-397.

Gillet, Nicolas, et al. "Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation." *Psychology of sport and exercise* 11.2 (2010): 155-161.

文献[3]和[4]采用 The Sport Motivation Scale (SMS) 测度运动参与者的七种动机 (与文献[2]同), 共 28 个题目。

但是, 本文献未给出量表对应的 28 个具体问卷问题。

Pelletier, Luc G., et al. "Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS)." *Journal of sport and Exercise Psychology* 17.1 (1995): 35-53.

该文献详细列出了 The Sport Motivation Scale (SMS) 的 28 个题目, 见 P41 & Appendix。

由于该文献未对 28 个题目进行详细的归类 (7 类)。基于该文献中关于 7 类动机的内涵解释, 并结合文献[1]-[4]中给出的问卷题目例子, 作者对 28 个题目进行具体归类, 形成本文稿的附表 2。

附表 2 人格特征量表（中文版）

（1）内在动机（Intrinsic motivation）

Table A.2 Personality Orientations

(1) Intrinsic motivation

competence), 见 Table 3

附表 3 需要欲望量表（中文版）

(1) 需要满足 **Need satisfaction**

Table A.3 The Need Desire Scale

(1) Need satisfaction

附录 4：第六部分-社会环境量表（Social Context: Autonomy Support）

说明说明：【社会环境量表】在文献“ From Autonomy to Creativity: A Multilevel Investigation of the Mediating Role of Harmonious Passion” 的Appendix 基础上，结合文献“ On the Development of Harmonious and Obsessive Passion: The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification With the Activity” 的P617 修改而成。

文献逻辑：

Lalande, Daniel, et al. "Obsessive passion: A compensatory response to unsatisfied needs." *Journal of Personality* 85.2 (2017): 163-178.

该文献指出社会环境（environmental conditions）即 autonomy support (from parents and teachers)，是激情的重要决定因素，见P3。

附表 4 社会环境量表（中文版）

父母

Table A.4 The Autonomy Support Scale

Parent