

中华优秀传统文化对辅导员职业能力的 影响研究

——以儒家价值观为核心的有调节中介模型

于海泉

南京师范大学电气与自动化工程学院, 江苏 南京

收稿日期: 2026年2月4日; 录用日期: 2026年3月3日; 发布日期: 2026年3月11日

摘要

儒家价值观作为中华优秀传统文化的核心组成部分, 对高校辅导员职业发展具有深远影响。基于社会认知理论构建以儒家价值观为自变量、职业认同为中介变量、领悟社会支持为调节变量、辅导员职业能力为因变量的理论模型, 系统阐述儒家价值观通过职业认同影响职业能力的内在机制, 以及领悟社会支持在这一过程中的调节作用。研究发现, 儒家价值观可通过强化职业认同提升辅导员职业能力, 领悟社会支持能强化儒家价值观对辅导员职业认同的正向效应。研究为高校辅导员队伍建设提供了文化视角的理论依据和实践路径。

关键词

儒家价值观, 辅导员职业能力, 职业认同, 领悟社会支持

A Study on the Influence of Excellent Traditional Chinese Culture on Counselors' Professional Competence

—A Moderated Mediation Model Centered on Confucian Values

Haiquan Yu

School of Electrical and Automation Engineering, Nanjing Normal University, Nanjing Jiangsu

Received: February 4, 2026; accepted: March 3, 2026; published: March 11, 2026

Abstract

As a core component of cultural genes, the Confucian values in the excellent traditional Chinese

culture exert a profound impact on the professional development of college counselors. Based on social cognitive theory, this study constructs a theoretical model where Confucian values serve as the independent variable, professional identity as the mediating variable, perceived social support as the moderating variable, and college counselors' professional competence as the dependent variable. It systematically elaborates on the internal mechanism by which Confucian values influence professional competence through professional identity, as well as the moderating role of social support in this process. The findings indicate that Confucian values can enhance college counselors' professional competence by strengthening their professional identity, and perceived social support can reinforce the positive effect of Confucian values on college counselors' professional identity. This study provides a theoretical foundation and practical approaches from a cultural perspective for the team building of college counselors.

Keywords

Confucian Values, College Counselors' Professional Competence, Professional Identity, Perceived Social Support

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

高校作为文化传承创新的重要阵地，需要辅导员将文化育人融入日常工作，提升育人实效。儒家价值观作为中华优秀传统文化的核心，其“仁”“义”“礼”“智”“信”“修身”等理念，与辅导员的职业使命存在内在契合，其所蕴含的人文精神、道德规范和处世智慧，可为辅导员提升职业能力提供新的思路与方法。当前学界对辅导员职业能力影响因素的研究多聚焦于性别、学历、专业等个体自身因素[1]以及组织支持感[2]、制度机制和技能培训等[3]外部因素，对文化基因的深层影响关注不足，本文从文化视角揭示辅导员职业能力提升的内在逻辑。

为探究传统文化对辅导员职业能力影响的内在作用机制，本文引入职业认同变量，通过构建“价值观-认同-能力”的中介链条，揭示职业认同的桥梁作用。个体职业认同感的高低会影响其学习和提升职业能力的意愿，而文化氛围会不断塑造辅导员对职业的认同感。此外，本文引入领悟社会支持作为调节变量，为理解文化因素对职业认同的影响提供了新的理论解释。图1为本文的研究模型图。

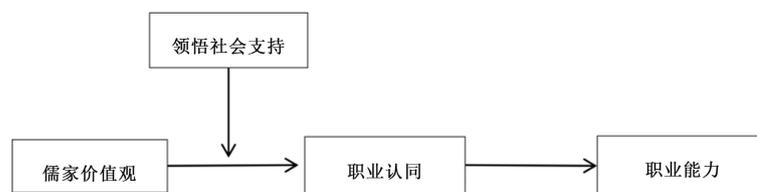


Figure 1. Research model diagram of this study

图1. 本文的研究模型图

2. 理论基础与研究假设

2.1. 儒家价值观与职业能力

儒家价值观是儒家文化内核的体现，塑造了中国人独特的思维方式和行为模式。目前关于儒家价值

观的研究多集中于企业管理和消费者心理研究上,如对员工建言行为[4]、面子消费观[5]和消费者 CSR 行为意向[6]等的影响,但针对高校辅导员群体的研究较少。儒家思想以“仁、义、礼、智、信”为核心,强调修身立德、和谐、教化育人等理念,而高校辅导员作为学生思想政治教育和日常管理的核心力量,其思想引导、沟通协调、情感关怀、责任担当等职业能力的培育与实践,与儒家价值观形成了天然的契合点。

“仁”的核心是爱人,强调同理心与共情力,能够强化情感关怀能力,筑牢师生连接,推动辅导员以真诚、包容的态度对待学生,既关注学生的学业发展,更体察其情感需求、家庭困境、心理压力等隐性问题。这种“爱人”的价值导向,能直接提升辅导员的情感沟通能力,通过主动倾听、换位思考,缩短与学生的心理距离,增强教育的实效性。

“义”强调对责任的坚守与对正义的追求,夯实责任担当能力,明确职业使命。辅导员的职业使命是为党育人、为国育才,其工作涉及学生思想引导、安全稳定、成长成才等关键领域,具有极强的责任感与使命感。“义”的价值观使辅导员在处理学生问题时能以义不容辞的态度主动作为,在引导学生树立正确三观时能以正义导向抵制错误思潮,确保教育方向的正确性。

“礼”的核心是敬人与有序,既强调对他人的尊重,也注重社会规范的践行。辅导员的工作需要处理多重关系,如师生关系、学生关系、家校关系等。“礼”的理念能帮助辅导员提升人际协调能力,构建和谐关系。在解决学生问题时以“礼”为沟通准则,能够避免冲突激化,推动问题理性解决,提升协调统筹能力。

“智”不仅指知识,更强调明辨是非的判断力与实践智慧。辅导员面对的学生群体具有个性化、复杂化特点,需要兼具专业知识与灵活的解决能力。“智”的追求赋能辅导员成长,提升教育智慧与专业素养,掌握心理咨询技巧、新媒体沟通方法等,在具体问题中因时制宜、因材施教。

“信”即言而有信,是人际关系的核心纽带。辅导员的教育效果很大程度上依赖学生的信任,学生只有相信辅导员的真诚与可靠,才会接受其引导。“信”的践行能提升辅导员的公信力与影响力,筑牢信任基石,在师生间建立“亲其师、信其道”的良性互动,使思想引导更具穿透力。

综上,提出假设 1。

H1: 儒家价值观能够正向提高辅导员职业能力。

2.2. 职业认同的中介作用

职业认同是个体对所从事职业的目标、价值、意义的情感认同与认知接纳,是连接内在价值观与外在职业行为的关键纽带。在儒家价值观与辅导员职业能力的关系中,职业认同扮演着重要的中介角色,儒家价值观通过塑造辅导员的职业认知、情感与信念,强化其职业认同。这种被滋养的职业认同感,驱动辅导员主动提升职业能力,最终实现价值观与实践的深度融合。这种中介作用揭示了中华优秀传统文化价值观对职业能力培育的深层影响机制。

“仁”与“义”通过强化情感认同,提升情感关怀与责任担当能力。这两种价值观会让辅导员在与学生的互动中不断增加情感投入,强化自己的使命感。情感层面的职业认同,会促使辅导员主动提升情感关怀能力和责任担当能力。

“礼”强调对他人的尊重与规则意识,“信”强调诚信与公信力,这与辅导员协调关系、引导思想的职业要求高度契合。当辅导员在实践中以“礼”对待学生,建立平等尊重的师生关系,以“信”回应学生,获得学生的信任,增加对职业的认同感,进而主动优化人际协调能力,提升教育引导的公信力。

“智”强调学以致用与实践智慧,与辅导员终身学习的职业要求深度呼应。“智”的理念会推动其不断学习专业知识,在学习与反思中增强职业认同感,进而更主动地投入专业成长,并在实践中创新教

育方式，最终强化专业能力与教育创新能力。

综上，提出本文假设 2。

H2：儒家价值观通过影响辅导员职业认同进而影响职业能力的提升，职业认同起到中介作用。

2.3. 领悟社会支持的调节作用

领悟社会支持是个体在职业发展中获得的外部资源与情感依托，其对儒家价值观与辅导员职业认同关系的调节作用因支持来源的不同而呈现出差异化的机制。家庭支持提供情感根基，朋友支持构建同辈共鸣，其他支持塑造外部环境，三者从不同维度为个体提供心理资源，增强价值观向职业认同的转化动力。

家庭作为个体最核心的情感归属，其支持程度会影响辅导员践行儒家价值观的心理成本与动力，进而调节价值观对职业认同的促进作用。儒家价值观中“修身”“齐家”的逻辑，使得家庭支持与职业实践形成天然的联动。家庭对责任的认同会与儒家理念形成共鸣，让辅导员更坚定育人使命的认知，提升职业认同的稳定性。若家庭对辅导员工作持否定或抱怨态度，会加剧其辅导员的情感内耗，践行儒家价值观时，可能因家庭压力而动摇，这种内耗会让辅导员质疑践行这些价值观是否值得，最终弱化职业认同。

朋友的支持多体现为同辈间的经验分享、情感共情与价值共鸣。儒家文化中的友道强调朋友应提供正直的建议、包容的理解与多元的经验，这与朋友支持的核心功能高度契合。同行朋友的成功案例，可以让辅导员更确信儒家价值观在当代育人中可行，进而在自己的实践中更主动地践行这些理念。此外，朋友的共情与建议以及对自己践行儒家价值观的行为给予肯定会强化其行为被认可的感觉，提升职业认同的情感浓度，避免因暂时失败而否定儒家价值观的价值，从而维持职业认同的稳定性。

除家庭与朋友之外，社会舆论对辅导员职业的认可、学校的资源支撑、专业社群的平台赋能等，也是辅导员践行儒家价值观的外部合法性支持，调节其与职业认同的关联强度。儒家“教化”传统强调教育的社会价值，而外部支持正是对这种价值的直接回应。社会对辅导员职业的正向评价可以强化儒家价值观与职业认同的关联，当辅导员感受到社会认可自己的工作是在传承儒家优秀传统文化时，会更清晰地认识到职业价值，增强践行儒家价值观的底气，从而深化价值层面的职业认同。此外，学校的资源支持，专业社群的赋能如辅导员工作坊、传统文化育人论坛等，以及领导和同事的支持，可以为辅导员践行价值观提供外部条件。

综上，家庭、朋友与其他支持从情感根基、同辈共鸣和外部环境三个维度调节儒家价值观对辅导员职业认同的影响，由此提出本文假设 3。

H3：领悟社会支持可以正向调节儒家价值观对辅导员职业认同的影响。

3. 研究设计与方法

3.1. 研究对象

本研究采用问卷星平台线上发放问卷，选取不同高校辅导员为研究对象，涵盖不同层次、不同类型院校，兼顾性别、教龄、学历等人口学变量，以保证样本代表性。调查共回收问卷 293 份，剔除无效问卷，有效问卷 269 份，有效回收率为 90.8%。为了保证网络问卷的可靠性，调查时设定每个 IP 地址只能回答一次问卷，且提交答卷时间要在五分钟以上，使被试者有足够的时间进行思考。

3.2. 测量工具

1) 儒家价值观

本研究采用辛杰[7]的儒家五常价值观量表,该量表包含仁、义、礼、智、信五个维度,每个维度各3个题项,共15道题目。该问卷的Cronbach's α 系数为0.92。

2) 辅导员职业能力

职业能力的测量采用曾亚纯编制的量表[8],问卷三个维度共14个题项,包括基础能4个题项、工作能力5个题项、专业能力5个题项,Cronbach's α 系数为0.967。

3) 职业认同

职业认同量表采用刘世勇[9]编制的高校辅导员职业认同量表,克隆巴赫 α 系数为0.937,问卷分为三个维度,共20个题项,其中职业认知10个题项、职业意志5个题项、职业行为5个题项。

4) 领悟社会支持

采用姜乾金[10]编制的《领悟社会支持》自评量表。该量表共有12个条目,由家庭支持和朋友支持、其他支持三个部分组成,量表的Cronbach's α 系数分别为0.88。

3.3. 数据统计与分析

采用SPSS 26.0进行数据整理、描述性统计与相关分析。

4. 研究结果与分析

4.1. 共同方法偏差检验

因本研究问卷题目均为辅导员自我报告,可能存在共同方法偏差,为了确保数据的有效性,本研究采用Harman单因子法检验同源方差。结果显示,第一个因子的解释率为6.24%,远低于40%的临界标准[11],说明本研究数据不存在严重的共同方法偏差现象。

4.2. 描述性统计与相关性分析

在进行回归分析和中介效应分析之前,对本研究中所涉及的变量进行相关性检验,儒家价值观、职业认同、社会支持和职业能力变量的均值(M)、标准差(SD)及相关系数见表1。结果表明:儒家价值观与高校辅导员的职业认同、职业能力之间呈现显著的正向相关关系,职业认同与职业能力之间呈正相关关系,社会支持与职业认同之间呈正相关,可以进行下一步的实证分析。

Table 1. Mean, standard deviation, and correlation coefficients of key variables

表1. 主要变量的均值、标准差及相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.602	0.4903	1								
2. 年龄	2.275	0.5313	0.021	1							
3. 职称	1.647	0.6213	0.039	0.623**	1						
4. 受教育水平	1.944	0.3355	-0.158**	-0.207**	-0.023	1					
5. 学校层次	2.52	1.1704	-0.028	0.261**	0.105	-0.173**	1				
6. 儒家价值观	3.7053	0.2543	-0.026	0.054	-0.069	-0.01	-0.028	1			
7. 职业认同	4.1106	0.20933	0.042	0.094	-0.028	-0.058	-0.083	0.821**	1		
8. 社会支持	3.6815	0.28838	0.062	0.044	-0.068	-0.03	-0.064	0.285**	0.434**	1	
9. 职业能力	3.5539	0.29841	-0.066	0.055	-0.019	-0.049	-0.018	0.727**	0.705**	0.361**	1

注: n = 269。*p < 0.05, **p < 0.01, 下同。

4.3. 假设结果检验

为了对假设 1 进行检验, 使用了 OLS 回归分析, 结果见表 2。表 2 的模型 2 显示, 在控制了性别、年龄、职称、受教育水平和学校层次后, 儒家价值观能够显著预测辅导员的职业能力($b = 0.672, p < 0.01$)。因此, 假设 H1 得到验证。

Table 2. Regression analysis results

表 2. 回归分析结果

变量	职业认同				职业能力		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
截距	4.078**	1.619**	4.105**	3.666**	0.535**	-0.495	-0.264
性别	0.015	0.023	0.017	-0.045	-0.035	-0.06	-0.046
年龄	0.084	0.026	0.012	0.061	-0.012	-0.024	-0.025
职称	-0.05	-0.003	0.008	-0.038	0.022	0.013	0.024
受教育水平	-0.021	-0.026	-0.022	-0.043	-0.05	-0.022	-0.037
学校层次	-0.023	-0.015	-0.01	-0.013	-0.002	0.011	0.005
儒家价值观		0.672**	0.631**		0.855**		0.524**
社会支持			0.146**				
儒家价值观*社会支持			0.328**				
职业认同						1.02**	0.493**
R^2	0.038	0.688	0.742	0.016	0.534	0.508	0.572
ΔR^2	0.02	0.681		-0.003	0.524	0.497	0.56
F	2.089	96.284**	93.321**	0.84	50.089**	45.164**	49.747**

为检验有调节的中介模型检验, 根据温忠麟和叶宝娟[12]的观点, 首先采用 SPSS 宏程序 PROCESS 的模型 4 检验职业认同在儒家价值观与辅导员职业能力之间的中介作用, 结果显示, 在控制了性别、年龄、职称、受教育水平和学校层次的影响后, 儒家价值观能够显著预测职业认同, $b = 0.672, SE = 0.029, p < 0.01$, 与表 2 模型 2 相符; 儒家价值观、职业认同、职业能力同时进入回归方程, 如表 2 模型 7 所示, 儒家价值观能显著预测职业能力, $b = 0.542, SE = 0.085, p < 0.01$, 职业认同能够显著预测职业能力, $b = 0.493, SE = 0.103, p < 0.01$ 。偏差校正的百分位 Bootstrap 方法检验表明, 职业认同在儒家价值观与辅导员职业能力之间的中介作用显著, $ab = 0.331, BootSE = 0.074, 95\%$ 的置信区间为 $[0.191, 0.477]$ 。中介效应占总效应的比例 $ab/(ab + c) = 63.187\%$ 。因此, 假设 H2 得到验证。

然后, 采用 SPSS 宏程序 PROCESS 的模型 7 进行调节作用检验。结果显示, 在控制了性别、年龄、职称、受教育水平和学校层次的影响后, 儒家价值观和领悟社会支持的乘积项对职业能力的预测显著, $p < 0.001$, 见表 2 模型 3。在低领悟社会支持($M - 1SD$)的时候, 职业认同的中介效应值为 0.265, 95% CI $[0.150, 0.398]$; 而在高领悟社会支持($M + 1SD$)的时候, 职业认同的中介效应值增加为 0.358, 95% CI $[0.207, 0.511]$ 。这说明领悟社会支持调节了职业认同在儒家价值观与职业能力关系中的中介作用。

为了进一步解释领悟社会支持的调节作用, 将领悟社会支持按平均数加减一个标准差分出高、低两组, 进行简单斜率检验。结果如图 2 所示, 当领悟社会支持较低时, 儒家价值观对职业认同存在着显著的正向预测作用($B_{simple} = 0.536, p < 0.001, 95\% CI [0.466, 0.607]$); 而当领悟社会支持较高时, 儒家价值观对职业

认同的正向预测作用增强($B_{simple} = -0.21, p < 0.001, 95\% CI [-0.31, -0.12]$)。因此, 假设 H3 得到支持。

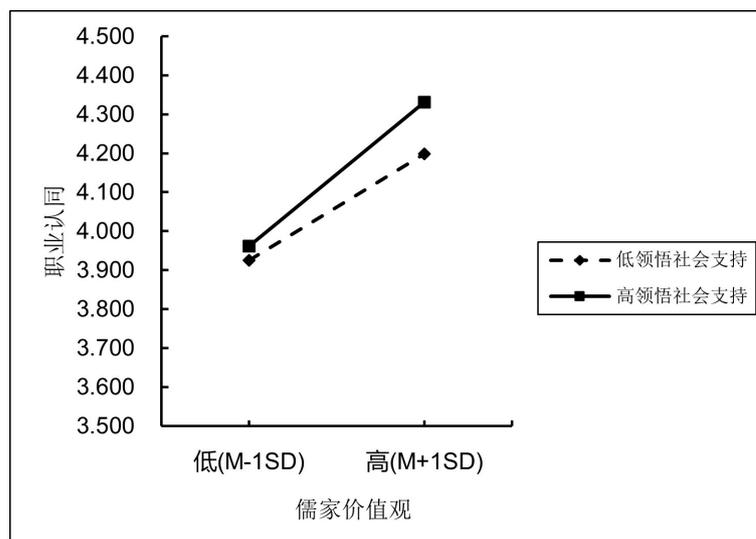


Figure 2. The moderation effect of perceived social support
图 2. 领悟社会支持的调节效应

5. 讨论

(一) 中华优秀传统文化对辅导员职业能力的多维度影响机制

本文将文化视角纳入对辅导员职业能力影响的研究之中, 实证检验了以儒家价值观为代表的中华优秀传统文化能够正向提升职业能力。中华优秀传统文化是中华民族智慧的结晶, 而儒家价值观作为其核心组成部分, 以“仁、礼、义、智、信”为基本内核, 对辅导员职业能力的塑造呈现出系统性的影响。辅导员在实际工作中应通过伦理准则、思维方式与行为规范的多维视角, 构建起职业能力的文化根基。

(二) 职业认同中介作用的文化逻辑

职业认同作为连接儒家价值观与辅导员职业能力的中介变量, 其运作机制深度植根于中华优秀传统文化的意义建构体系。价值层面上, 辅导员在文化熏陶中践行立德树人的职业任务, 将个人修身与社会担当相结合, 为职业能力的提升提供动力; 情感层面上, 师道尊严构建了辅导员职业认同的情感共鸣基础, 使辅导员在职业中获得尊严感与成就感, 推动其持续提升专业能力; 行为层面, 儒家知行合一的传统使职业认同有效转化为能力提升的实践哲学。

“价值 - 情感 - 行为”的文化认知塑造辅导员的职业认同, 从而将文化的隐性影响转化为显性能力, 中华优秀传统文化通过认同机制, 实现对职业实践的深层赋能。

(三) 领悟社会支持调节效应的文化情境

本研究发现辅导员领悟社会支持能够显著增强儒家价值观对职业能力的正向影响, 这种调节作用的强度取决于支持环境与儒家价值观的契合度。中华优秀传统文化为社会支持的传递与转化提供了文化情境, 使支持感知更易强化儒家价值观对职业认同及职业能力的积极影响。

在文化情境中, 社会支持并不仅指抽象的资源交换, 更是关系亲疏与道德认同的信号传递。当辅导员感知到家庭的尊敬与信任、朋友的互助与共情、学校的认可与赋能时, 这种支持会被解读为对自身践行中华优秀传统文化的肯定。社会支持的集体属性可以强化辅导员在文化氛围中的集体归属感, 放大儒家价值观的影响, 将职业认同升华为集体贡献的荣誉感。

(四) 研究结果的实践启示

综合来看,中华优秀传统文化对辅导员职业能力的影 响,是一个从文化浸润到心理转化再到行为输出的系统过程。在前文分析中提到辅导员自身应聚焦于儒家价值观的现代转化与实践赋能这条文化路径,在日常工作中主动挖掘儒家价值观与职业能力的结合点,优化思政教育方案,平衡严格管理与人文关怀,及时进行工作反思。

高校层面可以构建文化浸润型培养体系,将优秀传统文化教育纳入辅导员培训必修内容,开设如传统文化与师德建设等专题课程,通过文化研读、案例解析、实践模拟等方式,使辅导员掌握优秀传统文化的现代应用方法;在校园文化建设中融入优秀传统文化元素,营造与儒家价值观契合的职业环境,强化文化对职业认同与能力的正向影响。

社会支持系统需打造文化适配型支持网络。学校层面应倡导践行中华优秀传统文化,使制度支持与文化导向一致,辅导员职业能力培训需突破技能本位,兼顾文化浸润与支持感知能力培养,让儒家价值观的实践更具可持续性;同事层面应建立文化育人实践共同体,定期开展主题研讨,形成价值观共鸣的支持氛围,以“友道”为桥,提供情感宣泄、经验参考和价值认同,帮助辅导员在践行优秀传统文化时减少内耗;学生层面应引导其理解尊师重道的文化内涵,传递符合儒家伦理的支持信号,让不同来源的支持精准对接辅导员践行儒家价值观时的需求,避免使其陷入独木难支的困境。

总之,以儒家价值观为核心的中华优秀传统文化为辅导员职业能力提升提供了深厚的文化滋养。只有将这种滋养转化为具体的育人实践,才能培养出既懂专业方法、又具文化底蕴的新时代辅导员队伍,为落实立德树人根本任务奠定坚实基础。

6. 研究结论

本研究构建了儒家价值观影响辅导员职业能力的有调节的中介模型,证实:

- 1) 以儒家价值观为代表的中华优秀传统文化的影响可以提升辅导员职业能力。
- 2) 职业认同在儒家价值观对辅导员职业能力的影 响中起部分中介作用。
- 3) 领悟社会支持正向调节了职业认同在儒家价值观与辅导员职业能力关系中的中介效应。

参考文献

- [1] 曾亚纯,雷万鹏.高职院校辅导员职业能力与影响因素研究[J].高教探索,2021(1):111-115.
- [2] 董元吉,周月华,刘成,等.组织支持感对高校辅导员职业能力的影 响——职业认同的中介作用[J].教育理论与实践,2024,44(3):38-42.
- [3] 林伟毅.高校辅导员职业能力的现状及提升路径[J].思想理论教育导刊,2017(1):134-136.
- [4] 游敏惠,苗方青,李忆.传统价值观真的会抑制员工建言吗——以儒家价值观为基础[J].天津大学学报(社会科学版),2016,18(6):487-493.
- [5] 王丽娟,丁蕾,夏茵.儒家价值观对面子消费观的影 响研究[J].消费经济,2015,31(1):66-73.
- [6] 王德胜.儒家价值观对消费者CSR行为意向影 响研究[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2014(4):52-61.
- [7] 辛杰.企业社会责任与品牌资产:消费者CSR体验与儒家价值观的作用[J].南方经济,2013(1):71-82.
- [8] 曾亚纯.高职院校辅导员职业能力及影响因素实证研究[D]:[博士学位论文].武汉:华中师范大学,2021.
- [9] 刘世勇.高校辅导员职业认同研究[D]:[博士学位论文].北京:中国地质大学,2014.
- [10] 姜乾金.领悟社会支持量表(PSSS):心理卫生评定量表手册[M1].北京:中国心理卫生杂志出版社,1999.
- [11] Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J. and Podsakoff, N.P. (2003) Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, **88**, 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- [12] 温忠麟,叶宝娟.中介效应分析:方法和模型发展[J].心理科学进展,2014,22(5):731-745.