

新时代背景下边疆地区基础教育中体育教师 职业认同与教学工作满意度关系研究

——以延边地区为例

苗涛

延边大学体育学院，延吉

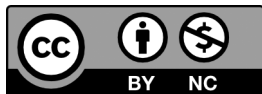
摘要 | 本研究以延边地区为例，通过实证研究的方式，深入分析延边地区体育教师的职业认同现状、影响因素及其与教学工作满意度之间的内在联系。研究结果表明：（1）延边地区中小学体育教师的职业认同总体处于中等偏上水平；（2）延边地区中小学体育教师的工作满意度处于中等偏上水平；（3）职业认同各维度与工作满意度各维度之间存在显著的正相关关系；（4）延边地区中小学体育教师职业认同各维度对自我实现有正向预测作用。通过本研究，能够为延边地区乃至全国范围内体育教育的改进与发展提供有益参考，进一步推动我国体育教育事业的均衡与高质量发展。

关键词 | 延边地区基础教育；体育教师；职业认同；教学工作满意度

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

在新时代的背景下，教育作为国家发展的基石，其重要性不言而喻。基础教育作为教育体系中的重要组成部分，不仅关乎个体的发展，更关系到国家的未来。^[1] 边疆地区作为国家安全的前沿阵地和民族团结的重要区域，其基础教育的发展对于维护国家统一、促进民族团结具有深远的意义。由于历史、地理、经济等多种因素的影响，边疆地区的基础教育，尤其是体育教育，往往

面临着资源匮乏、师资力量薄弱等挑战^[2]。近年来，随着国家对边疆地区教育投入的增加和教育改革的深入，作为祖国东北边疆的延边地区，其基础教育事业取得了显著进步。但在体育教育方面，由于传统观念、教育资源分配不均等因素的影响，体育教师的职业认同与教学工作满意度问题仍然亟待关注。因此，对延边地区体育教师的职业认同与教学工作满意度进行研究，不仅有助于了解该地区体育教育的现状和问题，还能为提升延边地区体育教学质量提供有益的参考。

基金项目：吉林省高等教育学会课题（编号：JGJX2023D80）。

作者简介：苗涛，延边大学体育学院副教授，硕士生导师，研究方向：体育教育训练学。

文章引用：苗涛. 新时代背景下边疆地区基础教育中体育教师职业认同与教学工作满意度关系研究——以延边地区为例[J]. 中国体育研究, 2025, 7(3): 247-253.

<https://doi.org/10.35534/scps.0703036>

2 研究设计

2.1 研究对象

本研究以新时代背景下边疆地区基础教育中体育教师职业认同与教学工作满意度的关系为研究对象。通过整群分层抽样的方法选取延边地区部分中小学教师（涵盖延吉市、图们市、敦化市、珲春市、龙井市、和龙市、汪清县、安图县）作为调查对象。根据t检验，单因素方差分析、相关性分析、多元回归分析等对延边地区中小学教师职业认同和教学工作满意度的关系进行探讨。通过相关分析和回归分析，验证职业认同感（包括角色价值观、职业行为倾向、职业价值观、职业归属感4个因素）和教学工作满意度（包括自我实现、工作强度、工资收入、领导关系、同事关系5个因素）之间的关系，以便掌握延边地区中小学教师对自身职业认同水平和教学工作满意度水平的认知，为提高中小学教师的教学质量、提升体育教师教学质量、为学生提供更优质的教学服务提供依据。

2.2 研究方法

(1) 文献资料法

本研究以心理学、层次理论为理论支撑，通过中国知网（CNKI）等学术资源平台，以“体育教师职业认同”“教学工作满意度”为主题词，检索2000年以来的相关文献。同时，借助Web of Science 数据库获取国际前沿研究成果，系统梳理教师职业认同与教学工作满意度相关研究脉络，把握该领域的最新动态和理论突破，为本文提供扎实的文献基础和研究框架。

(2) 问卷调查法

本研究借鉴学者魏淑华（2008）编制的教师职业认同量表^[3]，分别从角色价值观、职业行为倾向、职业价值观、职业归属感四个维度，共18道题，以及学者冯伯麟编制的教师教学工作满意度量表^[4]，分别为自我实现、工作强度、工资收入、领导关系和同事关系五个维度，共26道题。结合延边地区八个县市具体情况，在延吉市（8所中小学）、敦化市（4所中小学）、珲春市（4所中小学）、龙井市（2所中小学）、图们市（2所中小学）、和龙市（2所中小学）、汪清县（2所中小学）、安图县（2所中小学），每所学校随机抽取5名体育教师，共计130人进行调查。本次调查发放问卷130份，收回120份，回收率为92.3%，剔除无效问卷16份，有效问卷104份，有效率为86.7%。为研究提供数据支撑。

(3) 数理统计与处理

利用统计软件（如SPSS、Excel等）对问卷调查收集到的数据进行处理和分析。运用描述性统计方法（如均值、标准差、频率分布等）描述教师职业认同和教学工作满意度的整体情况和特征。运用推断性统计方法（如t检验、方差分析、相关分析等）探讨教师

职业认同和教学工作满意度之间的关系、影响因素，以及差异显著性。

3 结果与分析

3.1 延边地区中小学体育教师职业认同和教学工作满意度整体分析

3.1.1 延边地区中小学体育教师职业认同的整体情况

对延边地区中小学体育教师职业认同进行描述性统计分析。根据表1得知，延边地区中小学体育教师的职业认同总体处于中等偏上水平（均值3.29），与刘生艳（2020）^[5]冯亭（2022）^[6]等研究结果一致，其中职业行为倾向得分最高（均值3.60），说明体育教师对自身的教学行为和工作表现有较高的认同。角色价值观和职业价值观得分也较高，表明体育教师认可自己的职业价值和对社会的贡献。职业归属感得分最低（均值3.09），这提示我们需要关注体育教师职业归属感的提升。

表1 延边地区中小学体育教师职业认同整体描述

Table 1 Overall description of occupational identity a primary and secondary school PE teachers in the Yanbian area

检验变量	最小值	最大值	均值	标准差	项目数
职业行为倾向	1.00	5.00	3.60	1.042	5
角色价值观	1.00	5.00	3.34	1.176	6
职业价值观	1.00	5.00	3.24	1.168	4
职业归属感	1.00	5.00	3.09	0.928	3
职业认同总体	1.00	5.00	3.29	1.069	18

3.1.2 延边地区中小学体育教师教学工作满意度的整体情况

对延边地区中小学体育教师教学工作满意度进行描述性统计分析，具体情况如表2所示。

表2 延边地区中小学体育教师教学工作满意度整体描述

Table 2 Overall description of job satisfaction among primary and secondary school PE teachers in Yanbian area

	最小值	最大值	均值	标准差	项目数
自我实现	1.00	5.00	3.538	0.968	7
工作强度	1.00	5.00	3.478	1.026	5
工资收入	1.00	5.00	3.524	1.019	5
领导关系	1.00	5.00	3.346	1.068	5
同事关系	1.00	5.00	3.258	1.133	4
教学工作满意度			3.428	1.061	26

注：* $p < 0.05$ 。

根据表2得知, 延边地区中小学体育教师工作满意度总体水平处于中等偏上水平(均值3.428), 与学者边景龙(2022)^[7]、孙慧颖(2022)^[8]的研究结果一致, 说明体育教师能从学生的进步中看到自己工作的成就。教师们对自我实现的满意度最高, 反映了他们在工作获得的成就感和价值感; 工资收入、工作强度, 以及和领导关系的满意度居中, 表明教师在平时的工作和生活中对这三项较为满意; 同事关系得分最低(均值3.26), 说明延边地区中小学体育教师与周围同事的交流较少, 提示在提升教师工作满意度时, 需要特别关注教师间的沟通和团队建设。

3.2 体育教师职业认同和中小学体育教师工作满意度的相关分析

本研究采用Pearson相关分析, 对延边地区中小学体育教师职业认同的四个维度和工作满意度的五个维度进行相关性分析, 分析结果如表3所示。

表3 职业认同各维度和工作满意度各维度相关分析
Table 3 Correlation analysis of various dimensions of professional identity and job satisfaction

检验变量	自我实现	工作强度	工资收入	领导关系	同事关系	工作满意度
价值观	0.528**	0.612**	0.458**	0.610**	0.514**	0.535**
职业行为倾向	0.515**	0.516**	0.437**	0.512**	0.436**	0.552**
职业价值观	0.512**	0.476**	0.434**	0.501**	0.368**	0.500**
职业归属感	0.526**	0.551**	0.519**	0.626**	0.469**	0.567**
职业认同总体	0.517**	0.568**	0.532**	0.603**	0.486**	0.536**

注: **, 在 $p < 0.01$ 水平(双侧)上显著相关。

由表3可知, 延边地区中小学体育教师的职业认同各维度与工作满意度各维度之间存在显著正相关($p < 0.01$), 与邵相瑞(2020)^[9]的研究结果一致。具体来说, 角色价值观与自我实现、工作强度、工资收入、领导关系和同事关系均有较高的相关性; 职业归属感与工资收入、领导关系的相关性尤为突出, 这表明体

育教师对自身角色的认同度对工作满意度有重要影响; 职业行为倾向与工作满意度各维度均显著相关, 且对自我实现、工作强度、工资收入、领导关系有显著的预测作用, 说明教师的职业行为直接影响其工作满意度; 职业价值观与工作满意度各维度显著相关, 对自我实现、工资收入有显著预测作用; 体育教师对职业价值的认同度越高, 其工作满意度也越高; 职业归属感与工作满意度各维度显著相关, 且对工资收入、领导关系、同事关系的预测作用最为显著, 这表明教师的职业归属感是其工作满意度的重要影响因素。

3.3 职业认同对中小学体育教师工作满意度的回归分析

3.3.1 职业认同对自我实现的多元回归分析

相关分析发现: 延边地区中小学体育教师职业认同各维度和工作满意度各维度均存在显著相关, 与金基江(2023)^[10]的研究结果一致。本研究以职业认同各维度作为自变量, 以工作满意度中的自我实现作为因变量, 进一步分析探究自变量对因变量的影响作用, 具体情况如表4、表5所示。

表4 模型汇总

Table 4 Summary of the models

模型 1	R	R ²	调整 R ²	F	p
模型汇总	0.635*	0.436	0.438	42.936	0.000*

由表4表明, 相关系数(R)为0.635, 表示职业认同各维度(自变量)与自我实现(因变量)之间存在中等强度的线性关系。决定系数(R²)为0.436, 表示职业认同各维度解释了自我实现变异性的43.6%。虽然这个比例不算特别高, 但仍说明职业认同对自我实现有显著影响; 调整后的决定系数(Adjusted R²)为0.438, 考虑到模型中的变量数量, 这个值仍然表明模型具有良好的解释力。F统计量为42.936, p值小于0.05, 说明模型整体上是显著的, 即职业认同各维度对自我实现有显著影响。

表5 教师职业认同各维度预测自我实现多元回归分析

Table 5 Multiple regression analysis predicting self-actualization from various dimensions of teacher professional identity

模型	B	SE	β	T	P	共线性统计量	
常量	1.058	0.200		5.330	0.000	容差	VIF
角色价值观	0.168	0.055	0.211	3.205	0.003	0.612	1.639
职业行为倾向	0.196	0.057	0.217	3.428	0.001	0.638	1.554
职业价值观	0.178	0.054	0.219	3.568	0.000	0.665	1.508
职业归属感	0.213	0.061	0.216	3.462	0.001	0.642	1.559

由表5表明, 角色价值观的 β 系数为0.211, t值为3.205, p值小于0.05, 说明角色价值观对自我实现有显著

的正向预测作用。即角色价值观认同度越高, 体育教师在工作中的自我实现感越强。职业行为倾向的 β 系数为

0.217, t 值为3.428, p 值小于0.05, 表明职业行为倾向也对自我实现有显著的正向预测作用。这意味着认真完成教学任务的教师更有可能在工作中感受到自我实现。职业价值观的 β 系数为0.219, t 值为3.568, p 值小于0.05, 说明职业价值观对自我实现有显著的正向影响。教师对职业的整体看法和价值认同影响其自我实现感。职业归属感的 β 系数为0.216, t 值为3.462, p 值小于0.05, 表明职业归属感同样对自我实现有显著的正向预测作用。教师对职业的归属感和忠诚度影响其工作中的自我认同和成就感。常量: 表示当所有自变量为0时, 因变量的预测值。在这个模型中, 常量值为1.058, 但通常我们更关注自变量的系数。

综上所述, 表4和表5共同说明了延边地区中小学体育教师的职业认同各维度对其自我实现感有显著的正向预测作用。其中职业价值观解释量最高为22.1%。

3.3.2 职业认同对工作强度多元回归分析

相关分析发现, 延边地区中小学体育教师职业认同各维度与工作满意度各维度都存在显著相关。本研究进一步分析二者关系。具体情况如表6、表7所示。

表6 模型汇总
Table 6 Model summary

模型	R	R ²	调整 R ²	F	p
2	0.692*	0.486	0.481	54.123	0.000*

由表6可知, 相关系数(R): 0.692, 表明职业认同各维度(自变量)与工作强度满意度(变量)之间存在较强的线性关系。决定系数(R^2): 0.486, 说明职业认同各维度共同解释了工作强度满意度变异性的48.6%, 这是一个相对较高的解释比例, 表明模型对工作强度满意度的预测效果较好。调整后的决定系数(Adjusted R^2): 0.481, 考虑到模型中的变量数量, 这个值依然较高, 进一步验证了模型的稳定性和解释力。 F 统计量为54.123, p 值小于0.05, 说明整个模型是显著的, 即职业认同各维度对工作强度满意度有显著影响。

表7 教师职业认同各维度预测工作强度多元回归分析

Table 7 Multiple Regression Analysis Predicting Workload from Dimensions of Teacher Professional Identity

模型	B	SE	β	T	p
(常量)	0.864	0.196		4.366	0.000
角色价值观	0.295	0.054	0.345	5.528	0.000
职业行为倾向	0.158	0.056	0.168	2.792	0.003
职业价值观	0.109	0.048	0.130	2.166	0.002
职业归属感	0.238	0.059	0.238	3.968	0.000

由表7可知, 角色价值观的 β 系数为0.345, t 值为5.528, p 值小于0.05, 表明角色价值观对工作强度满意度有非常显著的正向预测作用。体育教师对自身角色的清晰认知和高度认同, 有助于他们更好地应对高强度的工作, 从而提升工作强度的满意度。职业行为倾向的 β 系数为0.168, t 值为2.792, p 值小于0.05, 说明职业行为倾向也对工作强度满意度有显著的正向预测作用。认真完成教学任务、维护学校正常教学秩序的职业行为, 有助于提升体育教师对工作强度的满意度。职业价值观的 β 系数为0.130, t 值为2.166, p 值小于0.05, 表明职业价值观对工作强度满意度有正向预测作用, 但相较于角色价值观和职业行为倾向, 其影响稍弱。尽管如此, 体育教师对职业价值的认同仍然是影响其工作强度满意度的重要因素。职业归属感的 β 系数为0.238, t 值为3.968, p 值小于0.05, 说明职业归属感对工作强度满意度有显著的正向预测作用。体育教师对职业的归属感和忠诚度, 能够增强其面对高强度工作的信心和动力, 从而提升工作强度的满意度。常量: 在此模型中表示当所有自变量为0时, 因变量的预测值为0.864, 但在解释模型时, 我们主要关注自变量的系数和显著性。

综上所述, 表6和表7共同表明, 延边地区中小学体育教师的职业认同各维度对其工作强度满意度有显著的正向预测作用, 其中角色价值观和职业归属感的影响尤为突出。

3.3.3 职业认同对工资收入的多元回归分析

通过职业认同各维度对工资收入满意度的多元回归模型统计发现: 延边地区中小学体育教师职业认同各维度和工作满意度各维度均存在显著相关。本研究进一步探究自变量对因变量的影响作用。具体情况如表8、表9所示。

表8 模型汇总
Table 8 Model summary

模型	R	R ²	调整 R ²	F	p
3	0.615*	0.376	0.368	32.658	0.000

由表8表明, 相关系数(R)为0.615, 表明职业认同各维度(自变量)与工资收入满意度(因变量)之间存在中等强度的线性关系。决定系数(R^2)为0.376, 说明职业认同各维度共同解释了工资收入满意度变异性的37.6%, 虽然比例不如工作强度满意度的解释力高, 但仍然是一个显著的影响。调整后的决定系数(Adjusted R^2)为0.368, 考虑到模型中的变量数量, 这个值表明模型具有一定的稳定性和解释力。 F 统计量值为32.658, p 值小于0.05, 说明整个模型是显著的, 即职业认同各维度对工资收入满意度有显著影响。

表9 教师职业认同各维度预测工资收入多元回归分析

Table 9 Multiple regression analysis predicting salary income from dimensions of teacher professional identity

模型	B	SE	β	T	<i>p</i>
(常量)	1.218	0.203		6.348	0.000
角色价值观	0.103	0.061	0.128	1.846	0.065
职业行为倾向	0.131	0.058	0.148	2.187	0.002
职业价值观	0.165	0.056	0.206	3.098	0.003
职业归属感	0.288	0.063	0.289	4.462	0.000

由表9可知,角色价值观的 β 系数为0.128, *t*值为1.846, *p*值大于0.05,表明角色价值观对工资收入满意度没有显著的正向预测作用。职业行为倾向的 β 系数为0.148, *t*值为2.187, *p*值小于0.05,说明职业行为倾向对工资收入满意度有显著的正向预测作用。认真对待教学和完成任务的行为有助于提升教师对工资收入的满意度。职业价值观的 β 系数为0.206, *t*值为3.098, *p*值小于0.05,表明职业价值观对工资收入满意度有显著的正向预测作用。教师对职业价值的认同度越高,对工资收入的满意度也越高。职业归属感的 β 系数为0.289, *t*值为4.462, *p*值小于0.05,说明职业归属感对工资收入满意度有显著的正向预测作用,且影响最大。教师对职业的归属感和忠诚度是影响工资收入满意度的重要因素。

3.3.4 职业认同对领导关系的多元回归分析

相关分析发现,延边地区中小学体育教师职业认同各维度和工作满意度各维度均存在显著相关。本研究进一步探究职业认同各维度对工作满意度中领导关系的影响作用,具体情况如表10、表11所示。

表10 模型汇总
Table 10 Model summary

模型	<i>R</i>	<i>R</i> ²	调整 <i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
4	0.738 [*]	0.548	0.536	65.186	0.000

由表10表明了职业认同各维度对领导关系满意度的多元回归模型的统计概览。相关系数(*R*)为0.738,表明职业认同各维度与领导关系满意度之间存在较强的线性关系。决定系数(*R*²)为0.548,说明职业认同各维度共同解释了领导关系满意度变异性的54.8%,解释力较高。调整后的决定系数(Adjusted *R*²)为0.536,考虑到模型中的变量数量,这个值进一步验证了模型的稳定性和解释力。*F*统计量值为65.186, *p*值小于0.05,说明整个模型是高度显著的,即职业认同各维度对领导关系满意度有显著影响。

表11 教师职业认同各维度预测领导关系多元回归分析

Table 11 Multiple regression analysis of leadership relationships predicted by dimensions of teacher professional identity

模型	B	SE	β	T	<i>p</i>
(常量)	0.419	0.199		2.106	0.038
角色价值观	0.278	0.056	0.296	5.068	0.000
职业行为倾向	0.123	0.058	0.123	2.136	0.035
职业价值观	0.115	0.053	0.128	2.263	0.028
职业归属感	0.403	0.061	0.375	6.486	0.000

由表11表明,角色价值观的 β 系数为0.296, *t*值为5.068, *p*值小于0.05,表明角色价值观对领导关系满意度有显著的正向预测作用。职业行为倾向的 β 系数为0.123, *t*值为2.136, *p*值小于0.05,说明职业行为倾向对领导关系满意度有显著的正向预测作用。教师的职业行为能够影响其与领导的关系。职业价值观的 β 系数为0.128, *t*值为2.263, *p*值小于0.05,表明职业价值观对领导关系满意度有显著的正向预测作用。教师对职业价值的认同度影响其与领导之间的沟通和关系。职业归属感的 β 系数为0.375, *t*值为6.486, *p*值小于0.05,说明职业归属感对领导关系满意度有显著的正向预测作用,且影响最大。教师对职业的归属感和忠诚度有助于其与领导建立良好的关系。

3.3.5 职业认同对同事关系多元回归分析

通过相关分析发现延边地区中小学体育教师职业认同各维度和工作满意度各维度都存在显著相关。通过进一步分析,以职业认同各维度的作为自变量,以工作满意度中的同事关系作为自变量。探究自变量对因变量影响作用,结果如表12、表13所示。

表12 模型汇总
Table 12 Model summary

模型	<i>R</i>	<i>R</i> ²	调整 <i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
5	0.585 [*]	0.346	0.334	28.438	0.000

由表12表明,相关系数(*R*)为0.55,表明职业认同各维度与同事关系满意度之间存在中等强度的线性关系。决定系数(*R*²)为0.346,说明职业认同各维度共同解释了同事关系满意度变异性的34.6%。调整后的决定系数(Adjusted *R*²)为0.334,考虑到模型中的变量数量,这个值表明模型具有一定的解释力。*F*统计量值为28.438, *p*值小于0.05,说明整个模型是显著的,即职业认同各维度对同事关系满意度有显著影响。

由表13表明,角色价值观的 β 系数为0.328, *t*值为4.618, *p*值小于0.05,表明角色价值观对同事关系满意度有显著的正向预测作用,且影响最大。职业行为倾向的

β 系数为0.148, t 值为2.146, p 值小于0.05, 说明职业行为倾向对同事关系满意度有显著的正向预测作用。教师的职业行为能够影响其与同事之间的关系。职业价值观的 β 系数为0.041, t 值为0.575, p 值大于0.05, 表明职业价值观对同事关系满意度没有显著的正向预测作用。职业归属感的 β 系数为0.211, t 值为3.062, p 值小于0.05, 说明职业归属感对同事关系满意度有显著的正向预测作用。教师对职业的归属感和忠诚度有助于其与同事建立良好的关系。

表 13 教师职业认同各维度预测同事关系多元回归分析
Table 13 Multiple regression analysis predicting collegian relationships from dimensions of teacher professional identity

模型	B	SE	β	T	p
(常量)	0.712	0.266		2.680	0.008
角色价值观	0.338	0.074	0.328	4.618	0.000
职业行为倾向	0.164	0.076	0.148	2.146	0.003
职业价值观	0.041	0.071	0.041	0.575	0.067
职业归属感	0.253	0.086	0.211	3.062	0.003

4 结论与建议

4.1 结论

(1) 延边地区中小学体育教师的职业认同总体处于中等偏上水平;

(2) 延边地区中小学体育教师的工作满意度处于中等偏上水平;

(3) 职业认同各维度与工作满意度各维度之间存在显著的正相关关系;

(4) 延边地区中小学体育教师职业认同各维度对自我实现有正向预测作用。

4.2 建议

(1) 学校和教育部门应拓展体育项目, 提供专项培训和职业发展路径, 以提高体育教师的职业认同感和工作满意度。学校可以建立更加人性化的管理制度, 关注教师的个人生活, 提供必要的帮助和支持, 以提升其职业认同和工作满意度; 确保有编制教师的稳定性, 合理设计职称晋升路径, 增强教师的职业安全感和成就感, 从而提高职业认同和工作满意度。

(2) 学校需要强化体育教师职业荣誉感, 将体育教师视为学校重要成员, 给予充分尊重和认可。通过表彰优秀教师、加强同事之间的合作等方式, 增加体育教师

的荣誉感。学校需要培养教师专业能力和加强师德师风建设, 通过不断学习交流 and 反思方式提高体育教师专业能力与倡导敬业精神等方式提高体育教师的责任感和使命感。

(3) 针对不同教学阶段和职称的教师, 设计个性化培训方案, 提升其专业能力和职业素养, 促进职业发展。通过组织团队建设活动、建立有效的沟通机制, 增进教师间的相互理解和支持, 提升团队凝聚力和职业归属感。鼓励和支持教师在教学、科研等方面追求卓越, 提供展示自我才华的平台和机会, 满足其自我实现的需求。根据教师的职业认同和工作满意度调查结果, 合理调整薪酬福利体系, 确保教师的付出得到应有的回报。

(4) 针对不同地区的教育实际情况, 制定差异化政策支持举措, 确保教育资源均衡分配与教师均衡发展。

参考文献

[1] 张志勇, 史新茹. 基础教育治理现代化的时代价值、核心议题与战略任务[J]. 现代教育管理, 2024(3): 20-21.

[2] 徐巧云, 康翠萍, 孟立军. 乡村振兴背景下边疆民族教育现代化的发展路径[J]. 新疆大学学报(哲学社会科学版), 2023(3): 16-17.

[3] 魏淑华. 教师职业认同研究[D]. 西南大学, 2008: 11.

[4] 冯伯麟. 教师工作满意及其影响因素的研究[J]. 教育研究, 1996(2): 42-49.

[5] 刘生艳. 太原市小学体育教师职业认同现状调查研究[D]. 山西大学, 2020.

[6] 冯亭. 上海市中学体育教师职业认同与教学效能感影响因素及其关系研究[D]. 上海体育学院, 2022: 6.

[7] 边景龙. 中小学体育教师工作满意度的影响因素及提升策略研究[D]. 吉林体育学院, 2022.

[8] 孙慧颖. 兵团中小学体育教师工作满意度与工作投入的关系研究[D]. 石河子大学, 2022: 5.

[9] 邵相瑞. 中学新手体育教师职业认同、工作满意度与离职意向的关系研究[D]. 东北师范大学, 2020: 6.

[10] 金基江. 延边地区小学体育教师职业认同与工作满意度相关研究[D]. 延边大学, 2023: 6.

Research on the Relationship between Physical Education Teachers' Professional Identity and Job Satisfaction in Basic Education in Border Areas in the New Era: A Case Study of Yanbian Region

Miao Tao

College of Physical Education, Yanbian University, Yanji

Abstract: This study focuses on the Yanbian Region as a case study and uses empirical research to analyze the current status and influencing factors of physical education teachers' professional identity, as well as its underlying relationship with job satisfaction in teaching. The findings reveal that: (1) The overall professional identity of primary and secondary school physical education teachers in Yanbian Region is at a moderately high level; (2) Their job satisfaction in teaching is also at a moderately high level; (3) Significant positive correlations are found across all dimensions of professional identity and job satisfaction; (4) Each dimension of professional identity has a positive predictive effect on self-actualization among these teachers. The results provide valuable insights for improving physical education in the Yanbian Region and across China, thus contributing to balanced and high-quality development of physical education in the new era.

Key words: Basic education in Yanbian area; Physical education teachers; Professional identity; Job satisfaction in teaching