



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

# Jag ångrar *inte* att jag blev lärare

En global analys av lärares utvärdering av deras  
arbetsituation och yrkesval

Namn: Erik Magnusson  
Ämneslärarprogrammet med inriktning mot  
arbete i gymnasieskolan  
Antal ord: 9315



Examensarbete 2: 15 hp  
Kurs: LGSH2A  
Nivå: Avancerad nivå  
Termin/år: VT/2024  
Handledare: Peter Esaiasson  
Examinator: xx  
Kod: xx

---

Nyckelord: lärarprofession, nöjdhet, ånger, systemfaktorer, individfaktorer

## **Abstract**

This paper examines how teachers over the world evaluate their work situation and their choice of profession with a quantitative method. The paper uses data from the teacher questionnaire from the 2022 PISA survey, and the questions within that asks the respondent if they regret choosing to be a teacher and if they are generally happy with their work life. This data is examined from factors both on systemic and individual level. The paper's theory says that some factors should affect the satisfaction positively. On systemic level Education index, democracy and economy are mentioned, where on individual level gender, age and education is used. There is also one factor on each level that is impossible to operationalize, the grade of New public management in the country, and if the teacher has a parent that works/has worked in pedagogy. The result is that most teachers tend to answer considerably more positively on most of the questions, ergo they are satisfied and not regretful. The Dominican Republic stands out as having answered the most positively, and Portugal the most negatively. Regarding the systemic factors, they all affect the satisfaction negatively, contrary to theory. Age tends to affect satisfaction positively, and so does teachers' education. Gender pertaining regret affects negatively, where men tend to regret their work choice more.

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>1</b>
1.1	Syfte .....	2
<b>2</b>	<b>Tidigare forskning och teori.....</b>	<b>2</b>
2.1	Utvärdering av arbetsituation som fenomen .....	2
2.2	Variationer i fenomen .....	3
2.2.1	Lärarprofessionen .....	3
2.2.2	Ånger .....	5
2.3	Teori.....	6
2.3.1	Systemfaktorer .....	6
2.3.2	Individfaktorer .....	7
2.4	Frågeställningar .....	8
<b>3</b>	<b>Metod och material .....</b>	<b>8</b>
3.1	Operationalisering.....	9
3.2	Metoddiskussion .....	10
3.3	Materialdiskussion .....	11
<b>4</b>	<b>Resultat.....</b>	<b>11</b>
4.1	Frekvens.....	11
4.2	Variationer .....	13
4.2.1	Systemfaktorer .....	13
4.2.2	Individfaktorer .....	15
<b>5</b>	<b>Diskussion och slutsatser .....</b>	<b>16</b>
5.1	Skillnader globalt.....	16
5.2	Systemfaktorer .....	17
5.3	Individfaktorer .....	19
5.4	Metod och material .....	20
5.5	Vidare forskning .....	20
<b>6</b>	<b>Referenslista.....</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>Appendix</b>	

## Tabellförteckning

Tabell 1: Beroende variabler med reliabilitetstest.....	10
Tabell 2: Oberoende variabler på system- och individnivå.....	10
Tabell 3: Varje lands medelvärde på olika index.....	12
Tabell 4: Bivariata analyser med systemfaktorer.....	14
Tabell 5: Multivariata analyser med systemfaktorer.....	14
Tabell 6: Bivariata analyser med individfaktorer.....	15
Tabell 7: Multivariata analyser med individfaktorer.....	15

# 1 Inledning

Läraryrket är ett globalt yrke. Det spelar ingen roll i vilket land du bor, du kommer garanterat att kunna finna en skola där. Alla barn kanske inte får gå i den, och de är olika mycket styrda av landets regim. Vissa är centraliserade, vissa är mer primitiva, men något som är bortom allt rimligt tvivel är att det kommer att finnas en skola i vilket land i världen du än sätter din fot. Vår civilisation är beroende av att vissa kunskaper och förmågor går i arv, och den yrkesgrupp som har fått det uppdraget är lärare. I varje skolsituation existerar det en mottagare som ska lära sig något, och någon som ska lära ut detta något. Detta något kan variera oändligt och bero på många olika saker, ämnesinnehåll, var på jorden undervisningen utspelar sig, hur gammal mottagaren är, bland mycket annat.

Generellt har läraryrket hamnat som mellan hammaren och stödet, och det gäller också nöjdheten med lärare och deras arbetssituation. Många lärare upplever missnöje med sin arbetssituation, och även synen på yrkets profession och sina arbetsvillkor. Lärare tenderar att inte uppleva respekt för professionen. Trots att det genomförts försök, framför allt i Sverige, att professionalisera läraryrket som över en natt, har det snarare fått motsatt effekt. Istället för att ta vara på lärarnas kunskap och erfarenhet och ge dem autonomi har istället makten hamnat hos lokala politiker och även kunderna i den marknadiserade skolan, eleverna och deras föräldrar. Denna ökade styrning från andra håll har lett till minskad autonomi, och därmed snarare en deprofessionalisering. Trots allt ovan nämnt tenderar lärare att inte uppleva något missnöje med yrket som sådant (Colnerud, 2014, s. 24; Hultqvist, 2011, s. 204f; Persson, 2006, s. 19; Statistiska Centralbyrån, 2023, s. 16; Stenlås, 2009, s. 37f; 40; 93f).

Sådan är i alla fall bilden i Sverige. Men eftersom läraryrket kan variera närmast oändligt världen över vore det därför inte så konstigt att tänka sig att lärare i andra länder skulle kunna ha en annan bild än den ovan presenterade. Hur varierar dessa sätt att utvärdera sin profession hos lärare globalt sett? Finns det stora skillnader? Det är såklart väldigt svåra frågor att svara på, men målet med denna uppsats är att försöka lämna ett bidrag till denna diskussion. Det finns helt enkelt ingen samlad bild över vad forskningen vet, i synnerhet inte i ett globalt perspektiv. Det som denna uppsats ska göra är att använda ett material som sällan lyfts i media eller i bredare forskning, nämligen den lärarenkät som följer med PISA-undersökningen. Den används stundtals men endast i nationella sammanhang, mycket sällan globalt. Enkäten ska i uppsatsens undersökning användas för att försöka nå svar på om det finns skillnader globalt, och vilka faktorer som då skapar dessa skillnader.

## 1.1 Syfte

Syftet med den här uppsatsen är att analysera lärares syn på sitt yrkesval, och ta reda på hur lärare utvärderar sitt yrkesval och sin yrkessituation på en global nivå. Uppsatsen ska sedan undersöka om det finns systemfaktorer eller individfaktorer som kan påverka skillnader i dessa variationer.

## 2 Tidigare forskning och teori

Följande avsnitt kommer först att förklara vad som menas med att utvärdera sin arbetssituation, och på vilka sätt detta kan kännetecknas. Därefter ska de olika skillnader som kan uppstå i utvärderingen förklaras, och vilka faktorer som kan påverka den. Dessa faktorer kommer sedan att beskrivas, varefter de kommer att ligga till grund för teoriavsnittet som förklarar vad som kommer att eftersökas i undersökningen. Allt detta kommer att användas för att försöka fånga in fenomenet utvärdering, och de dimensioner som kan dyka upp.

Trots att studien är global är litteraturen främst från Norden, eller åtminstone de länder som innefattas i den moderna definitionen av västvärlden. Dock kommer ändå vissa trender att kunna fångas in, och dessa kommer sedan att kunna användas i den empiriska undersökningen.

### 2.1 Utvärdering av arbetssituation som fenomen

Det finns ett antal komponenter som kommer att presenteras, för att försöka definiera vad begreppet arbetssituation kommer att innebära i den här uppsatsen. Arbetssituationen kan sägas bestå av en rad krav som ställs på läraren, en rad resurser som skolan och arbetslaget ställer upp, samt till viss del också synen på yrket och dess kultur. Om det uppstår nöjdhet med samtliga av dessa komponenter torde detta också leda till att man upplever nöjdhet med yrket. Kraven som ställs är exempelvis ett visst antal arbetstimmar och vissa uppgifter som läraren förväntas utföra. Resurserna handlar dels om lönen, men oftare om skolkulturen, stämningen i arbetslaget, förtroende från ledning och autonomi. Vad gäller synen på lärarprofessionen och yrkesvalet rör det frågor om man som lärare trivs med sitt jobb, om man är nöjd med karriärvalet, men också om man upplevs uppnå egna mål, och om man ser sig själv arbeta på samma arbetsplats i framtiden. Generellt upplever lärare att de inte har tillräckliga resurser för att bemöta kraven. Detta är mycket sällan ekonomiskt, utan rör i regel stöd från ledning och andra lärare, och i synnerhet tilltron till den egna förmågan. Lärare som

är trygga i sig själva är mindre missnöjda (Admiraal & Kittelsen Røberg, 2023, s. 3f; Björk m.fl., 2019, s. 966; Evans, 1997, s. 234f; Skaalvik & Skaalvik, 2023, s. 1238f; Toropova m.fl., 2021, s. 74f).

Människan är till sin natur meningskonstruerande, vilket innebär att man tenderar att skapa meningsfullhet i sin situation, även om man är missnöjd. Det innebär att man redan från början kan se att lärare tenderar att se sitt arbete som meningsfullt, även om man är missnöjd med sin situation. På samma sätt tycks det finnas ett mänskligt behov att höra till en grupp, vilket gör att mindre missnöje kan bortses från om det innebär inkludering i gruppen. Något som också är en nyckelfaktor i arbetssituationen är graden av autonomi man ges, och därmed tron på ens profession i sin helhet (Persson, 2006, s. 19; Skaalvik & Skaalvik, 2023, s. 1229; Stenlås, 2009, s. 37f).

## 2.2 Variationer i fenomen

När definitionen av arbetssituation är fastställd är nästa steg att utröna variationer i nöjdheten med arbetssituationen. I denna uppsats kommer tillfredsställelse och nöjdhet delas upp i två olika kategorier, som helt enkelt kan ses som en konceptualisering av lärares utvärdering. Den första är ånger, en aspekt som berör nöjdhet över yrkesval. Den andra berör nöjdhet med lärarprofessionen, alltså hur väl man utvärderar synen på yrket. Dessa aspekter kommer nedan att presenteras, tillsammans med faktorer som påverkar dem. Det finns dels systemfaktorer, dels individfaktorer, som kan påverka nöjdheten olika mycket på olika sätt.

### 2.2.1 Lärarprofessionen

Synen på lärarprofessionen tycks vara det som lärare i Sverige generellt sett är mest missnöjda med, och med god anledning, kan tyckas. Läraryrket har mycket låg status i förhållande till andra länder i OECD. I Sverige menar 11 % att läraryrket är ett högstatusyrke, jämfört med OECD:s genomsnitt på 26 %. Utöver detta har andelen obehöriga lärare ökat, delvis på grund av att studiemotiverade studenter inte längre vill bli lärare (Admiraal & Kittelsen Røberg, 2023, s. 6; Björk m.fl., 2019, s. 958; Persson, 2006, s. 24; Stenlås, 2009, s. 96; Toropova m.fl., 2021, s. 72).

Alla skolreformer i alla länder genom historien har uttalat samma mål: att göra skolan bättre. Dock har de haft olika motiv och därför också fått olika effekt, i vissa fall inte ens den önskade. I Sverige har de reformer som genomförts närmast i tid, och som har påverkat skolan mest, haft två tydliga motiv. Det ena ville ändra lärarens roll och gå från en kunskapsskola till en omsorgsskola. Detta kan ses genom framförallt läroplanen från 1994

och det nya betygssystemet. Det andra motivet är New public management, NPM, vars mål är effektivisering av den offentliga sektorn, något som förvisso inte enbart har med skolan att göra. NPMs effekt på skolan syns i kommunaliseringen av den, men också genom friskolereformen. Det tycks alltså pågå närmast en strid om vad, eller vem, som ska styra över skolan, och detta tenderar att drabba lärarprofessionen primärt (Persson, 2006, s. 19; Stenlås, 2009, s. 93).

Något som är gemensamt för dessa två reformer är nämligen den ringa respekt den visar för lärarkåren och dess profession, med alla kunskaper och all dess erfarenhet. Sedan dess har varje reform syftat till att ta tillbaka lärarens professionella status, genom någon slags professionaliseringschockterapi, trots att det är oklart om det hjälper, eller om läraryrket ens var en profession från första början. Ett exempel på detta är lärarlönelyftet som syftade till att höja lönen hos kvalificerade lärare. Detta verkade dock inte få önskad effekt, utan stjälpde mer än det hjälpte (Colnerud, 2014, s. 24f; Hultqvist, 2011, s. 209; Jarl m.fl., 2012, s. 429; Karlsson & Erlandson, 2021, s. 130; 140f; Stenlås, 2009, s. 93f).

Det stora missnöjet hos lärare har alltså mycket att göra med skolans utveckling och professionens förändring. I synnerhet ogillas bristen på inflytande, något som kan kopplas till missnöje vid bristande autonomi på själva arbetsplatsen. Att lärare inte får vara med och bestämma, utan istället lämnas vind för våg till någon som inte tar professionens åsikter i beaktande, kan leda till denna känsla av vanmakt, i synnerhet för de lärare som är nya i yrket. När lärare förlorar inflytande sänks autonomin, alltså möjligheten att påverka, sjunker också professionalismen i hela yrket. Att lita på professionens åsikter och dess expertis verkar alltså vara ett knep för att förbättra skolresultat, något som sker i andra delar av världen, däribland Centralamerika (Gropello, 2006, s. 53f; Persson, 2006, s. 21ff; Skaalvik & Skaalvik, 2023, s. 1237; Stenlås, 2009, s. 40).

Det ovan skrivna skulle kunna leda till uppfattningen att påverkansfaktorerna av lärarens nöjdhet helt ligger på systemnivå, eftersom lärarprofessionen är något abstrakt som står över allt annat, men det finns definitivt också individfaktorer som spelar in i sammanhanget. Det handlar till mångt och mycket om vad som har skett med lärarna sedan man förlorade sin profession. Läraryrket har hamnat i kläm, och tappat delar av sin autonomi, vilket som nämnt ovan lett till missnöje från lärarna. Det har också lett till en känsla av vanmakt, och ett tappat förtroende för skolans utveckling. Till detta adderas också den ökade andelen obehöriga lärare, som tvingas fylla ut det minskade antalet sökande till lärarprogrammet (Persson, 2006, s. 23f; Stenlås, 2009, s. 95f).

Läroprogrammet är dessutom en lång utbildning på universitetsnivå, vilket gör att det tar lång tid att skaffa sig tillräcklig kunskap. Däremot, med tanke på skolpolitikens snabba vändningar, går det fort för den kunskap man skaffat sig att bli överflödig eller irrelevant. Det kan leda till emotionell utmattning, eller helt enkelt en slags avpersonifiering, om man upplever att ens profession inte respekteras (Budjanovcanin m.fl., 2019, s. 165; Yang m.fl., 2022, s. 2).

### 2.2.2 Ånger

Ånger över sitt yrkesval är ett sätt att manifesteras sin utvärdering över sin arbetssituation, och troligen också den mest direkta. Det är helt enkelt en negativ konceptualisering över sitt yrkesval, och blir därför i det närmaste binär. Dock uppvisar lärare generellt ganska låg ånger över sitt yrkesval. De allra flesta är nöjda med sitt karriärval, och klassar det som ett meningsfullt yrke (Admiraal & Kittelsen Røberg, 2023, s. 6; Persson, 2006, s. 19).

Vad gäller ånger i allmänhet tenderar människor att ångra det som på engelska kallas *in-action*, snarare än *action*. I detta sammanhang skulle det översättas till handlingar, man tenderar alltså att oftare ångra något som man inte gjorde, och i lägre grad ångra ett aktivt val. Eftersom ånger till sin natur handlar om självbeskyllan över att man hamnade i en situation, tenderar människor att oftare ångra något man inte gjorde, eftersom det också handlar om att man inte tog vara på en möjlighet och istället var passiv. Det vanligaste att ångra är utbildning, vilket alltså innebär att man inte utnyttjade möjligheten till vidare utbildning. Ånger tenderar också att blekna med åren, eftersom möjligheten att göra något annorlunda försvinner med tiden (Budjanovcanin m.fl., 2019, s. 57; Lecci m.fl., 1994, s. 734; Roese & Summerville, 2005, s. 1273ff).

Utbrändhet och ånger hänger ofta samman, i synnerhet bland yrken som kräver lång utbildning, detta trots att dessa personer har förutsättningar för motsatsen (hög utbildning korrelerar ofta med god livssituation). Det kan, som skrivet ovan, bero på att det tar lång tid att skaffa en hög utbildning, vilket gör den relativa tiden som krävs för att göra kunskapen irrelevant mycket kortare och risken med utbildningen mycket större. Jämför exempelvis med ett jobb som inte kräver utbildning, där är den relativa tiden en person lagt ner inte lika kännbar som en flerårig utbildning. Ångern skapas helt enkelt av den alternativkostnad som utbildningen kräver (Budjanovcanin m.fl., 2019, s. 156; Glozier, 2023, s. 254; Lecci m.fl., 1994, s. 732; Yang m.fl., 2022, s. 10).

Social jämförelse spelar stor roll för ånger, och om man inte är tillfredsställd i övrigt, får jämförelsen mycket större effekt. För att ångern ska slå rot, måste det alltså finnas något

att jämföra med som verkar bättre, och dessutom krävs det alltså en grogrund för ångern. Vad gäller läraryrket specifikt finns det vissa extra utsatta grupper. Män generellt har en större tendens att ångra, eller vantrivas på, sitt yrke; samma sak gäller dem som inte hade lärare som sitt främsta yrkesval. En annan grupp som också är överrepresenterad är de som saknar föräldrar som själva arbetar/har arbetat inom pedagogik, hädanefter kallade lärarföräldrar. Dessa tenderar alltså snarare att påverka nöjdheten med yrkesvalet positivt (Björk m.fl., 2019, s. 966; Budjanovcanin m.fl., 2019, s. 158f; 164).

## 2.3 Teori

Det ovan skrivna är alltså trender som litteraturen uppmärksammar. Det är sålunda beskrivet vad arbetssituation är, och vad utvärdering av den innebär. Nedan ska faktorerna som påverkar huruvida man som lärare är mer eller mindre nöjd förklaras.

### 2.3.1 Systemfaktorer

Systemfaktorer som borde styra är följande: Synen på utbildning, demokrati i landet, landets ekonomi och nivån av New public management (NPM).

Synen på utbildning handlar helt enkelt om hur hög status utbildning ger i ett land, och den borde gå hand i hand med läraryrkets status. Ju högre status på utbildning, desto högre status på läraryrket, torde vara en rimlig utgångspunkt. Att respektera lärarprofessionen blir därmed en naturlig följd av statens mål av hög utbildning. Ett sätt att mäta hur viktigt det är med utbildning i landet är FN:s mått Education index, som är ett index som kombinerar den förväntade längden på utbildning och den faktiskt medellängden på en utbildning. Detta visar dels hur högt värderad utbildning är i landet, alltså hur länge förväntas man studera, samt hur väl denna förväntan faktiskt uppfylls (Adeleke & McSharry, 2022, s. 2).

Demokratin i landet borde också vara en fördel. Demokrati och utbildning har alltid gått sida vid sida, vilket torde tyda på att hög demokrati borde ge en bättre syn på utbildning, vilket i sin tur leder till högre status på läraryrket. En stor del av faktorer som länkas till låg demokrati, som exempelvis hög korruption, korrelerar med ett lågt Education index (Adeleke & McSharry, 2022, s. 5; Biesta, 2003, s. 59). Utöver detta kan tänkas att demokrati och mänskliga rättigheter höjer den allmänna utbildningsnivån, varför det borde finnas ett positiv korrelation.

Att utbildning påverkar ekonomisk tillväxt i ett land positivt är ställt bortom rimligt tvivel, och det är därmed troligt att tänka sig att rika länder och hög utbildning går i hand i hand. Därmed borde också lärare i rika länder, som tjänar mer, också vara mer nöjda med sin

situation. Forskning visar också att rika länder har högre Education index än fattiga. Utöver detta är högre lön en faktor som tenderar att kunna få lärare som lämnat yrket att komma tillbaka. Utöver det spelar det troligen roll om lärare i allmänhet i landet tjänar mer, eftersom en enskild löneförhöjning inte verkar göra varken till eller från (Adeleke & McSharry, 2022, s. 2; Benos & Zotou, 2014, s. 669; Karlsson & Erlandson, 2021, s. 130f; 140f; Statistiska Centralbyrån, 2023, s. 20). Hög lön, och i synnerhet om lönen är högre relativt till medianlön eller BNP-nivå, borde alltså påverka nöjdheten positivt.

Nivån av NPM i landet tenderar också att påverka lärares nöjdhet negativt, eftersom detta tenderar att sänka lärarprofessionens status. Om landet har låg form av NPM borde därför lärare vara nöjdare. Detta är dock väldigt svårt att operationalisera, för trots att NPM finns i många länder, är det svårt att mäta dess inflytande i ett specifikt land då det också ser väldigt olika ut (Common, 1998, s. 442; Jarl m.fl., 2012, s. 429; Stenlås, 2009, s. 93f).

### **2.3.2 Individfaktorer**

Systemfaktorer är mest väsentliga vad gäller skillnader på global nivå, eftersom individfaktorer är svåra att specificera. Det finns få skillnader vad gäller ålder – det kan också beskrivas som skede av karriären – och nöjdhet. Kön tenderar också att spela en ganska liten roll, även om män kan sägas vara något överrepresenterade bland de lärare som ångrar sig. Dock är skillnaden mellan kön såpass liten att det inte går att dra generella slutsatser. Kvinnor tenderar att ångra utbildning mer, medan män ångrar yrkesval mer. Något som dock tenderar att påverka ånger över yrkesval är huruvida läraren i fråga är barn till personer som arbetar med pedagogik. Lärarföräldrar tenderar alltså att påverka nöjdheten positivt, främst vad gäller nöjdhet över yrkesval, men också över situationen i allmänhet (Admiraal & Kittelsen Røberg, 2023, s. 6; Björk m.fl., 2019, s. 966; Lecci m.fl., 1994, s. 734).

Dessvärre är det i denna undersökning omöjligt att operationalisera lärarföräldereffekten, då de tillfrågade inte fick någon sådan fråga, varför den försvinner ur undersökningen. Både kön och ålder kommer däremot att användas i undersökningen, då det kan finnas skillnader i just denna undersökning. Detsamma kommer också lärarens egen utbildning att göra, eftersom lärare alltid varit ett yrke som kräver utbildning. Av denna anledning torde den typ av ånger som kallas ånger över in-action, alltså något som inte gjordes, inte vara lika aktuell för lärare. Ångern över läraryrket stämmer därför troligen någon annanstans ifrån. Något som också tyder på detta är också den forskning som visar att lärare, främst från Norden, i låg grad verkar ångra sitt yrkesval (Admiraal & Kittelsen Røberg, 2023, s. 2; Björk m.fl., 2019, s. 965f; Persson, 2006, s. 19f). Vad som leder till minskad nöjdhet,

eller den grad av ånger som faktiskt finns, har troligen inte med utbildning att göra, snarare är det troligt att utbildning skulle påverka nöjdheten positivt.

## 2.4 Frågeställningar

Uppsatsens frågeställningar är tre till antalet och lyder som följer:

1. *Hur mycket varierar lärares utvärdering av sin yrkessituation globalt?*
2. *Hur påverkas utvärderingen av systemfaktorer?*
3. *Hur påverkas utvärderingen av individfaktorer?*

## 3 Metod och material

Eftersom analysen som uppsatsen vill göra är beroende av ett globalt perspektiv, krävs data som kan tillgodose detta krav, och alltså är internationellt gångbar. Det finns sådan data, och denna undersökning har därför hämtat sin från 2022 års PISA-undersöknings lärarenkät. Denna enkät skickas ut till ett antal länders lärare, och dessa lärare fick möjligheten att anonymt svara på den. Målet med enkäten är att upptäcka skillnader mellan olika typer av grupper av lärare för att sedan kunna skapa kontexter för de olika skolornas resultat. Det totala antalet svar var strax över 68.000 (PISA, 2021, s. 2, 2022). Med denna data går det därefter att operationalisera undersökningens beroende fokusvariabel. Den kan i korthet kallas för nöjdhet.

Operationaliseringen kommer av en fråga som dyker upp under enkäten, där sex stycken påståenden kommer ligga till grund. Dessa påståenden ska besvaras utefter hur mycket den svarande håller med påståendet. Alternativen, med tillhörande koder är<sup>1</sup>: 1 *Strongly disagree*, 2 *Disagree*, 3 *Agree* och 4 *Strongly agree*. Svaren ges alltså som en ordinalskala, eftersom svaren till sin natur kan rangordnas, men intervallet mellan dem är okänt (Djurfeldt m.fl., 2018, s. 42). De sex påståenden som de svarande lärarna ska ta ställning till är följande: 1. Fördelarna med läraryrket uppväger nackdelarna, 2. Om jag fick välja, skulle jag bli lärare igen, 4. Jag ångrar att jag valde att bli lärare, 6. Jag undrar ofta om det hade varit bättre om jag hade valt en annan profession, 8. Jag anser att läraryrket är hyllat i samhället, och 10. Överlag är jag nöjd med mitt jobb (PISA, 2021, s. 30).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Frågorna står i enkäten på engelska, men är i uppsatsen översatta av författaren.

<sup>2</sup> Utöver de nämnda påståendena finns ytterligare tre som berör lärarens arbetsplats. Dessa valdes bort, då de inte kändes relevanta för undersökningen.

Inte alla länder som deltar i PISA-undersökningen fick denna enkät utsänd till sig, vilket gör att enbart lärare från arton länder har producerat datan. Dessa länder är Australien, Azerbajdzjan, Brasilien, Colombia, Costa Rica, Dominikanska republiken, Förenade Arabemiraten, Georgien, Hongkong, Kosovo, Macao, Malaysia, Marocko, Panama, Peru, Portugal, Sydkorea och Tyskland (PISA, 2022). Åtta av dessa länder definieras som fria av Freedom House, sju som delvis fria, och tre som icke-fria (Freedom House, 2024), alltså är cirka hälften fria stater. Vad gäller den regionala representationen är det ett land från respektive Afrika och Oceanien, tre vardera från Europa, Nordamerika och Sydamerika, samt resterande sju från Asien. Där är fyra länder från Östasien, två från nordvästra Asien och ett från Mellanöstern.

Utöver datan från PISAs enkäter, används vissa andra parametrar. Dessa parametrar är Freedom Houses definition av frihet, lärarlön, medianlön och BNP per capita per år 2023 i amerikanska dollar, samt Education index. Vad gäller Freedom Houses definition av frihet, samt Education index i Macao har siffran för Kina använts. För Kosovos Education index har Serbien använts (Freedom House, 2024; Ortiz-Ospina & Roser, 2024; World Population Review, 2024).

För att få fram siffrorna gällande BNP beräknades ett medelvärde mellan Internationella valutafondens [IMF] siffror från 2023 och Världsbankens siffror från 2022 omräknat till 2023 års dollarvärde. Medelvärdet räknades ut genom att ta IMF:s data plus Världsbankens omräknade data delat på två (Internationella valutafonden [IMF], 2024; US Inflation Calculator, u.å.; Världsbanken, 2023). Vad gäller lärarlön och medianlön togs information gällande det förstnämnda från OECD<sup>3</sup>, eller hemsidan Glassdoor, medan medianlön främst hämtades från hemsidan Time Doctor, eller OECD (Glassdoor, u.å.; OECD, 2024b, 2024a; Time Doctor, u.å.).

### 3.1 Operationalisering

Det första som gjordes var att i SPSS omkoda samtliga av de sex frågor som användes till att gå från 0 till 3 istället för 1 till 4. Det innebär att ett värde på 0 skulle innebära att man inte alls håller med, och ett värde på 3 innebär att man håller med i hög grad. Utöver detta vändes frågorna 4 och 6 om, vilket innebär att ett högt värde innebär låg ånger, tidigare hade det varit tvärtom. Detta gjordes för att ett högt värde alltid skulle betyda hög nöjdhet, och för att öka

---

<sup>3</sup> Länderna vars data kunde hämtas från OECD är Australien, Brasilien, Colombia, Costa Rica, Portugal, Sydkorea och Tyskland.

reliabiliteten. Därefter skapades tre index som skulle fungera som beroende variabler. Alla tre skapades genom att ta summan av värdena på de frågorna som är med i indexet, delat på det antalet, för att få ett värde mellan 0 och 3. Dessa variabler presenteras nedan. Cronbach's Alpha ligger alltid mellan 0 och 1, och är ett effektivt mått för att mäta reliabilitet i ett index, alltså hur trovärdigt indexet som förklaringsfaktor. Den gängse undre gränsen för att ett index ska vara reliabelt är 0,7 (Esaiasson m.fl., 2017, s. 399), alltså kan alla variabler användas. Utöver detta har undersökningen också ett antal oberoende variabler (se tabell 2).

**Tabell 1:** Beroende variabler med reliabilitetstest

Variabelnamn	Frågor från enkäten	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Total	Fråga 1, 2, 4, 6, 8 och 10	0,799
Lärarprofessionen	Fråga 1, 2, 8 och 10	0,744
Ånger	Fråga 4 och 6	0,728

Källa: PISA, 2022

**Tabell 2:** Oberoende variabler på system- och individnivå

Systemnivå	
Namn	Kodning/kommentar
Education index	0=De nio länder med lägst Education index 1=De nio länder med högst Education index Ländernas värden ligger mellan 0,59 och 1,01.
Demokrati	0=Icke-fria eller delvis fria länder enligt Freedom house 1=Fria länder enligt Freedom house ( $\geq 70$ på skalan 0–100). Länders registrerade värden är 7–96, åtta länder är fria.
Ekonomi	0=De nio länder med lägst BNP, lärarlön respektive medianlön i tre index, samt nej på frågorna om lärarlön är högre än medianlön respektive BNP och om medianlön är högre än BNP. 1=De nio länder med högst BNP, lärarlön respektive medianlön i tre index, samt ja på frågorna om lärarlön är högre än medianlön respektive BNP, samt om medianlön är högre än BNP. Dessa index slogs sedan ihop till en variabel.
Individnivå	
Kön	0=kvinna 1=man
Ålder	Svar mellan 20–70
Utbildning	0=Ingen utbildning 1=Någon form av utbildning

## 3.2 Metoddiskussion

Metoden för undersökningen kommer att vara kvantitativ, eftersom den främst söker svar på frågor om frekvens, och hur stor andel av lärare som till exempel känner på ett visst sätt över sitt yrkesval. Styrkan med denna typ av metod är att det är möjligt att undersöka ett mycket större urval och därmed få fler svar, eftersom datan täcker in så många människor (Esaiasson

m.fl., 2017, s. 198f). Datan har drygt 68.000 svarande fördelat på arton länder, en mängd som hade varit närmast omöjlig undersöka på ett annat sätt med tanke på den tid som ställts till förfogande för den här uppsatsen. Nackdelen med metoden överlag blir istället det faktum att varje fråga inte går särskilt djupt in på exempelvis varför de lärare som ångrar gör just det (Esaiasson m.fl., 2017, s. 211), men eftersom denna undersökning främst ämnar svara på frågor om just frekvens betyder det i det stora hela inte särskilt mycket.

### 3.3 Materialdiskussion

Det främsta som är värt att diskutera angående materialet berör det faktum att lärare som valt att lämna yrket inte finns kvar för att svara på enkäten. Enkäten når till sin natur enbart de som fortfarande arbetar som lärare. De som är såpass missnöjda, eller de som ångrat sig så mycket, att de valt att byta jobb finns inte kvar och datan berör alltså bara de som, trots missnöje eller ånger, fortfarande arbetar som lärare. Det finns också en teori som kallas *social desirability* (ung. social önskvärdhet), som i korthet menar att personer som svarar på enkäter tenderar att själv censurera sina svar, och svara mer positivt än vad de egentligen tycker. Det kan också gestaltas genom att deltagare svarar på det sätt som de tror att enkätskaparna vill att de ska svara (Lanz m.fl., 2022, s. 203f). Därmed kan det antas att datan är något viktad mot positiva värden. Dessutom är något som alltid spelar in vad gäller kvantitativ metod formuleringen av frågorna. För att analysen ska bli optimal krävs att varje fråga är välformulerad och väldefinierad, så att det inte råder någon tvekan om vad frågorna, och i förlängningen också svaren, innebär, eftersom det annars omkullkastar hela analysen (Esaiasson m.fl., 2017, s. 205ff).

## 4 Resultat

Initialt presenteras varje lands medelvärde på frågeindexen, varpå analyser med system- och individfaktorer följer.

### 4.1 Frekvens

I detta avsnitt kommer frågeindexen presenteras rangordnade efter varje lands medelvärde på det huvudsakliga indexet, kallat 'total', med medelvärden på de andra två indexen i kolumnerna bredvid. Med tanke på att de två indexen 'lärarprofessionen' och 'ånger' består av samma frågor som huvudindexet är rangordningen ungefär samma på alla index. Båda två har ett *rho*-värde på strax under 1, vilket innebär att ett värde högt rankat på huvudindexet

med stor sannolikhet också är högt rankat i sitt respektive index (Djurfeldt m.fl., 2018, s. 150, se även appendix). Medelvärdet på varje fråga har räknats ut för sig, på varje fråga och varje land, och därefter har ett medelvärde per index räknats ut. Medelvärde för varje land på de specifika frågorna, samt på varje fråga och varje index, finns i appendix.

**Tabell 3:** Varje lands medelvärde på olika index

Land	Medelvärde per land och index		
	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Dominikanska republiken	2,46	2,4	2,58
Panama	2,41	2,35	2,54
Malaysia	2,39	2,41	2,36
Peru	2,24	2,14	2,43
Colombia	2,24	2,10	2,52
Förenade Arabemiraten	2,19	2,22	2,11
Kosovo	2,18	2,11	2,32
Azerbajdzjan	2,12	2,12	2,13
Tyskland	2,11	1,91	2,5
Georgien	2,10	2,15	2,16
Macao	2,06	2,07	2,05
Marocko	2,04	1,95	2,2
Hongkong	1,97	2,02	1,88
Sydkorea	1,89	1,98	1,70
Costa Rica	1,85	1,74	2,07
Australien	1,80	1,75	1,92
Brasilien	1,75	1,61	2,04
Portugal	1,71	1,60	1,92

Källa: PISA, 2022. Antalet svarande varierar mellan 1494–10969.

Det som först kan noteras är att samtliga värden är relativt höga, sett till att alla värden över 1,5 är positiva sett till nöjdhet. Samtliga länders lärare i urvalet är således nöjda överlag, men det finns ändå en betydande variation, och vissa länders medel är ganska långt ifrån varandra. Dominikanska republiken presenterar det högsta medelvärdet, på 2,46. Panama har det näst högsta, och därefter följer Malaysia. Portugal och Brasilien har de lägsta medelvärdena, 1,71 och 1,75. De ligger ungefär lika långt ifrån indexets medelvärde (se appendix).

Dominikanska republiken är överlag det land som presenterar flest positiva extremer när det kommer till medelvärden. De presenterar det högsta medelvärdet i undersökningen, 2,78 på fråga 10, om huruvida den svarande överlag trivs med sitt jobb. Dominikanska republiken ligger dessutom högst i samtliga frågor och index, utom i fråga 8 och indexet

'lärarprofessionen'. I indexet ligger de näst högst, men inte i fråga 8, något som kommer att återkomma nedan. I andra änden av skalan syns Portugal, som placerar sig bland de tre lägsta medelvärdena i alla frågor och index utom fråga 6, något som också kommer att återkomma.

Som nämnt ovan har Dominikanska republiken det högsta medelvärdet på samtliga frågor utom fråga 8. Den frågan är något av en anomali i undersökningen, och värd att lyftas. Fråga 8 handlar alltså om läraryrkets status i samhället, och har det lägsta medelvärdet av alla frågor (se appendix). Det är dessutom den enda som har ett medelvärde på under 1,5. Här finns också de största avvikarna från medel. I samtliga frågor i alla index ligger de extrema länderna i regel mellan 0,3 och 0,5 från medel. Malaysia, som påvisar det högsta medelvärdet på frågan, 2,62, hela 1,17 över frågans medel. Detta gör troligen att de har det högsta medelvärdet på indexet 'lärarprofessionen', där fråga 8 ingår. Frågan presenterar också de tre lägsta värdena i undersökningen, och de enda tre som ligger under 1. Brasilien, Portugal och Costa Rica har på fråga 8 medelvärden på 0,69, 0,71 och 0,93, vilka är lägst i undersökningen.

När det kommer till ånger finns det en trend. Lägst medel i detta index har med god marginal Sydkorea, därefter Hongkong, vilket visar på en hög trend av ånger i Östasien, eftersom lärarna därifrån ångrar sig i större utsträckning än från övriga länder i undersökningen. Detta är också relevant, eftersom Sydkorea i fråga presenterar ett av de högsta medelvärdena. Läraryrket som sådant tenderar alltså att vara högt värderat, något som i undersökningen tenderar till att leda till lägre ånger.

## 4.2 Variationer

Efter att ha studerat frekvensen av svaren är det dags att systematisera. Detta avsnitt syftar till att svara på uppsatsens andra och tredje fråga, alltså hur system- och individfaktorerna påverkar. För detta genomfördes ett antal bivariata och multivariata analyser. De bivariata genomfördes enligt gängse praxis, där ett samband mellan en oberoende variabel och vart och ett av de tre indexvariablerna undersöktes. Därefter gjordes multivariata analyser, först med systemfaktorerna som oberoende variabler, därefter med de individfaktoriella. Samtliga bi- och multivariata analyser presenteras i tabellform nedan.

### 4.2.1 Systemfaktorer

Härmed följer förklaringar av en del förkortningar som presenteras i tabellen. Bokstaven N står för antalet svarande, alternativt antalet länder i undersökningen. Bokstaven I står för intercept och är grundvärdet, alltså innan variablernas samband fastställs, bokstaven b anger med hur mycket sambandet förändrar I och i vilken riktning, och std.error (även sd, alla

siffror inom parentes), visar osäkerhet i förklaring.  $R^2$  är predikationskoefficienten, och berättar hur mycket det aktuella sambandet totalt kan förklara (Djurfeldt m.fl., 2018, s. 157ff).

Gällande de bivariata och multivariata analyserna visade sig dessa helt gå emot den presenterade teorin, då alla samband presenterade ett negativt samband med nöjdhet.

**Tabell 4: Bivariata analyser med systemfaktorer**

	Total				Lärarprofessionen				Ånger			
	b	I	R <sup>2</sup>	N	b	I	R <sup>2</sup>	N	b	I	R <sup>2</sup>	N
Education index	-,101*** (,005)	2,102 (,004)	,007	18/ 64104	-,058*** (,005)	2,027 (,004)	,002	18/ 64558	-,182*** (,006)	2,248 (,005)	,013	18/ 64673
Demokrati	-,286*** (,005)	2,198 (,003)	,057	18/ 64104	-,355*** (,005)	2,188 (,004)	,079	18/ 64558	-,145*** (,006)	2,214 (,004)	,009	18/ 64673
Ekonomi	-,197*** (,009)	2,121 (,005)	,007	18/ 64104	-,175*** (,010)	2,064 (,005)	,005	18/ 64558	-,236*** (,012)	2,233 (,006)	,006	18/ 64673

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: Freedom House, 2024, Glassdoor, u.å., IMF, 2024, OECD, 2024, Ortiz-Ospina & Roser, 2024, PISA, 2022, Time Doctor, u.å., US Inflation Calculator, u.å., Världsbanken, 2023, World Population Review, 2024

**Tabell 5: Multivariata analyser med systemfaktorer**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept (std.error)	2,247*** (,005)	2,204*** (,005)	2,328*** (,007)
R <sup>2</sup>	,061	,079	,021
N	18/64104	18/64558	18/64673
Education index	-,068*** (,005)	-,021*** (,005)	-,156*** (,007)
Demokrati	-,277*** (,005)	-,352*** (,005)	-,123*** (,006)
Ekonomi	-,027** (,010)	-,010 (,010)	-,066*** (,013)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: Freedom House, 2024, Glassdoor, u.å., IMF, 2024, OECD, 2024, Ortiz-Ospina & Roser, 2024, PISA, 2022, Time Doctor, u.å., US Inflation Calculator, u.å., Världsbanken, 2023, World Population Review, 2024

Det första som analyserna visar är att demokrati har en negativ effekt på tillfredsställelse med lärares yrkessituation, något som strider mot all tidigare forskning, som snarare tar för givet att demokratiska värden leder till högre nöjdhet med livet och en bättre skola (Adeleke & McSharry, 2022, s. 5; Biesta, 2003, s. 59), vilket därmed har tolkats till att troligen också leda

till nöjda lärare. Det visar sig framgent att samtliga resultat av både de bivariata och de multivariata analyserna går helt emot teorin, och därmed den tidigare forskningen.

Även ekonomi visade på ett negativt samband med lärares nöjdhet. Sambandet kan helt enkelt tolkas som att ett ”rikt” land har lärare som är mindre nöjda. Minskningen gör inte att värdet slår över till missnöje, men nöjdheten går nedåt. Resultatet visar att lärare i fria, rika länder där utbildning är högt i status är mindre nöjda sin yrkessituation och sitt yrkesval.

#### 4.2.2 Individfaktorer

När det kommer till individfaktorer presenterade de bivariata och multivariata analyserna resultat som låg mer i linje med teorin, men visade också färre statistiskt signifikanta samband. Endast drygt hälften av sambanden var signifikanta.

**Tabell 6:** Bivariata analyser med individfaktorer

	Total				Lärarprofessionen				Ånger			
	b	I	R <sup>2</sup>	N	b	I	R <sup>2</sup>	N	b	I	R <sup>2</sup>	N
Kön	-,006 (,005)	2,048 (,003)	,000	61570	,001 (,005)	2,000 (,003)	,000	62001	-,022*** (,006)	2,144 (,004)	,000	62105
Ålder	,004*** (,000)	1,885 (,010)	,004	63846	,002*** (,000)	1,896 (,010)	,001	64291	,006*** (,000)	1,857 (,012)	,008	64401
Utbildning	,041*** (,007)	2,004 (,006)	,001	63948	,057*** (,007)	1,942 (,006)	,001	64394	,010 (,008)	2,124 (,008)	,000	64507

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 7:** Multivariata analyser med individfaktorer

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,865***	1,863***	1,862***
(std.error)	(,012)	(,012)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,008
N	61257	61674	61779
Kön	-,005 (,005)	,002 (,005)	-,021*** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,044*** (,007)	,061*** (,007)	,011 (,008)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022. Kontrollerade för land (se appendix)

Ålder var den oberoende variabel som genererade flest signifikanta samband. Samtliga samband var positiva, alltså innebär ökad ålder också ökad nöjdhet. Sambanden var inte så

stora, troligen eftersom åldersvariabeln är många fler skalsteg än de övriga oberoende variablerna, flera av dem är binära eller med tre steg.

Kön som oberoende variabel genererade enbart ett signifikant samband, gällande nöjdhet med yrkesval, alltså ånger. Detta påvisar att kön enbart påverkar ånger, och inte nöjdhet med lärarprofessionen eller allmän nöjdhet i någon signifikant utsträckning. Effekten i sambandet visar att män upplever mer ånger än kvinnor, både i bi- och multivariat analys.

Utbildning visade däremot på positiva samband, utbildade lärare är mer nöjda än de som inte genomfört någon typ av utbildning alls. Denna effekt är dessutom starkare i den multivariata analysen, alltså när kön och ålder kontrolleras för. Sambandet kan alltså tänkas vara starkare med utbildning som oberoende variabel än med kön eller ålder, vilket också går i enlighet med den presenterade teorin som menade att varken kön eller ålder i litteraturen tycks ha någon större påverkan.

## 5 Diskussion och slutsatser

Den här uppsatsen började med att presentera forskning gällande lärares nöjdhet med sin yrkessituation och sitt yrkesval. Denna forskning lade sedan grunden till ett teoretiskt ramverk som lyfte ett antal faktorer som borde påverka lärares nöjdhet på ett positivt sätt. Därefter presenterades resultatet, först varje lands medelvärde på de olika indexvariablerna, och därefter ett antal analyser på system- och individnivå.

En generell slutsats som kan dras är att samtliga av undersökningens länders svarande lärare var övervägande mer nöjda än missnöjda. Med det sagt fanns det en del variationer, i synnerhet stack lärare från Dominikanska republiken ut som väldigt nöjda, och Portugal som det land där flest var missnöjda. En annan – något mer förvånande – slutsats var det faktum att systemfaktorerna, som antogs påverka nöjdhet positivt, istället visade raka motsatsen. Det finns systemfaktorer som påverkar lärares nöjdhet, men dessa går alltså i motsatt riktning från vad forskningen menade att de skulle vara.

### 5.1 Skillnader globalt

Centralamerika, i alla fall Dominikanska republiken och Panama, presenterar de två högsta medelvärdena vad gäller total nöjdhet bland alla länder i undersökningen. En möjlig orsak kan komma av att det i många av Centralamerikas länder under 2000-talet genomfördes flera reformer i syfte att utveckla och förbättra skolan. Bland annat söktes lärarnas autonomi

stärkas, vilket stämmer väl in med forskningen som menar att autonomi ofta leder till högre tillfredsställelse (Gropello, 2006, s. 53f; Persson, 2006, s. 21ff; Skaalvik & Skaalvik, 2023, s. 1237; Stenlås, 2009, s. 37f). Att centralamerikanska länder fortfarande skördar frukten av de genomförda skolreformerna skulle därmed förklara de positiva siffrorna. Det skulle också föreslå att detta är den egentligt viktigaste faktorn till nöjdhet hos lärare, eftersom varken Dominikanska republiken eller Panama är fria länder (Freedom House, 2024), eller för den delen hör till de ekonomiskt starkaste länderna i undersökningen, något som dessutom snarare visade sig ha *negativ* effekt. Att detta väger negativt, skulle också förklara Portugals låga nöjdhet, trots att Portugal som land på pappret enligt teorin hade bättre förutsättningar, i form av att vara en rik, demokratisk stat. Forskning visar även på att det inte är ovanligt att lärare i Portugal har ett extra jobb utöver läraryrket, eftersom deras lön är så låg (Lopes & Oliveira, 2021, s. 10).<sup>4</sup> Även om det inte finns ett positivt samband mellan hög lön och nöjdhet, är det troligt att detta extrajobb leder till ökad stress, vilket i sin tur kan leda till minskad tillfredsställelse.

Utöver Portugal visade även länder från Östasien låga medelvärden vad gäller ånger, i synnerhet Sydkorea men också Hongkong och Macao. Detta är intressant eftersom Sydkorea i fråga 8 presenterar ett av de högsta medelvärdena. Läraryrket som sådant tenderar alltså att vara högt värderat i Sydkorea, något som i undersökningen tenderar till att leda till lägre ånger. Att Sydkorea bryter detta mönster skulle kunna bero på hur lärarutbildningen ser ut. Ro (2023) visar hur lärarutbildningen i Sydkorea inte värdesätter kritiskt tänkande i någon hög grad (s. 563f). Sydkoreas svar skulle därför kunna bero på att den bild som sydkoreanska lärarstudenter får inte stämmer överens med den verklighet som de hamnar i när de börjar arbeta, en bild som de inte lärt sig att ifrågasätta. Det skulle då kunna leda till att de sydkoreanska lärarna har en bild av läraryrket som något högt värderat (därför deras höga medelvärde på den frågan), trots att de själva inte upplever det på det sätt som deras utbildning förmedlat.

## 5.2 Systemfaktorer

Den tredje frågan handlar om huruvida system- eller individfaktorer påverkar skillnaderna i svar något, och som skrivet ovan går de i hela undersökningen emot teorin. Detta kan såklart bero på en felaktigt konstruerad teori, men likväl är det anmärkningsvärt. Goda

---

<sup>4</sup> Artikeln visar också att detsamma gäller lärare i Brasilien, som också uppvisar låga medelvärden i undersökningen, se tabell 3 samt appendix.

systemfaktorer som borde leda till hög nöjdhet, visar sig leda till precis motsatta svar från lärarna i undersökningen. Något som det kan bero på är att goda förutsättningar formar högre krav, och att det i länder med bättre förutsättningar också finns högre krav, både externa och interna. Eftersom förändringar i samhället där den utsatte får det sämre tenderar att slå kraftigare mot den utsattes nöjdhet än positiva förändringar, torde alltså fler förändringar i ett land med goda förutsättningar slå negativt, vilket kan leda till att lärarnas nöjdhet drabbas hårdare (Brauchli m.fl., 2013, s. 125). I ett land som genomför många skolreformer med negativa resultat borde dess lärare bli mer missnöjda än ett land som inte genomför några reformer alls, trots att landet ”egentligen” hade en sämre utgångsposition.

Demokrati hade en starkt negativ påverkan, då fria länder hade mycket lägre nöjdhet än både delvis fria och icke-fria. Det som skulle kunna förklara det negativt viktade resultatet vis-à-vis teorin är en idé om att lärare från en icke-fri stat inte är lika bekväma med att svara ärligt, om svaret är negativt kodat, trots att enkäten är anonym (Robinson & Tannenbergh, 2018, s. 22f). Lärare i fria stater skulle därmed vara mer öppna med missnöje, vilket eventuellt skulle kunna förklara det negativt viktade resultatet.

Utöver detta finns inte särskilt mycket forskning att relatera till resultatet, eftersom det skiljer sig såpass mot teorin vilket gör en del av de presenterade diskussionspunkterna mer eller mindre spekulativa. Det negativa sambandet mellan Education index och ånger verkar innebära att lärare ångrar sig mer om utbildning är högt värderat i samhället, och även att lärare i rika länder är mindre nöjda än i fattiga länder.

Rudolf och Bethmann (2023) har använt 2018 års PISA-undersökning och studerat ungdomars nöjdhet, och kommit fram till ett liknande resultat som denna uppsats. De menar att anledningen till den sjunkande nöjdheten hos rika länders ungdomar kommer av att kraven på utbildning drabbar den mentala hälsan, återigen trots att rika länder har förutsättningar för motsatsen. Eftersom ekonomi och Education index går hand i hand, kan det alltså antas att Education index också spelar in i kravbilden, och att detta också drabbar lärare på samma sätt (Adeleke & McSharry, 2022, s. 2; Glozier, 2023, s. 254; Rudolf & Bethmann, 2023, s. 97f). Det skulle också kunna vara så att bilden av skolan som viktig kommer någon annanstans ifrån än från skolan själv, eller i synnerhet kraven på skolans prestationer. Dessa faktorer torde alltså kunna leda till att lärare i rika länder, och/eller länder med högt Education index, känner sig lite blåsta på konfekten när de kommer ut i yrket, eftersom stressen är högre än vad bilden visar och att detta påverkar nöjdheten med professionen, men också med sitt yrkesval.

### 5.3 Individfaktorer

Individfaktorerna har som skrivet inte några direkt förväntade samband, och detta visade sig också vara fallet i själva analysen. Individfaktorerna ledde i mycket lägre utsträckning till statistiskt signifikanta samband än systemfaktorerna, men det var även här som det fanns positiva signifikanta samband. Utbildningen hade däremot en positiv påverkan, vilket stämmer med teorin.

Kön presenterar ett negativt samband gällande ånger, vilket skulle innebära att män i regel är något mindre nöjda med sitt yrkesval, alltså ångrar de sig i något högre grad. Den bivariata analysen stämmer överens med detta, då steget från kvinna till man innebär en minskning med nöjdhet över yrkesval, det vill säga en ökad ånger. Sambandet i sig är starkt, men inte så stort, vilket också stämmer med teorin. I övrigt är inget annat samband där kön är oberoende variabel signifikant, vilket tyder på att det inte finns några större skillnader mellan könen när det kommer till annan aspekt av nöjdhet än ånger (Björk m.fl., 2019, s. 966).

Ålder påverkade alltid positivt, och var alltid signifikant, utom i den multivariata analysen med ånger som beroende variabel. Sambanden var alltså starka, men ålders påverkan var inte så stor varje gång. Detta kan dels bero på att ett steg på åldersskalan, det vill säga ett år, inte påverkar lika mycket som att gå från ett fattigt till ett rikt land, eller ett steg på könsskalan, men det stämmer lika fullt med teorin. Den ökade nöjdheten som kom med ålder kan bero på att man blir tryggare med erfarenhet, alternativt det faktum att man upplever att det inte finns några alternativa yrkesbanor att byta till, och därmed nöjer sig (Budjanovcanin m.fl., 2019, s. 156; Lecci m.fl., 1994, s. 732; Skaalvik & Skaalvik, 2023, s. 1239).

Vad gäller utbildning, så fanns det även här ett ganska litet, och inte alltid signifikant, samband, men det var däremot positivt, alltså att utbildade lärare är mer nöjda. Detta går i enlighet med teorin som både menar att en högre utbildning skulle leda till en mer uppskattad profession, och alltså mer nöjdhet där, och dessutom till lägre ånger. Även om delar av litteraturen menar att utbildning är vanligast att ångra, säger den också att människor i högre grad ångrar saker de inte gjorde, vilket ledde till utgångspunkten att lärare som utbildade sig till lärare sällan ångrar just den delen av sitt liv (Admiraal & Kittelsen Røberg, 2023, s. 6; Budjanovcanin m.fl., 2019, s. 156; Lecci m.fl., 1994, s. 732ff). Snarare kan det vara så att de ångrar att de inte utbildade sig till något annat.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Svaren på fråga 6 skulle tyda på att så oftare är fallet än ångern över valet att bli lärare (se appendix)

## 5.4 Metod och material

I den här uppsatsens initiala skede fanns det en idé att försöka få med Sverige i den här undersökningen. Så blev det inte – främst på grund av att det inte fanns några svenska lärare som svarade på enkäten. Högst troligt beror detta på att enbart en handfull länder fick enkäten skickad till sig. Det fanns sedan en tanke om att försöka anta var Sverige skulle kunna placera sig i förhållande till den datan som faktiskt fanns. Exempelvis kan man utifrån datan anta att Sverige skulle placera sig under medelvärdet på en del frågor, med tanke på att det är ett fritt land med god ekonomi och högt Education index. De skulle troligen likna Tysklands resultat, som är ett annat land i norra delen av Europa med ungefär samma förutsättningar. Dock ströks detta helt ur undersökningen, främst på grund av plats, men också till viss del på relevans, eftersom alla resultat till syvende och sist skulle berott på antaganden.

Detta leder till ett annat aber: även om Sverige inte är med i undersökningen är litteraturen väldigt eurocentrisk, ibland till och med bara svensk. Det är därför möjligt – till och med troligt – att teorin är byggd på ett sätt som inte passar datan, och att en del av svaren kan gå emot teorin just för att det finns dissonans däremellan.

Dessutom var utbildning som variabel något underligt kodad. De tre steg som fanns var icke-utbildad, utbildad mindre än ett år, samt utbildad mer än ett år. Något som vore önskvärt hade kanske varit att undersöka om utbildningen varit längre, eller i vilket skede som utbildningen gick. Hade lärarna motsvarande en universitetsexamen eller mindre? Det var något otydligt vad ett års utbildning faktiskt avser i sammanhanget, varför variabeln därmed blir underlig.

## 5.5 Vidare forskning

Om denna uppsats skulle komma att ligga till grund för vidare forskning, finns det flera olika uppslag. Det skulle till att börja med kunna vara att falsifiera uppsatsens resultat, eftersom det alltid finns en risk att slutsatserna är inkorrekta. Det andra sättet skulle vara att försöka få in Sverige på något sätt i undersökningen, antingen genom att vänta tills svenska lärare får chans att svara på undersökningen, eller att göra som beskrivet i föregående avsnitt. Det tredje hade kunnat vara att använda datan från 2015 och 2018 års enkäter för en undersökning över tid.

Ytterligare ett uppslag skulle vara att undersöka denna uppsats resultat och se om det går att finna några positiva systemfaktorer. Kan det vara autonomi som är det viktigaste? Det finns ett antal frågor i enkäten som skulle kunna koda som för att gälla autonomi (PISA,

2021, s. 59), och som skulle kunna användas som en oberoende variabel i en liknande undersökning. Utöver det skulle lärares nöjdhet kunna ställas emot de ländernas resultat i Pisa-undersökningen, för att se om exempelvis Dominikanska republiken har goda skolresultat. Därmed skulle man kunna fastslå om lärares nöjdhet faktiskt korrelerar med hur framgångsrik utbildningen är i landet.

## 6 Referenslista

- Adeleke, O., & McSharry, P. E. (2022). Female enrollment, child mortality and corruption are good predictors of a country's UN Education Index. *International Journal of Educational Development*, *90*(102561), 1–9.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2022.102561>
- Admiraal, W., & Kittelsen Røberg, K.-I. (2023). Teachers' job demands, resources and their job satisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages. *Teaching and Teacher Education*, *125*(104063), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104063>
- Benos, N., & Zotou, S. (2014). Education and Economic Growth: A Meta-Regression Analysis. *World Development*, *64*, 669–689.  
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.06.034>
- Biesta, G. (2003). Demokrati – ett problem för utbildning eller ett utbildningsproblem? *Utbildning & Demokrati*, *12*(1), 59–80.
- Björk, L., Stengård, J., Söderberg, M., Andersson, E., & Wastensson, G. (2019). Beginning teachers' work satisfaction, self-efficacy and willingness to stay in the profession: A question of job demands-resources balance? *Teachers and Teaching*, *25*(8), 955–971.  
<https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1688288>
- Brauchli, R., Schaufeli, W. B., Jenny, G. J., Füllemann, D., & Bauer, G. F. (2013). Disentangling stability and change in job resources, job demands, and employee well-being—A three-wave study on the Job-Demands Resources model. *Journal of Vocational Behaviour*, *83*(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.003>
- Budjanovcanin, A., Rodrigues, R., & Guest, D. (2019). A career with a heart: Exploring occupational regret. *Journal of Managerial Psychology*, *34*(3), 156–169.  
<https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0105>

- Colnerud, G. (2014). Lärares yrkesetiska dilemman och den ökande juridifieringen i Sverige. *Etikk i praksis*, 8(2), 22–30. <https://doi.org/10.5324/eip.v8i2.1856>
- Common, R. K. (1998). Convergence and transfer: A review of the globalisation of new public management. *International Journal of Public Sector Management*, 11(6), 440–450. <https://doi.org/10.1108/09513559810244356>
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2018). *Statistisk verktygslåda 1* (3:e uppl.). Studentlitteratur.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A., & Wägnerud, L. (2017). *Metodpraktikan*. Wolters Kluwer.
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, 39(3), 319–331. <https://doi.org/10.1080/0013188970390307>
- Freedom House. (2024). *Explore the Map*. <https://freedomhouse.org/explore-the-map>
- Glassdoor. (u.å.). *About Us*. Hämtad 12 april 2024, från <https://www.glassdoor.com/about/>
- Glozier, N. (2023). Distress and career regret in doctors: Are we really that different to other professions? *Medical Journal of Australia*, 218(6), 254–255. <https://doi.org/10.5694/mja2.51875>
- Gropello, E. D. (2006). *A Comparative Analysis of School-based Management in Central America* (World Bank, Vol. 3). World Bank Publications.
- Hultqvist, E. (2011). Om lärarnas förändrade yrkesvillkor. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 16(3), 204–204.
- Internationella valutafonden. (2024). *Report for Selected Countries and Subjects*. IMF. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2023/October/weo-report>

- Jarl, M., Fredriksson, A., & Persson, S. (2012). New Public Management in Public Education: A Catalyst for the Professionalization of Swedish School Principals. *Public Administration*, 90(2), 429–444. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2011.01995.x>
- Karlsson, M. R., & Erlandson, P. (2021). Administrating existence: Teachers and principals coping with the Swedish ‘Teachers’ Salary Boost’ reform. *Ethnography and Education*, 16(2), 129–144. <https://doi.org/10.1080/17457823.2020.1788404>
- Lanz, L., Thielmann, I., & Gerpott, F. H. (2022). Are social desirability scales desirable? A meta-analytic test of the validity of social desirability scales in the context of prosocial behavior. *Journal of Personality*, 90(2), 203–221. <https://doi.org/10.1111/jopy.12662>
- Lecci, L., Okun, M. A., & Karoly, P. (1994). Life regrets and current goals as predictors of psychological adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(4), 731–741. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.4.731>
- Lopes, J. L., & Oliveira, C. R. (2021). Inclusive Education in Portugal: Teachers’ Professional Development, Working Conditions, and Instructional Efficacy. *Education Sciences*, 11(4), 10–15. <https://doi.org/10.3390/educsci11040169>
- OECD. (2024a). *Earnings and wages—Average wages—OECD Data*. DOI: 10.1787/cc3e1387, Hämtad 2024-04-12 från <http://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>
- OECD. (2024b). *Teachers—Teachers’ salaries—OECD Data*. DOI: 10.1787/f689fb91, Hämtad 2024-04-12 från <http://data.oecd.org/teachers/teachers-salaries.htm>
- Ortiz-Ospina, E., & Roser, M. (2024, mars 20). *Happiness and Life Satisfaction*. Our World in Data. Hämtad 2024-04-12 från <https://ourworldindata.org/happiness-and-life-satisfaction>
- Persson, A. (2006). Nöjda som lärare, missnöjda som anställda – skolexistens mellan mening och missnöje. I V. Leppänen, S. Jönsson, H. Petersson, & J. Tranqvist (Red.), *Villkor i*

- arbetet med människor – en antologi om human servicearbete* (s. 19–36). Elanders Gotlab.
- PISA. (2021). *Teacher Questionnaire for PISA 2022*. [kodbok]. Hämtad 2024-03-21 från <https://www.oecd.org/pisa/data/2022database/>
- PISA. (2022). *Teacher Questionnaire for PISA 2022*. [dataset]. Hämtad 2024-04-10 från <https://www.oecd.org/pisa/data/2022database/>
- Ro, J. (2023). Critical thinking in the national curriculum and teacher education in South Korea: A missing link. *Teachers and Teaching*, 29(6), 553–570.  
<https://doi.org/10.1080/13540602.2023.2172393>
- Robinson, D., & Tannenbergh, M. (2018). Self-Censorship in Authoritarian States: Response Bias in Measures of Popular Support in China. *SSRN Electronic Journal*.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3161915>
- Roese, N. J., & Summerville, A. (2005). What We Regret Most... And Why. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(9), 1273–1285.  
<https://doi.org/10.1177/0146167205274693>
- Rudolf, R., & Bethmann, D. (2023). The Paradox of Wealthy Nations' Low Adolescent Life Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 24(1), 79–105.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-022-00595-2>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2023). Shared goals and values in the teaching profession, job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: The mediating role of psychological need satisfaction. *Social Psychology of Education*, 26(5), 1227–1244.  
<https://doi.org/10.1007/s11218-023-09787-x>
- Statistiska Centralbyrån. (2023). *Lärare utanför yrket 2022/2023*. Statistiska Centralbyrån.
- Stenlås, N. (2009). *En kår i kläm: Läraryrket mellan professionella ideal och statliga reformideologier*. (6). Finansdepartementet, Regeringskansliet.

- Time Doctor. (u.å.). *About Time Doctor and Its Mission to Build a Better Workforce*. Hämtad 12 april 2024, från <https://www.timedoctor.com/about-us>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- US Inflation Calculator. (u.å.). *Inflation Calculator | Find US Dollar's Value From 1913–2024*. Hämtad 12 april 2024, från <https://www.usinflationcalculator.com/>
- Världsbanken. (2023). *World Bank Open Data*.  
[https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?most\\_recent\\_value\\_desc=true&year\\_high\\_desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?most_recent_value_desc=true&year_high_desc=true)
- World Population Review. (2024). *Education Index by Country 2024*.  
<https://worldpopulationreview.com/country-rankings/education-index-by-country>
- Yang, L., Yan, L., Zhong, X., Long, H., Chen, F., & Jin, X. (2022). Relationship between Job Burnout, Depressive Symptoms, and Career Choice Regret among Chinese Postgraduates of Stomatology. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph192316042>

## 7 Appendix

### 7.1 Korrelation mellan index

**Tabell 8:** Korrelation mellan index

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Total	N/A	,946**	,814**
Lärarprofessionen	,946**	N/A	,588*
Ånger	,814**	,588*	N/A

\*\*= $p < .01$  \*= $p < .05$  Källa: PISA, 2022

### 7.2 Kodning av frågor

**Tabell 9:** Kodning av frågor

Fråga	Originalformulering	Originalkodning	Omkodning
1	The advantages of being a teacher clearly outweigh the disadvantages.	1 <i>Strongly disagree</i> 2 <i>Disagree</i> 3 <i>Agree</i> 4 <i>Strongly agree.</i>	1→0 2→1 3→2 4→3
2	If I could decide again, I would still choose to work as a teacher.	1 <i>Strongly disagree</i> 2 <i>Disagree</i> 3 <i>Agree</i> 4 <i>Strongly agree</i>	1→0 2→1 3→2 4→3
4	I regret that I decided to become a teacher.	1 <i>Strongly disagree</i> 2 <i>Disagree</i> 3 <i>Agree</i> 4 <i>Strongly agree</i>	1→3 2→2 3→1 4→0
6	I wonder whether it would have been better to choose another profession.	1 <i>Strongly disagree</i> 2 <i>Disagree</i> 3 <i>Agree</i> 4 <i>Strongly agree</i>	1→3 2→2 3→1 4→0
8	I think that the teaching profession is valued in society.	1 <i>Strongly disagree</i> 2 <i>Disagree</i> 3 <i>Agree</i> 4 <i>Strongly agree</i>	1→0 2→1 3→2 4→3
10	All in all, I am satisfied with my job.	1 <i>Strongly disagree</i> 2 <i>Disagree</i> 3 <i>Agree</i> 4 <i>Strongly agree</i>	1→0 2→1 3→2 4→3

Källa: PISA, 2021, s. 30

### 7.3 Alla lands medelvärde på samtliga frågor

**Tabell 10:** Medelvärde på samtliga frågor per land

Land	Fråga 1	Fråga 2	Fråga 4	Fråga 6	Fråga 8	Fråga 10
Australien	1,89 (N=10967 sd=0,766)	1,96 (N=10959 sd=0,806)	2,27 (N=10949 sd=0,705)	1,57 (N=10969 sd=0,900)	1,11 (N=10969 sd=0,852)	2,03 (N=10968 sd=0,671)
Azerbajdzjan	2,11 (N=1533 sd=0,804)	2,34 (N=1613 sd=0,836)	2,36 (N=1597 sd=0,826)	1,87 (N=1494 sd=0,943)	1,64 (N=1560 sd=0,958)	2,36 (N=1613 sd=0,668)
Brasilien	1,69 (N=5369 sd=0,855)	2,01 (N=5374 sd=0,855)	2,27 (N=5346 sd=0,773)	1,81 (N=5361 sd=0,941)	0,69 (N=5362 sd=0,756)	2,03 (N=5377 sd=0,756)
Colombia	1,90 (N=2494 sd=0,870)	2,54 (N=2500 sd=0,706)	2,67 (N=2496 sd=0,650)	2,38 (N=2495 sd=0,806)	1,36 (N=2499 sd=0,914)	2,58 (N=2499 sd=0,591)
Costa Rica	1,61 (N=2390 sd=0,924)	2,03 (N=2394 sd=0,974)	2,35 (N=2385 sd=0,810)	1,78 (N=2386 sd=1,027)	0,93 (N=2386 sd=0,935)	2,41 (N=2405 sd=0,715)
Dominikanska republiken	2,50 (N=1980 sd=0,742)	2,68 (N=2001 sd=0,647)	2,69 (N=1975 sd=0,688)	2,47 (N=1982 sd=0,807)	1,64 (N=1986 sd=1,036)	2,78 (N=1996 sd=0,506)
Förenade Arabemiraten	2,21 (N=9599 sd=0,754)	2,21 (N=9600 sd=0,818)	2,33 (N=9577 sd=0,824)	1,88 (N=9607 sd=0,937)	2,07 (N=9613 sd=0,880)	2,40 (N=9631 sd=0,650)
Georgien	2,31 (N=2970 sd=0,763)	2,37 (N=2958 sd=0,742)	2,49 (N=2917 sd=0,662)	1,83 (N=2872 sd=0,862)	1,53 (N=2957 sd=0,865)	2,39 (N=2992 sd=0,625)
Hongkong	2,08 (N=2211 sd=0,598)	2,19 (N=2206 sd=0,685)	2,28 (N=2207 sd=0,692)	1,48 (N=2210 sd=0,758)	1,72 (N=2212 sd=0,710)	2,08 (N=2210 sd=0,521)
Kosovo	2,17 (N=1202 sd=0,744)	2,32 (N=1199 sd=0,773)	2,49 (N=1199 sd=0,730)	2,13 (N=1190 sd=0,874)	1,36 (N=1203 sd=0,870)	2,61 (N=1206 sd=0,541)
Macao	2,11 (N=1907 sd=0,655)	2,22 (N=1908 sd=0,686)	2,30 (N=1906 sd=0,682)	1,80 (N=1905 sd=0,813)	1,79 (N=1908 sd=0,793)	2,15 (N=1909 sd=0,557)
Malaysia	2,28 (N=3956 sd=0,601)	2,36 (N=3956 sd=0,661)	2,52 (N=3956 sd=0,662)	2,19 (N=3956 sd=0,782)	2,62 (N=3956 sd=0,576)	2,39 (N=3956 sd=0,560)

Marocko	2,02 (N=2790 sd=0,931)	2,09 (N=2781 sd=0,941)	2,43 (N=2780 sd=0,790)	1,96 (N=2711 sd=0,956)	1,36 (N=2776 sd=0,974)	2,34 (N=2795 sd=0,732)
Panama	2,48 (N=1549 sd=0,732)	2,66 (N=1553 sd=0,644)	2,69 (N=1534 sd=0,659)	2,37 (N=1542 sd=0,812)	1,53 (N=1553 sd=0,952)	2,74 (N=1556 sd=0,517)
Peru	2,20 (N=3704 sd=0,748)	2,50 (N=3704 sd=0,681)	2,58 (N=3704 sd=0,687)	2,28 (N=3704 sd=0,789)	1,31 (N=3704 sd=0,889)	2,53 (N=3704 sd=0,572)
Portugal	1,78 (N=3427 sd=0,840)	1,89 (N=3427 sd=0,909)	2,16 (N=3425 sd=0,833)	1,68 (N=3423 sd=0,954)	0,71 (N=3430 sd=0,709)	2,05 (N=3425 sd=0,711)
Sydkorea	2,08 (N=3585 sd=0,681)	1,86 (N=3573 sd=0,853)	2,16 (N=3575 sd=0,762)	1,23 (N=3575 sd=0,857)	1,82 (N=3574 sd=0,823)	2,15 (N=3576 sd=0,628)
Tyskland	2,10 (N=3522 sd=0,772)	2,16 (N=3530 sd=0,858)	2,66 (N=3527 sd=0,606)	2,34 (N=3528 sd=0,864)	1,03 (N=3535 sd=0,777)	2,33 (N=3531 sd=0,650)

Källa: PISA, 2022

## 7.4 Frågornas och indexens medelvärden

**Tabell 11:** Frågornas och indexens medelvärden

Fråga	Medelvärde
Fråga 1	2,05
Fråga 2	2,18
Fråga 4	2,39
Fråga 6	1,88
Fråga 8	1,45
Fråga 10	2,29
Total	2,04
Lärarprofessionen	1,99
Ånger	2,13

Källa: PISA, 2022

## 7.5 Multivariata analyser med individfaktorer med kontroll för land

**Tabell 12: Kontroll för Australien**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,927***	1,926***	1,920***
(std.error)	(,013)	(,014)	(,016)
R <sup>2</sup>	,004	,004	,006
N	50450	50834	50917
Kön	,007 (,005)	-,002 (,006)	-,016* (,007)
Ålder	,002*** (,000)	,001*** (,000)	,005*** (,000)
Utbildning	,078*** (,007)	,099*** (,007)	,039*** (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 13: Kontroll för Azerbajdzjan**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,866***	1,868***	1,858***
(std.error)	(,012)	(,012)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,009
N	59933	60286	60394
Kön	-,004 (,005)	,005 (,005)	-,022*** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,043*** (,007)	,060*** (,007)	,011 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 14: Kontroll för Brasilien**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,906***	1,918***	1,879***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,008
N	56010	56394	56501
Kön	,000 (,005)	,009 (,005)	-,019** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,001*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,047*** (,007)	,065*** (,007)	,012 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 15: Kontroll för Colombia**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,869***	1,870***	1,860***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,007
N	58780	59194	59291
Kön	-,007 (,005)	,001 (,005)	-,024*** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,046*** (,007)	,063*** (,007)	,016 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 16: Kontroll för Costa Rica**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,865***	1,863***	1,862***
(std.error)	(,012)	(,012)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,008
N	61257	61674	61779
Kön	-,005 (,005)	,002 (,005)	-,021*** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,044*** (,007)	,061*** (,007)	,011 (,008)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 17: Kontroll för Dominikanska republiken**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,843***	1,843***	1,838***
(std.error)	(,012)	(,012)	(,015)
R <sup>2</sup>	,005	,002	,009
N	59347	59748	59851
Kön	-,001 (,005)	,006 (,005)	-,015* (,006)
Ålder	,004*** (,000)	,002*** (,000)	,007*** (,000)
Utbildning	,041*** (,007)	,059*** (,007)	,006 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 18: Kontroll för Förenade Arabemiraten**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,827***	1,797***	1,881***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,016)
R <sup>2</sup>	,006	,003	,009
N	51900	52245	52303
Kön	-,010 (,005)	-,006 (,006)	-,019** (,007)
Ålder	,004*** (,000)	,003*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,027*** (,007)	,046*** (,007)	-,010 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 19: Kontroll för Georgien**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,865***	1,866***	1,858***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,008
N	58534	58864	58993
Kön	,000 (,005)	,011* (,005)	-,021** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,001*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,049*** (,007)	,071*** (,007)	,009 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 20: Kontroll för Hongkong**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,863***	1,858***	1,866***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,015)
R <sup>2</sup>	,005	,002	,008
N	59072	59483	59587
Kön	-,007 (,005)	,000 (,005)	-,021*** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,047*** (,007)	,063*** (,007)	,019* (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 21: Kontroll för Kosovo**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,859***	1,857***	1,857***
(std.error)	(,012)	(,012)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,008
N	60102	60504	60608
Kön	-,002 (,005)	,005 (,005)	-,017** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,044*** (,007)	,062*** (,007)	,010 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 22: Kontroll för Macao**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,861***	1,857***	1,864***
(std.error)	(,012)	(,012)	(,015)
R <sup>2</sup>	,005	,002	,008
N	59363	59776	59878
Kön	-,007 (,005)	,000 (,005)	-,023*** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,043*** (,007)	,059*** (,007)	,012 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 23: Kontroll för Malaysia**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,839***	1,833***	1,845***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,015)
R <sup>2</sup>	,005	,002	,009
N	57301	57718	57823
Kön	,012* (,005)	,022*** (,005)	-,008 (,006)
Ålder	,004*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,029*** (,007)	,046*** (,007)	,000 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 24: Kontroll för Marocko**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,874***	1,882***	1,853***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,009
N	58599	58991	59068
Kön	-,005 (,005)	,004 (,005)	-,024*** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,040*** (,007)	,056*** (,007)	,010 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 25: Kontroll för Panama**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,871***	1,869***	1,868***
(std.error)	(,012)	(,012)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,007
N	59771	60163	60275
Kön	-,005 (,005)	,001 (,005)	-,019** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,045*** (,007)	,064*** (,007)	,010 (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 26: Kontroll för Peru**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,860***	1,863***	1,849***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,015)
R <sup>2</sup>	,004	,002	,008
N	57553	57970	58075
Kön	-,014** (,005)	-,006 (,005)	-,029*** (,006)
Ålder	,003*** (,000)	,002*** (,000)	,006*** (,000)
Utbildning	,054*** (,007)	,072*** (,007)	,022* (,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 27: Kontroll för Portugal**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,847***	1,844***	1,849***
(std.error)	(,012)	(,012)	(,015)
R <sup>2</sup>	,008	,004	,012
N	57855	58266	58366
Kön	-,014**	-,008	-,027***
	(,005)	(,005)	(,006)
Ålder	,005***	,004***	,007***
	(,000)	(,000)	(,000)
Utbildning	,017*	,033***	-,011
	(,007)	(,007)	(,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 28: Kontroll för Sydkorea**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,869***	1,860***	1,881***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,015)
R <sup>2</sup>	,005	,003	,009
N	57713	58121	58218
Kön	-,011*	-,004	-,025***
	(,005)	(,005)	(,006)
Ålder	,003***	,002***	,006***
	(,000)	(,000)	(,000)
Utbildning	,048***	,064***	,021*
	(,007)	(,007)	(,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022

**Tabell 29: Kontroll för Tyskland**

	Total	Lärarprofessionen	Ånger
Intercept	1,858***	1,860***	1,849***
(std.error)	(,012)	(,013)	(,015)
R <sup>2</sup>	,005	,003	,008
N	57828	58226	58315
Kön	-,009	-,002	-,022***
	(,005)	(,005)	(,006)
Ålder	,003***	,002***	,006***
	(,000)	(,000)	(,000)
Utbildning	,043***	,060***	,011
	(,007)	(,007)	(,009)

\*\*\*=p<.001 \*\*=p<.01 \*=p<.05 Källa: PISA, 2022