

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ettevõtetmajanduse instituut

Eneli Kindsiko

**AKADEEMILISE KARJÄÄRI MUSTRID
TARTU ÜLIKOOLI DOKTORANTIDE NÄITEL**

Magistritöö sotsiaalteaduse magistri kraadi taotlemiseks majandusteaduses

Juhendaja: prof. Maaja Vadi

Tartu 2013

Soovitan suunata kaitsmisele
(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2013. a.

..... õppetooli juhataja
(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....
Eneli Kindsiko

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
1. AKADEEMILISE KARJÄÄRI MUSTRITE KÄSITLEMISE TEOREETILINE RAAMISTIK	13
1.1. Akadeemilise karjääri määratlemine ja uurimise aktuaalsus doktoriõppe seiskohalt.....	13
1.2. Doktorantide akadeemilist karjääri kujundavad tegurid.....	22
1.3. Akadeemilise karjääri mustrid.....	38
2. DOKTORANTIDE NÄITEL AKADEEMILISE KARJÄÄRI MUSTRITE EMPIIRILINE UURING TARTU ÜLIKOO LIS	44
2.1. Tartu Ülikooli doktorantide akadeemilise karjääri uurimise aktuaalsus ning uurimismetoodika iseloomustus.....	44
2.2. Doktorantide akadeemilist karjääri kujundavad tegurid Tartu Ülikoolis.....	52
2.3. Akadeemilise karjääri mustrid Tartu Ülikoolis.....	72
KOKKUVÕTE.....	84
VIIDATUD ALLIKAD	92
LISAD	100
Lisa 1. Keskmise aastane sissetulek akadeemilisel ametikohal Euroopa riikides kohandatuna ostujõupariteedi (PPP) suhtes	100
Lisa 2. Akadeemilise karjääri formaalsed tüüpmustrid Tartu Ülikoolis	101
Lisa 3. Doktorantide veebipõhises uuringus kasutatud küsimustik	102
Lisa 4. Õppejõudude ja teadlaste veebipõhises uuringus kasutatud küsimustik	106
Lisa 5. 2000. aastal doktorantuuri lõpetajate karjäärimumstrite näidis.....	108
Lisa 6. Tartu Ülikooli aastal 2000-2011 lõpetanud doktorantide valimi näidis.....	109
Lisa 7. Doktorantuuri pikkus ja vanus kaitsmisel soo lõikes, 2000-2011.....	110

Lisa 8. Doktorantuuri pikkus ja vanus kaitsmisel teaduskondade lõikes, 2000-2011	111
Lisa 9. Kirjeldavad statistikud teaduskondade lõikes, 2000-2011	116
Lisa 10. Naisdoktorite mobiilsus (2000. aasta lõpetajad)	117
Lisa 11. Meesdoktorite mobiilsus (2000. aasta lõpetajad)	117
Lisa 12. Naisdoktorite mobiilsus (2005. aasta lõpetajad)	118
Lisa 13. Meesdoktorite mobiilsus (2005. aasta lõpetajad)	118
SUMMARY	119

SISSEJUHATUS

Kuninganna vestlus Alice'ga:

„Kuid siin, kas tead, pead sa jooksma kõigest väest et oma kohal püsida. Ent kui sa tahad mõnda teise kohta jõuda, siis pead jooksma veel kaks korda kiiremini“ (Alice imedemaal)

Katkendiga raamatust „Alice imedemaal“ on akadeemilise karjääri uurija Yehuda Baruch (2004a) iseloomustanud akadeemilise karjääri olemust. Antud metafooriline kujund võimaldab avada akadeemilise karjääri olemuse eeskätt tabavalt akadeemilise karjääri alustajate karjäärimumstrite kirjeldamisel. Rahvusvahelises teaduskirjanduses on doktorantuuri ning esimesi aastaid pärast doktorikraadi kaitsmist loetud akadeemilise karjääri peamiseks ja kõige kriitilisemaks valikukohaks, mistõttu võib akadeemilise karjääri algusaega pidada iga kõrgharidussüsteemi tugevuse indikaatoriks.

Kõrgharidussektor on iga riigi jaoks vaieldamatult üks olulisemaid valdkondi, mistõttu akadeemiliste karjäärimumstrite uurimine suudab anda väärtuslikku informatsiooni kõrgharidussüsteemi toimimise, ent veel olulisem, selle tulevikusuundumuste kohta. Mitmed uurijad (Altbach 2007, 2009 ja 2010; Enders 2006; Kyvik 2012; Baruch, Hall 2004 jt) on püüdnud rõhutada akadeemilise karjääri olemuse radikaalset muutumist, mis tuleneb otseselt üldistest murrangutest kõrgharidussüsteemis. Kõrgharidus, olles kaua olnud vaid kõrgemale ühiskonnakihi kättesaadav, on käesoleval ajal vastu võtnud üha suuremat hulka üliõpilasi ning alustavaid õppejõude ja teadlasi. Samas ei ole paljudes riikides proportsionaalselt üliõpilaste arvu kasvuga kasvanud ülikoolide rahastatus, mis on kokkuvõttes ülikoolidele üle maailma esitanud surve "mõelda ja käituda" nagu äriettevõtte – saades valdava osa rahastusest riigilt, tajuvad ülikoolid üha enam nõuet täita nii teadus- ja hariduspoliitika üle otsustajate kui ka ühiskonna kui terviku (sh ettevõtted, kes ootavad kvalifitseeritud tööjõudu) kõrgendatud ootusi ülikoolide suhtes.

Autorid Baruch ja Hall (2004) on rõhutanud ka ülikooli kui organisatsiooni poolset survet oma töötajatele, et need toetaksid ülikooli suundumust äriettevõtte laadi mõttemalli praktiseerimiseks. Näiteks granditaotluste korral võib teadlane tajuda ülikooli administratsiooni tugevat survet fokuseerida granditaotlus nendele teemadele, mis tooksid ülikoolile kõige enam raha.

Paratamatult kanduvad kõrgharidussektori makrotasandi muutused ja trendid ka doktorantuuri tasemele. Nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil on kõrgharidussüsteemidele esitatud surve üha suurema hulga doktorite järele, samas vähe on teada, mis on saanud doktoritest pärast kraadi kaitsmist ja kui paljud andekad doktorid jäävad pärast kraadi kaitsmist akadeemilise karjääri juurde, luues seeläbi baasi akadeemilise töötajaskonna kui kõrgharidussektori alustala jätkusuutlikkuseks. Seetõttu, akadeemilise karjääri mustrite kaardistamine võimaldab välja tuua konkreetse kõrgharidussüsteemi struktuuralsed probleemid.

Akadeemilise karjääri jälgimine alates selle esimestest etappidest, doktoriõppest võimaldab hinnata doktoriõppe kvaliteeti teadus- ja teadmispõhiste töötajate ettevalmistamisel ja pärast kraadi kaitsmist annab teavet tüüpiliste tööhõivemustrite kohta (nii kõrgkoolis kui väljapool kõrgkooli). Eelnevalt lähtuvalt vaadeldakse ka siinses uuringus akadeemilist karjääri kui etapilist ning rajasõltuvat protsessi, sest tegemist on valdkonnaga, kus eeldatakse kaunis rangelt järjestikuliselt toimuvaid samme, mistõttu algusperioodi asjaolud võivad väga tugevalt mõjutada edasisi arenguvõimalusi.

Akadeemilise karjääri uurimine võimaldab mitte ainuüksi panustada riiklikul tasemel kõrgharidussüsteemi efektiivsemasse väljakujundamisse, vaid veelgi olulisem, püüab tagada nendele inimestele parema arenemiskeskkonna ning tugisüsteemid, kes on otseselt vastutavad ühiskonna tarbeks teadlaste ning kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu koolitamise eest.

Etümololoogiliselt tuleneb sõna "karjäär" ladinakeelsest sõnast *carrus*, mis tähendab "hobuse poolt juhtud sõidukit või kaarikut" (Liebig, Sansonetti 2004: 371). Sõna algupärane tähendus kannab endas olulist metafoori ka kaasajal – karjäär kui võidusõit, mida juhib inimene. Siiski erinevalt Vana-Rooma aegsetest kaarikute võidusõitudest,

kus kõige olulisemaks "karjääri juhtimisel" osutus toores jõud ja füüsiline tugevus, siis kaasajal vähemasti akadeemilise karjääri kontekstis lisanduvad karjääri juhtijale mitmedki teised vajalikud kompetentsid.

Sõna "akadeemiline" ladinakeelne vaste *academicus* tähendab "teoreetiline, mitte praktiline ega otsustamiseni viiv" (OED 2012). Akadeemilise karjääri etümoloogilisest algupärast kantuna on ka kaasajal akadeemilist karjääri mõistetud teatava sihipärase kulgemisena konkreetsetes tegevusvaldkonnas. Taoline "liikumise" metafoor toob ilmsiks kaks kõige olemuslikumat karjääri analüüsimise dimensiooni – koht ja aeg. Karjääri puhul räägitakse alati liikumisest ühest kohast teise, samuti on fookuses nii ühes kohas viibitud aeg kui ka ühelt kohalt teisele liikumise kiirus.

Karjääri kaardistamine (*career tracking*, ingl) on defineeritud kui indiviidi karjääri jälgimine konkreetse ajaperioodi jooksul, mõistmaks indiviidi karjäärimumstredid ning indiviidi karjäärialasse edenemisse panustavaid ning takistavaid tegureid, mis kokkuvõttes loob selgema pinnase kõrgharidusmaailma hõlmavate poliitikameetmete adekvaatseks väljatöötamiseks (ESF 2012a). Taolist liikumismustrite kaardistamise aktuaalsust ning vajalikkust akadeemilises keskkonnas on väga tabavalt kirjeldanud Euroopa Teadusfond: "Teadlaskarjääri uurimine on suure kasuteguriga tööriist, mis võimaldab hinnata ning mõista teadlaste karjäärialaseid liikumisi ning –mustredid. Jälgides teadlaste karjääri konkreetse aja jooksul, on võimalik paremini mõista teadlaste tegelikku kasutegurit ühiskonnale ning majandusele" (ESF, 2012b). Kuigi Euroopa Teadusfond oma institutsioonilisest spetsiifikast kantuna on täheldanud teadlase karjääri kaardistamise kasutegurit ühiskonnale ja majandusele, siis kogu teaduspõhisuse taustal on tähelepanuta jäetud need, kes riikidele teadlasi välja koolitavad – akadeemiline töötajaskond kui kõrgharidussüsteemi tugisammas.

Akadeemilise töötajaskonna uurimisega on süstemaatiliselt tegelema hakatud alles viimase kahe dekaadi vältel. Esimene rahvusvaheline akadeemilise karjääri alane uuring ilmus alles 1992: „Carnegie Study on the Academic Profession“ (vt Altbach 1996), mis tõstatas esimest korda rahvusvahelisel tasandil akadeemilise professiooni ning karjääri uurimise olulisuse. Esmakordselt teadvustati süstemaatiliselt muutusi akadeemilise töö ning töökeskkonna olemuses ning selle kaugeleulatuvaid mõjusid akadeemilise karjääri

võimalikele mustritele. Vahest kõige olulisema panusena tõi uuring välja selle, kuidas erinev võib üks või teine akadeemiline keskkond olla – erinevused ei avaldu mitte ainult riikide vahel, vaid ka riigisiselt ja ülikoolide lõikes: noorte tulijate akadeemilisse ellu värbamise praktikad, osa- ja täiskoormusega töötamine, akadeemilise töö tulemuslikkuse ja kvaliteedi hindamine, konkreetse ülikooli roll riigis ning sellest tulenevad ootused selle ülikooli õppejõududele ja teadlastele, jne.

Olulise transformatsiooni on läbi teinud ka akadeemilise töö enda olemus, kus kaasajal on raske rääkida traditsioonilisest akadeemilisest tööst: akadeemilise karjääri valinul tuleb sõltuvalt positsioonist üha enam jagada oma tööaega teaduse ja õpetamise vahel, haruldased pole ka tööalased liikumised ettevõtlussektori ning kõrgharidussektori vahel. Tugevas seoses ülikoolide olemuse muutusega on akadeemiliselt töötajalt nõutav kompetentside baas oluliselt laienenud – lisaks otseselt teadus- ning õpetamistööga seotud oskustele on kaasajal märkimisväärselt tõusnud vajadus heade administratiivsete oskuste järele, sh näiteks oskused projektijuhtimiseks, grantide taotlemiseks, juhile omane kompetents oma teadusrühma töö juhtimisel või õppetooli töö korraldamisel.

Akadeemilise karjääri mustrite muutuva loomuse uurimine on eeskätt tänuväärne väikeriigile nagu Eesti, kuna vaid nii on võimalik mõista kohaliku kõrgharidussüsteemi ning akadeemilise keskkonna (kui töökeskkonna) toimimist ning paremini mõista, kuidas olemasolev süsteem vastab riiklikele prioriteetidele, võimaldades nappide ressursside (nii finants- kui tööjõuresursside) tingimustes luua parim võimalik akadeemilise keskkonna korraldatus.

Tulles institutsioonilisele tasandile, Eesti kuue avalik-õigusliku ülikooli seas on käesoleva uurimuse objekt, Tartu Ülikool tööandjaks ca 1 700-le akadeemilisele töötajale ning aastas kaitseb doktoritöö üle 100 inimese (2011. aastal 152). Millised on doktorikraadi saanute edasine karjäärirtee ja kuidas omandatud kvalifikatsioon võimaldab neil leida erialase töö, veel enam, kui paljud neist otsustavad tõepoolest akadeemilise karjääri poole püüelda on vaid väike hulk küsimustest, millele akadeemilise karjääri mustrite avamine suudab vastuseid leida. Eesti vanima ning suurima ülikoolina võimaldab Tartu Ülikooli najal akadeemilise karjääri uurimise

alustamine anda kõige adekvaatsema ning laiapõhisema ülevaate akadeemilise karjääri mustritest Eestis.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on tuua doktorantide näitel esile akadeemilise karjääri mustrid Tartu Ülikoolis. Eesmärgini jõudmiseks lähtub magistritöö järgnevatest uurimisülesannetest:

- Määratleda akadeemilise karjääri olemus ja tõstatada akadeemilise karjääri uurimise aktuaalsus kaasajal.
- Tuua välja doktorantide akadeemilise karjääri mustreid kõige enam kujundavad tegurid.
- Avada teaduskirjanduses akadeemilise karjääri puhul rakenduvad karjäärimudelid.
- Empiirilise uuringu najal tuua välja Tartu Ülikoolis akadeemilise karjääri mustreid kõige enam mõjutavad tegurid.
- Doktorantidest lähtuvalt, tuua välja akadeemilise karjääri mustrid Tartu Ülikoolis.

Magistritöö on üles ehitatud kaheosaliselt, kus esimene osa loob kontseptuaalse raamistiku akadeemilise karjääri uurimise vallas ning teine, empiiriline osa vaatleb akadeemilise karjääri mustreid Tartu Ülikoolis.

Töö esimene peatükk tõstatab sügavamalt akadeemilise karjääri uurimise aktuaalsuse kaasajal, tuues ilmsiks, kuivõrd olulist rolli ülikoolid ning eeskätt akadeemiline töötajaskond ühiskonnas täidavad – teadmispõhise ühiskonna tarbeks kõrgelt kvalifitseeritud inimeste koolitamine on asetatud ülikoolide vastutusalasse. Seejärel liigutakse magistritöös kitsamalt akadeemilise karjääri mustreid kujundavate tegurite määramise juurde läbi kolme tasandi – indiviidi, institutsiooni ja kontekstipõhise tasandi.

Akadeemilise karjääri olemust kujundavalt, individipõhise tasandi teguritena ilmnevad kõige domineerivamalt indiviidi sugu ja vanus, ent täiendava seletusjõuna on magistritöö autor teguritena kaasanud doktorandi tausta, selle, kas doktorantuuri astutakse lineaarse kulgemisena otse pärast magistrikraadi kaitsemist või ollakse enim mitmeid aastaid end väljapool ülikooli tööturul tõestanud. Lisaks on individuaalsete

tegurite all magistritöös käsitletud distsipliinipõhiseid erisusi – piltlikustamiseks, kui majanduses ja õigusteaduses võib aastatepikkune väljapool ülikooli oma eriala praktiseerimine tuua suure eelise doktorantuuris teadustöö viljelemisel ja õppetöö läbiviimisel, siis matemaatikas ja füüsikas võib pikem eemalolek ülikoolist tähendada raskusi taas nõutavatesse tegevus- ja mõtlemispraktikatesse integreeruda. Viimase individuaalse tegurina loovad E. H. Scheini poolt väljatöötatud karjääriankrud kvalitatiivse põhjendatuse, miks teatud inimestele üks või teine akadeemilise karjääri aspekt võib tingida karjääris püsimise või loobumise.

Karjäärimumstreid mõjutav institutsionaalne tasand vaatleb eeskätt tingimusi, mis loovad akadeemilisest organisatsioonist atraktiivse või mitteatraktiivse tööandja. Akadeemilise karjääri uurijad on väga kriitiliselt välja toonud murettekitava trendi, kuidas ühiskonna liikumine "teadmispõhisuse" poole on toonud kaasa akadeemilise töötaja sotsioökonomilise staatuse languse. Akadeemiliste töötajate palgad paljudes traditsioonilistes kõrgharidussüsteemides nagu Inglismaa, Saksamaa, USA ja Kanada on tunnustatud ettevõtlussektoriga võrreldes demotiveerivateks, et tagada ülikoolidele tulevikus kvaliteetset akadeemilist juurdekasvu. Näiteks õigusteaduskonna professor, kes koolitab välja praktiseerivaid juriste, teenib üldjuhul märkimisväärselt väiksema kuusissetuleku kui sama kvalifikatsiooniga ettevõtlussektoris töötades.

Akadeemilise töötaja tasustamisega samavõrd olulise institutsionaalse tegurina tõstatub ka rahvusvaheline trend osakoormusega tööhõive ja fikseeritud tähtajaga töölepingute osas. Nii tagasihoidlikud töötasud kui ka osakoormusega töötamine avalduvad akadeemilise karjääri valinu puhul kõige kriitilisemate valupunktidenä vahetult pärast doktori kaitsmist. Võttes arvesse, et doktorantuuri lõpetamise keskmine iga küündib vahemikku 30-35 eluaastat, siis tegemist on eluperioodiga, mil indiviidi isikliku elu sündmused hakkavad tugevasti mõjutama tema karjäärilaseid otsustusi. Näiteks pere loomisel finantsilise stabiilsuse tagamise vajadus on üks rohkelt mainitud põhjuseid, mis uurijate kohaselt sunnib andekaid inimesi just akadeemilise karjääri alguses valitud karjääriritee katkestama.

Akadeemilise karjääri puhul tuleb indiviidil valida konkreetse institutsiooni (ülikooli) poolt väljapakutud käitumismallidest temale sobivaim liikumismuster, sealjuures on

mõlemad tasandid – nii indiviidi kui institutsiooni tasand tugevasti põimunud taolistest kontekstipõhistest teguritest nagu konkreetse kõrgharidussüsteemi ajalugu, distsipliinide rahvusvahelistumise määr, kõrgharidussüsteemi stabiliseerumine või "küpsus", jne.

Magistritöö empiiriline osa keskendub akadeemilise karjääri uurimisele Tartu Ülikoolis. Võttes aluseks rahvusvaheliselt kinnitust leidnud ning aastakümneid testitud uurimispraktikad, on käesolevas töös alustatud doktorantide uurimisega, kuna doktorantuuri astumist peetakse esimeseks teadlikuks valikukohaks akadeemilise karjääri suunas liikumisel. Teine samavõrd oluline ja kriitiline risttee saabub vahetult pärast doktorikraadi kaitsmist. Üsna kriitilise punktina on uurijad välja toonud, kuidas kaasajal on iga aasta lõpetamas oluliselt enam doktoreid kui ülikoolid on valmis tööalaselt värbama. Samal ajal on aga kirjanduses märgitud, kuidas väljapoole ülikooli tööturule suundunud doktorid ei pruugi olla tööandjate hulgas soositud sihtgrupp ning ilmneb selge eelistus magistrikraadiga töötajate järele. Siinkohal tõstatub vahest kõige olulisem põhjus, miks tasub doktorantuurile kõrgendatud tähelepanu pöörata eeskätt karjäärimestrite tuvastamise kontekstis – kui riiklikult on doktorantuuri väljaarendamiseks suunatud märkimisväärne hulk finantsressursse, siis kuivõrd on hinnatud selle sisendi tulemuslikkust peale pelgalt doktorite absoluutarvudes kokkulugemise? Märksa informatiivsema tulemuse doktorite iga-aastasest absoluutarvust suudab pakkuda see, kui suudetakse kaardistada, milline on doktorite edasine karjäärirtee, tööhõive, tegevusvaldkond, jne.

Selle kaardistamine, mis toob inimesed doktorantuuri ning suunab neid akadeemilist karjääri püüdlema, annab väärtusliku informatsiooni mitte ainult ülikoolide juhtkondadele, vaid ka teadus- ning hariduspoliitika kujundajatele, kuna seni on Eestis akadeemilise karjääri valinute liikumisteede taga mustrite nägemine põhinenud pigem hüpoteetilistele arvamustele kui kindlapiirilistele uuringutele. Kuigi käesolev töö on keskendunud konkreetset akadeemilise karjääri uurimisele Tartu Ülikoolis, saab doktorantide uurimisest ning edasistest liikumismustritest siiski välja tuua laiemad kasutegurid. Näiteks on võimalik hinnata, kui paljud magistrandid tulevad doktorantuuri väliste (näiteks doktorandistipendium või juhendaja otsene soovitus) või sisemiste stiimulite (huvi ja motivatsioon enesetäienduseks või teadlik soov teadlaskarjääri suunas liikumiseks) najal. Samuti on Tartu Ülikoolis doktorikraadi kaitsnud inimeste edasiste

tööhõivemustrite baasil võimalik välja joonistada, milline on akadeemilise töötajaskonna mobiilsus ülikooli ja ettevõtlussektori vahel, milline on mobiilsus ülikoolide endi vahel, jne? Antud informatsiooni baasil on võimalik luua laiem ülevaade kõrghariduse kõige kõrgema astme tulemuslikkusest ning panustamisvõimest ja –suundadest Eestile tervikuna. Samas ilmneb siinkohal kasutegur ka rahvusvahelisse kirjandusse, kuna Ida-Euroopa väikeriikides ei ole akadeemilise karjääri alaseid uuringuid sügavamal tasandil tehtud. Ometi on just taasiseseseisvunud ning seetõttu suhteliselt noore ja jätkuvalt reformidest kantud kõrgharidussüsteemi kriitiliste punktide ja korraldusliku toimimise uurimine tänuväärne mitte ainult uuritavale ülikoolile või riigile, vaid ka teistele sarnast arenguteed läbinud riikidele.

Magistritöö empiirilise osa lõpetavad ettepanekud ning soovitused Tartu Ülikoolile tehtud uurimuse ning rahvusvahelise teaduskirjanduse võrdluste baasil saadud hinnangute alusel.

Teed käesoleva magistritööni võib iseloomustada sihikindla kulgemisena, kus elu tegi järjekindlalt omapoolseid korrekture. Magistritöö autor tänab inimesi, ilma kelleta ei oleks see võimalikuks osutunud – eeskätt juhendaja Maaja Vadi sisuka ja toetava tagasiside eest ning samuti tänab autor kõiki doktorante ja akadeemilisi töötajaid, kes nõustusid veebipõhises küsitluses osalema ning seeläbi andsid panuse nii magistritöö valmimisse kui ka pikemas plaanis Teadus- ja innovatsioonipoliitika seireprogrammi TIPS edukale elluviimisele. Siinkohal tahaks magistritöö autor ühtlasi avaldada tänu TIPS-i koordineerivatele institutsioonidele, kelle väljapakutud uuringust 6.4 "Teadlase karjäär: Eesti rahvusvahelises taustsüsteemis" arenes idee käesoleva magistritöö kirjutamiseks.

1. AKADEEMILISE KARJÄÄRI MUSTRITE KÄSITLEMISE TEOREETILINE RAAMISTIK

1.1. Akadeemilise karjääri määratlemine ja uurimise aktuaalsus doktoriõppe seiskohalt

Töölaseid liikumisi ühe organisatsiooni sees või organisatsioonide vahel käsitletakse karjäärina. Akadeemiline karjäär viitab tööalastele liikumistele konkreetses valdkonnas – kõrgharidussektoris. Kui akadeemilise karjääri ning kõrgharidussüsteemi olemuse muutumise kohta on tänaseks väga rohkelt kirjutatud, siis otseselt akadeemilise karjääri definitsiooni on pakkunud väga vähesed teadlased. Kõrgharidussektori dünaamilist loomust vaadates on magistritöö autor koondanud tabeli 1.1 vahendusel akadeemilise karjääri definitsioone neljast dekaadist – 1970-2000ndatest aastatest.

Tabel 1.1. Akadeemilise karjääri määratlused

Autor	Akadeemilise karjääri määratlusi	Märksõnad
Light <i>et al</i> (1972)	Akadeemilise karjääri olemus on kolmedimensiooniline – distsiplinaarne, institutsionaalne ja väljapoole suunatud.	Distsipliinikeskne Institutsioonipõhine Väljapoole suunatud
Arthur ja Lawrence (1989: 8)	Indiviidi töökogemuste järjestikkus üle aja	Ajaline dimensioon
Lawrence (1998: 19)	Hierarhiliselt korrastatud ja professionaalsel tasemel oluliste ametikohtade kogum konkreetses distsipliinis.	Hierarhiliselt korrastatud Distsipliinikeskne
Baruch (2004b)	Akadeemiline karjäär baseerub organisatsioonisisestele ja organisatsioonivälistele võrgustikele.	Võrgustikepõhine

Allikas: autori koostatud nimetatud allikate baasil.

1970ndate alguse akadeemilise karjääri olemust on Light *et al* (1972) määratlenud kolmedimensioonilisena, kus omavahel põimuvad distsiplinaarsus, institutsioonilisus ja

väljapoole suunatus. Karjääri distsiplinaarsus hõlmab tegevusi kitsas tegevusvaldkonnas või distsipliinis, sh kuulumist erialapõhistesse võrgustikesse; institutsionaalne tahk hõlmab tegevusi ja kohustusi oma tööandja, konkreetse ülikooli ees; väljapoole suunatud akadeemilise karjääri tahk käsitleb tööalaseid tegevusi väljapool ülikooli (nt konsultandi töö, eksperdi roll ühiskonnas). Seevastu Arthur ja Lawrence (1989) on akadeemilise karjääri olemuse oluliselt abstraktsemal kujul esitanud: „Akadeemiline karjäär kui indiviidi töökogemuste järjestikkus üle aja“. Antud definitsioon lisab akadeemilise karjääri määratlusse ajalise dimensiooni. Dekaad hiljem määratles Lawrence (1998: 19) akadeemilise karjääri läbi distsiplinaarsuse prisma, kus rõhuasetus on seatud ka akadeemilise karjääri hierarhiapõhisele loomusele. Kõige kaasaegsem definitsioon aga keskendub Baruch (2004b) vahendusel akadeemilise karjääri distsiplinaarses loomusest kantuna võrgustikele.

Toodud definitsioonide najal on väga selgepiirilisel näha, kuidas läbi aja üks püsivamaid jooni akadeemilise karjääri olemuses on olnud distsipliinipõhisus, mida tänapäeval mõistetakse suuresti läbi võrgustike tekkimise oma distsipliini ulatuses. Akadeemiline karjäärimudel rajaneb tugevasti võrgustike loomisele nii ühe organisatsiooni lõikes kui ka üle organisatsioonide.

Tabelis 1.1 väljatoodud akadeemilise karjääri definitsioonides domineerinud märksõnade baasil pakub magistritöö autor omapoolse akadeemilise karjääri definitsiooni: akadeemiline karjäär kui hierarhiliselt korrastatud ning distsipliini põhiselt oluliste akadeemiliste ametikohtade kogum üle aja.

Akadeemilise karjääri puhul muutub oluliseks akadeemiliste ametikohtade *hierarhiline* loomus, kuna ülikoolides formaalselt sätestatud nõuded ja kriteeriumid ametikohtade täitmiseks on etapipõhised ning sageli on kõrgematele karjäärietappidele liikumisel raske kui mitte võimatu eelnevaid astmeid vahele jätta. Siinkohal tuleb samuti ilmsiks akadeemilise ametikoha hierarhilise olemuse tihe side nii distsipliini- kui ka võrgustikepõhisusega – akadeemiliste ametikohtade hierarhia määratletakse konkreetse ülikooli (või riigi kõrgharidussüsteemi) poolt, ent samavõrd on akadeemiline karjäär mõjutatud distsipliinipõhiste võrgustike poolt.

Lisaks akadeemilise karjääri määratlemisele on oluline defineerida ka akadeemiline ametikoht. Ühe kompaktsima definitsiooni on välja pakkunud Lawrence (1998: 19), kes määratleb akadeemilist ametikohta õiguste ja kohustuste kogumina, mida konkreetne karjääriga seotud positsioon eeldab. Näiteks lektori ametikoht eeldab õppetöö läbiviimist, ent teadustöö tegemine on pigem soovituslik, samas kui teaduri ametikoht keskendub teadustöö tegemisele, käsitledes õppetööd kõrvaltegevusena.

Akadeemilisel ametikohal eeldatava töö tähendus (siit tulenevalt ka akadeemilise karjääri tähendus) on kaasajal pideva tähelepanu all – selle ümberdefineerimisega tegelevad kõik kõrgharidussektoriga seotud osapooled, eeskätt aga ülikoolide juhtkonnad (Churchman, Sharron 2009; Nixon 2004; Kligyte 2011). Akadeemilise töö olemuse muutused peegeldavad kaasajal mitte üheainsa rolli vaid rollide täitmist. Blaxter *et al* (1998: 284) on eristanud koguni viite erinevat rolli, mida akadeemiline töötaja kaasajal ühes või teises proportsioonis täitma peab: õpetamine, teadustöö (uurimine), kirjutamine (publitseerimine), võrgustike loomine ning juhtimine.

Rollide pluralism ning intensiivsus varieerub sõltuvalt akadeemilise töötaja karjäärietapist – mida kõrgemale akadeemilises karjäärihierarhias liigutakse, seda enam rolle tavapäraselt akadeemilisel töötajal kanda tuleb. Vaikivalt omaks võetud arvamus, et akadeemilisel töötajal tuleb end päevast-päeva jagada erinevate rollide vahel (õpetamine, teadustöö ning administratiivsed kohustused) on uuringute najal saanud kinnitust, et reaalses oludes ei ole niivõrd oluline mitte erinevate rollide rohkus, vaid nende omavaheline proportsioon ja intensiivsus konkreetsetel ajaperioodil (Blaxter *et al* 1998; Cuthbert 1996; Gale 2011). Samas leiab magistratöök autor, et lisaks rollide omavahelisele proportsioonile ja intensiivsusele konkreetsetel ajaperioodil on väga oluline ka akadeemilise keskkonna ja ülikooli poolt eeldatavate rollide sobivus konkreetse indiviidiga, kellele tuleb neid rolle täitma asuda.

Kõrghariduse valdkond on täna paljudes ühiskondades mõjuvõimsamaid sektoreid (Baruch, Hall 2004: 242). Kuna akadeemiline töötajaskond on otseselt iga riigi kõrgharidussüsteemi keskmes, siis on nad väga tundlikud igasugustele kõrgharidussüsteemi muudatustele. Pärast Teist Maailmasõda on kõrgharidussektor paljudes riikides üle maailma kogunud märkimisväärset kasvu – viie dekaadi vältel on

üliõpilaste arv kasvanud enam kui kümme korda (Locke, Teichler 2007: 7). Lisaks eelnevalt mainitud ülikoolide "massistumise" trendile (Kyvik 2012; Edwards *et al* 2011; Altbach *et al* 2009; Forgasz, Leder 2006; Baruch, Hall 2004; Enders, Teichler 1997;), on teaduskirjanduses erinevate autorite poolt sageli välja toodud ka ülikoolide marketiseerumist (Kyvik 2012; Forgasz, Leder 2006; Jacob *et al* 2003; Enders, Kaulisch 2006), rahvusvahelistumist (Kyvik 2012; Forgasz, Leder 2006; Altbach 2006; Altbach *et al* 2009), üha tugevnevat survet aruandluse ja kõrgema kvaliteedi järele (Kyvik 2012; Forgasz, Leder 2006), uute tehnoloogiliste lahenduste pealetungi (Kyvik 2012; Altbach *et al* 2009; Forgasz, Leder 2006), ent eeskätt Lääne kõrgharidussüsteemide puhul on ilmne ka vananev akadeemiline töötajaskond (Lindholm 2004) ja kahanev akadeemilise karjääri atraktiivsus uute tulija seas.

Eelnimetatud trende silmas pidades on mõistetav, et kõige teravamalt tajub neid akadeemiline töötajaskond. Näiteks Inglismaal erinevates sektorites töötavate inimese rahulolu uuringute najal on selgunud, et kõige vähem rahulolevad on just kõrgharidussektoris töötav akadeemiline töötajaskond, peamised rahulolematus põhjused olid madal töötasu, tööalane ebakindlus (nt püsiva töökoha võimalus ülikooli juures) ja olematud edutamise võimalused oma olukorra parandamiseks (Universities UK 2007). Kuna kõrgharidussektori ülesandeks on seatud koolitada teadmispõhiseid töötajaid ka teistele sektoritele, siis võib akadeemilise töötajaskonna rahulolematus avaldada laiahaardelisemat mõju kui vaid kõrgharidussektori või konkreetse ülikooli lõikes.

Kuna ülikoolid on kõrgharidussüsteemis otsustavate organite poolt kitsenevate finantsressursside ja suureneva õpetamiskoormuse all sunnitud liikuma äriettevõtte laadse mõttemalli suunas, siis üha enam on autorid välja toonud kõrgharidussüsteemis survet ettevõtlikkuse juurutamiseks igal tegevustasandil (Wong *et al* 2007). Ettevõtlikkus ülikoolide puhul on mitmetahuline, avaldades nii läbi tasuliste koolituste ja konsultatsioonide pakkumise, ettevõtluse alaste ainete laiapõhise õpetamise, uute patentide ja litsentside müümise, ettevõtete ja ülikooli vahel koostöö soodustamise kui ka läbi ettevõtlike teadlaste – teadlane või õppejõud võib oma teadmised väljapool ülikooli kommertsialiseerida, samas on ettevõtlikena käsitletud ka teadlasi, kes suudavad edukalt ülikooli tuua suuremahulisi grante, mille abil on võimalik anda tööd

suurele hulgale järeldoktoritele ja alles alustavatele teadlastele (Jacobs *et al* 2003: 1555-1556). Seetõttu on ilmne, et ülikoolide muutuv identiteet peaks kooskõlastuma akadeemilise karjääri spetsiifikaga – ei ole adekvaatne eeldada, et traditsioonilised akadeemilise karjääri mustrid töötaksid laitmatult ka muutunud oludes.

Kõik ülalpool käsitletud trendid on ühed paljudest, mis jätkuvalt kujundavad ümber kõrghariduse loomust, organiseeritust ning tähendust. Ühtlasi on väljatoodud kõrgharidustrendid oma globaalse ulatuse tõttu mõjutamas väga suurt hulka ühiskondi, institutsioone ja indiviide (Archer 2008; Altbach *et al* 2009). Seetõttu on mõned autorid nagu Perkin (1969) akadeemilist ametikohta defineerinud töökohana, mis "koolitab välja teisi ametikohti". Akadeemilise töötajaskonna tähtsust selles osas on vahest kõige tabavamalt väljendanud Raidal *et al* (2008): "Teadus on oma olemuselt tulemuslikkusele põhinev tegevus, mille areng sõltub ideid genereerivate tippude olemasolust. Parimate teadlaste ja õppejõudude väljaselgitamine ja nende töö väärtustamine on vajalik nii üliõpilaste kui noorteadlaste (magistrandid, doktorandid, järeldoktorid) teaduse "eesliinil" kasvatamiseks ja juhendamiseks kui kogu teadusalal läbimurde saavutamiseks. Rahvusvaheline praktika näitab, et riigi teaduse areng sõltub tippteadlaste olemasolust ja nendele loodud võimalustest." Raidal *et al* (2008) arvamust kinnitavad ka Altbach ja Musselin (2008), tuues välja, kuidas kaasajal ülikooli, ent ka iga kõrgharidussüsteemi edukus sõltub otseselt sellest, kui võrd motiveerivat akadeemilist karjääri võimaldatakse – karjääri, mille juurde tahavad jääda andekad inimesed ja kus akadeemilist produktiivsust tasustatakse väärilt.

Kõike eelöeldut silmas pidades on ilmne, et akadeemilise karjääri uurimise panustamisvõime ja kasutegur on väga suur, ent täpsemalt saab need esile tuua läbi akadeemilise karjääri uurimise eesmärkide. Euroopa Teadusfondi dokumentides (ESF 2012a: 7) on sõnastanud teadlaskarjääri jälgimise kolm kõige olulisemat eesmärki, mida magistr töö autori arvates võib käsitleda ka akadeemilise karjääri kaardistamise puhul.

Akadeemilisele töötajale vajalike oskuste õpetamise kvaliteedi jälgimine. Magistr töö autori arvates, juba doktoriõppe raames pakutava kvaliteedi jälgimine võimaldab tuvastada, kas doktorantuuri vältel antud oskused ning teadmised suudavad

pakkuda tulevastele töötajatele piisava ettevalmistuse akadeemilise karjääriga jätkamiseks. Doktoritõppe kvaliteeti hinnatakse karjääri kontekstis eelkõige läbi ajalise horisondi, st püütakse tuvastada, mis on saanud doktoritõppe lõpetanutest teatud kindla ajaperioodi (nt 5 või 10 aastat pärast lõpetamist) järel ning selle alusel kujundatakse ettepanekud, kuidas tegevust tõhustada. Mõistagi on siin probleemiks see, et kogu ettevalmistustsükkel on pikk, eriti arvestades kui dünaamiline on ümbritsev keskkond ja samaaegselt on fookuses olevatel noorteadlastel käsil elu üks kõige muutuste ja otsustusterikkamaid perioode. Seetõttu tuleb ettevaatlikult kaalutleda milliste uurimistulemuste alusel ja milliseid tulevikku suunatud ettepanekuid on võimalik teha.

Akadeemilise karjääri mustrite tuvastamine. Akadeemilise karjääri uurimise põhieesmärgiks on kaardistada ning paremini mõista, millised on akadeemilise karjääri valinute institutsioonidevahelised, ent ka rahvusvahelised liikumismustrid, samuti, millised on tööhõivemustrid karjääri vältel. Kõrgendatud aruandlus ja tugev surve tulemuslikkuse igakülgele mõõtmisele oma tasu väljateenimiseks on kokkuvõttes muutnud akadeemilise karjääri kulgemise kaasajal üsna vähe ette prognoositavaks. Tüüpilised ja eeldatud või koguni ülikooli enda poolt formaalselt paika pandud karjäärimudelid ei pruugi alati praktikas töötada ning seda eeskätt akadeemilise karjääri esimestel etappidel, kus käitumismustrite variatiivsuse spekter on määramatult avar.

Aruandlus ühiskonnale. Akadeemilisel töötajaskonnal lasub vastutus ühiskonna ees ning see tuleneb rahastamise allikatest ja nende missioonist (olemasolu õigustusest). Näiteks, kuna kõige laiemas mõistes on maksumaksjad need, kes tagavad teadlastele rahastatuse, siis tegevuse ja suundade mõistetavus ning läbipaistvus aitavad rahastajatel aru saada, milleks vahendeid kasutatakse. Seetõttu on magistritöö autori arvates akadeemilise karjääri kaardistamise üheks oluliseks eesmärgiks ka konkreetse riigi kõrgharidussüsteemi struktuuriliste probleemide väljatoomine.

Akadeemilise teadlaskarjääri uurimise aktuaalsus Eesti jaoks tuleneb eeskätt Eesti kõrgharidussüsteemi restruktureerimise vajadusest 1990ndate alguses seoses liikumisega suletud ühiskonnast avatud ühiskonda. Venemaal iseseisvumisjärgsel kõrgharidusemaastikul toimunud ontoloogilisi muutusi uurinud Smolentseva (2003: 395) on välja toonud taasiseseisvumisjärgsed suurimad muutused, mida võime autori

arvates paralleelina kohata ka Eesti puhul. Esiteks, tulenevalt Nõukogudeaja teaduse tsentraliseeritusest oli teaduspõhine tegevus suunatud suuremas mahus militaareesmärkide teenimisele, see aga omakorda kujundas teadusest insenerliku tehnoloogiapõhise tegevuse, kus sotsiaal- ja humanitaarteaduste suunas ilmnes tugev struktuuralne eelarvamus ning nende valdkondade alahindamine. Võttes arvesse, et mitmeid suundi sotsiaal- ja humanitaarteadustes (nt politoloogia, riigiteadused) Nõukogudeajal ülikoolides ei õpetatud, siis piiride avanemise järel tuli Eesti teadussüsteemil konkureerida globaalselt väga erinevatelt stardipositsioonidelt. Teiseks, pärast kõrgharidussüsteemi detsentraliseerimist muutus ülikoolidelt eeldatav identiteet – ülikoolidele asetati vastutus ühiskonna, turu nõudmiste ning indiviidide (üliõpilaste) ees.

Tabeli 1.2 vahendusel on magistritöö autor akadeemilise karjääri uurimise aktuaalsuse käesolevas alapeatükis mainitud tasandi – ühiskond, institutsioon ja indiid – põhjal kokku võtnud.

Tabel 1.2. Akadeemilise karjääri uurimise aktuaalsus

Uurimise tasandid	Akadeemilise karjääri mustrite uurimise aktuaalsus
Ühiskondlik tasand	<ul style="list-style-type: none"> • Kõrgharidussüsteemi struktuursete probleemkohtade tuvastamine • Rahaliste vahendite efektiivsem suunamine • Tööturu reaalsete vajaduste hindamine • Järelkasvu kriisi ennetamine
Institutsionaalne ehk organisatsiooni-põhine tasand	<ul style="list-style-type: none"> • Akadeemilise karjääri esimese astme kriitiliste kohtade leevendamine • Selgepiirilise akadeemilise karjäärimudeli teadvustamine • Akadeemilise järelkasvu prognoosimine • Doktorantuuri tulemuslikkuse reaalne hindamine – kuhu liiguvad doktorandid peale kraadi kaitsmist
Indiviidi tasand	<ul style="list-style-type: none"> • Akadeemilist karjääri kaaluvate indiviidide teavitamine karjäärivõimalustest konkreetses ülikoolis • Doktorantuuri sisulise mõtte teadvustamine indiviididele juba enne doktorantuuri astumist

Allikas: autori koostatud

Käesolevas magistritöö osas on akadeemilist karjääri kujundavatele teguritele lähenetud eelkõige akadeemilisse karjääri siseneja vaatenurgast – analüüsides neid probleemkohti, mis kõige enam võiksid mõjutada doktorandi otsustusi akadeemilisse karjääri suundumise osas. Teematika avamine läbi doktoriõppe on oluline, kuna rahvusvahelised

uuringud on tõstatanud väga suure ohuna kõrgharidussüsteemide tulevikule asjaolu, et ülikool tööandjana kaotab iga aastaga doktorantide silmis atraktiivsust. Selle kõige aktuaalsemaks tunnistuseks on autorite Huisman ja Bartelse arvates (2000: 14) teatud distsipliinide lõikes doktorantuuri astujate numbrite vähenemine – ülikoolidel on järjest enam raskusi ettenähtud doktorantuurikohti täita.

Eelmainitud silmas pidades, kinnitub magistritöö autori arvates ohukoht, millega seisab silmitsi ka Eesti kõrgharidussüsteem – ühelt poolt Euroopa Liidu ja Eesti tasandil rõhutatakse vajadust järjest suurema hulga doktorite järele, samas väga vähe on pööratud tähelepanu sellele, mis doktoritest reaalselt pärast kraadi kaitsmist saab? Kui traditsiooniliselt on doktoriõppesse astumist käsitletud automaatselt valikuna akadeemilise karjääri suunas, mida tõestab üldjuhul ka doktoriõppe sisuline ülesehitus, siis rahvusvaheliste uuringute najal leiab kinnituste, et üha vähem on ülikoolid valmis doktorantuuri lõpetajatele tööd pakkuma, samas tööturg väljapool ülikooli eelistab pigem magistrikraadiga töötajaid.

Rootsis doktorite seas läbi viidud uuringu najal on näiteks välja toodud, et küsimusele, kas doktorantuur tagas neile piisava ettevalmistuse tööks väljapool ülikooli, vastas jaatavalt tunduvalt alla poole doktoritest (Kim 2000). Eelöeldut kinnitavad ka Soome akadeemilise karjääri uurijad Kaipainen *et al* (2004: 51), kes on samuti välja toonud, kuidas doktoriõppe korralduses domineerib traditsiooniliste akadeemilise karjääri valinult eeldatavate kompetentside – õpetamine ja teadustöö – ettevalmistamine, samas väga vähe või üldse ei ole tähelepanu pööratud reaalselt väljapool ülikooli tööandjate poolt oodatavate kompetentside arendamisele.

Magistritöö autor nõustub Kim (2000: 48) väitega, et iga riigi kõrgharidussüsteemi korraldajate kõige kriitilisemaks ülesandeks doktorantuuri korralduses osas on maksimeerida doktorantuurist tekkiv kasu nii ühiskonnale üldiselt kui ka indiviidile, samas vähendada hetkel sageli mainitud doktorantuuri astumisega kaasnevaid negatiivseid kõrvalefekte (struktuuriliste probleemkohtade määratlemine).

Akadeemilisse karjääri sisenemine ei ole kerge, samas on välja toodud, kuidas kõrgete sisenemisbarjääride tõttu võib kõrgharidussektorit lähitulevikus tabada tõsine järelkasvu kriis (Baruch, Hall 2004: 249), kuna Teise Maailmasõja järgselt sündinud (beebibuumi

põlvkond, 1940ndate teisel poolel-1960ndate keskpaigas sündinud) õppejõud ja teadlased hakkavad suunduma pensionile. Akadeemilise järelkasvu stabiilse jätkusuutlikkuse tagamine on iga ülikooli jaoks elulise tähtsusega. Samavõrd oluline järelkasvu tagamise puhul on ajaline dimensioon – järelkasvu ettevalmistamine ning väljakoolitamine on aastatepikkune töö ning selleks tuleb ülikoolidel valmistuda tunduvalt varem kui kriitiline puudujääk akadeemilises töötajaskonnas endast märku annab.

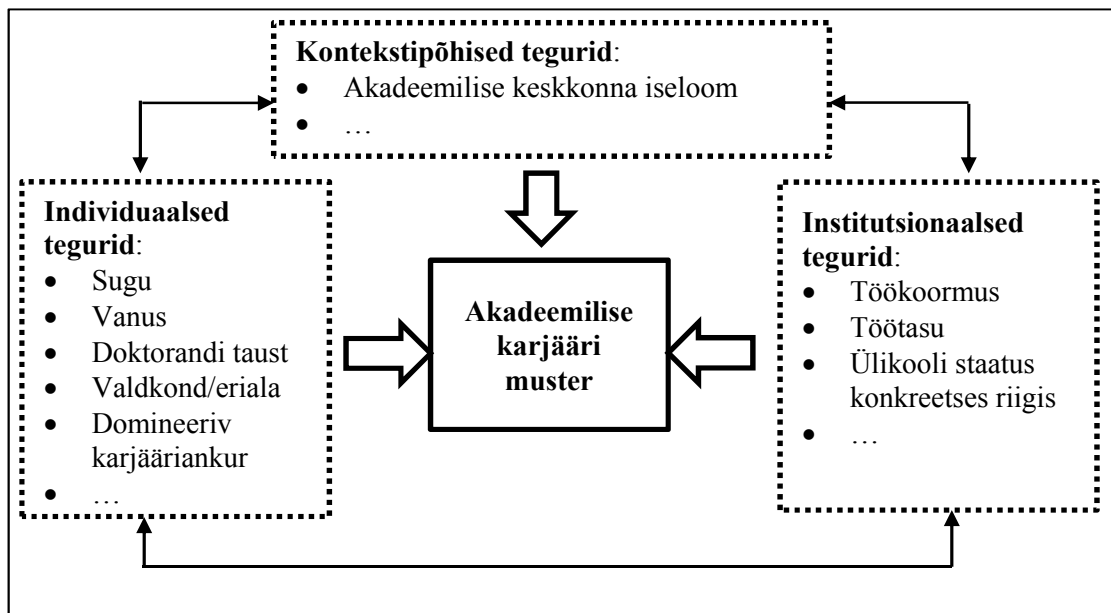
Akadeemilise töötajaskonna vananemine ning vähenev konkurents akadeemilistele ametikohtadele on omavahel tugevasti seotud ilmingud. Rahvastiku vananemine tähendab paljudele Lääne ülikoolidele 5-10 aasta pärast otseselt tajutavaid ning kaugeleulatuvaid efekte. Näiteks Vincent-Lancrin (2008: 62) on OECD riikide baasil eeskätt problemaatilisena näinud Itaalia ülikoolide olukorda, kus keskmine vanus akadeemilise personali seas on 55 eluaastat ning aastaks 2020 on tarvidus asenduse leidmiseks 63%-le töötajaskonnast, samas Kubler ja DeLuca (2006) kohaselt on akadeemilise töötajaskonna vananemisega otseselt silmitsi ka näiteks Kanada, Uus-Meremaa, USA ning Suurbritannia.

Sealjuures, akadeemilise töötajaskonna keskmine vanus varieerub oluliselt distsipliinide – uuringute kohaselt, eeskätt juhtimise, majanduse, informatsioonitehnoloogia ning teaduse ja tehnoloogiaga seotud aladel on akadeemilise töötajaskonna vananemine ning nooremate tulijate nappus probleemiks muutumas, kuna nendel aladel pakub ettevõtlus sageli suuremaid väljakutseid ning oluliselt kõrgemat tasustamist kui kõrgharidussektoris akadeemiline karjäär (Kubler, DeLuca 2000: 64). Seetõttu kinnitub akadeemilise järelkasvu küsimuse teadvustamise vajalikkus just valdkondades ja distsipliinides, mille Eesti on oma tuleviku arengumootoriks ja prioriteediks seadnud.

1.2. Doktorantide akadeemilist karjääri kujundavad tegurid

Akadeemilist karjääri kujundavate tegurite uurimisele on teaduskirjanduses valdavalt lähenetud neljast vaatenurgast või dimensioonist: osalemise määr, produktiivsus, positsioon ja tunnustus (Long, Fox 1995; Pezzoni *et al* 2012). Käesolevas magistritöös on vaatluse alla võetud positsiooni uurimine ja seda eeskätt läbi karjäärialase edenemise ühe organisatsiooni sees või organisatsioonide lõikes.

Akadeemilist karjääri kujundavad tegurid ehk akadeemilise karjääri struktuuralsed aspektid hõlmavad karjääri sisenemist, indiviidi demograafilist tausta, ülikooli teaduskondade pingutusi kraadiõppurite akadeemilisse karjääri sotsialiseerimisel, samuti konkreetse kõrgharidussüsteemi eripärasid (Clark 1986: 28-29). Clark (1986) baasil kategoriseerib magistritöö autor joonisel 1.1 nimetatud struktuuralsed tegurid kolmeks: kontekstipõhised, institutsionaalsed ja individipõhised tegurid. Ühtlasi võimaldab taoline lähenemine tagada läbiva loogika eelmises alapeatükis tabeli 1.2 vahendusel välja toodud akadeemilise karjääri uurimise aktuaalsuse kolmetasandilise ülesehitusega.



Joonis 1.1. Akadeemilise karjääri mustreid kujundavad tegurid (autori koostatud)

Teaduskirjanduses vahest kõige enam on karjäärimumstreid kujundavate teguritena käsitletud indiviidi tasandiga seotud tegureid. Joonisel 1.1 välja toodud tegurite

loetelust sugu ja vanust võib lugeda esmasteks teguriteks, mis ühel või teisel määral on tugevalt integreeritud teiste individuaalsete tegurite – doktorandi tausta, valdkondlike erisuste ja domineeriva karjääriankruga.

Akadeemilise karjääri seisukohalt on soo küsimus aktuaalne eelkõige seoses karjääri tegemise kiiruse ning pikkusega. Väidetavalt on naistel akadeemiline karjäär aeglasem ning lühem kui meestel, kõrgematele ametikohtadele pürgimine raskekujulisem, peamiseks põhjuseks ülikoolide meestekeskne suhtumine, naiste endi alalhoidlik käitumine ning töökohustused väljapool ülikooli (Moscati 2000: 150). Bulgaaria uurija Slantcheva (2003) on siia lisanud, et kuigi naised alustavad akadeemilist karjääri pigem varem kui mehed, sageli enne 25. eluaastat ja mehed liituvad akadeemilise karjääriga ehk hilisemas vanuses, on meeste karjäärialane tõus kiirem ja akadeemiline karjäär intensiivsem. Magistritöö autor näeb siinkohal võimaliku seletusena asjaolu, et kui naised liiguvad pigem otse bakalaureuseõppest magistriõppesse ja sealt edasi doktorantuuri, siis mehed eelistavad pärast magistrantuuri end väljapool ülikooli tööturul tõestada ja doktorantuuri tullakse alles mõned aastad hiljem.

Põhjuseks, miks meestel akadeemiline karjäär intensiivsemalt kulgeb, võib tuleneda isikliku elu sündmustest naiste elus – naiste vanust doktorantuuris viibimisel ja vahetult pärast doktorantuuri on tavapärast loetud pere loomise perioodiks, kus esmast laste eest hoolitsemist mõistetakse traditsiooniliselt naise rollina. Seetõttu on magistritöö autor soolise küsimuse akadeemilises karjääris metafooriliselt kokku võtnud vastandusena bioloogiline vs akadeemiline iga, kus eraelulised valikud ja sündmused akadeemilise töötaja elus mõjutavad ühe soo esindajaid enam kui teisi.

2006. aastal Balti riikides läbi viidud uurimus naisteadlaste karjäärivõimalustest teaduses tõi välja, et pea kõik uurimuses osalenud nais- ja meesteadlased olid arvamusel, et laste eest hoolitsemine on üksnes naiste töö. Esines vaid väike erinevus selgitustes Läti ja Leedu teadlaste osas – kui Leedu teadlased tõid põhjenduseks loodusliku valiku ning naiste füsioloogilise ja psühholoogilise determineerituse, siis Läti teadlased viitasid ühiskondlikule survele ning väljakujunenud soorollidele. Uurimuse kohaselt ei esinenud olulisi erinevusi arvamustes ka vastajate vanuste lõikes. Samuti leidis arvamusi, kus lapsehoolduspuhkusele jäänud meesteadlasele vaadati

halvustavalt. (BASNET 2007) Taoline vastandus avaldub uurijate kohaselt kõige teravamalt teaduse valdkonnas. Traditsiooniliselt on näiteks meeste karjäärimudelit teaduse vallas kirjeldatud kui täiskohaga pühendumist, rõhuasetus eelkõige kõrgetele saavutustele varastes karjäärietappides, sealjuures loetakse teadustööd mehe peamiseks, sageli ainsaks kohustuseks. Samavõrd naise jaoks on taoline karjäärimudel raskemini järgitav erinevate rollide täitmise tõttu – majapidamise eest hoolitsemine, sh lastega tegelemine, langeb pigem naiste õlule. Näiteks teadustegevust ja pereelu hoomatakse naiste puhul pigem üksteist välistavate nähtustena, kus naisteadlased kipuvad oma partneri karjäärivalikuid enda omadega võrreldes kõrgemalt hindama. Veelgi enam, teadusasutused käsitlevad pereelu ning töö ja karjääri ühildamist eeskätt naiste "eraasjana" (BASNET 2007: 20), mistõttu erinevalt meesteadlastest tuleks naistel sel juhul töötada kaks korda suurema koormusega, et jõuda samadele tulemustele kui mehed.

BASNET uurimuse tulemusi kinnitavad ka Ginther ja Kahn (2004), kes uurides pere mõju USA majandusvaldkonna mees- ja naisteadlastele, on välja toonud, kuidas akadeemilise karjääri valinud meesteadlastel on suurem tõenäosus pere luua kui naistel, ent pere ja laste olemasolu meeste puhul statistiliselt olulisel määral kasvatab ametialase edutamise tõenäosust, naiste puhul aga vähendab. Spetsiifilisemalt, Ginther ja Kahn (2004: 211), olles võrrelnud püsiva töökoha saamise tõenäosust soo ja distsipliinide lõikes, on nad välja toonud, et pärast doktorikraadi kaitsmist on meestel suurem tõenäosus saada ülikooli juurde püsiv töökoht. Sealjuures, distsipliinide lõikes, kümme aastat pärast doktorikraadi kaitsmist on majanduse valdkonna meesteadlastel 21% tõenäolisem saada ülikooli juurde püsiv töökoht, mis on vaieldamatult distsipliinidest kõige kõrgema ebavõrdsuse määraga. Näiteks teistes sotsiaalteadustes on edutamise vallas soolise ebavõrdsuse määrana kaardistatud ca 8% naiste kahjuks.

Juba Caplow ja McGee 1958. aastal määratlesid, et akadeemilise edukuse võimekus kujuneb välja 40. eluaastaks (Baruch 2004b). Itaalia ja Prantsusmaa füüsikute akadeemilise edutamise tõenäosuslikkust uurinud teadlased Pezzoni *et al* (2012) on näiteks välja toonud, et Prantsusmaa naisfüüsikul on 50% väiksem tõenäosus ametikohal tõusmiseks kui meesfüüsikul, sealjuures nii Prantsusmaal kui ka Itaalias mõlema soo lõikes kuni vanuseni 40-45 edutamise tõenäosus järjest tõuseb, ent

mainitud vanuseintervallist alates hakkab mõlema soo korral edutamise tõenäosus märgatavalt langema.

Akadeemilise karjääri osas on rohkelt uuritud soolise ebavõrdsuse küsimusi, samuti palgaerinevusi ja karjäärimudeleid objektiivselt tasandil lähtudes, ent väga vähe on pööratud tähelepanu sellele, milline on otsustusprotsess, mis toob indiviidi akadeemilist karjääri valima. Ühe määrava tegurina on magistritöö autor siinkohal välja toonud vajaduse eristada doktorandi tausta – seda, kas doktorantuuri on astunud kohe pärast magistrantuuri lõpetamist või on vahepeal teatud aastad ülikoolist eemal viibitud.

Üldlevinud arusaam näiteks teadlaskarjäärist (või ka spetsiifiliselt akadeemilisest karjäärist) kui lineaarsest kulgemisest keskkoolist ülikooli bakalaureuseõppesse, bakalaureuseõppest magistriõpingutesse, sealt otse doktorantuuriõpingutesse ning edasi juba valitud karjääri on täna sageli naiivne uskumus (Edwards *et al* 2011). Autorid nagu Clark (1987) ja Lindholm (2004) on rõhutanud, kuidas doktorandi taust edasise karjääritee valimisel tuleb selgelt esile just distsipliinide lõikes. Näiteks on välja toodud, et erinevalt "pehmetest" teadustest liigutakse "kõvades" teadustes sagedamini lineaarselt akadeemilisse karjääri. Peamise põhjusena näeb magistritöö autor valdkonna eripära – pärast aastatepikkust eemalolekut ülikoolist on raske kui mitte võimatu näiteks geenitehnoloogina või matemaatika doktorantuuris jätkata. Seetõttu võime eeldada, et proportsioonid, mil määral lineaarsed või vahe-aastatega doktorandid ühes või teises distsipliinis ilmnevad, osutuvad üsna varieeruvaks.

Doktorantide tausta korral lisandub distsipliinipõhisele tegurile ka vanus doktorikraadi kaitsmisel. Üldjuhul, lineaarse taustaga doktorandid kalduvad doktorikraadi kaitsmise hetkel olema pigem nooremad. Vahe-aastatega doktorandid, olles aastaid pärast magistrantuuri lõpetamist ülikoolist eemal, jõuavad ka doktorikraadi kaitsmiseni pigem vanemadena.

Doktorantide tausta eristamine on oluline eeskätt põhjusel, et see võimaldab avada stiimuleid, mis kellegi doktorantuuri toob. Kuna doktorikraad on tänapäeval tarvilik tingimus akadeemilises maailmas karjääri tegemiseks, siis mõned doktorandid mõistavad doktorantuuri kvalifikatsiooni tõstjana. Samas, Edwards *et al* (2011) on välja toonud, kuidas osa doktorante teevad valiku doktorantuuriõpingute kasuks siiski puhtalt

soovist "omandada teadmisi kõrgeimal võimalikul tasandil". Slantcheva, kes uuris akadeemilist karjääri Bulgaarias, on välja toonud (2003: 438), et otsus akadeemilise karjääri kasuks tehakse õpingute vältel ning otsus astuda doktorantuuri ei kujune tulevaste võimalike õpetamis- või teaduspositsioonide olemasolust, vaid just nimelt senise kogemuse baasil. Samalaadsele järeldusele on jõudnud Remmik *et al* (2011) ka akadeemilise karjääri esimeste astmete osas, tuues välja, kuidas esimesed kokkupuuted akadeemilise karjääriga kujundavad teadlaste ja õppejõudude arusaama akadeemisest ametikohast. Seetõttu võib siinkohal näha ülikooli võimalust endale tulevase tööjõu kasvatamisel läbi üliõpilaste kogemuse suunamise – mida varasemalt on andekas üliõpilane kaasatud näiteks teadustöö või õpetamise läbiviimisse, seda tõenäolisemaks kasvab võimalus, et üliõpilane kaalub ka edaspidi akadeemilist karjääri. Kõige eelõeldu valguses tuleb mõista, kuidas kahe erineva tausta taga (lineaarsed ja vahe-aastatega doktorandid) peituvad väga erinevad lootused ja ootused mitte ainult doktorantuuriõpingutest, vaid see taust kajastub sageli ka edasises motivatsioonis kaaluda akadeemilist karjääri.

Indiviidi tasandil on E. H. Schein (1993, 1996) väga olulise karjääri kujundava tegurina nimetanud nn *karjääriankruid*, mis igapäevaste meiste karjäärialastel valikutel teadlikult või mitteteadlikult suunavad. E. H. Schein`i töötas 1970-1980. aastatel välja karjääriankrute teooria, kus ta eristas kaheksat väärtuste klastrit ehk karjääriankrut, mis annavad sisu indiviidi karjäärialastele suundumustele, ent samavõrd panevad domineerivad ankrud aluse karjäärialaste mustrite kujunemisele.

Karjääriankur kui teatavas mõttes minapilt koosneb Schein`i sõnul (1996: 80) kolmest komponendist: esiteks, enda poolt tajutud tugevused (talent) ja oskused; teiseks, indiviidi põhiväärtused; kolmandaks, indiviidi arusaam oma motiivide ja vajaduste kohta. Järgnevalt tabelis 1.3 ongi esitatud Scheini karjääriankrud, kategoriseerides neid Coetzee (2012) alusel läbi nende kolmekomponendilise olemuse.

Tabel 1.3. E. H. Schein'i karjääriankrute sisu avamine

Karjääriankur	Rõhuasetus ja põhieesmärk karjääris	Ootused töökohale ja karjäärile	Põhiväärtused
Talendile suunatud karjääriankrud			
<i>Tehniline/funktsionaalne kompetents</i>	Professionaalsus oma kitsas valdkonnas, oma ala spetsialistiks saamine.	Oskusi ja teadmisi proovile panev töö.	Spetsialiseerumine; Oma oskuste ja teadmiste süvendamine ja edasiarendamine
<i>Juhtimisalane kompetents</i>	Oma ala spetsialistiks saamise asemel soovitakse olla juhid kõige avaramas mõttes. Spetsialiseerumist mõistetakse liigselt piire seadvana. Ollakse valmis vastutama ning tahetakse teisi juhtida. Karjäärialselt püüeldakse üha kõrgematele ametikohtadele.	Vastutust nõudev töö; võimalus teisi juhtida, võimalus organisatsiooni heakäiku suunata; eesmärk olla ise "otsustajate" ringis.	Võim ja mõjuvõim; Organisatsioonis staatusest järjest kõrgematele ametikohtadele liikumine.
Ettevõtlik loovus	Väliditakse rutiini tekkimist ning ülistatakse dünaamilisust. Loovus ning pidevalt millegi põnevaga tegelemine hoiab neid kogu aeg rakkas.	Võimaluste nägemine, uute ideede praktikasse viimine (nt uue toote või teenuse näol), oma ettevõtte loomine.	Võim ja vabadus oma sissetulekute loomisel; Avalik nähtavus ja tunnustatus.
Vajadustele suunatud karjääriankrud			
<i>Sõltumatus/autonoomia</i>	Eelistatakse töötada üksi ja omas tempos, väliditakse standardiseeritud töömeetodeid.	Selgepiirilised ja tähtajalised tööülesanded, mis võimaldavad töötajal endal oma aega planeerida.	Vabadus oma teadmiste ja oskuste realiseerimiseks.
<i>Turvalisus/stabiilsus</i>	Karjäär peab pakkuma stabiilsust ning turvatunnet, iga hinna eest riskide maandamine.	Tööalane kindlus; sotsiaalsed garantiid; selge töösoorituse hindamine – töötaja teab, mida peab hea sissetuleku saamiseks tegema (töötajal on kontroll oma sissetulekute stabiilsuse üle).	Ettenägelikkus ning teenete ja pühendumise hindamine tööandja poolt (nt tööstaaži premeerimine).
Elustiil	Töö ja eraelu vahel harmoonia leidmine on esmane. Töökoht ja karjäär peab sobituma elustiiliga.	Tööandja peab mõistvalt suhtuma töötaja pereelulistesse sündmustesse ning elustiili muutustesse (nt pere tekkimine).	Paindlikkus ja vabadus töö- ja pereelu ühendamisel.
Väärtustele suunatud karjääriankrud			
<i>Teeninduslikkus/pühendumine eesmärgile</i>	Esikohal pole mitte omaenese kompetentside parimal viisil rakendamine, vaid teiste inimeste teenimine, teiste heaolu tagamine ning "oma märgi" jätmine inimkonna hüvanguks.	Soovitakse suunata organisatsiooni toimima samadelt väärtuspõhimõtelt nagu töötaja ise; kõrgemate sotsiaalsete eesmärkide nimel töötamine.	Vabadus toimida enda personaalsete väärtuste kohaselt ja/või püüelda kõrgemate väärtuste ja eesmärkide poole.
<i>Väljakutse</i>	Janunetakse pidevalt uute "pätklite" järele, mida lahendada. Pidev vajadus end uute väljakutsetega proovile panna tingib selle, et indiviid vahetab sageli ka töökohti.	Järjepidevad väljakutsed, mis võimaldavad töötajal enda võimeid lakkamatult proovile panna.	Võim ja surve olla pidevalt konkurentsituatsioonis ning väljuda sealt võitjana

Allikas: (Schein 1996; Coetsee 2012; autori koostatud)

Schein (1996) arvates on iga inimese puhul domineerimas üks nimetatud karjääriankrutest, mille tundmine võimaldab valida talle ainuomase ja kõige enam sobiva karjääri. Karjääriankur toimib kinnistunud põhimõttena, millest me ei ole mingi hinna eest valmis loobuma ning kõige ehedemalt tajume neid siis kui ilmnevad olulisi valikuid eeldavad karjääri- või tööalased sündmused – taolised ristteed tekivad näiteks edutamise, vallandamise või ümberkolimise puhul, kus peame sageli tahtmatult oma minapildiga vastamise seisma. Schein (1996: 81) on väga tabavalt välja toonud näite akadeemilises karjääri tekkivast dilemmast, mis viib kõrgendatud teadmiseni oma domineerivast karjääriankrust: "Professorina saan ma ellu viia oma vajaduse autonoomsuse, kindluse, tehnilise/funktsionaalse kompetentsi ning teeninduslikkuse järele. Ma ei olnud teadlik, et minu karjääriankruks on autonoomia enne kui mul tuli teha valik, kas esitada oma kandidatuur dekaaniks saamisele." Antud näide illustreerib seda, kuidas dekaani ametikohale edutamise korral tunnetas indiviid, kuivõrd oluline on tema jaoks autonoomsus oma töö juures.

Magistritöö autori arvates võime diferentseerida teatud karjääriankrute domineerimist erinevates karjääri faasides. Näiteks, mida kõrgematele ametikohtadele akadeemilises karjääris liigutakse (saavutatakse akadeemiline küpsus), seda tõenäolisem on juhtimisalase kompetentsi ning turvalisuse ja stabiilsuse ankru domineerimine, samas alles alustava teadlase või õppejõuna püütakse sageli saavutada tehnilist ja funktsionaalset kompetentsi, eesmärgiga saada omas valdkonnas parimaks ning sealjuures võetakse igat järgnevat väljakutset üha suurema innuga.

Magistritöö autor on arvamusel, et akadeemilise karjääri mustrite kaardistamisel võimaldab ankrute väljatoomine näidata mitte ainult seda, millised ankrud domineerivad akadeemilise karjääri valinud inimeste puhul, vaid ka seda, millised aspektid millises akadeemilise karjääri etapis kõige enam domineerimas on ning vastavalt sellele on ülikoolil võimalik efektiivsemalt suunata akadeemilist karjääri toetavaid meetmeid – näiteks tagada doktorantuurst väljakukkujate minimeerimine, võimaldada kõige võimekatel akadeemilises karjääris leida õigel ajal piisavalt väljakutseid, luua akadeemilise karjääris edasijõudnutele piisavalt turvaline keskkond, et neil ei kaoks motivatsioon akadeemilises karjääris püsimiseks, jne.

Schein (1996) on välja toonud ka suunad, millised karjääriankrud tulevikus üha enam domineerima hakkavad. Seni on teaduskirjanduses vahest kõige vähem tähelepanu pööratud kõrgharidussektoris akadeemilise karjääri valinute korral teeninduslikkuse/pühendumise ankru avaldumisele. Juba eespool magistritöös oli mainitud, kuidas paljudes riikides ei suuda palgad ülikoolides konkureerida palkadega teistes sektorites, mistõttu magistritöö autori arvates üheks põhjuseks, miks kriitiline mass andekaid teadlasi ja õppejõude siiski jääb akadeemilise karjääri juurde on just nimelt tahe ühiskonnas kaasa rääkida, oma teadmisi järeltulevatele põlvvedele jagada ning oma tööga "märk" ajalukku jätta (nt teaduspublitseerimise läbi).

Aja jooksul on üldise *juhtimisalase kompetentsi* eeldamine liikunud organisatsiooni kõrgematelt juhtimistasanditelt allapoole. Üheks põhjuseks on kindlasti töö loomuses kõrgem tehnilise kompleksuse määr, mis tingib selle, et enam ei suuda üks juht hallata kõike organisatsioonis toimuvat ning teada iga töökoha spetsiifikat. Lahendusena nähakse siin järjest enam töötajatelt autonoomsuse ning üldise juhtimiskompetentsi eeldamist ka akadeemilises hirerahias madalamatel ametikohtadel. Magistritöö autori arvates, väga ehedalt on seda näha just akadeemilises keskkonnas, kus hea teadlane peab lisaks erialasele kompetentsile ning tehnilistele oskustele omama kaasajal väga häid administratiivseid oskuseid (nt projektijuhtimine, suuremahuliste grantide taotlemine, aruandlus, jne). Samas, teadmiste- ning oskustepõhiste töökohtade tekkimine on järjest enam aktuaalseks muutnud samuti ka *elustiili ankru*, kus enam ei kõida töötajat organisatsiooni juures võimalus "eluaegset" karjääri teha, vaid tähtsamaks osutub töökoha, sh organisatsiooni sobivus indiviidiga.

Iga tegevusvaldkonna institutsionaalne korraldus seab piirangud indiviidi võimalustele erinevate alternatiivsete käitumismustrite valikul (Barley, Tolbert 1997: 94), ent sellest hoolimata on indiviidil võimalus valida institutsionaalse korralduse ettepakutud ning kujundatud võimalikest stsenaariumitest temale sobiv (Dany *et al* 2011: 975). Seetõttu on oluline hoomata, kuidas põimuvad omavahel teadlase isiklikud eelistused ja nägemused karjääri osas institutsionaalse korralduse poolt välja pakutud tüüpustritega. Järgnevalt ongi lähemalt vaadeldud institutsionaalse ehk organisatsioonipõhise tasandi tegureid.

Osakoormusega ülikooli jaoks töötamine on akadeemilise karjääri uurijate poolt esile toodud trendina, mis üsna tugevalt mõjutab akadeemilise töö olemust nüüd ja tulevikus. Väidetavalt, Ladin-Ameerikas on koguni 80% akadeemilisest töötajaskonnast ülikoolide juures osakoormusega (Altbach 2010). Ehedalt on osakoormusega töötamise trendi dünaamikat näha USA akadeemilise süsteemi näitel – kui 1967. aastal oli USA ülikoolides vaid 20% akadeemilisest töötajaskonnast osakoormusega, siis 1977. aastaks oli antud näitaja tõusnud 34% ja aastaks 2000 juba 43%-ni (Feldman, Turnley 2004: 284). Hüpooteetiliselt, mida väiksema koormusega on individid ülikooliga seotud, seda vähem pühendunud ja stabiilsem ta töötajana ülikooli jaoks on.

Kuigi osakoormusega töötamist on kirjanduses sageli käsitletud pigem negatiivsete mõjudega – kindla tööpinna puudumine ülikooli juures, ebavõrdsus töötasude osas, kesisemad võimalused karjäärilasele edutamisele, tööalane ebakindlus tuleviku ees, siiski tuleks siinkohal eristada osakoormusega töötamise mõju sõltuvalt akadeemilise karjääri etapist. Kui alles doktorikraadi saanutele võib osakoormusega töötamine tähendada ülimat ebakindlust tuleviku ees, siis akadeemilise karjääri küpsemas faasis olevad inimesed võivad osakoormusega töötamist näha pigem positiivsena, näiteks valmistudes pensionile minema või soovides töö- ja pereelu vahel tasakaalu leida. Magistritöö autori arvates tasub siinkohal tähelepanu pöörata ka töötasude erinevusele – üldjuhul, küpsemas karjäärifaasis olivad on jõudnud akadeemilistele positsioonidele, kus töötasud on kõrgemad ning sageli võib seal osakoormusega töötamine tagada koguni kõrgema töötasu kui alustava akadeemilise töötaja täiskoormusega töötasu. Seetõttu on osakoormusega töötamise mõju tõlgendamine väga tugevalt sõltuv kontekstist.

Uuringud on välja toonud akadeemilise töönädala olemuse muutumise ajas: töönädala pikkus küündib akadeemilistel töötajatel sageli üle 50 tunni, üha enam aega kulub otsese teadus- ja õpetamistöö kõrval administratiivsetele kohustustele, õppejõududel tuleb õppetööd läbi viia oluliselt suurema arvulisemale auditooriumile, vähenenud on ajaressurss oma tegevuse üle reflekteerimiseks ning teadustöö tegemiseks (Forgasz, Leder 2006: 2). Eelnimetatud uurijate kohaselt, 65% tööst teevad akadeemilised töötajad ära ametliku tööpäeva vältel ning 35% leiab aset nende endi vaba aja arvel. Sealjuures kalduvad naised väljapool tööaega rohkem töötunde tegema. Spetsiifiliselt tegevuste lõikes eristades saab välja tuua, et väljapool tööaega tehtud töö kulub

valdavalt loengute ja õppematerjalide ettevalmistamisele (Forgasz, Leder 2006). Tööaja kasutusest ilmnev ülekoormus tuleneb magistritöö autori hinnangul otseselt akadeemiliselt töötajalt oodatavate rollide rohkusest – ühelt rollilt teisele ümberlülitumine või samaaegselt mitme rolli täitmine tähendab oma aja killustamist ning ühele tegevusele pühendumise võimalikkuse vähenemist.

Hõivatuse määr varieerub ka akadeemilise karjääri etappide lõikes. Tööhõive lõikes on akadeemiline keskkond uutele tulijatele üsnagi ebakindel valik, kuna täiskohaga ametikohtadele jõutakse pigem alles karjääri hilisemates etappides. Samavõrd problemaatilisena on uurijad rõhutanud ka akadeemilise karjääri staatusepõhist kallutatust paremate tingimuste loomisel. Näiteks on mitmed riigid akadeemiliste positsioonide edutamisel kõrgematel järkudel ette näinud piirmäärad, et leevendada olukordi, kus suuremat osa akadeemilisest töötajaskonnast hoitakse tahtlikult madalamatel positsioonidel tagasihoidlike tasustamise määrade juures, et võimaldada kõrgematel positsioonidel oleva vähemuse töötingimuste ja tasustamise mittehalvenemist. Altbach (2000) kohaselt, kuna lähiaastatel suunduvad pensionile 1970ndatel tööle asunud akadeemilised töötajad, kes nüüdseks on aastaid olnud professorid, siis see ei pruugi tähendada, et uutel tulijatel avaneks seeläbi võimalus täiskohaga akadeemilistele positsioonidele asuda – taolise värbamissüsteemi ebakindlus oma karjäärivõimaluste hindamisel on tekitanud olukorra, kus doktorantuuri lõpetanud eelistavad seetõttu pigem suunduda tööle väljapoole ülikooli.

Kokkuvõttes näeb magistritöö autor loetud kirjanduse baasil tööhõive seisukohalt tuleviku suunal kahte peamist trendi, mis oluliselt kujundavad akadeemilise töökoha olemuse, ent samuti ka akadeemilise keskkonna stabiilsuse. Esiteks, järjest kiiremini kasvab osalise koormusega töötajate hulk ülikoolides akadeemilistel positsioonidel ning teiseks, täiskohaga akadeemilised töökohad muutuvad üha enam tähtajaliseks (Altbach 2000: 21). Mainitud trendidel on magistritöö autori arvates kõrgharidussüsteemile ning spetsiifiliselt akadeemilisele karjäärile kaugemaleulatuvad mõjud. Osalise koormusega õppejõudude kaasamine ülikooli õppetöösse omab positiivset mõju seeläbi, et sageli on osalise koormusega kaasatud praktikuid, kes suudavad luua silla teooria ja praktika vahel. Osakoormusega praktikute kaasamine võimaldab ülikoolidel leevendada ka finantssurutist, kuna väljapoolt tulnud praktikul puudub üldjuhul ülikoolis kõrgematel

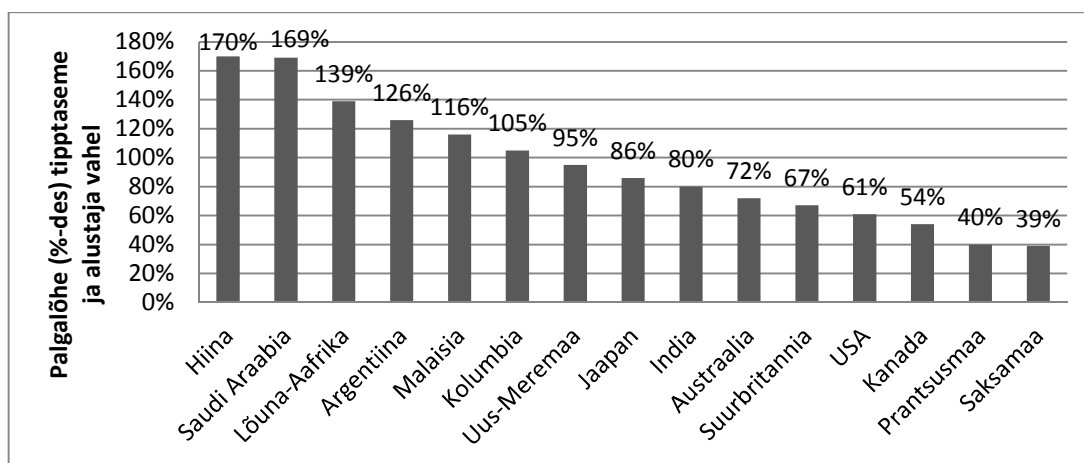
positsioonidel töötamiseks vajalik kvalifikatsioon, võimaldades talle maksta tunnitasuuliselt ja minimaalsete määrade alusel. Samavõrd aga tuleks silmas pidada ülikooli kui organisatsiooni jätkusuutlikkust nii teadus- kui ka õpetamistegevuses – mida enam on ülikoolis osakoormusega töötajaid, seda hapram on nende pühendumine oma tööandjale. Kõrgharidussüsteemi kvaliteedi rajamine vähepühendunud töötajatele ei ole kuigi otstarbekas lahendus ülikoolide finantssurutise leevendamiseks.

Töötasu ülikoolides on sageli võrreldud töötasudega väljapool ülikooli, kuna reaalselt on ülikoolid need, kelle rolliks on seatud ette valmistada töötajaid teadmisteintensiivsete ametikohtadega tööturule. Samas on välja toodud, kuidas lõhed kõrgharidussektoris akadeemilise töötaja ja ettevõtlussektoris sama tegevusvaldkonna töötaja palkade vahel on üha suurenevad (Kim 2000). Näiteks ühel ja samal ajal doktorikraadi kaitsnud õigusteaduse lektor teenib kordades vähem kui praktiseeriv advokaat.

Akadeemiline karjäär ei ole kunagi olnud esimene valik nende jaoks, kes seavad esikohale rahalised tasud, ent tasustamine ülikoolides peaks asetama akadeemilise karjääri valinu keskmisse- või kõrgemasse ühiskonnakihti. Kuigi akadeemilistel ametikohtadel olivate palgad ei ole kunagi küündinud riikides kõige kõrgemate tasemeteni, on akadeemilist jätkusuutlikkust silmas pidades adekvaatne palgamäär oluline eeskätt põhjusel, et andekad noored sooviksid pärast doktorikraadi omandamist akadeemilises karjääris ka jätkata (Rumbley *et al* 2008). Akadeemilise töö tasustamise olulisuse kinnituseks on Enders (2006: 15) välja toonud, kuidas nende distsipliinide puhul, kus on tunda tugevat konkurentsi erasektori poolt, ei suuda madalamat tasustamissüsteemi kompenseerida ka akadeemilise staatuse mõnevõrra kõrgem väärtustamine ühiskonnas. Eeskätt murettekitav on taoline ilming taas akadeemilise järelkasvu osas jätkusuutlikkuse tagamise osas – kui erasektor pakub oluliselt perspektiivikamaid väljakutseid, siis võib akadeemilise karjääri valinud noorte hulk hakata drastiliselt vähenema, muutes ülikoolide jaoks kvaliteetse töötajaskonna värbamise ning hoidmise järjest keerulisemaks ülesandeks.

Rumbley *et al* (2008) on läbi viinud uuringu (joonis 1.2), kus võrreldi 15 erineva riigi akadeemilise töötajaskonna palkasid. Fookusesse võeti 2005/2006 akadeemiline aasta ning adekvaatse võrdlusmomendi loomiseks teisendati palgad ühtsele alusele –

ostujõupariteedile (PPP). Akadeemiliste ametikohtade tasustamist võrreldi lõhena karjääris tipptasemele jõudnu ja alles alustanud akadeemilise töötaja vahel.



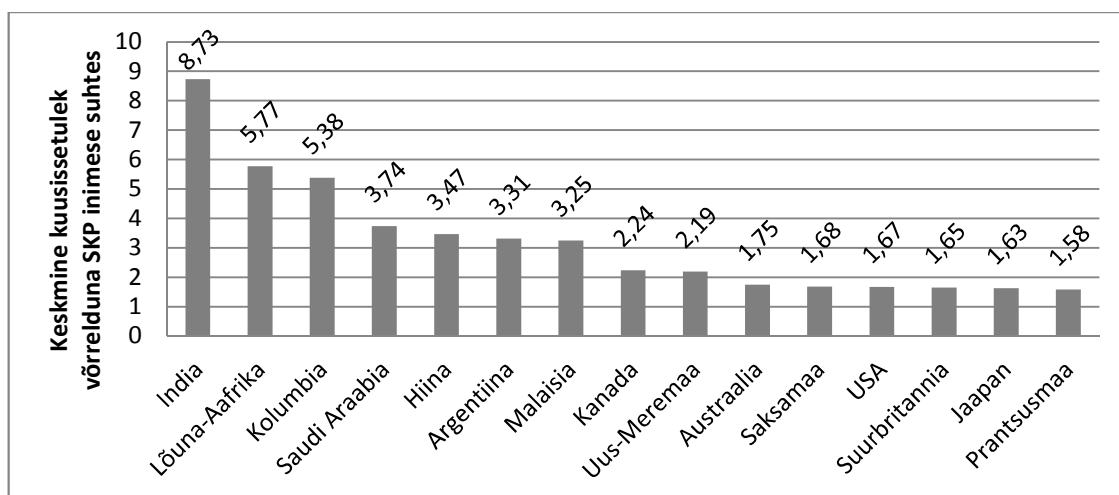
Joonis 1.2. Protsentuaalne lõhe alustavate ja tipptaseme akadeemiliste töötajate palkade vahel (PPP, \$) 15 riigi lõikes. Allikas: (Rumbley *et al* 2008: 25); autori koostatud

Joonise 1.2 vahendusel näeme, et suurimad lõhed sissetulekutes esinevad Hiinas ja Saudi Araabias, kus mõlemas mainitud riigis alles akadeemilisse karjääri sisenenud indiviid teenib ca 170 % vähem kui akadeemilises karjääris tippu jõudnu. Üle riikide tõuseb alustaja palk tippu jõudes keskmiselt 94%. Üllatavalt vähe tõuseb aga akadeemilise töötaja palgatase nn traditsiooniliste kõrgharidussüsteemidega riikides – USA-s, Kanadas, Inglismaal, Prantsusmaal ning Saksamaal, kus alustaja võib eeldada tipptasemele jõudmisel vastavalt 39-67%-list palgatõusu. (Rumbley *et al* 2008: 23) Magistritöö autori arvates, palkade võrdlus karjääri erinevates etappides on oluline, kuna see annab väga selge signaali just nendele inimestele, kes on akadeemilist karjääri kaalumas.

Kuna akadeemilises karjääris tipptasemele jõudmine on pikk protsess, siis palgalõhe teadvustamine karjääri alustajate ja tipptaseme tegijate vahel võib kujuneda antud karjääri valimisel määravaks. Ühelt poolt on siinkohal oluline adekvaatse palga olemasolu, mis tagaks juba karjääri esimestel etappidel võimaluse täiskohaga ülikoolipõhisele tööle pühenduda, ilma et enda elatamiseks tuleks otsida lisateenimisvõimalusi väljapoolt ülikooli. Teine oluline aspekt tuleneb palgalõhest karjääri alustaja ning karjääri tippu jõudnu vahel – kui lõhe on väga suur, siis võib akadeemilisse karjääri siseneja eeldada, et iga täiendav kvalifikatsioon ning tõus

ametiredelil võimaldab tal teenida olulise palgalisa. Samas tekitab liiga suur lõhe karjääri alguse ja tippaseme vahel staatusepõhiseid pingeid akadeemilises kollektiivis, eriti juhul kui staatusest tulenev töötasu tõus pole proportsioonis tehtava töö hulgaga – tehes samasisulist tööd kordades erineva tasu eest.

Võrreldes keskmist sissetulekut akadeemilisel töökohal suhtena SKP-sse inimese kohta (joonis 1.3), saab välja tuua, kuidas positsioneeruvad oma riigis akadeemilised töötajad nn keskmise kodaniku kuutasuga võrreldes. Ilmneb, et traditsiooniliselt arenenud maades omavad akadeemilised töötajad küll suhteliselt kõrget sissetulekut, ent see ei ole oluliselt kõrgem keskmisest töötasust riigis. Indias, Lõuna-Aafrikas ning Kolumbias on näiteks akadeemiline personal kõrgemini tasustatud kui "keskmine" kodanik. Samas aga, Prantsusmaal, Jaapanis, USA-s, Saksamaal ning Austraalias on tulemus märgatavalt tagasihoidlikum.



Joonis 1.3. Keskmine sissetulek võrrelduna suhtes SKP inimese kohta (autori koostatud Rumbley *et al* 2008: 26 baasil)

Kuna globaalses võrdluses on akadeemiliste ametikohtade tasustamine traditsioonilistes lääneriikides kõrge, ent võrrelduna keskmiste sissetulekutega riigis (suhtena SKP inimese kohta) üsna tagasihoidlik, siis võime eeldada, et ka akadeemilise karjääri atraktiivsus on uute sisenejate seas üsna madal – väljapool ülikooli on oluliselt enam tasuvamaid karjäärivõimalusi.

Locke ja Teichler (2007: 7-8) on välja toonud, kuidas kõrgharidussektori kasv on negatiivses korrelatsioonis akadeemilise karjääri atraktiivsusega uute tulijate silmis – mida "massilikum" on kõrgharidussüsteem, seda enam väheneb akadeemilise töötaja sotsioökonomiline staatus ühiskonnas. Magistritöö autori arvates, võrdlusena võib siin tuua metafooriliselt käsitööl põhineva ning liinitootmise omavahelise dilemma – mida enam akadeemilise töötaja töö liigub masstootmise suunas, seda vähem "personaliseeritud" on loodav "teenus või toode", mistõttu kinnitub ka Locke ja Teichleri (2007) poolt eespool mainitud paradoks – mida enam teadmistepõhiseks ühiskonnad muutuvad ja mida enam inimesi kõrgharidussüsteemiga liitub, seda vähem tunnustatakse akadeemilist ametikohta.

Aastakümneid akadeemilist töökeskkonda uurinud Enders (2006: 15) on rõhutanud, kuidas ka Kesk- ja Ida-Euroopa siirderiikides pole akadeemilise töötajaskonna tasustamine järele jõudnud elukallidusele ega kvalifitseeritud tööjõu palgatasemele teistes sektorites. Sellele lisab kinnitust ka Euroopa Komisjoni poolt Euroopa riikide lõikes 2007. aastal läbi viidud uuring, mis keskendus teadlaste tasustamisele Euroopa riikide ülikoolides (vt riikide pingerida lisa 1 all). Kohandatuna ostujõupariteedi (PPP) järgi osutus võimalikuks hinnata teadlase tasustamist konkreetses riigis võrrelduna mainitud riigi elukalliduse suhtes. Eesti ning teised endised Nõukogude Liidu riigid paigutuvad riikide spektri viimasesse ossa, Eesti olles teadlaste tasustamise poolest samal tasemel Portugaliga, mõnevõrra ees Lätist, ent tagapool Leedust.

Institutsionaalse tegurina võtab magistritöö autor lisaks töökoormusele ja töötasule vaatluse alla ka akadeemilisele töötajale tööd andva organisatsiooni staatuse riigis. Hearn (2004) on välja toonud, kuidas ülikoolide näol on tegemist hierarhiliselt soo lõikes kallutatud organisatsioonidega – mida kõrgem on ülikooli või teadusasutuse staatus, seda enam domineerivad seal meesteadlased. Naised on eelkõige alaesindatud kõrgematel ametikohtadel ning teaduspoliitika otsustuspositsioonidel. (BASNET 2007) Näiteks uuringute kohaselt, nn väravavahid (*gate-keepers*) otsustuspositsioonidel teadusrahastuse määramisel on Euroopas domineerivalt keskealised mehed (ETAN 2004). Taoline sooline ebavõrdsus ilmneb kõige tuntavamalt töötasude lõikes.

Tartu Ülikooli aastaaruanne 2011 on kinnitanud, kuidas sarnaselt Eesti töturule üldiselt, on ka Tartu Ülikoolis töötavate meeste palk mõnevõrra kõrgem kui samalaadset tööd tegevate naiste palk. Põhjuseks on nimetatud asjaolu, et naised töötavad pigem madalamatel ametikohtadel ning madalamalt tasustatud valdkondades. Samas, teaduskirjanduse ning analüüsitud uurimisraportite baasil julgeb magistritöö autor oletada, et suur osa palgaerinevusest tuleneb ka rollidest, mida mees- ja naistöötajad akadeemilises keskkonnas täidavad – mehed domineerivad otsustuskogudes (suhteliselt kõrgelt tasustatud ja vähe lisatööd nõudev tegevus) ja teadustegevuses, naised üliõpilaste juhendamises ning õppetöös (pikk ja töömahukas ettevalmistusprotsess, rohkelt administratiivset tööd ning suhteliselt madalalt tasustatud tegevus). Taolist veendumust kinnitavad ka akadeemilise töötajaskonna ajakasutuse alased uuringud – Forgasz ja Leder (2006) on välja toonud, et kõrvaltöö tegemise osas on pigem mehed need, kes annavad loenguid ka väljapool koduülikooli, osalevad komiteedes, tegelevad teadustööga ning käivad konverentsidel, samas naised on hõivatud üliõpilaste juhendamise, nõustamise ning tagasiside andmisega.

Viimase teguritegrupina, mis akadeemilise karjääri mustreid mõjutavad, käsitletakse magistritöös kontekstipõhiseid tegureid. Akadeemilise keskkonna iseloomu mõju avaldub juba doktorantuuri tasemel. Huisman ja Bartelse (2000: 90) on erinevate riikide doktorantuuri võrreldes jõudnud järeldusele, et see, kuidas kõrgharidussüsteemis või spetsiifiliselt ülikoolides doktoranti määratletakse, on äärmiselt heterogeenne – kui ühes riigis või ülikoolis mõistetakse doktoranti täieõiguslikult akadeemilise töötajaskonna liikmena, siis teises riigis või ülikoolis võib doktorant sarnaselt eelnevatele õppeastmetele olla jätkuvalt üliõpilase staatuses. Eelöeldust tulenevalt varieeruvad ka ootused ja nõuded, mida doktorandile asetatakse ja mida nähakse tema põhikohustusena, kas dissertatsiooni kirjutamist või administratiivseid kohustusi ülikooli ees (nt õppetöö läbiviimine jne).

Kõrgharidussüsteemi ülesehitus, eeskätt aga doktorantuuri kui akadeemilise karjääri esimese etapi tugisüsteemide korraldus avaldub väga tugevalt tulevase doktori ettevalmistuses. Näiteks doktorantuuri pikkus on sageli otseselt sõltuv olemasoleva süsteemi korraldusest. Siinkohal on heaks võrdluseks ka doktorantuuri vältel pakutav finantsilise turvatunde loomine, et doktorant saaks keskenduda oma põhitegevusele.

Huisman ja Bartelse (2000: 91) on välja toonud, et kui Soomes oli aastal 2000 doktorandile määratav igakuine stipendium 1500-2000 eurot, Inglismaal keskmiselt 800 eurot, Hollandis 1100 eurot (mainitud summa kehtib vaid esimese doktorantuuriaasta kohta, iga aasta Hollandis doktoristipendium tõuseb, olles viimaseks nominaalaja aastaks kahekordistunud) ja Rootsis 2040 eurot, siis võrdlusena, Eestis on doktorandi stipendium 383 eurot. Võttes arvesse, et keskmine iga doktoritöö kaitsmisel küündib pigem 30. eluaastate keskpaika, siis finantsiline turvatunne seoses doktorandi isikliku elu tõenäoliste sündmustega (pere loomise ja ülalpidamise) on doktorantuuriõpingute vältel väga oluline tegur õpingute nominaalajas edenemise osas.

Rahvusvahelised võrdlused doktorantuuri ning vahetult pärast doktorantuuri akadeemilises karjääris hakkamasaamise kohta on välja toonud, et akadeemilise karjääri tulevik on küllaltki problemaatiline (Huisman, Bartelse, 2000; Bennion, Locke, 2010). Ülikoolide olemasolevate akadeemilise karjääri mudelite tugevuse või nõrkuse indikaatoriks osutuvad esimesed tööhõive võimalused vahetult pärast doktorikraadi kaitsmist: töötasud, täistööhõive ning töökohustuste proportsionaalsus oodatava palga suhtes, edutamise võimalused; sooline diferentseerimine kõrgematele ametikohtadele kandideerimisel jne). Bennion ja Locke (2010) on rõhutanud, kuidas akadeemilisse karjääri alustanud inividid on kõige enam haavatavamad konkreetse riigi ja kõrgharidussüsteemi ajaloolisest kujunemisest, olemasolevast ressursside baasist ja juhtimispraktikatest. Kõige eelöelduga nõustudes, iga akadeemilise karjäärimudeli tugevuse määrab kokkuvõttes selle kõige nõrgema liikme heaolu.

Akadeemiline karjäär oma üsna järjestikuse ning jäiga karjääriredeli poolest on pikaajaline ning pühendumist nõudev valik, kus tunnustatud teadlaseks kujunemine võib võtta keskeltläbi 20 aastat, millest esimesed 10 kuluvad ülikoolis doktorikraadi omandamisele ning edasised aastad juba alustava teadlasena oma võimekuse tõestamiseks – teadlaseks kujunemise protsess võib seega küündida inimpõlve pikkuseks (Raidal *et al* 2008). Kõike eelnevat arvesse võttes tähendab see olulisi muutusi indiviidi elus, kes on juba valinud või alles kaalub akadeemilist karjääri. Sihikindel arenemine ja liikumine ülikooli formaalselt sätestatud karjäärimudelil on tugevalt mõjutatud nii indiviidi-, institutsiooni- kui ka kontekstipõhistest teguritest ja nende kolme omavahelisest koosmõjust.

1.3. Akadeemilise karjääri mustrid

Prantsuse filosoof Foucault on ülikooli kui institutsiooni kirjeldanud majanduslike, poliitiliste, juriidiliste ning epistemoloogiliste võimuhete ühtesulamisena, kus juba sajandeid on eeldatud kindlapiirilist käitumismalli ning teadmiste genereerimise viise (Deacon 2006:186). Akadeemilises keskkonnas baseerub Deacon (2006) poolt mainitud kindlapiiriline käitumismall konkreetsele karjäärimudelile. Akadeemilise karjääri uurijad on siinkohal valdavalt eristanud nelja erinevat karjäärimudelit – ühe organisatsiooni põhine karjäär ehk nn traditsiooniline karjäär, mitme organisatsiooni põhine karjäär, mitmekujuline (*protean career*, ingl) karjäär (Hall 1976, 1996, 2002 ja 2004) ning piirideta (*boundaryless career*, ingl) karjäär (Arthur, Rousseau 1996).

Traditsiooniliselt on akadeemilise töötajaskonna karjääri kõrgharidussektoris käsitletud sarnaselt teistele sektoritele järjestikku ühelt töökohalt teisele liikumisena, kus vanuse kasvades liiguti hierarhiliselt kõrgematele positsioonidele (Dowd, Kaplan 2005; Baldwin, Blackburn 1981; Newton 1983; Dalton *et al* 1977). Taoline liikumine võib aset leida nii ühes organisatsioonis läbivalt terve indiviidi elu kui ka mitmetes organisatsioonides.

Vaadates aga akadeemilise karjääri olemuse muutumist ajas, on autorid kaasajal hakanud vastandama klassikalist arusaama akadeemilisest karjäärist uuematele käsitlustele. Kui nn klassikaline käsitlus nägi akadeemilist karjääri lineaarse ning jäigalt vertikaalselt kulgeva karjäärina, kus organisatsiooni roll indiviidi karjäärialaste valikute suunajana oli määrava tähtsusega, siis uuemad käsitlused tõstatavad üha enam indiviidi enda vastutust ning võimalusi karjäärialase kulgemise kujundamisel. 1976. aastal võeti Hall (1976) poolt kasutusele "mitmekujuline karjäär", mille ingliskeelne vaste *protean career* tuleneb Kreeka mütoloogiast – merejumal Proteus, kes suutis soovi korral muuta oma kuju, annab metafoorilise tähenduse indiviidist lähtuvale karjääri juhtimise kogemusele. Hall rõhutas muutuvate keskkondade vahetumisest saadud kogemusi ja uusi oskusi, mis võimaldavad indiviidil end muutuvate olude suhtes piisavalt paindlikkust üles näidata.

Vajaduse klassikalise käsitluse kriitiliseks ümberhindamiseks tingis organisatsioonide väliskeskkond ise eelmise sajandi teises pooles. Akadeemilist karjääri asusid kõige

esimesena uurima Caplow ja McGee 1958. aastal, kes jõudsid tolleaegseid USA ülikoole uurides järeldusele, et ülikool organisatsioonina on sotsiaalne fenomen, mille toimimine põhineb erinevatel sotsiaalsetel võrgustikel ehk sotsiaalsel kapitalil. 1970ndate ja 1980ndate organisatsioonide elukorraldust on kiirelt muutumas keskkonnas tabavalt kirjeldanud Charles Handy (1989) oma "ristikheina organisatsiooniga" (*shamrock organization*), kus töötajaskond jaguneb kolme kategooriasse – põhitöötajad, osakoormusega töötajad ning ajutised töötajad (Hall 2004: 5).

Eelnev näitab, et pärast Teist Maailmasõda on järjekindlalt muutunud nii organisatsioonide väliskeskkond kui ka töö kui niisuguse olemus, tuues tahes tahtmata varem või hiljem kaasa vajaduse märgata uute karjäärimudelite tekkimist. Lineaarne ja järjepidev kulgemine ühest etapist teise täienes üha domineerivamalt karjäärimudeliga, kus märksõnaks osutus töötaja paindlikkus reageerida kiiresti muutuvates tingimustes. Näiteks varasemad õpitud oskused ja kogemused võisid ilma täienduse või ümberõppeta üsna ruttu osutada tööandja silmis mitteatraktiivseks.

Sarnaselt mitmekujulisele karjäärile rajaneb ka piirideta karjäär eeldusele, et mitte organisatsioon ei ole inimese karjääri edendaja, vaid see vastutus lasub indiviidil endal – siit omakorda kerkib täiendavalt arusaam, et erinevalt klassikalisest karjäärikäsitlusest, iseloomustab karjäärialast edenemist tugeval määral järjest kõrgem mobiilsuse määr nii ühe organisatsiooni siseselt kui ka erinevate organisatsioonide lõikes. Akadeemiline karjäär kui piirideta karjäär avaldubki kõige ehedamalt akadeemilise karjääri mobiilsuses – selle võrgustikepõhisuses. Võrgustike tekkimine akadeemilises karjääris tuleneb mitte niivõrd formaalsetest rollidest ning ametipositsioonidest (Baruch, Hall 2004: 249), kuivõrd professionaalsest spetsialiseerumisest, andes seeläbi indiviididele oluliselt suurema võimaluse valida, millise organisatsiooni juures nad sooviksid "panustada" (Dany *et al* 2011: 973), samuti on taolise karjäärimudeli järgijatel tavapärase samaaegselt mitmete erinevate tööandjate juures töötamine (Briscoe *et al* 2006: 31). Seetõttu võib piirideta karjääri korral selgelt näha indiviidipõhiste tegurite tugevat ülekaalu näiteks institutsiooni tasandi teguritega võrreldes.

Piirideta karjääri mõistmiseks on Arthur *et al* (1995) sellele lähenenud metfooriliselt läbi "intelligentse karjääri" kujundi, kus karjäärile omistatakse kolm kindlapiirilist dimensiooni, mida saame edukalt näha ka akadeemilise karjääri korral:

1. Teadmine "miks" (*knowing why*). Akadeemilise karjääri valivad inimesed, keda huvitab oma kognitiivsete võimete proovilepanek läbi uurimise ja teadustöö.
2. Teadmine "kuidas" (*knowing how*). Akadeemilises karjääris edu saavutamiseks on olulised teatud kompetentsid. Näiteks paindlikkus ning kriitika talumise võime, kuna juba ainuüksi teaduspublitseerimine ja kõrge tagasilükkamise võimalus eeldavad tugevat närvi, et selles protsessis osaleda.
3. Teadmine "kes" (*knowing whom*). Juba akadeemilise karjääri esimestel etappidel (näiteks doktorantuuri vältel) võib osutada määravaks õigete inimeste tundmine, sh juhendaja kehasuses. Samuti on iga akadeemilisse karjääri astunud oluline tunda oma valdkonna teisi tegijaid nii oma riigi piires kui ka globaalselt. Ühtlasi, teadussüsteem ise eeldab erialaselt sobivasse teadusvõrgustikku integreerumist.

Intelligentset karjääri iseloomustab ka mitmesuunaline liikumisvõimalus – kui ettevõtlussektoris loetakse kõrgemalt, so juhtpositsioonilt allapoole laskumist pigem negatiivsena, siis akadeemilises karjääris ei mõju näiteks dekaani staatusest professoriks naasmine akadeemilise karjääri valinu jaoks häbiplekina (Baruch, Hall 2004: 249), vaid pigem viitab, et indiviid soovib ühele tegevusvaldkonnale sügavamalt spetsialiseeruda kui seda eelnev ametikoht võimaldas.

Alapeatükis 1.2 vaadeldud akadeemilist karjääri kujundavad tegurid on sisendiks konkreetsele karjäärimudelile. Dowd ja Kaplan (2005: 701) on viidanud, et akadeemilise töö ja distsipliinide põhisest variatiivsusest tulenevalt ei ole võimalik välja tuua ühte ja ainust akadeemilisele keskkonnale omast karjääri. Lisaks tuleb siinkohal arvesse võtta, et üha enam inimesi jõuab tööalaselt ülikooli juurde akadeemilistele töökohtadele alles pärast aastatepikkust töötamist väljapool ülikooli (Dowd, Kaplan 2005). Dowd ja Kaplani tähelepanek kinnitab magistr töö alapeatükis 1.2 mainitud akadeemilist karjääri kujundavatest teguritest vajadust märgata doktorantuuri astuvate inimeste tausta – lisaks lineaarselt magistriõppest doktoriõppesse suundumisena tuleb teadvustada ka vahe-aastatega doktorantide osakaalu. Magistr töö autori kohaselt, üldjuhul vahe-aastatega doktorandid töötasid enne doktorantuuri astumist ja suure

tõenäosusega jätkavad ka doktorantuuri ajal täiskohaga väljapool ülikooli töötamist. Täiskohaga väljapool ülikooli töötamine tähendab karjäärimudelite kontekstis sageli mitme-organisatsiooni põhise karjäärimudeli domineerimist, st akadeemiline töötaja on tööalaselt hõivatud nii ülikoolis kui ka väljapool ülikooli.

Selleks, et kompaktselt haarata käesolevas alapeatükis käsitletud nelja võimalikku akadeemilises sfääris tuvastatavat karjäärimudelit, on magistritöö autor erinevate autorite käsitlusi integreerides leidnud käsitlustele ühisosa, mille alusel neid kategoriseerida (vt joonist 1.4).

	<i>Individaalsusele suunatud</i>		
<i>Sissepoole suunatud fookusega organisatsioonid</i>	Mitme organisatsiooni põhine karjäär	Mitmekujuline karjäär <i>(protean career, ingl)</i>	<i>Väljapoole suunatud fookusega organisatsioonid</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Mitme organisatsiooni põhine • Vertikaalselt kulgev karjäär • Mobiilsuse määr kõrge 	<ul style="list-style-type: none"> • Horisontaalselt kulgev karjäär • Rõhk indiviidi enda kompetentside arendamisel • Mobiilsuse määr relatiivne 	
	Traditsiooniline karjäär	Piirideta karjäär <i>(boundaryless career, ingl)</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ühe organisatsiooni põhine • Vertikaalselt kulgev karjäär • Mobiilsuse määr madal 	<ul style="list-style-type: none"> • Võrgustikel põhinev • Mobiilsuse määr kõrge • Domineerib teaduse valdkonnas 	
	<i>Kollektiivsusele suunatud</i>		

Joonis 1.4. Akadeemilise karjääri kontseptuaalne raamistik (autori koostatud Hall 1976, DeFillippi ja Arthur 1998, Arthur et al 1995, Arthur ja Rousseau 1996, Baruch ja Hall 2004 ja alusel).

Ühisosa ja kategooriate loomisel on magistritöö autor tuginenud uskumusele, et karjääri puhul ei saa me kunagi välja jätta kahte võtmetegurit – indiviid ja organisatsioon. Seetõttu on joonisel 1.4 indiviidi häälestatuse osas esitatud vastandused individaalsusele suunatud vs kollektiivsusele suunatud, organisatsiooni tasandil vastandused sissepoole suunatud fookusega organisatsioonid vs väljapoole suunatud fookusega organisatsioonid. Magistritöö autor on siinkohal organisatsiooni mõistet tõlgendanud mõnevõrra avaramalt kui tavapäraselt – organisatsiooni alla võib kaudselt lugeda ka distsiplinaarseid erinevusi. Ülikoolides on teadustöö ja õpetamistöö

distsipliini esindatud äärmiselt varieeruvate proportsioonidena, mistõttu on raske kui mitte võimatu väita, et üks organisatsioon oleks 100% sisse või väljapoole suunatud fookusega. Pigem saab väita, et üks või teine distsipliin on mõnevõrra enam avatud koostööle ka väljapool oma organisatsiooni.

Joonise 1.4 vahendusel ilmneb, kuidas traditsiooniline karjäärimudel baseerub sissepoole suunatud fookusega organisatsioonile, kus akadeemilise karjääri valinud inivid on kollektiivsusele suunatud. Kuna traditsioonilise karjäärimudeli all mõistetakse karjääri, kus inivid suure osa oma elust töötavad ühe organisatsiooni jaoks, siis on selles karjäärimudelis inivid väga tugevalt oma organisatsioonile pühendunud ja seega on tekkinud väga tugevad sidemed ka teiste organisatsiooni liikmetega. On selge teadmine selle osas, mida tuleb teha või keda tuleb tunda, et karjäärialaselt parematele positsioonidele tõusta. Inivid võtavad omaks ülikooli poolt välja pakutud karjääri tüüpimustrid ning kohanduvad nendele vastavalt. Kuigi mobiilsuse määr organisatsiooni sees võib olla kõrge, siis väljapool organisatsiooni on mobiilsuse määr madal või puudub üldse.

Kuigi ka mitme organisatsiooni põhine karjäär rajaneb sissepoole suunatud fookusega organisatsioonile, on inividi tasandil siinkohal domineerimas individuaalsusele suunatus, kus inivid on see, kes määratleb oma karjäärialased edutamisevõimalused, valides organisatsioonide vahel endale sobivaima, kuhu karjäärialase edenemise nimel liikuda – seetõttu ka antud karjäärimudelis on kõrge mobiilsuse määr ning karjäärialane liikumine toimub vertikaalselt ehk liikudes hierarhiliselt madalamatelt ametikohtadelt kõrgematele.

Mitmekujulises karjääris mõistavad inimesed end pigem spetsiifiliste oskuste ning professionipõhiste võrgustike kui konkreetsete organisatsioonide liikmetena. Seetõttu on levinud samaaegselt mitmete organisatsioonide jaoks osakormusega töötamine ning enda kompetentside baasi mõistetakse "portfellina", mida vajadusel sobiva organisatsiooni ning ametikoha juures rakendada. Mitmekujulise karjääri korral ei ole esmane mitte niivõrd vertikaalne, kui võrd horisontaalne karjäärialane liikumine, st inivid võivad oluliselt rahulolevam olla hierarhiliselt samal tasandil (nt teadurina) rahvusvaheliselt erinevate organisatsioonide jaoks töötades niivõrd järjest kõrgematele

ametikohtadele püüdlemise korral (nt teadurist juhtivteaduriks). Oluliseks ei osutu mitte staatusepõhine ja hierarhiline edasipürgimine, vaid mõtestatud tegevus ning eneseteostus.

Piirideta karjäärimudel suudab akadeemilises keskkonnas tabavalt haarata teaduse valdkonna toimimise – kuigi ülikoole on tavapärastelt peetud võrgustikel ja võimusuhtel põhinevateks ning oma töötajatelt konkreetset käitumismalli eeldavateks organisatsioonideks, siis võrgustikepõhisus tuleb akadeemilise karjääri puhul kõige ilmsemalt esile siiski teadustegevuses. Piirideta karjäärimudel iseloomustab nii vertikaalset kui ka horisontaalset karjäärialast liikumist, kus juhtroll ei ole mitte niivõrd indiviidil ega organisatsioonil, kuivõrd võrgustikel, kuhu indiviid kuulub. Kaulisch ja Enders (2005: 132) on akadeemiliste ringkondade võrgustikepõhisust väga tabavalt iseloomustanud läbi järgneva väite: "Akadeemikud üldjuhul teavad märkimisväärselt enam selle kohta, mida teevad nende valdkonna kolleegid ja konkurendid üle maailma kui oma kõrvalkabinetis teise uurimisvaldkonna kolleegi kohta". Karjäärialase mobiilsuse määr on relatiivne ning väga tugevasti sõltuv konkreetsest distsipliinist ja tegevusvaldkonnast.

2. DOKTORANTIDE NÄITEL AKADEEMILISE KARJÄÄRI MUSTRITE EMPIIRILINE UURING TARTU ÜLIKOOLIS

2.1. Tartu Ülikooli doktorantide akadeemilise karjääri uurimise aktuaalsus ning uurimismetoodika iseloomustus

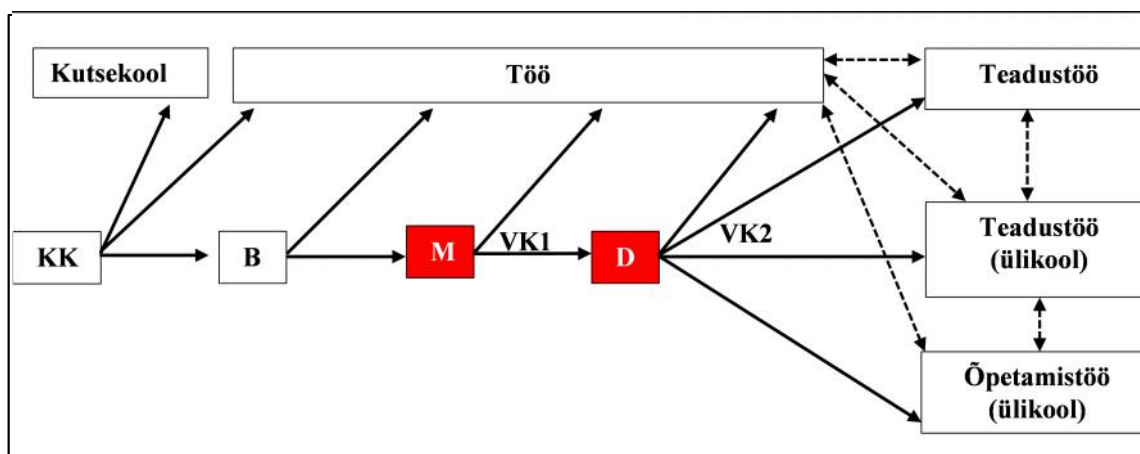
Seisuga 31. detsember 2011 oli Tartu Ülikoolis 3596 töötajat, neist 955 õppejõud, 793 teadustöötajat ning 1848 muu personal. Organisatsioonina on Tartu Ülikool „suurim ja vanim akadeemilise elu keskus Eestis“ (Tartu Ülikooli kodulehekülg 2012). Akadeemilise organisatsioonina on Tartu Ülikool väga tugevalt sõltuv eeskätt akadeemilise töötajaskonna (st õppejõudude ja teadustöötajate) jätkusuutlikkusest. Akadeemiline karjäär, olles küllaltki jäigalt struktureeritud ning etapipõhine liikumine, eeldab sellesse karjääri sisenenud inimeselt laiemapõhist teadlikkust olulistest valikukohtadest ning võimalikest piirangutest. Kui rahvusvaheliselt on mitmed riigid suutnud akadeemilisi karjäärimumstreid Euroopa Liidu institutsioonide koordineerimisel kaardistada (nt Belgia Prantsusmaa, Saksamaa, Itaalia Soome, jt LERU 2010 baasil), siis Eestis süstemaatiline akadeemilise karjääri uurimine puudub.

Tartu Ülikooli akadeemilise karjääri mustrite kaardistamine on aktuaalne organisatsiooni enda jaoks, kuid pidades silmas Tartu Ülikooli mõju Eesti ühiskonnale nii tööandjana kui ka kõrgharidusmaastiku kujundajana, siis oma töötajate parem "tundmine" peaks olema iga ülikooli juhtkonna prioriteet. Samuti võimaldavad hinnangud Tartu Ülikooli akadeemilise karjääri algusaastate positiivsetele ja negatiivsetele aspektidele luua ka Eesti kõrghariduspoliitika kujundajatele adekvaatsema sisendi tulevasteks poliitikaotsustusteks.

Nii nagu töö teoreetiline osa, on ka empiiriline osa keskendunud akadeemilise karjääri kujundavatele teguritele eelkõige läbi akadeemilisse karjääri siseneja vaatenurga – analüüsides neid probleemkohti, mis kõige enam võiksid mõjutada doktorandi otsustusi

akadeemilisse karjääri suundumise osas, samuti tegureid, mis kujundavad akadeemilise karjääri juures püsimise vahetult pärast doktorikraadi kaitsmist.

Käesoleva magistritöö raames, ent ka rahvusvaheliste uuringute baasil on traditsiooniliselt välja toodud, et esimene arusaam karjäärialastes otsustes tehakse magistriõppe vältel (vt joonisel 2.1 VK1) – eeskätt valik selle osas, kas astuda edasi doktorantuuri või mitte.



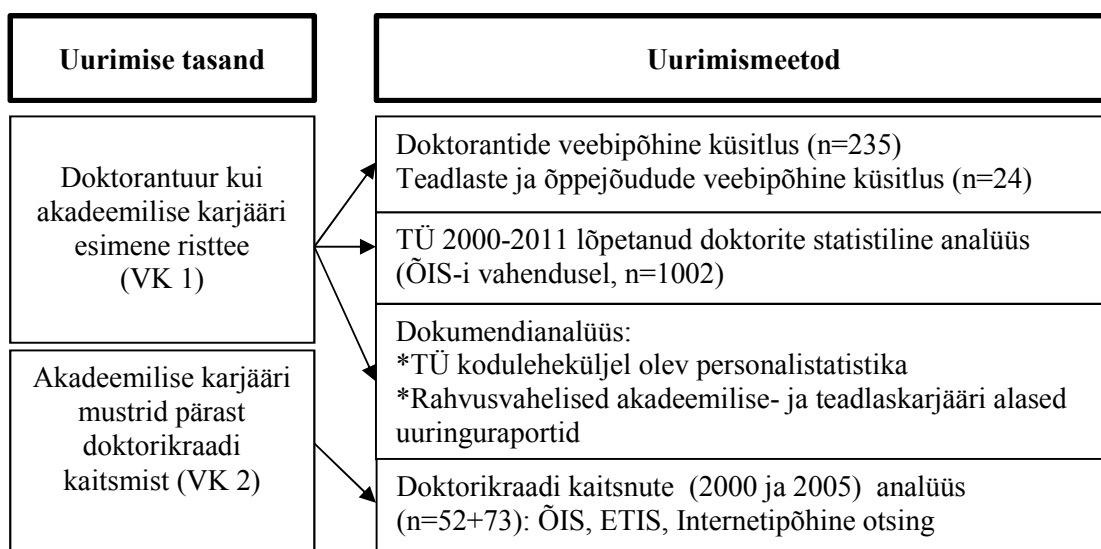
Joonis 2.1. Akadeemilise karjääri sisenemise valikukohtade kaardistamine (autori koostatud).

Märkused: KK – keskkool; B – bakalaureuseõpe; M – magistriõpe; D – doktoriõpe; VK1 – valikukoht 1; VK2 – valikukoht 2.

Teise valikukohana (VK 2) on kriitilise tähtsusega indiviidi valikud pärast doktorikraadi kättesaamist – kas liigutakse edasi ülikoolis ja kui ülikoolis, siis kas pigem õppejõu või teadlasena, või koguni mõlemat kombineerides. Samamoodi on oluline kaardistada, kuhu liigutakse siis kui otsustatakse karjääri kasuks väljapool ülikooli ning kas ja kui võrd suure osa sellest tööst moodustab teadustöö. Samas tuleb teadvustada võimalust et ka pärast doktorantuuri lõpetamist võib jääda töötuks, kuna seisuga 30. september 2012 oli Eesti Töötukassa kodulehe andmetel Eestis 3081 bakalaureusehariduse, 1913 magistrihariduse ja 35 doktorikraadiga töötut. Doktoriharidusega inimeste töötus pole küll Eesti tööealist rahvaarvu silmas pidades suur, ent siiski annab see tõestust, et doktorikraad ei tähenda automaatselt töökohaga kindlustatust.

Van Manen (1990) kohaselt on metodoloogia uurimustöö filosoofiline alusraamistik ning baasuskumused. Uurimuse disain või ülesehitus (*research design*) on filosoofilise

alusraamistiku ning baasuskumuste korrastatus (konkreetses uurimisprobleemi lahendamiseks). Käesolevas magistritöös on empiiriline uurimus üles ehitatud kombineeritud meetoditele, kuna taoline lähenemine sobib kõige paremini komplekssete fenomenide avamiseks. Akadeemilise karjääri uurimise muudab keeruliseks eeskätt selle kolmedimensioonilisus – indiviidipõhised tegurid põimuvad kontekstipõhiste ning institutsiooniliste teguritega, mistõttu ka ühe riigi siseselt pole siinkohal valmislahendusi võtta. Kombineeritud meetodite baasil läbi viidud uurimus suudab avada neid interaktsioone ja seoseid, mida traditsiooniline (sageli kvantitatiivne) lähenemine avada ei suuda (Hesse-Biber, Crofts 2008). Magistritöö empiirilises osas rakendatud uurimismeetodid on kokkuvõtlikult jagatavad loogika alusel, mis on esitatud joonise 2.2. vahendusel.



Joonis 2.2. Magistritöö empiirilise osa ülesehitus (autori koostatud)

Magistritöö baseerub olemasolevatest uurimisraportitest (dokumendianalüüs) parimate praktikate baasil koostatud veebipõhiste küsitlustele (kasutades magistritöös valdavalt kvalitatiivse loomuga avatud vastuseid), millele toob lisanduva seletusjõu spetsiifiliselt doktorantidega seotud statistiliste karakteristikute (vanus kaitsmisel ja doktorantuuri reaalne kestus kuudes, samuti sugu) ning liikumismustrite analüüs 2000. ja 2005. aastal Tartu Ülikooli doktorantuuri lõpetajate kohta.

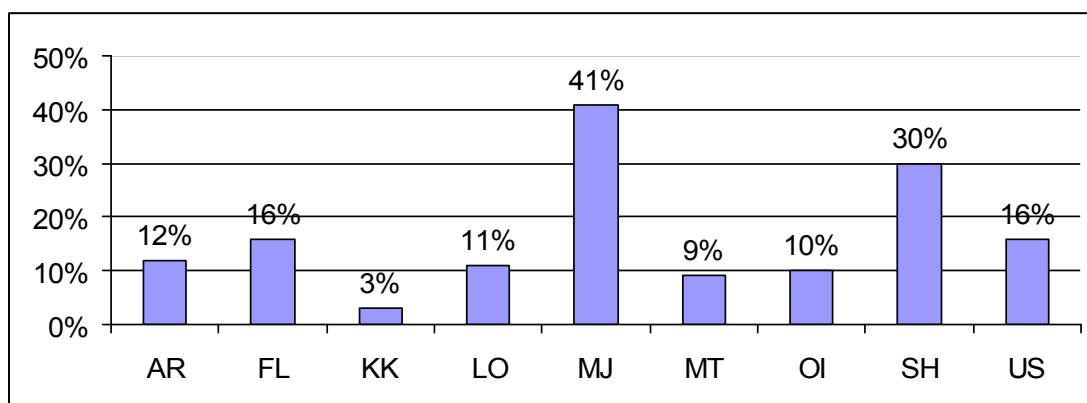
Veebipõhiste küsitluste kaasamise tähtsaimaks kasuteguriks on suurema hulga uurimisobjektide hõlmamine – antud juhul suudeti nii ühel või teisel määral katta kõik

Tartu Ülikooli teaduskonnad. Samas, kuna küsitlused on anonüümsed, pole selle meetodi korral lisanduva seletusjõu saamiseks võimalik täiendavat infomatsiooni hankida, samuti ei ole uurijal kontrolli vastamise aktiivsuse üle.

Vahemikus 27. august – 10. september 2012 viidi Teadus- ja innovatsioonipoliitika seireprogrammi TIPS uuringu 6.4 "Teadlase karjäär: Eesti Rahvusvahelises taustsüsteemis" raames ja *online* küsitluskeskkonna eFormular toel Eesti ülikoolide seas läbi doktorantide küsitlus. Kokku kaasati kõik doktoriõpet pakkuvad Eesti ülikoolid: Tartu Ülikool, Eesti Maaülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool, Eesti Teatri- ja Muusikaakadeemia; Eesti Kunstiakadeemia ning Estonian Business School. Lisaks doktorantide uurimisele koostati erinev küsimustik ka Eesti ülikoolides töötavatele teadlastele ning õppejõududele. Käesolevas magistritöös on võetud vaatluse alla üksnes Tartu Ülikooli doktorantide ning teadlaste ja õppejõudude vastused.

Tartu Ülikoolist vastas teadlaste ja õppejõudude küsimustikule 24 inimest, kelle hulgas oli 8 meest ning 16 naist, ning akadeemilises keskkonnas oldud tööstaaži alusel jaguneti järgmiselt: 1-5 aastat – 1 inimene, 6-10 aastat – 6 inimest, 11-15 aastat – 6 inimest, 16-20 aastat – 3 inimest ning 25+ aastat – 6 inimest. Kuigi valimi väiksuse tõttu ei ole võimalik teha üldistusi Tartu Ülikooli teadlaste ning õppejõudude karjäärilaste aspektide kohta eeskätt statistilises käsitluses, on käesolevas töös siiski kasutatud teadlaste ja õppejõudude vastuseid avatud vastustega küsimuste osas – tagamaks selgitusjõudu akadeemilise karjääri olemuse avamisel. Antud väide tugineb arvamusele, et 24 osalenud teadlase ja õppejõu seas on valdavalt üle 10 aasta akadeemilises keskkonnas töötanud inimesed, kellel on juba kujunenud kindlapiiriline nägemus akadeemilise karjääri olemusest.

Kokku vastas doktorantide veebipõhisele küsimustikule 235 Tartu Ülikooli doktoranti, nendest meesdoktorandid moodustasid 31% ja naisdoktorandid 69%. Võttes arvesse, et seisuga 1. oktoober 2012 oli Tartu Ülikooli nimekirjas 1525 doktoranti, vastas veebipõhisele küsimustikule neist 15,4%. Vastajate aktiivsus Tartu Ülikooli teaduskondade lõikes on täpsemalt välja toodud joonisel 2.3, kus võib näha, et kõige suurem vastajate protsent ilmnas Tartu Ülikooli majandusteaduskonna puhul ning kõige vähem on valimis esindatud kehakultuuriteaduskond.



Joonis 2.3. Valimi esindatus Tartu Ülikooli teaduskondade lõikes (autori koostatud).

Märkused: AR-Arstiteaduskond; FL-Filosoofiateaduskond; KK-Kehakultuuriteaduskond; LO-Loodus- ja tehnoloogiateaduskond; MJ-Majandusteaduskond; MT-Matemaatika- ja informaatikateaduskond; OI-Õigusteaduskond; SH-Sotsiaal- ja haridusteaduskond; US-Usuteaduskond.

Veebipõhises uuringus osales kõige enam doktorante, kes on viibinud doktorantuuris üle nelja aasta (ca 33%), kõige vähem osalesid doktorandid, kes alles 2012. aasta sügisel doktorantuuri astusid (1%). Esimese, teise, kolmanda ja neljanda aasta doktorandid jagunesid üsna võrdväärselt (13-19%). Uurimuse seiskohalt on väga oluline saada doktorantide käest retrospektiivset vaadet doktorantuuri osas, mistõttu vanemate kursuse domineerimine valimis (ca 55% on üle kolme aasta doktorantuuris olnud) selle tingimuse ka täidab.

Veebipõhisele küsimustikule statistilise toetusena on magistr töö autor hinnanud doktorantuuri puhul olulisi indiviidi tasandi tegureid, mis akadeemilise karjääri mustreid edaspidi kujundada võiksid – sugu ja vanus kraadi kaitsmisel. Antud lähenemise integreerimine magistr töö metoodikasse tuleneb kõige enam just Eestis viimastel aastatel ülikoolides tõstatunud kriitikast doktorantuuri pikenemise osas, ometi ei ole seni veel keegi selgelt välja toonud, milline realselt doktorantuuriõpingute kestus Eestis on.

Tartu Ülikooli õppeinfosüsteemi (ÕIS) abil fikseeriti aastatel 2000-2011 Tartu Ülikoolis doktorikraadi kaitsnute esmakordne doktorantuuri astumise ning kraadi kaitsmise aeg. Eesmärgiks on võtta aluseks reaalne doktorantuuri pikkus, eraldamata siit katkestusi

ning akadeemilisi puhkusi. ÕIS-i poolt fikseeritud andmed doktorantuuri läbinu kohta võimaldavad iga indiviidi puhul välja tuua doktorantuuri kraadini jõudmise aja kuudes. Kuude arvutamisel on võetud abistavalt kasutusele veebilehekülg <http://www.timeanddate.com/date/duration.html>, mis võimaldab kuupäevade sisestamisel välja arvutada konkreetses perioodis sisalduvate päevade arvu. Jagades saadud päevade arvu 30-ga (keskmine kuu pikkus päevades), on iga doktorantuuri läbinu kohta välja toodud doktorantuuris viibitud aeg kuudes.

Kui juriidiliselt on Tartu Ülikoolis nominaalaja pikkuseks doktorantuuri puhul 48 kuud, siis realselt võivad akadeemilised puhkused (sh emapuhkused) ning lisaaastad, samuti korduvad doktorantuuri sisse-väljaastumised doktorantuuriõpingute pikkuse hoomamatusse kaugusesse viia, siis oluliselt realistlikuma pildi võime saada vaadates esimest sisseastumise katset ning kaitsmise kuupäeva. Käesolevas magistritöös on keskmise doktorantuuris viibitud perioodi arvutamisel teadlikult välja jäetud individid, kellel on fikseeritud vaid kaitsmise kuupäev, st lõpetati näiteks eksternina.

Perioodil 2000-2011 Tartu Ülikooli doktorantuuri lõpetanute puhul kujunes üldkogumiks 1002 indiviidi andmed, neist 461 on mehed ja 541 naised. Andmete näidis on esitatud lisa 6 all. Kuna osa doktorante kaitses doktorikraadi eksternina, ja seetõttu pole võimalik doktorantuuri pikkust ajaliselt fikseerida, siis doktorandi pikkuse korral oli võimalik fikseerida tulemus 953-1 juhul 1002-st. Vanuse arvestuses ei olnud täpset iga kraadi kaitsmisel võimalik välja tuua vaid ühe indiviidi puhul. Andmeanalüüs viidi läbi statistikapaketiga SPSS Statistics 21.

Sidudes veebipõhistest küsitlustest saadud avatud vastused (nt õpingute pikenemise põhjuste kohta), kinnistub ka kombineeritud meetodite vajalikkus – tugevneb ühe ja sama uurimisprobleemaatika sisuline mõistmine ning probleemi (põhjuste) avamine. Näiteks kui ÕIS-i baasil 2000-2011 aasta lõpetajate statistilisel uurimisel ilmneb, et doktorantuuriõpingute kestus Tartu Ülikoolis aasta-aastalt pikeneb, siis on võimalik veebipõhise küsimustiku avatud vastustest pakkuda selgitusjõudu põhjustele, mis doktorantuuriõpingute pikenemise taga seisavad.

Akadeemilise karjääri mustrite kaardistamiseks pärast doktorikraadi kättesaamist hinnati 2000. ja 2005. aastal Tartu Ülikoolis doktorikraadi kaitsnute edasist liikumist

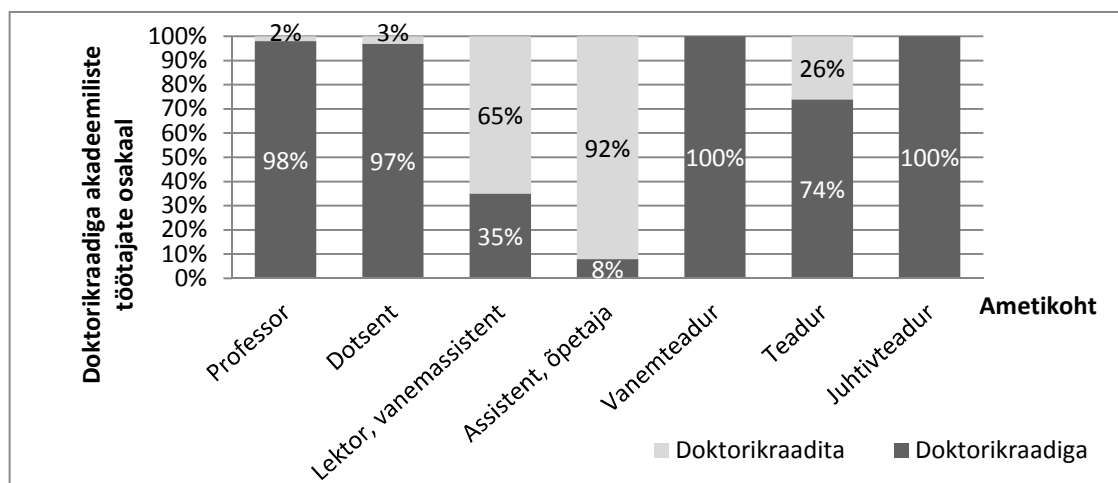
(uurimismeetodi näidis on esitatud lisa 5 all) Eesti Teadusinfosüsteemi (ETIS) abil. Võimalikud tekkivad lüngad, mida ETIS katta ei suuda (näiteks inimeste puhul, kes pärast doktorikraadi kaitsmist lähevad tööle väljapoole ülikooli või välismaale), on kasutatav tavaline Interneti otsingumootor. Kõike arvesse võttes on Eesti oma ülimalt soodsa infotehnoloogilise taristuga ideaalne koht, kus akadeemilist karjääri uurida. Konkreetse metoodika väljatöötamisel on magistritöö autor tuginenud otse rahvusvahelisele praktikale – Inglismaa ja USA uurijad on aastakümneid akadeemiliste karjäärimestrite uurimiseks vaadelnud, mis on saanud doktorikraadi kaitsnutest teatud aja kindla perioodi möödudes, kuna see võimaldab hinnata doktorikraadi mõju indiviidi edasisele karjäärilasele arengule. Samas, käesoleva magistritöö kontekstis leiab magistritöö autor, et antud uurimismeetod on ainus viis, kuidas realistlikult hinnata doktorikraadi kaitsnute edasisi liikumismustreid, eesmärgiga teada saada, kuhu on jõudnud doktorandid kolme, viie, seitsme ja kümne aasta pärast (sh tuvastada, kuivõrd paljud doktorid otsustavad pärast doktorantuuri valida akadeemilise karjääri).

Kuna alates 2008. aastast ühinesid bioloogia- ja geograafiateaduskond ning füüsika- ja keemiateaduskond loodus- ja tehnoloogiateaduskonna (LO) alla, siis on käesolevas magistritöös terminoloogia ühtlustamise ja kaasajastamise nimel 2000. ja 2005. aasta andmeid analüüsid ühendatud andmed varasema bioloogia- ja geograafiateaduskonna ning füüsika- ja keemiateaduskonna osas loodus- ja tehnoloogiateaduskonna sildi alla. Samavõrd on toimitud ka haridusteaduskonna ning sotsiaalteaduskonna puhul, mis liideti 2010. aastal sotsiaal- ja haridusteaduskonnaks (SH). Mainitud terminoloogilised ühtlustamised on tehtud eesmärgiga, et tulevikus oleks võimalik Tartu Ülikooli akadeemilise karjääri uurimist jätkata ühtsetelt alustelt.

2000. aastal kaitses Tartu Ülikoolis doktorikraadi 52 ja 2005. aastal 73 doktoranti. 2000. aasta lõpetajad valiti käesolevasse uuringusse põhjusel, et selleks perioodiks oli taasiseseisvunud Eesti saavutanud teatava stabiilsuse, eeskätt võrreldes 1990. aastate komplekssete oludega kõrgharidusmaatikul. Samas aga oli ka aasta 2000 veel piisavalt ebastabiilne, mistõttu võeti vaatluse alla lisaks 2005. aasta. Vaadates, kuhu on tänaseks jõudnud aastal 2000 lõpetanud, ja võrreldes nende liikumismustreid ning liikumise kiirust aastal 2005. lõpetanutega on võimalik retrospektiivselt hinnata Tartu Ülikooli akadeemilise karjääri mustreid kuni 12 aasta pikkuse perioodi lõikes.

Magistritöö teoreetilises alapeatükis 1.2 rõhutas magistritöö autor doktorantide akadeemilist karjääri kujundavate tegurite seas vajadust eristada doktorante tausta lõikes. Seetõttu on 2000. ja 2005. aastal lõpetanute liikumismustrite kaardistamisel doktorandid kategoriseeritud järgmiselt: lineaarsed doktorandid (LIN) – doktorandid, kes on doktoriõppesse astunud kohe pärast magistrantuuriõpinguid (siia alla kuuluvaks on loetud ka üheaastase viitajaga liitunuid); vahe-aastatega doktorandid (VAH) – doktorandid, kes on doktoriõppesse astunud hiljem kui aasta pärast magistriõpinguid. Vahe-aastatega doktorantide seas esineb sageli inimesi, kes on astunud doktorantuuri 3, 5, 10, 15, 20+ aastat pärast magistrantuuri (või võrdväärset haridusastet) läbinuna.

Vahe-aastatega doktorantide hulgas on ka akadeemiline töötajaskond, kes omavad doktorikraadist madalamat kvalifikatsiooni, ent on aktiivselt tööalaselt ülikooli juures hõivatud ja on otsustanud doktorikraadi läbi oma kvalifikatsiooni tõsta. Doktorantuuri astunud akadeemilise töötajaskonna teadvustamine on aktuaalne, kuna globaalselt mõistetakse üha enam doktorikraadi akadeemilisse karjääri sisenemise eeltingimusena. Tegemist on trendiga, mille suunas on lähiaastatel liikumas ka Tartu Ülikool: alates 2018. aastast on Tartu Ülikoolis lektori ametikohal nõutav doktorikraad (Tartu Ülikooli aastaaruanne 2011: 40), mistõttu üha enam akadeemilisi töötajaid võib lähiaastatel püüelda doktorikraadi kaitsmisele – näiteks joonise 2.4 vahendusel ilmneb, et 2011. aasta seisuga on Tartu Ülikooli lektoritest vaid 35%-l olemas doktorikraad.



Joonis 2.4. Doktorikraadiga akadeemiliste töötajate osakaal Tartu Ülikoolis ametikohtade lõikes. Allikas: (TÜ personalistatistika); autori koostatud

Järgnevalt on magistritöö alapeatükkide 2.2. ja 2.3 najal lähemalt avatud kombineeritud uurimismeetodite teel saadud tulemusi akadeemilise karjääri alguse kahe olulise etapi lõikes – esiteks doktorantuuri kui akadeemilise karjääri esimene risttee ning teiseks, doktorite liikumismustrid pärast doktorikraadi kaitsmist. Töö teoreetilise osa alapeatükkide 1.2 ja 1.3 ülesehituse baasil on autor sama loogikat rakendanud ka empiirilise osa alapeatükkide 2.2 ja 2.3 korral, kus esiteks hinnatakse teoorias välja toodud akadeemilise karjääri mustreid mõjutavad tegureid Tartu Ülikoolis (alapeatüki 2.2 vastavus alapeatükile 1.2), ja teiseks, kujunenud mustrite baasil analüüsitakse, kuidas Tartu Ülikooli akadeemilise karjääri mustrid sobituvad teaduskirjanduses välja toodud akadeemilise karjääri mudelitega (alapeatüki 2.3 vastavus alapeatükile 1.3).

2.2. Doktorantide akadeemilist karjääri kujundavad tegurid Tartu Ülikoolis

Töö teoreetilises osas nägi magistritöö autor akadeemilist karjääri kõige enam mõjutamas kolme tasandi tegureid:

I Individuaalsed tegurid: sugu, vanus, doktorandi taust, valdkond/eriala ja domineeriv karjääriankur

II Institutsionaalsed tegurid: töökoormus, töötasu, organisatsiooni staatus riigis

III Kontekstipõhised tegurid: akadeemilise keskkonna iseloom

Üleminek magistrantuuri doktorantuuri toob kaasa üsna suure paradigmade muutuse – eelnevad kõrgharidusastmed, kus on valdavalt domineerinud (passiivne) info vastuvõtt ja süstematiseerimine, asenduvad doktorantuuris uue teadmise looja rolliga. See, kuidas teadlikud on magistrandid teadustöö olemusest, mõjutab mitte ainult seda, kas nad soovivad jätkata doktorantuuris, vaid ka seda, kuidas võimekad doktorantuuris ollakse. Üleminekul Bologna süsteemile (3+2) loobuti teadusmagistrite õpetamisest, mistõttu puudub magistrantidel sageli arusaam, mida doktorantuuriõpingud ja eeskätt teadustöö tegemine tähendab. Teadusmaailma kaugus magistrantidest võib peegeldada nii doktorantuuri sisseastujate arvu, kui ka doktorantuuri väljalangejate arvu (ootused vs reaalsus), samuti doktorantuuri pikenemist üle nominaalaja.

Kuna doktorantuuri pikenemine on Eesti ülikoolides viimastel aastatel olnud aktuaalne teema, siis käesoleva magistritöö raames uuriti antud temaatikat sügavamalt (tabel 2.1). Esiteks uuriti Tartu Ülikooli õppeinfosüsteemi ja 2000-2011 lõpetajate nimekirjade abil kui palju doktorantidest realselt ei jõua nominaalajaga õpingute lõpuni, ja teiseks, veebipõhise küsitluse abil tuuakse välja õpingute pikenemise põhjused.

Tabel 2.1. 2000-2011 doktorikraadi kaitsnute uurimise statistiline läbilõige

Muutuja	Indiviidide arv (N)	Keskvärtus	Stand. hälve	Min väärtus	Max väärtus
Vanus doktorikraadi saamisel (aastates)	1001	35,58	8,00	24	74
Doktorantuuri pikkus (kuudes)	953	69,41	28,27	7	216
Sugu	Mehed: 461; Naised 541				
Aastad	2000-2011				
Teaduskond	Kaasatud olid kõik Tartu Ülikooli üheksa teaduskonda				

Allikas: autori koostatud

Vaatluse alla võeti 2000-2011 Tartu Ülikoolis doktorikraadi kaitsnud inimeste vanus lõpetamise hetkel ning doktorantuuri pikkus kuudes. Perioodi 2000-2011 lõikes oli keskmine vanus doktorikraadi kaitsmisel 36 aastat, sealjuures meestel on see 35 ja naistel 36 aastat. T-test näitab (tabel 2.2), et meeste ja naiste lõikes on nii vanus kaitsmisel kui ka doktorantuuri pikkus statistiliselt oluliselt erinevad.

Tabel 2.2. Doktorantuuri pikkuse ja kaitsmise vanuse erinevused sootunnuse alusel

		Objektide arv (N)	Keskvärtus	Standardhälve	Levene'i test (sig) Dispersioonide sarnasuse eeldus täidetud	T-statistik	
						t	Sig. (2-tailed)
Vanus kaitsmisel (aastates)	Mees	461	34,96	8,22	0,89	2,25	0,02
	Naine	540	36,10	7,77			
Doktorantuuri pikkus (kuudes)	Mees	436	67,46	29,65	0,37	1,95	0,05
	Naine	517	71,05	26,98			

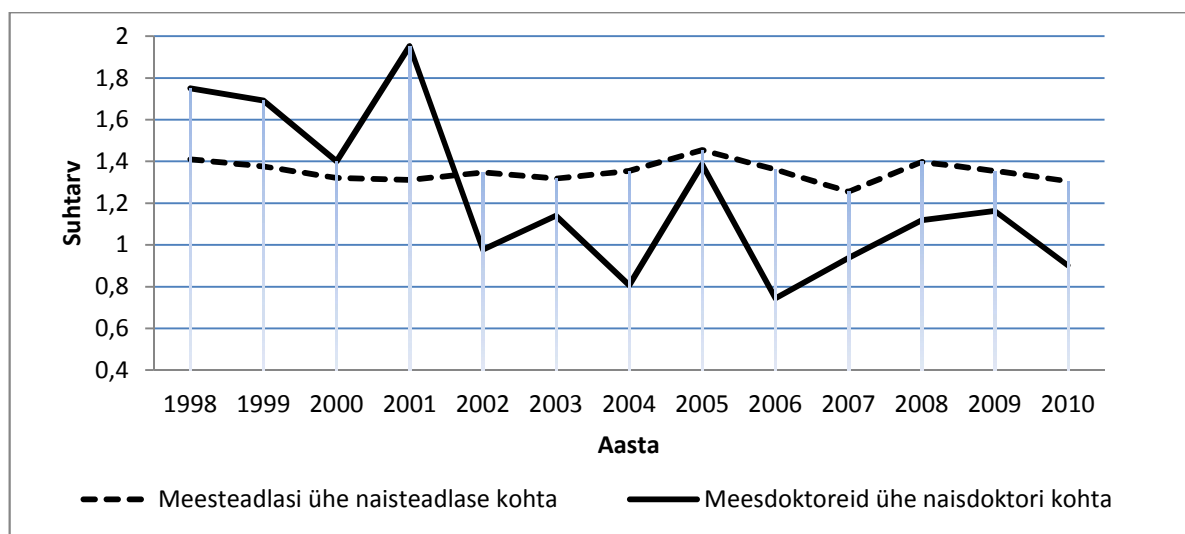
Allikas: autori koostatud

Hinnates keskvärtusi, on näha, et meesdoktorantide vanus doktorikraadi kaitsmisel on statistiliselt oluliselt (kuigi üsna tagasihoidlikult) madalam kui naistel, samuti on

doktorantuuri pikkus meesdoktorantide puhul statistiliselt oluliselt lühem doktorantuuri pikkusest naisdoktorantide korral.

Magistritöö lisa 7 kinnitab graafiliselt, kuidas suurem osa doktorantidest ei lõpeta reaalselt nominaalaja jooksul, täpsemalt 78%-l doktorantidest on perioodil 2000-2011 doktorantuuriõpingud reaalselt kestnud üle 48 kuu ehk üle nominaalaja. Soo lõikes, meestest ca iga kolmas lõpetab doktorantuuri, olles alla 30-aastane, naistest iga neljas. Kui 30-39-aastaseid lõpetajaid on meestel ja naistel ühepalju, siis üle 40-aastaseid lõpetajaid on meeste korral 20% ja naistel 27%. Hinnates doktorantuuri kestust, meestest lõpetab õpingud nominaalajaga iga neljas, naistest iga viies.

Põhjus, miks sooliste küsimustele akadeemilises keskkonnas tuleks Eestis tähelepanu pöörata ka karjääri seisukohalt, seisneb tõsiasjas, et naisüliõpilaste arv on järjest enam ületamas meesüliõpilaste arvu, sh doktorantuuri tasandil. Samas, teadlaste arv tööturul kõrgharitud naiste ülekaalu ei tõenda (joonis 2.5).

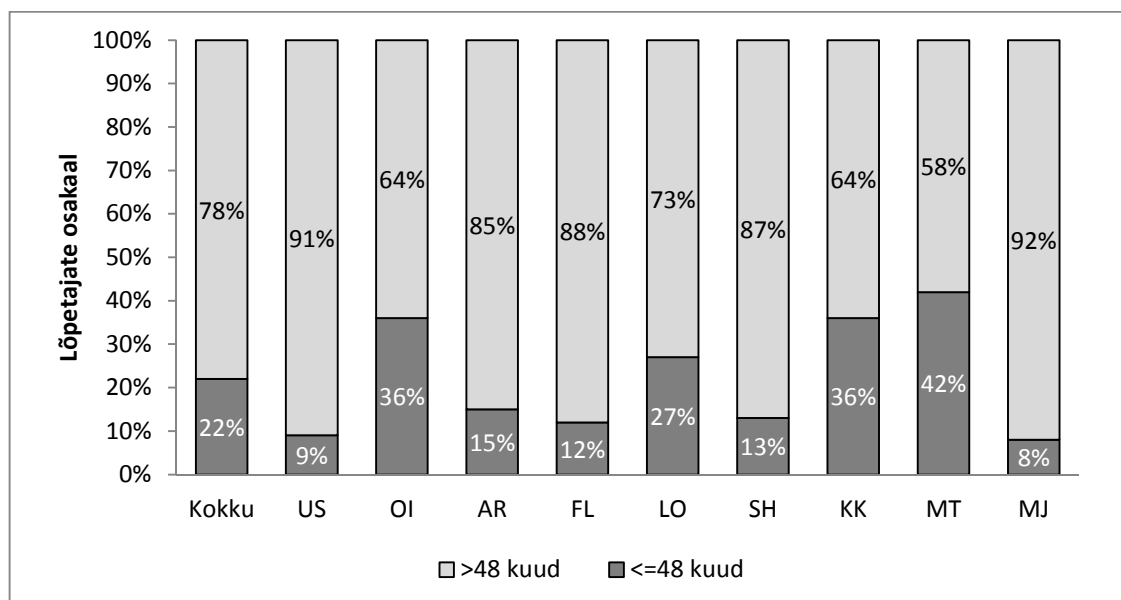


Joonis 2.5. Meesteadlaste ja -doktorite arv ühe naisteadlase ja -doktori kohta, 1998-2010. Allikas: (Statistikaamet); autori koostatud

Võrreldes, mitu meesdoktorit on meil ühe naisdoktori ning mitu meesteadlast on meil ühe naisteadlase kohta (joonis 2.5), on näha, kuidas meesdoktorite arv ühe naisdoktori kohta on järjest vähenenud, olles 1998. aastal 1,75 ning 2010. aastal juba 0,9, samas meesteadlaste arv ühe naisteadlase kohta on püsinud pigem üsna stabiilsena, 1,3 ja 1,4 vahel. Kui riigi ja ülikoolide eesmärgiks on suurendada iga aasta kaitstavate

doktoritööde arvu ning doktoritööde kaitsjate hulgas liigub ülekaal naiste kätte, siis miks ei kajastu taoline ülekaal ka tööturul? Just siinkohal näeb magistrیتöö autor hetkel väga olulist struktuuraset probleemkohta Eesti kõrgharidussüsteemi toimimises, mille põhjuste esiletoomiseks tuleks tulevikus oluliselt enam tähelepanu pöörata. Samavõrd, nagu ülalpool välja toodi, naised jõuavad nominaalajas lõpetamiseni harvem kui mehed, samuti on üle 40-aastaste doktorantide hulk naiste seas kõrgem.

Teaduskondade lõikes selgub (vt joonis 2.6), et realselt kõige suurem osakaal nominaalajaga lõpetajaid on Tartu Ülikoolis matemaatika- ja informaatikateaduskonnas (42%).



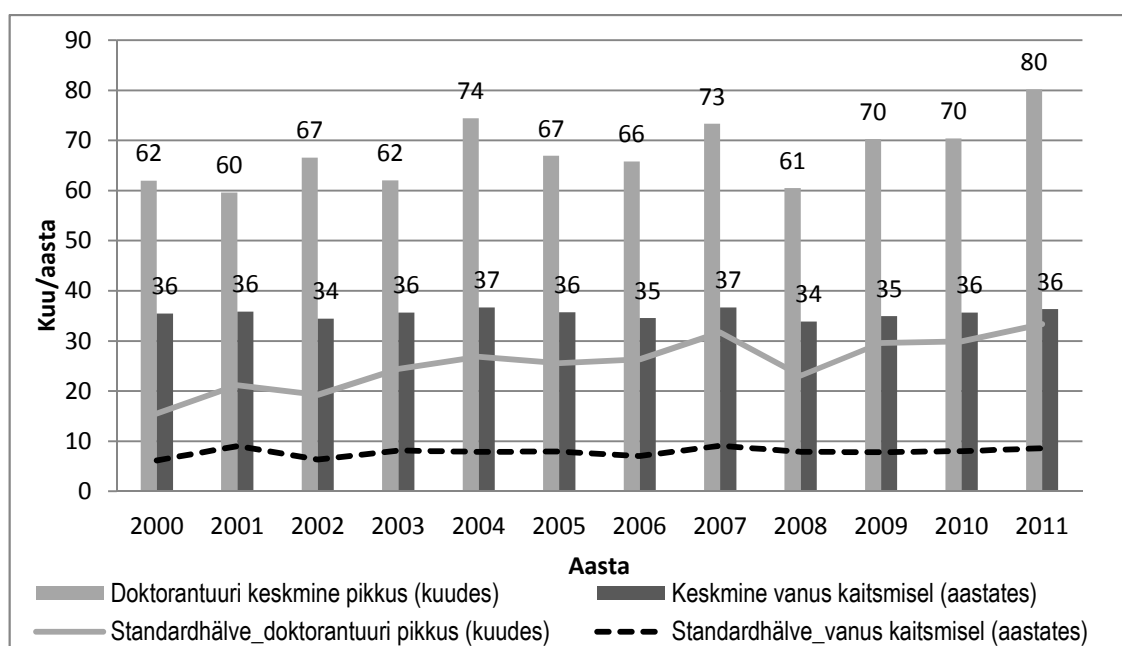
Joonis 2.6. Nominaalajaga lõpetajate osakaal (autori koostatud).

Märkused: AR-Arstiteaduskond; FL-Filosoofiateaduskond; KK-Kehakultuuriteaduskond; LO-Loodus- ja tehnoloogiateaduskond; MJ-Majandusteaduskond; MT-Matemaatika- ja informaatikateaduskond; OI-Õigusteaduskond; SH-Sotsiaal- ja haridusteaduskond; US-Usuteaduskond

Tartu Ülikooli suurimas teaduskonnas, loodus- ja tehnoloogiateaduskonnas kaitseb nominaalajaga iga kolmas üliõpilane (27%). Kõige enam pikenevad doktoriõpingud aga majandusteaduskonnas ja usuteaduskonnas, kus vastavalt 92%-l ja 91%-l doktorantidest on doktorantuuri kaitsmiseks kulunud üle 48 kuu ehk nelja aasta. Taoline distsipliinipõhine erisus tuleneb magistrیتöö autori arvates ka töö teoreetilises osas

vihjatud põhjustele – õpingute ajal täiskohaga töötamine, sealjuures nendel erialadel, mille korral väljapool ülikooli on selgepiiriline rakendamisvõimalus, on tõenäolisem, et püütakse end ka praktikas "tõestada" ja doktorandistipendiumile lississetulekuid leida. Lisaks võib põhjusena välja pakkuda asjaolu, et loodusteaduskonnas, tulenevalt valdkonna spetsiifikast, on suur lineaarse taustaga doktorantide osakaal, st tegemist on inimestega, kes on järjest (teadus)maailma sees olnud ning ei vaja doktorantuuri astudes akadeemilise süsteemi uuesti tundmaõppimiseks lisaagea.

Perioodi 2000-2011 vältel on enam kui kolmekordistunud aastas kaitstavate doktoridissertatsioonide arv (2000. aastal kaitsti 52 ja 2011. aastal juba 152 doktoritööd), samavõrd aga on järjepidevalt pikenenud ka reaalselt doktorantuuri keskmine pikkus, olles 2000. aastal 62 kuud, ent 2011. aastal juba 80 (vt joonis 2.7).



Joonis 2.7. Keskmine doktorantuuri pikkus aastate lõikes (autori koostatud).

Nagu kinnitab ka doktorantuuri keskmise pikkuse standardhälve, on varieeruvused ümber keskmise järjest suurenenud (olles viimastel aastatel ca 30 kuu piires). Taoline varieeruvuse suurenemine võib olla tingitud suurema arvu inimeste osalemisest doktoriõppes – mida enam inimesi osaleb, seda suurem tõenäosus on, et ilmneb erinevusi nii akadeemilises võimekuses kui ka doktorantuuriõpingute ajal esinevate kõrvaltegevuste osas. Samuti ei tohiks siinkohal kaalumata jätta ka võimalust, et

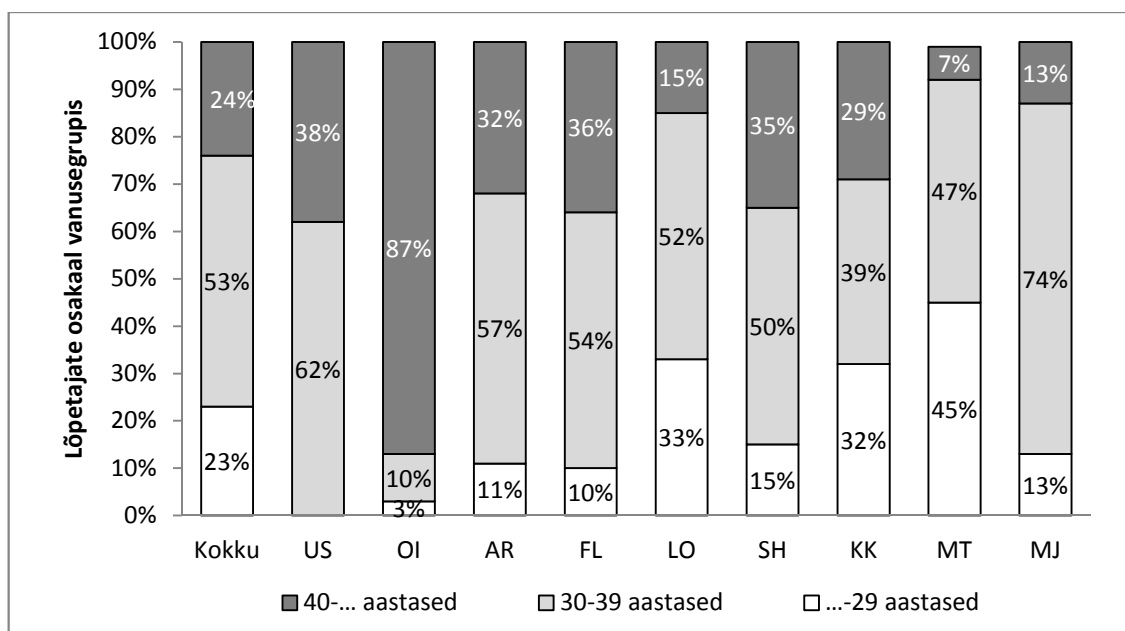
doktorantuuri korraldus (sh ettenähtud tugisüsteemid) ei toeta piisavalt doktorandi edenemist nominaalaja vältel – antud juhul viitab magistritöö autor võimalikele struktuurasetele probleemidele doktorantuuri ülesehituses ja korraldatuses Tartu Ülikoolis.

Keskmine vanus doktorikraadi kaitsmisel on püsinud üsna stabiilsena vahemikus 34-37 ning varieeruvus ümber keskmise vanuse on valdavalt ca 7-9 aastat. Akadeemilise karjääri seisukohalt võib siinkohal eeldada, et mida pikem on tee doktorikraadini, seda aeglasem on ka akadeemilises karjääris kõrgematele ametikohtadele edenemine. Näiteks, kuna professori staatuseni jõudmiseks tuleb läbi käia mitmeid eelnevaid etappe (eeldusel, et iga etapp on omandatud oskuste poolest nõutav eeltingimus), siis võib oletada, et mida hilisemas eas jõutakse doktorikraadini, seda väiksemaks muutub võimalus jõuda professori ametikohani. Ülikooli kui organisatsiooni seisukohalt tähendab üha hilisemas eas doktorikraadi kaitsmine eelkõige pigem vanema ning madalatel positsioonidel oleva töötajaskonna kasvu.

Tartu Ülikooli formaalselt sätestatud karjäärimudelit arvesse võttes (vt lisa 2) on ilmne, et hierarhiliselt kõrgematele ametikohtadele jõudmine eeldab teatud aastad eelmistel etappidel vajalike oskuste ja kompetentside arendamist. Illustreerimaks antud väidet, kui doktorantuur lõpetatakse pigem 30. eluaastate teisel poolel, siis võib see näiteks esimestel aastatel tähendada üsna tagasihoidlikku töötasu (tulenevalt akadeemiliste ametikohtade hierarhilisest loomusest), ent selleks vanuseks on sageli inimestel tekkinud materiaalsed kohustused pere ülalpidamise osas. Olles jõudnud 30. eluaastate lõpuks doktorikraadini, võidakse sel juhul alles 50ndaks eluaastaks jõuda püsivale akadeemilisele töökohale koos materiaalsel turvatunnet kindlustava sissetulekumääraga. Siinkohal kinnitub töö teoreetilises osas esile toodud Raidal *et al* (2008) poolt rõhutatud väide, et akadeemiline karjäär järjestikuse ning jäiga karjääriredeli poolest on pikaajaline ning pühendumist nõudev valik.

Analüüsides doktorandi vanust kraadi kaitsmisel teaduskondade lõikes (joonis 2.8), on võimalik välja tuua, kuidas perioodil 2000-2011 oli alla 30-aastaseid doktoreid kõige enam matemaatika- ja informaatikateaduskonnas, kus ca iga teine doktorikraad kaitsti

alla 30-aastasena, samavõrd loodus- ja tehnoloogiateaduskonnas iga kolmas inimene jõudis doktorikraadi kaitsmiseni enne 30 eluaastat.



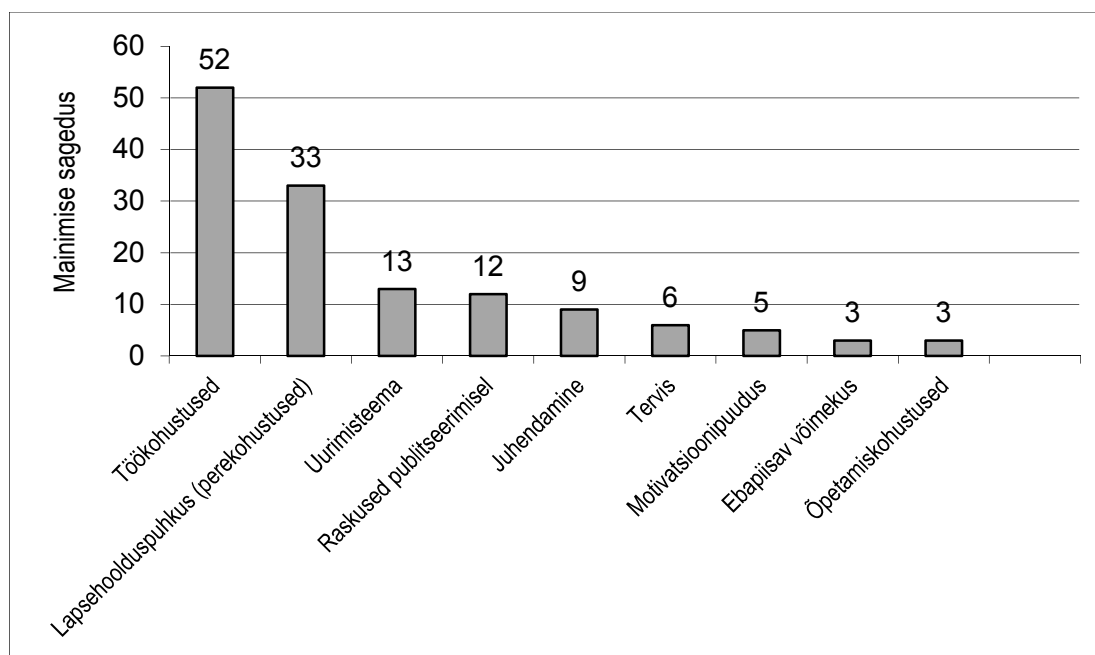
Joonis 2.8. Doktorikraadi kaitsnute vanuseline jaotuvus (autori koostatud).

Märkused: AR-Arstiteaduskond; FL-Filosoofiateaduskond; KK-Kehakultuuriteaduskond; LO-Loodus- ja tehnoloogiateaduskond; MJ-Majandusteaduskond; MT-Matemaatika- ja informaatikateaduskond; OI-Õigusteaduskond; SH-Sotsiaal- ja haridusteaduskond; US-Usuteaduskond.

Kõige "eakamad" doktoritööde kaitsmised ilmnevad õigusteaduskonnas, kus koguni 87% kaitsjatest on kaitsmise hetkel üle 40. Antud tulemust kinnitab kirjanduse baasil tõsiasi, et praktikaga väga tihedalt seotud erialadele tullakse sageli doktorikraadi omandama aastaid pärast magistrakraadi, olles vahepeal väljapool ülikooli tööturul praktiseerinud. Iga kolmas doktorikraadi kaitsja on kaitsmise hetkel üle 40 aastane usuteaduskonnas, arstiteaduskonnas, filosoofiateaduskonnas, sotsiaal- ja haridusteaduskonnas ning kehakultuuriteaduskonnas, mis kokkuvõttes kinnitab kirjanduse baasil rahvusvahelist praktikat – doktorikraadi kaitsmise iga liigub järjekindlalt kõrgemale, seda eeskätt mitte-reaalteadustes.

Järgnevalt on magistritöö autor kategoriseerinud doktorantide endi poolt veebipõhises küsimustikus väljatoodud põhjused selle kohta, miks õpingud on pikenenud üle nominaalaja (joonis 2.9). Vastuste kategoriseerimise aluseks on võetud toodud põhjuste

sarnasus – näiteks vastuse „Kuna pean kõrvalt töötama täiskohaga + mul on pere, siis ei ole kuidagi võimalik eriti doktoriõpingutele keskenduda“ korral lõi magistritöö autor kaks kategooriat, "Töökohustused" ja "Lapsehoolduspuhkus (perekohustused)", vastuse „Olen olnud neljast aastast kaks aastat akadeemilisel puhkusel tervislikel põhjustel, sest doktorantuuri ja täiskohaga töötamine hakkas tervisele“ korral tekkisid kategooriad "Töökohustused" ja "Tervis".



Joonis 2.9. Õpingute reaalne pikenedamine üle nominaalaja (sagedusanalüüs, autori koostatud).

Uuringus tõid nominaalaja pikenedamise põhjused välja 99 inimest, neist kõige enam mainiti töökohustusi (ca 50 korral) ning lapsehoolduspuhkust ja perekohustusi. Erinevate rollide täitmine doktorantuuri ajal (pere- ja tööelu ning õpingute ühildamise vajadus) tingib prioriteetide seadmise ning doktoritöö on antud pingereas pigem viimasel kohal.

Täiskohaga doktorantuuri kõrvalt tööl käimise põhjusena on välja toodud materiaalsel ebakindlust doktorantuuri ajal ning vastutust pere ees: „Töökohustused ei ole võimaldanud õpingutele keskenduda, samas tööl käimata ei ole pelgalt doktoriõppes olles end võimalik elatada (Naine, 33, 9. aasta doktorantuuris). Samuti põhjendatakse õpingute pikenedamist publitseerimisega seotud raskustega: „Kohe lähevad üle nom. aja.

Peapõhjus on doktoritööde kaitsmise nõue: vähemalt 3 teadusartiklit. Paraku nõude kehtestajad ei tea vist, et artikli vastuvõtmisprotsess võib aega võtta. Kõik ei kirjuta teadusartikleid kambakesi jne.“ (Naine, 33, 4. aasta doktorantuuris)

Samavõrd tunnetatakse ka asjade kehva kokkulangevust, näiteks raskusi andmete kättesaamisel (uurimisteema), ülekoormus, mis tekib erinevate rollide paljususest ning sellega tekkida võivad terviseprobleemid, motivatsioonipuudus ning materiaalne ebakindlus: „*Olen olnud neljast aastast kaks aastat akadeemilisel puhkusel tervislikel põhjustel, sest doktorantuuri ja täiskohaga töötamine hakkas tervisele.*“ (Naine, 40, 4. aasta doktorantuuris) Isegi kui otseselt töökohustused väljapool ülikooli ning perekondlikud põhjused ei osutunud doktorantuuri pikenemisel määravaks, annavad doktorandid tunnistust rollide paljususest ka doktorantuuriõpingutega seonduvalt: „*Ajakulu, mis oli seotud õppetöö läbiviimise, tudengite juhendamise, koostööpartnerite otsimise, mis seetõttu tagas väiksema efektiivsuse spetsiifiliselt doktoritöö tegemisel. Lisaks on rahvusvahelistes ajakirjades publitseerimine tänapäeval üsna keerukas ja tihti aeganõudev protsess. Perekondlikud ja isiklikud põhjused oluliselt ei mänginud rolli õpingute pikenemisel.*“ (Naine, 28, 5. aasta doktorantuuris)

Selleks, et mõista Eesti doktorantuuriõpingute keskmist kestust ja vanust kaitsmisel rahvusvahelises võrdluses, on magistritöö autor välja toonud nelja riigi näitajad – Soome, Rootsi, Holland ja Inglismaa. Tulenevalt kõrgharidussüsteemi eripäradest (kolm aastat bakalaureuseõppes, üks aasta magistris ning 3-4 aastat doktoriõppes) langeb Inglismaal lineaarse doktorandi keskmine vanus kaitsmisel 20ndate lõppu, hiljemalt 30. eluaastani, olles Euroopas noorimate doktorite hulgas (Baldauf 2000: 23). Samas, Eestile sarnaselt ka Rootsis, Hollandis ja Soomes, täppisteaduste vallas kaitstakse doktorikraad keskmiselt vahemikus 30-35, ent humanitaar- ja sotsiaalteadustes ca 40-aastasena, üle valdkondade on keskmine ca 35 eluaastat (Kim 2000), mistõttu on ilmne, kuidas Eesti doktorite näitajad liiguvad samas trendis meie lähiriikidega.

Sarnaselt Eestile on ka Hollandis doktoriõpingute nominaalseks pikkuseks 4 aastat. Hollandis lõpetab õpingud nominaalajas ehk nelja aastaga vaid 7%, viie aastaga lõpetab juba 35% ja üle kuue aasta kulub 55% lõpetajatest, sealjuures kiiremini jõuavad lõpetamiseni distsipliinide lõikes reaalteaduste esindajad, kõige aeglasemini õigusteadus

ja humanitaarvaldkond (Huisman, Bartelse 2000). Inglismaal on seatud eesmärgiks, et nelja aastaga jõuab doktorikraadini vähemalt 70% ja viie aastaga 85% doktorantidest, vastasel korral tuleb doktorandiga seotud instituudil kõrgematele organitele aru anda, samas realselt varieerub Inglismaal nominaalajaga lõpetajate protsent 69-83% vahel (Baldauf 2000: 22). Kokkuvõtlikult on magistritöö autor Eesti doktorantide uurimise tulemused asetanud võrdlusesse teiste riikidega tabeli 2.3 vahendusel.

Tabel 2.3. Doktorantuuri näitajate võrdlus riikide lõikes

Riik	Nominaalajaga lõpetamine	Keskmine vanus kaitsmisel	Õpingute pikenemise peamised põhjused, valdkondlikud eripärad
Eesti	22% lõpetab nominaalajas	36	Õpingute pikenemise põhjused: töökohustused; lapsehoolduspuhkus ja perekohustused; raskused uurimisteemaga
Holland	7% (35% lõpetab aasta hiljem)	30-34	Õigusteaduses ja humanitaarteadustes on keskmine õpingute pikkus märgatavalt kõrgem kui reaalteadustes. Ca 20% jätab õpingud pooleli.
Rootsi	Reaalteadustes: ühe lisa-aastaga, humanitaarteadustes 2 lisa-aastaga	35	Õpingute pikenemise põhjused: ebapiisav juhendamine (37%); karmistunud nõuded dissertatsiooni kaitsmisel; liiga suur koormus õpetamise ja muude ülikooliga seotud kohustuste tõttu.
Soome	8-11 aastat, sõltuvalt valdkonnast	36	Sotsiaal- ja humanitaarteadustes on keskmine lõpetamise iga kõrgem.
Inglismaa	69-83%	27-28	Doktorantuurist väljalangemise määr väga madal, lühem haridustee enne doktorantuuri (kõrgharidussüsteemi omapära).

Allikas: autori koostatud doktorantide veebipõhise uuringu ja Kim 2000 baasil.

Kuna doktorantuuri vältel kujuneb doktorandil arusaam akadeemilise karjääri olemusest ja ühtlasi huvi akadeemilises karjääris ka pärast kraadi kaitsmist jätkata, siis paludes doktorantidel veebipõhises uuringus välja tuua akadeemilise karjääri negatiivseid aspekte, ilmnisid üsna selgelt töö teoreetilise osa alapeatükis 1.2 mainitud institutsiooni ehk organisatsioonipõhiste ja kontekstipõhiste tegurite mõju akadeemilise karjääri mustrite kujunemisele. Magistritöö autor keskendus siinkohal neli või enam aastaid doktorantuuris olnud inimestele, kuna tegemist on doktorantidega, kes peaksid olema kõige lähemal otsustusele, kas pärast kraadi kaitsmist jätkata ülikooli juures töötamist. Kõige negatiivsemate aspektidena tõid doktorandid esile liiga madala töötasu, materiaalse ja tööalase ebakindluse tuleviku ees (nt lühiajalised töölepingud) ning

otsustajate ringi väiksuse: *"Väga ebakindel lähitulevik. Kui sihtfinantseeringut ei saa, siis on töökohad küsimärgi all. Nooremteadlastel madalad palgad. Doktorantuuri jooksul on niigi väga väike sissetulek ja võtab liiga palju aega, millal see investering antud karjääri üldse ära tasub. Kui üldse leidub pärast doktorantuuri mõni töökoht. Kui ei, siis Eestis pole kuigi palju õppeasutusi, kus sama eriala saaks edasi teha. Muretsetakse, et pole järelkasvu, kuid samas pole neile ka midagi eriti pakkuda."* (Naine, 29, 5. aasta doktorantuuris) Siinjuures ilmnevad olulised erinevused distsipliinide lõikes. Kõige vähem perspektiivikana tajutakse akadeemilist karjääri humanitaar- ja sotsiaalvaldkonnas, kus vastajad sageli tunnistasid, et humanitaar- ja sotsiaalvaldkonnad on vähe tunnustatud nii ülikooli sees (nt väikesed palgad) kui ka ühiskonnas üldiselt, samuti ilmneb mainitud valdkondades doktorantide arvates liiga vähe koostööd: *"Sotsiaalteadustes on teadlaskond vananenud ja ei ole maailmas tasemel, noortel on piiratud võimalused, uurimisgrupid ja koostöö on pigem erand kui reegel."* (Naine, 36, 10. aasta doktorantuuris)

Üsna mõtlemapanev on reaalteaduste doktorandi, potentsiaalse tulevase akadeemilise valdkonna teadlase tähelepanek hetkel Tartu Ülikoolis karjäärimudeli puudumise osas, mis kinnitab, et kui formaalselt võiksime lisa 2 all toodud karjääritreppi nimetada Tartu Ülikooli karjäärimudeliks, siis reaalsuses tajuvad doktorandid seda teisiti: *"Pigem on tegu tööga ülikoolis, mis on ehk siis selle karjääri puuduseks, et mingit sellist reaalselt 'karjääritreppi' ei näi olevat. Kõik edasised astmed näivad kuskil väga kättesaamatus kauguses olevat..."*(Naine, 32, 6. aasta doktorantuuris)

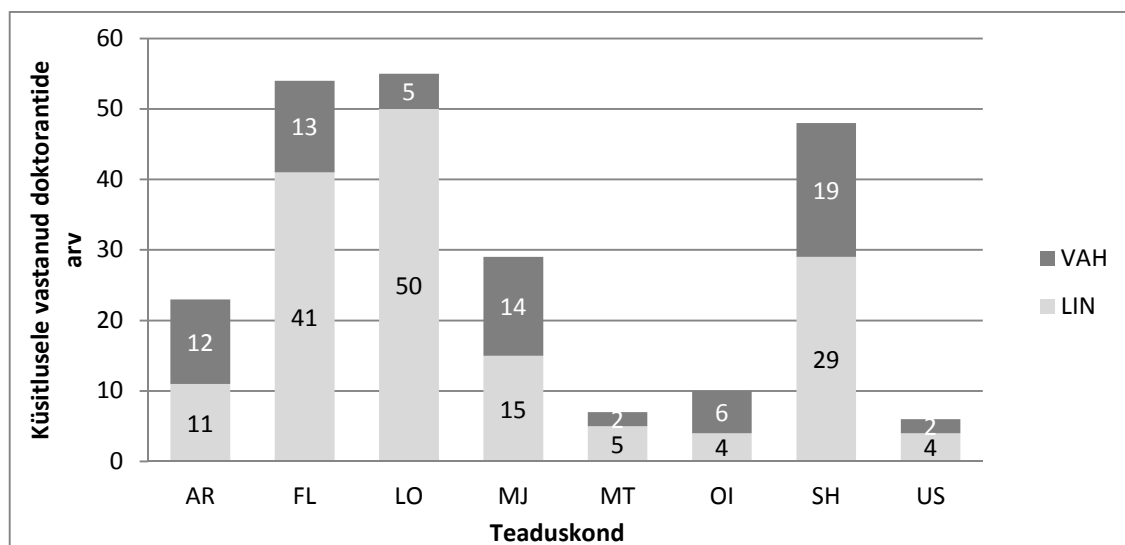
Doktorantide tausta põhise eristamise teadvustamise vajadus ilmnes magistritöö autorile doktorantide veebipõhise küsitluse tulemusi analüüsid, kuna selgus, et doktorandid ise teadvustavad endi seas erinevate ootuste ja eesmärkidega gruppide ilmnemist: *„Tundub, et doktorantuur on kahesugusele sihtgrupile - ühed on selge suunithusega akadeemilise karjääri poole (juba töötav õppejõud, kaasatus teadusesse). Teine sihtgrupp on aga õppimisest huvitatud, kes soovivad õppimist võtta kui hobi - sellel pole selget väljundit, lihtsalt enda harimine.“* (34, naine, töö avalikus sektoris)

Doktorandid jaotati kahte (LIN ja VAH) kategooriatesse küsimuse "Mitu aastat jäi magistrikraadi kättesaamise ning doktorantuuri astumise vahele?" alusel. Siinjuures on

vahe-aastatega doktorantide osakaalu teadvustamine ülikooli jaoks ülimalt oluline, kuna mida kauem viivitatakse doktorantuuri astumisega, seda kõrgemas vanuses leiab aset ka doktorikraadi kaitsmine – akadeemilise karjääri valimise seisukohalt võib hilisemal ajal akadeemilisse karjääri sisenemine kujuneda indiviidile kahjuks, kuna ülikooli formaalne karjäärimudel (vt lisa 2) eeldab küllaltki jäigalt järjestikuste etappide läbimist, neist igauks eeldab teatud aja konkreetsel etapil kompetentside avardamist.

Magistritöö veebipõhise doktorantide uuringu valimis (235 doktoranti) moodustasid suurima osa, 69% lineaarsed tudengid (161 doktoranti) ja vahe-aastatega oli 31% (74 doktoranti). Tartu Ülikooli teaduskondade lõikes saame joonise 2.10 vahendusel kinnituse, kuidas reaalteadustes on pigem domineerivad lineaarse taustaga doktorandid. Selleks põhjuseks võib intuiitiivselt pidada distsipliinipõhist eripära – reaalteadustes (juhul kui ei tööta täpselt oma uurimisvaldkonnas) on pärast aastatepikkust eemalolekut üsna raske õpingute juurde naaseda.

Samavõrd, valdkondades, kus on väljapool ülikooli üsna rohkelt väljakutseid ja tööalaseid rakendamisvõimalusi ning eriala puhul on selgepiiriline seos praktikaga (vt SH, MJ ning OI), on üsna tavapärane, et pärast magistrikraadi kättesaamist tõestatakse esmalt end tööturul ning mõne aja pärast naastakse enda kvalifikatsiooni tõstmise või enesetäiendamise soovil taas ülikooli. Näiteks filosoofiateaduskonnas (FL) on pigem märgata suurt lineaarsete doktorantide osakaalu – taas võib siin seletusjõuna oletada selgepiiriliste tööalaste rakendamisvõimaluste nappust väljapool ülikooli. Teistest erinev on arstiteaduskond, kus üldjuhul doktorantuuri astuvad juba praktiseerivad arstid (lisaks on arstiteaduskonna karjäärimudel mõnevõrra erinev teistest teaduskondadest – residentuur).



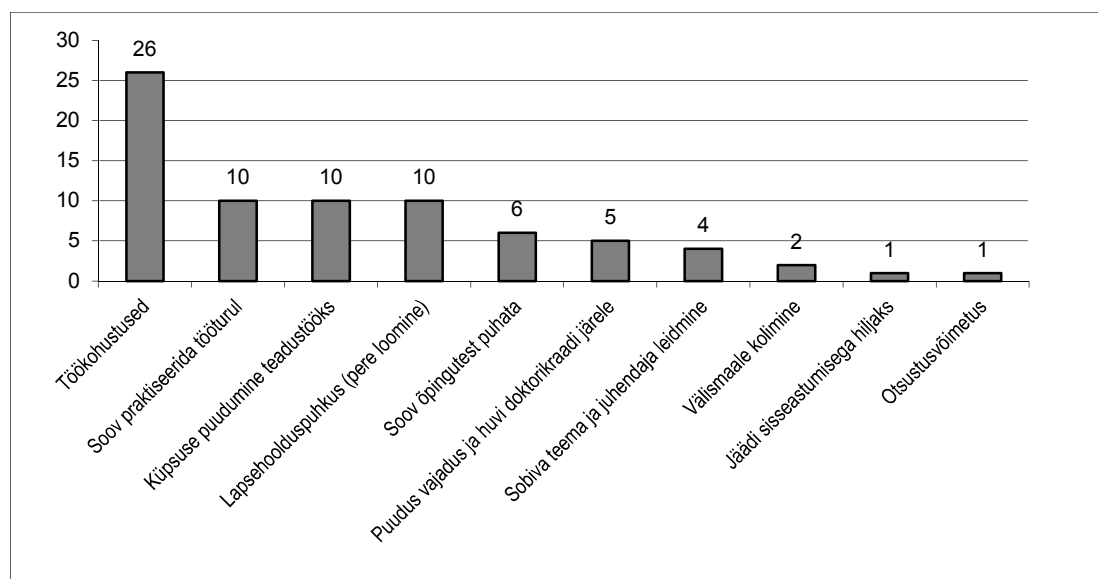
Joonis 2.10. Doktorantide eristamine tausta lõikes Tartu Ülikooli teaduskondade baasil (autori koostatud)

Märkused:

- (1) Valimi esindatus veebipõhises doktorantide küsitluses: AR: 12%; FL: 16%; KK: 3%; LO: 11%; MJ: 41%; MT: 9%; OI: 10%; SH: 30%; US: 16%).
- (2) Märkused: AR-Arstiteaduskond; FL-Filosoofiateaduskond; KK-Kehakultuuriteaduskond; LO-Loodus- ja tehnoloogiateaduskond; MJ-Majandusteaduskond; MT-Matemaatika- ja informaatikateaduskond; OI-Õigusteaduskond; SH-Sotsiaal- ja haridusteaduskond; US-Usuteaduskond.
- (3) Kuna kehakultuuriteaduskonna 34-st doktorandist vastas küsimustikule vaid 1 inimene, siis antud teaduskonna puhul doktorantide tausta osas eristusi teha ei saa.

Doktorantide tausta eristamise eesmärgiks ei ole ühte kategooriat teise suhtes eelistatumaks pidada, vaid üksnes näidata, kuivõrd varieeruvad on teed, mis viivad kellegi doktorantuuri (ja sealt juba potentsiaalselt ehk ka edasi akadeemilise karjääri juurde). Seda tõdemust kinnitab ka ühe vastanu kommentaar küsimusele "Mitu aastat jäi magistrakraadi kättesaamise ning doktorantuuri astumise vahele?": „Miks mitte küsida, mis on magistrantuurist otse doktorantuuri astumise põhjuseks? Kas viimane on parem? Minu meelest aitab inimesel aja maha võtmine ja ilmas ringi vaatamine enda huvides ka selgusele jõuda, muidu juhtub nagu paljudel erialadel, et doktorant viibib kogu aeg juhendaja kaitsva käpa all ja teeb teadustööd, kuigi tema enda huvid on kusagil mujal.“ (Naine, 33)

Siinkohal on võimalik joonise 2.11 baasil välja tuua põhjuseid, miks vahe-aastatega doktorandid doktorantuuri astumisega viivitasid.

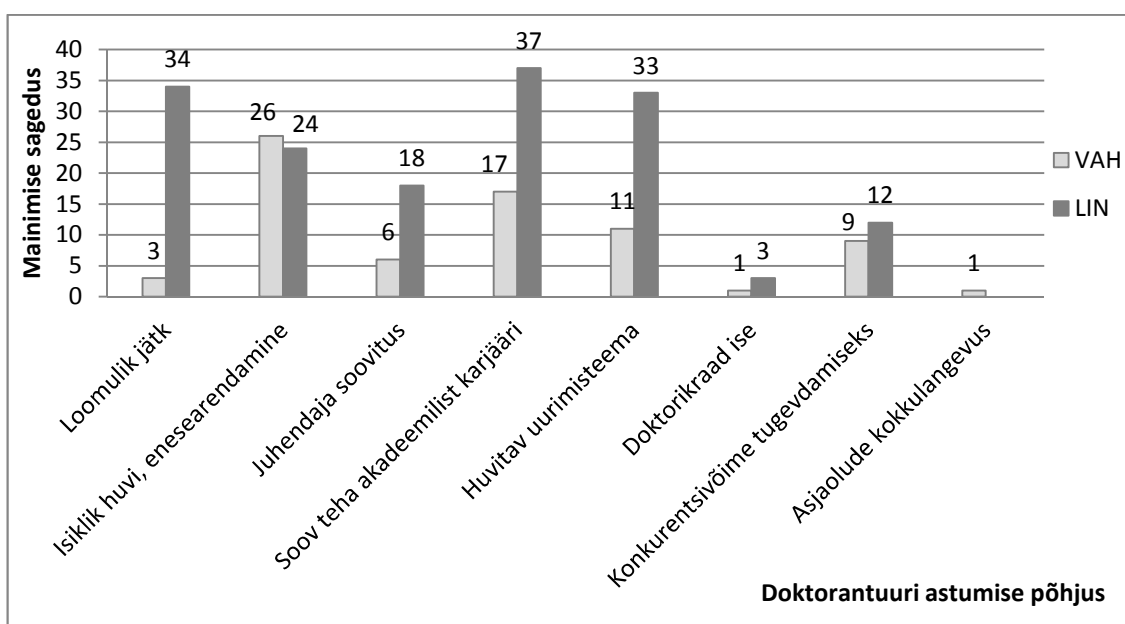


Joonis 2.11. Doktorantuuri viivitusega astumise põhjused (sagedusanalüüs, autori koostatud)

Ilmneb, et doktorantuuri astumisega viivitatakse kõige enam töökohustuste tõttu. Doktorandid tunnistavad vajadust suurema materiaalse kindlustatuse järele kui seda võimaldab hetkel riiklik doktorandistipendium, samavõrd need doktorandid, kes juba enne doktorantuuri astumist töötavad, toovad välja kõhklused põhitöö ja doktorantuuriõpingute ühildamise võimalikkuse osas.

Samavõrdselt olulistena mainiti kõige enam soovi pärast magistriõpinguid praktiseerida tööturul, tunnistati piisava küpsus puudumist teadustöö tegemiseks või oldi eemal pere loomise tõttu. Tuues paralleeli joonisel 2.10 esitatud doktorantide tausta varieeruvusega teaduskondade lõikes, enim vahe-aastatega doktorante ilmnes just erialadel, millel on selgepiirilisem tööalane rakendamisvõimalus ka väljapool ülikooli. Ühtlasi, magistratöö autor tõstataks siinkohal, et mitmed inimesed, kes soovisid enne doktorantuuri astumist väljapool ülikooli tööturul tõestada, tunnistasid, kuidas kohe pärast magistrakraadi lõpetamist ei olnud nad veel piisavalt küpsed doktorantuuriga jätkamiseks, samuti ei tundunud nad otsest vajadust edasiste õpingute järele.

Lisaks doktorantuuri astumisega viivitamise põhjustele annavad väärtusliku informatsiooni doktorantuuri astumise põhjused. Kategoriseerides veebipõhises küsitluses vastanud doktorandid tausta alusel ning toodud põhjuste lõikes, on joonisel 2.12 näha, et lineaarsete doktorantide puhul on kõige domineerivamaks stiimuliks doktorantuuri tulemisel osutunud asjade loomulik käik, st pärast magistrantuuri näib paljudele doktorantuur loogilise valiku ning harjumuspärase teekonna jätkamisena. Samavõrd olulised on lineaarsete doktorantide puhul ka juhendaja soovitus ning meelepärase uurimisteema olemasolu (sügav huvi nii uurimisvaldkonna ent ka täpsemalt kavandatava doktoritöö teema vastu).



Joonis 2.12. Doktorantuuri astumise põhjused doktorantide tausta lõikes (autori koostatud). Märkused: VAH-vahe-aastatega doktorandid; LIN-lineaarsed doktorandid.

Vahest ehk kõige huvitavama doktorantide grupi, st vahe-aastatega doktorantide puhul on eeskätt suure kasuteguriga teadmine, mis toob ülikoolist aastaid eemal olnud inimesed taas ülikooli ning teaduse juurde? Nagu nähtub jooniselt 2.12, on peamiseks doktorantuuri tulemise põhjuseks antud grupi puhul isiklik huvi ning enesearendamine, mida kokkuvõtvalt võib magistritöö autori arvates mõista sisemise motivatsioonina (vastukaaluks välimistele mõjutajatele, nt juhendajale, tööandjale, partnerile, jne, keda kirjanduses peetakse vähem stabiilsete ning jätkusuutlike mõjutajatena kui sisemist motivatsiooni).

Kirjanduse baasil on akadeemilist karjääri iseloomustatud spetsiifilise karjääri valdkonnaga, mis eeldab selle karjääri valinutelt teatavat valmisolekut akadeemilise keskkonna eripäradega leppimiseks. Magistritöö autor on tabelisse 2.4 Tartu Ülikooli akadeemilise töötajaskonna veebipõhise küsimustiku vastuste baasil koondanud need Scheini karjääriankrud, mis akadeemilise karjääri valimist võiksid toetada, samuti need ankrud, mis sunniksid inimesi pigem akadeemilisest karjäärist loobuma.

Tabel 2.4. Akadeemilist karjääri soosivad ja mittesoosivad karjääriankrud.

Akadeemilist karjääri toetavad karjääriankrud	Akadeemilisest karjäärist loobumisele suunavad karjääriankrud
Tehniline/funktsionaalne kompetents Sõltumatus/autonoomia Teeninduslikkus/pühendumine eesmärgile Väljakutse	Turvalisus/stabiilsus Elustiil

Allikas: autori koostatud

Paludes veebipõhises küsitluses akadeemilisel töötajaskonnal tagasi vaatavalt oma senisele karjäärile välja tuua positiivseid ja negatiivseid aspekte akadeemilise karjääri juures, tuli ilmsiks, kuidas akadeemilise karjääri valinutel on neid karjääris edasi kandnud teataval määral missioonitundelisus ning isiklik huvi vaimsete väljakutsete vastu, mis annab tunnistust **teeninduslikkuse/eesmärgile pühendumise** ankrude ilmumisest: „*On suur rahuldus panustada oma maa vaimsesse ja kultuuri, nii noort põlvkonda harides kui ka teadlasena.*“ (Mees, 66, professor)

Vastavalt **väljakutse**, samuti **tehnilise/funktsionaalse kompetentsi ankrutele** näevad õppejõud akadeemilise karjääri puhul pidevat vajadust ja valmisolekut uuteks väljakutseteks, et oma oskusi ja teadmisi täiendada, oma valdkonnas järjepidevalt spetsialiseerudes: „*Huvitav, õppetöö ettevalmistamine ja läbiviimine sunnib kogu aeg uuega kursis olema.*“ (Naine, 47, õppejõud)

Sõltumatuse/autonoomia karjääriankur kooskõlastub akadeemilise karjääriga kõige enam akadeemilise vabaduse tähenduses: „*Võimalus süviti tegeleda end huvitavate uurimisküsimustega, akadeemiline vabadus.*“ (Naine, 36, vanemteadur) Samavõrd mõistetakse akadeemilist karjääri siiski valdavalt indiviidi enda ja mitte organisatsiooni poolt juhitava karjäärina: „*a) iseseisvus b) karjäär on sõltunud ainult oma võimetest ja*

soovidest c) koostöö võimekate noortega ja võimalus neid juhendada.“ (Naine, 66, vanemteadur) Viimase tsitaadi puhul tuleb lisada, et tegemist on teaduse vallas töötava inimesega, mistõttu saab siinkohal tugevalt kinnituse alapeatükis 1.1. akadeemilise karjääri defineerimisel ilmnenu aspekt, et eriti teaduse valdkonnas on organisatsiooni roll indiviidi karjääri suunamisel väga väike – sellele viitab vastaja märkus "karjäär on sõltunud ainult oma võimetest ja soovidest".

Samuti on näha, kuidas akadeemiline töötaja tunnetab end professionaalina, andes tunnistust **tehnilise/funktsionaalse kompetentsi** ankru ilmumisest: „*Madal sissetulek. Teadlase sissetulek peaks vastama tippspetsialisti kvalifikatsioonile ja tagama adekvaatse sotsiaalse toimetuleku.*“ (Naine, 39, teadur)

Üks kriitilisemaid tegureid akadeemilise karjääri puhul on põhjused, miks alustatud karjääriritee pooleli jäetakse. Järgnev tsitaat näitab, kuidas just **turvalisuse/stabiilsuse** karjääriankru domineerimine on sageli see, mis sunnib inimesi akadeemilisest karjäärist loobuma: „*Ebakindlus tuleviku suhtes, mille põhjuseks on teaduspoliitika heitlikkus ning pikas perspektiivis planeerimise puudumine*“. (Mees, 37, dotsent)

Kõige suurema puudusena akadeemilise karjääri juures viidati küll jäigale hierarhiale ning madalatele töötasudele, ent lisaks toodi mitmel korral välja institutsioonisiseseid ning institutsioonide vahelist konkureerimist ning intriige, mis viitab sellele, et domineerimas on **elustiili ankur** – selle ankru najal tegutsevad inimesed hindavad ühelt poolt pere ja tööelu vahel harmoonia leidmist, samas oodatakse ka sõbralikku ning toetavat töökeskkonda: „*Pettumine täielikult teadussüsteemis hankeid korraldavate teadlaste korrupsiooni ja rahastuse erapoolikuse tõttu. Lisaks ka konkureerimine koostöö asemel teadusasutuste vahel, näiteks Tallinn vs Tartu.*“ (Mees, 38, vanemteadur)

Kinnitusena teorias teiste uurijate poolt öeldule (nt Rumbley *et al* 2008), tabab materiaalne ebakindlus kõige valusamalt vahetult doktorantuuri lõpetajaid ehk akadeemilist karjääri alles alustavaid inimesi: „*Sissetulek pole piisav, st noore inimesena on materiaalselt märksa kasulikumaid valikuid. Teiseks pole töö- ja puhkeaeg väga piiritletud. Kolmandaks ei pruugi akadeemiliselt võimekal*

professoril/juhtivteaduril olla juhivõimeid, mis tähendab, et struktuuriüksuse vahetu töökorraldaja ei loo soodsat õhkkonda.“ (Naine, 31, teadur)

Lisaks eespool ära toodud indiviidi tasandi tegurite analüüsile analüüsitakse järgnevalt organisatsiooni tasandi tegurite mõju akadeemilise karjääri mustritele. Magistritöö autor on kahe kõige olulisema organisatsiooni tasandi tegurina mõistnud töökoormust ning töötasusid, ent kuna töökoormuse kohta käivat statistikat on väga keeruline soo, vanuse jmt tegurite baasil leida, siis on magistritöös Tartu Ülikoolis organisatsiooni tasandi tegurina vaadeldud vaid töötasusid. Ühtlasi, nii karjääriankrute kui ka doktorantuuri pikendamise põhjuste puhul ilmnes juba eelnevalt, kuidas materiaalne turvatunne on üks kõige teravamaid põhjuseid, miks doktorantuuriõpingud pikenevad, miks need pooleli jäetakse ning miks akadeemilist karjääri nähakse mitteatraktiivse valikuna pärast doktorikraadi kaitsmist.

Akadeemiliste töötajate ajakasutust analüüsides, tõid Forgasz ja Leder (2006) välja, et kõrvaltöö tegemise osas on pigem mehed need, kes annavad loenguid ka väljapool koduülikooli, osalevad komiteedes, tegelevad teadustööga ning käivad konverentsidel, samas naised on hõivatud üliõpilaste juhendamise, nõustamise ning tagasiside andmisega. Tartu Ülikoolis pole täpsemalt võimalik välja tuua, milline on meeste ja naiste ajakasutus, ent nagu viidatud töö teoreetilises osas, ka Tartu Ülikooli 2011. aastaaruandes, sarnaselt Eesti tööturule üldiselt, on ka Tartu Ülikoolis töötavate meeste palk mõnevõrra kõrgem kui samalaadset tööd tegevate naiste palk. Peamise põhjusena on välja toodud asjaolu, et naised töötavad pigem madalamatel ametikohtadel ning madalamalt tasustatud valdkondades.

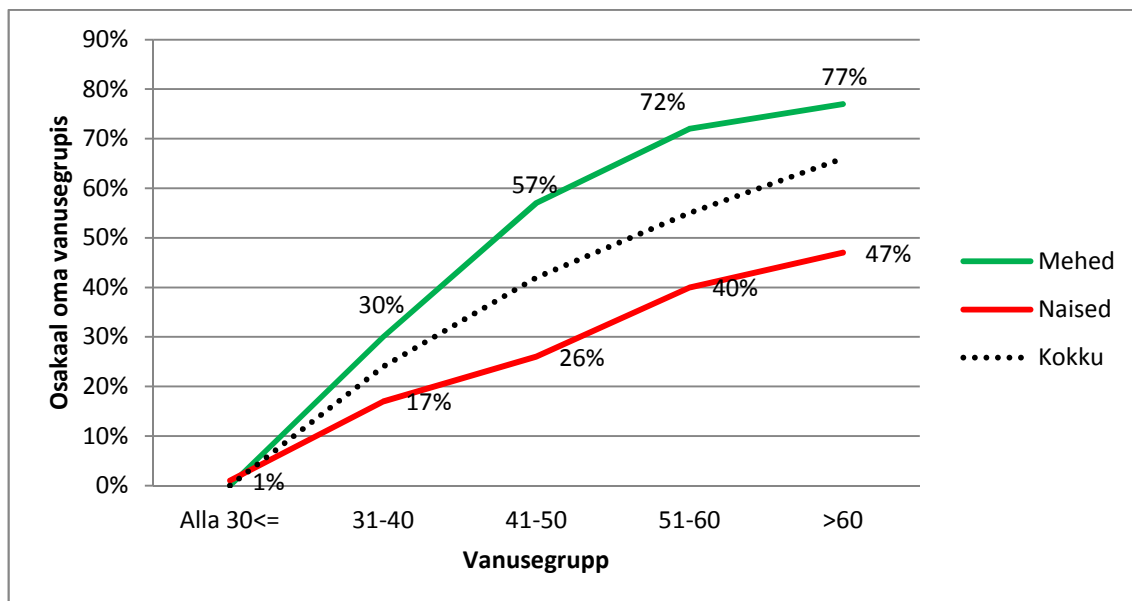
Töötasude lõikes erinevuste näitamiseks toob magistritöö autor sarnaselt magistritöö teoreetilises osas Rumbley *et al* 2008 poolt esitatud joonisele 1.2 välja lõhe akadeemilist karjääri alles alustavate ja akadeemilise karjääri tipus olijate (tipus olijaks loetakse töötasude kontekstis akadeemiliste ametikohtade hierarhias kõrgeimale võimalikule tasemel jõudnud indiviidi) töötasudes. Vastavalt Tartu Ülikooli kodulehel esitatud palgaeeskirjale on akadeemilise hierarhia tipus olevate juhtivteadurite ja professorite miinimumkuupalgamääraks 1330 ning akadeemilise hierarhia alumisel astmel olevatel õpetajatel ja assistentidel 590 eurot kuus, seega saame palgalõheks 56%.

Samas kui arvesse võtta, et doktorikraad on nõutav alles alates teaduri ja alates 2018. aastast ka lektori ametikohtadest, siis saame palgalõheks akadeemilist karjääri alustaja ja tipus olija vahel 48%. Antud näitaja on üsna sarnane Euroopa üldistele trendidele. Võrdlusena, Rumbley *et al* 2008 uuring tõi välja, et alustajate ja tipptegijate vaheline palgalõhe on Saksamaal 39%, Prantsusmaal 40%, Kanadas 54%, USA-s 61% ja Suurbritannias 67%, ent Hiinas ja Saudi-Araabias koguni 169-170%.

Kõikide Tartu Ülikooli akadeemiliste töötajate lõikes, 39% teenib üle ning 61% alla keskmise Eesti palga, nendest soo lõikes üle Eesti keskmise teenib 50% meestest ja 26% naistest. Kahekordne vahe akadeemilise töötajaskonna palkade jaotuvusest meeste- naise puhul tuleneb otseselt soode ebavõrdsest jaotuvusest akadeemilises hierarhias – mida kõrgemale akadeemiliste töökohtade hierarhias liikuda, seda vähem esindatud on naised.

Kuna magistr töö teoreetilises, ent ka empiirilises osas joonistus välja, kuidas vanus indiviidi tasandi tegurina on akadeemilise karjääri muustrite suunajana oluline tegur, siis on magistr töö autor töötasude proportsionaalse varieeruvuse Tartu Ülikoolis välja toonud ka joonisel 2.13. Võrdlusbaasi loomiseks on siinkohal kasutatud üle Eesti keskmise teenivate akadeemiliste töötajate osakaalu oma vanusegrupis. Eesti keskmise kuupalga rakendamine on adekvaatne, kuna see võimaldab hinnata, kuidas positsioneeruvad akadeemilised töötajad nn riigi keskmise kodanikuga võrreldes, ühtlasi on riigi keskmise palgaga võrdlemine vajadusel indikaatoriks selle kohta, milline on kõrgharidussektoris töötava akadeemilise töötajaskonna majanduslik staatus võrreldes teiste sektoritega. Üle Eesti keskmise miinimumkuupalga tagavad akadeemilises hierarhias vanemteaduri, dotsendi, juhtivteaduri ning professori ametikoht.

Joonis 2.13 kinnitab esiteks seda, et akadeemilise töötaja vanuse kasvades tõuseb ka tõenäosus teenida kuupalgaks üle Eesti keskmise, sealjuures meestel on see kaks korda tõenäolisem kui naistel – üle 40 aastastest naistest teenib vaid 26% ja üle 50 aastastest naistest vaid 40% üle Eesti keskmise, meestel on antud näitajad vastavalt 57% ja 72%.



Joonis 2.13. Eesti keskmisest enam teenivate Tartu Ülikooli akadeemiliste töötajate osakaal vanusegruppide lõikes (autori koostatud TÜ personalistatistika baasil).

Võttes arvesse, et doktorantuuri lõpetamise keskmine vanus Tartu Ülikoolis on 36 eluaastat, siis tähendab see sageli ülikoolis lektori või teaduri ametikohale asumist ning alles sealt edasi kõrgematele ametiastmetele liikumist. Kuna järgmisele etapile jõudmine eeldab kõrgemal ametikohal nõutavate kompetentside ja kogemuste omandamist, siis kulub selleks sageli omakorda 3+ aastat. Siit võib järeldada, et akadeemiline töötaja oma akadeemilise karjääri alguses suure tõenäosusega jõuab alles ca 40nda eluaasta paiku Eesti keskmise palgatasemeni. Naiste korral küündib selleni iga neljas, meeste puhul iga teine.

Rahvusvaheliste uuringute kohaselt, ülikoolides kipuvad kõrgematel otsustuspositsioonidel domineerima mehed (Hearn 2004). Võttes aluseks Hearn 2004 väite, et mida kõrgem on ülikooli või teadusasutuse staatus, seda enam domineerivad seal mehed, siis Tartu Ülikoolis võib seda kohata eelkõige professorite ametikoha puhul, kus meesprofessoreid oli 2011. aasta lõpu seisuga 154 ja naisprofessoreid 37, st iga naisprofessori kohta on Tartu Ülikoolis ca 4 meesprofessorit. Samas aga ei saa siinkohal teha kindlapiirilisi järeldusi – nagu viidatud töö teoreetilises osas Moscatti (2000) vahendusel, naiste akadeemiline karjäär kipub olema aeglasem ning lühem kui meestel, peamiseks põhjuseks ülikoolide meestekeskne suhtumine ning naiste endi alalhoidlik käitumine ning kohustused väljapool töökohta ülikoolis.

2.3. Akadeemilise karjääri mustrid Tartu Ülikoolis

Akadeemiline karjäär, koosnedes formaalselt paika pandud ning üsna jäigalt järjestikest etappidest, omab ühe olulise dimensioonina ajalist mõõdet, tekitades mitmeid küsimusi eeskätt vahetult pärast doktorikraadi kaitsmist. Seetõttu, kui eelnev alapeatükk keskendus teguritele, mis doktorantuuri vältel võiksid kujundada akadeemilise karjääri mustreid (sh otsustusprotsessi akadeemilise karjääri valimise või mittevalimise osas), siis käesolev alapeatükk keskendub 2000. ja 2005. aastal doktorikraadi kaitsnute liikumismustritele, rõhuasetusega nende doktorite karjäärimustritele, kes on otsustanud Tartu Ülikoolis akadeemilise töötajaskonnaga liituda.

Akadeemilises karjääri kõrgematele positsioonidele liikumine eeldab üsna rangelt kindlapiirilistele nõuetele ja kvalifikatsioonidele vastamist, mistõttu ühe sammu karjääriredelil mitteläbimine võib takistada järgmistele jõudmist. Nii globaalselt kui ka Eestis on doktorikraadi omandamine üheks oluliseks eelduseks kõrgematele akadeemilistele ametikohtadele kandideerimisel.

Kõrghariduse "massistumine" on aastate jooksul vähendanud akadeemilise kraadi väärtust akadeemilistele ametikohtadele kvalifitseerumiseks. Altbach (2010: 37) kohaselt, Hiinas omab vaid ca 9% akadeemilistest töötajatest doktorikraadi, Indias 35%, samas kui Lääne-Euroopas ning Põhja-Ameerikas on valdav osa akadeemilistest töötajatest doktorikraadiga. Siinkohal võib tuua paralleeli ka Eesti kõrgharidussüsteemi senise arenguga – mida küpsemaks muutub kõrgharidussüsteem ning mida stabiilsem on akadeemilise töökeskkonna ülesehitus, seda kindlapiirilisemad on ka akadeemilise karjääri mustrid (st järjest vähem ilmneb tavapärasest erinevaid akadeemilise karjääri mustreid).

Eelõeldu illustreerimiseks, võrreldes 2000. ja 2005. aastal doktorantuuri lõpetajaid on näha, kuidas 2000. aastal pärast doktorantuuri akadeemilisel karjääriredelil kõrgemale ametikohale liikumine oli sageli kiirem kui aastal 2005. Ajalise dimensiooni väljatoomiseks vaadeldi, kuhu on doktorikraadi kaitsnu jõudnud vastavalt 3, 5, 7 ja 10 aasta pärast. Mustrite analüüsil ilmnas, et 2000. aastal lõpetanutel on õnnestunud akadeemilises karjääris kõrgematele positsioonidele jõuda oluliselt kiiremini kui 2005.

aasta lõpetajatel. Kui 2000. aastal 52 lõpetanu seas on koguni 5 inimest, kes 3 aasta pärast olid juba professori staatuses ning 5 aasta pärast juba 8 inimest, siis 2005. aastal ei olnud ükski lõpetanutest professori ametikohale jõudnud ka mitte veel 7 aasta pärast.

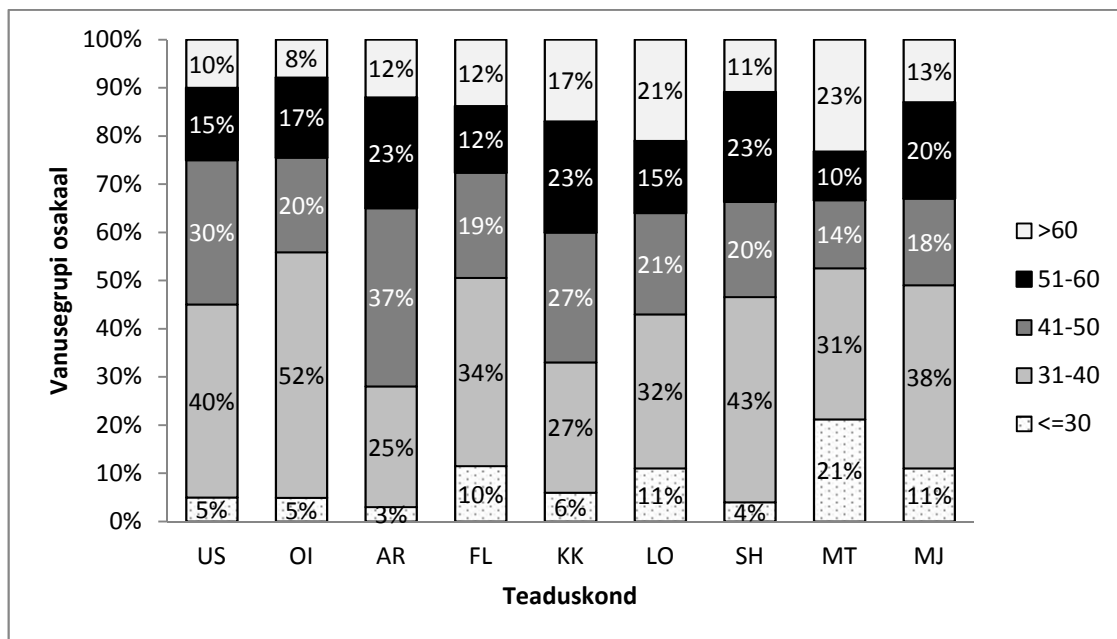
Vaadates, milline on 2000. aastal lõpetanute seotus Tartu Ülikooliga 10 aasta pärast, siis ilmneb, et 48-st inimesest¹ koguni 38 on mingil moel jätkuvalt Tartu Ülikooliga karjäärialaselt seotud – olles kas täiskohaga Tartu Ülikooli akadeemilise personali liige, töötades osakoormusega ülikoolivälise töö kõrvalt või olles samal ajal hõivatud mitmes ülikoolis (sh välismaal). 2005. aastal lõpetanute seas on Tartu Ülikooliga 7 aasta pärast 54-st inimesest² mingil moel jätkuvalt seotud 34. Seega, kui 2000. aasta lõpetajatest ca 79% on ka 10 aasta pärast mingil määral Tartu Ülikooliga tööalaselt seotud, siis 2005. aastal lõpetanute puhul on 7 aasta pärast side Tartu Ülikooliga 63%-l, st viie aastaga on seotus ülikooliga vähenenud 16%. Kuigi ülikooli eesmärgiks ei saa olla doktorite koolitamine üksnes endale järelkasvu tagamiseks, tasub järelkasvu olemasolu siiski hinnata.

Siinkohal võimaldab adekvaatse hinnangu akadeemilise järelkasvu küsimuse aktuaalsusest tuua Tartu Ülikooli akadeemilise töötajate vanuseline jaotuvus. Akadeemilise töötajaskonna hetkeolukorda hinnates on jooniselt 2.14 näha, et vähemalt kahes teaduskonnas on iga viies akadeemiline töötaja üle 60 aasta vana, mistõttu võib oletada, et lähima viie aasta jooksul võib viidatud teaduskondades üsna järsult tekkida tarvidus 20% ulatuses uute töötajate järele.

Eeskätt problemaatiliseks võib järelkasvu kriis kujuneda suurima akadeemiliste töötajate arvuga teaduskonna – loodus- ja tehnoloogiateaduskonna jaoks. Seisuga 31. detsember 2011 oli loodus- ja tehnoloogiateaduskonna koosseisus 550 akadeemilist töötajat, 20%-line kadu tähendaks tarvidust ca 100 uue akadeemilise töötaja järele.

¹ Kokku lõpetas 2000. aastal TÜ 52 inimest, ent siinkohal on statistikast välja jäetud arstiteaduskonna tudengid (n=4), tulenevalt arstiõppe spetsiifilisusest. Seetõttu on valimiks 48.

² Kokku lõpetas 2005. aastal TÜ 73 inimest, ent siinkohal on statistikast välja jäetud arstiteaduskonna tudengid (n=17), tulenevalt arstiõppe spetsiifikast. Samuti on välja jäetud kaks inimest põhjusel, et nende kohta pole täpselt teada, mis valdkonnas nad töötavad. Seetõttu on valimiks 54.



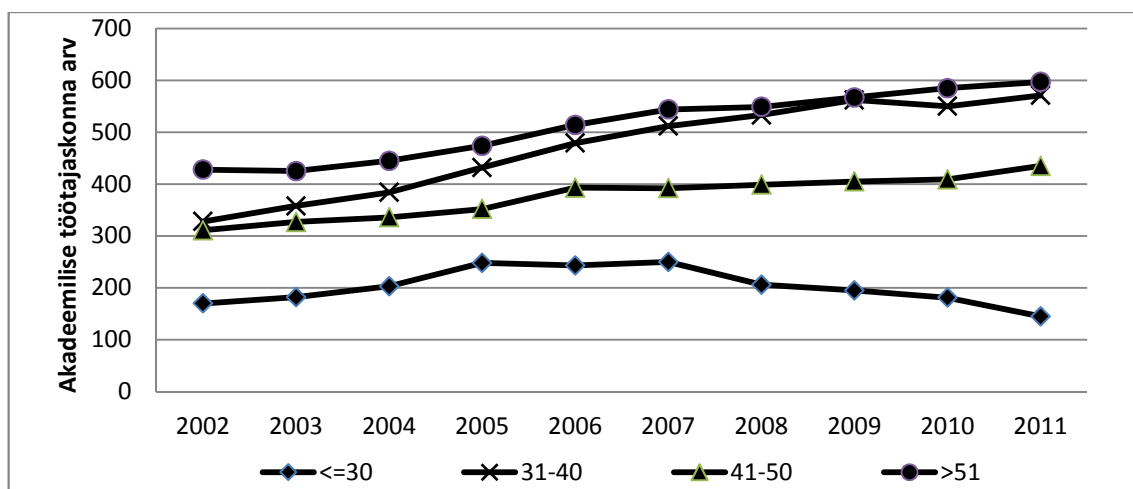
Joonis 2.14. Akadeemiliste töötajate vanuseline koosseis Tartu Ülikooli teaduskondade lõikes. Allikas: (TÜ personalistatistika); autori koostatud.

Märkused: US – Usuteaduskond; OI – Õigusteaduskond; AR – Arstiteaduskond; FL – Filosoofiateaduskond; LO – Loodus- ja tehnoloogiateaduskond; SH – sotsiaal- ja humanitaarteaduskond; KK – Kehakultuuriteaduskond; MT – Matemaatika- ja informaatikateaduskond; MJ – Majandusteaduskond.

Hinnates joonise 2.15 alusel Tartu Ülikooli akadeemilise töötajakonna vanuselist jaotust, on näha, kuidas aastatega on järjest kasvanud üle 50 aastaste hulk, ent sama trendi näitab ka 31-40 aastaste akadeemiliste töötajate hulk, mistõttu ülikoolis teaduskondade üleselt akadeemilise töötajaskonna vananemine kriitilise ohumärgina lähitulevikus ei ilmne.

Samas aga, siiski on üllatav alla 30-aastaste hüppeline tõus perioodil 2005-2007, ent läbi aastate siiski langevas trendis – olles 2002. aastal 170 ning 2011. aastal 145. St, 9 aastaga ei ole alla 30-aastaste hulgas huvi akadeemilise karjääri vastu kasvanud, pigem mõnevõrra vähenenud. Magistritöö autori arvates on siinkohal üheks võimalikuks põhjenduseks suhteliselt kõrge keskmine iga, mil doktorikraad kaitstakse, samuti doktoriõpingute aasta-aastalt pikenemine – valdav osa akadeemilisi positsioone eeldavad doktorikraadi olemasolu. Nimetatud trend võib kaugemas tulevikus tekitada

olukorra, kus Tartu Ülikoolil tuleb silmitsi seista vananeva akadeemilise töötajaskonnaga.



Joonis 2.15. Akadeemilise töötajaskonna vanuselise koosseisu dünaamika Tartu Ülikoolis aastatel 2002-2011. Allikas: (TÜ Personalistatistika); autori arvutused.

Akadeemilise elu kahanev atraktiivsus noorema generatsiooni jaoks on probleem paljude riikide jaoks. Bulgaaria uurija Slantcheva (2003: 448) on pööranud tähelepanu antud problemaatika kriitilisusele eelkõige seoses faktiga, et lähitulevikus on paljud korralised õppejõud üle maailma suundumas pensionile, ent kvalifitseeritud järelkasvu ei pruugi ülikoolidel ainete lugemiseks olla. Olukorrale lisab mureallika ka fakt, et iga-aastane doktorantuuri lõpetajate hulk ei suuda seda puudujääki katta, kuna üsna paljud doktorantuuri lõpetajaid eelistaksid töötada väljapool ülikooli (Altbach *et al* 2009:89).

Akadeemilise karjääri uurimisel kõige olulisem resultaat on kaardistada indiviidide liikumine karjääri vältel. 2000. ja 2005. aasta lõpetanute karjäärimumstrite baasil on võimalik kokkuvõtvalt välja tuua need ametikohad ja tegevusvaldkonnad, millega doktorantuuri vältel ja pärast doktorantuuri kõige sagedamini ollakse hõivatud.

Võrreldes tegevusi doktorantuuri vältel, on joonise 2.16 najal näha, kuidas 2000. aastal nii mehed kui naised olid kõige enam hõivatud teadurina ülikooli juures, ent 2005. aastal on tegevuste spekter oluliselt laiem – doktorantuuri ajal on doktorante ülikooli juures kaasatud nii teaduri, assistendi kui ka lektorina, samaväärselt on doktorandid tööalaselt hõivatud ka väljapool ülikooli (prax).

Aeg	(Akadeemiline) positsioon
Doktorantuuri ajal	2000 mehed: Teadur 2000 naised: Teadur 2005 mehed: Teadur/assistent/lektor/prax 2005 naised: Teadur/assistent/lektor/prax
Esimene positsioon pärast kraadi kaitsmist	2000 mehed: Teadur 2000 naised: Teadur 2005 mehed: Teadur/assistent/lektor/prax 2005 naised: Teadur/prax
3 aastat pärast kraadi kaitsmist	2000 mehed: Vanemteadur 2000 naised: Vanemteadur 2005 mehed: Teadur/vanemteadur/prax 2005 naised: Teadur/prax
5 aastat pärast kraadi kaitsmist	2000 mehed: Vanemteadur 2000 naised: Vanemteadur 2005 mehed: Teadur/prax 2005 naised: Teadur/vanemteadur/prax
7 aastat pärast kraadi kaitsmist	2000 mehed: Vanemteadur/professor 2000 naised: Vanemteadur 2005 mehed: Teadur/prax 2005 naised: Vanemteadur/prax

Joonis 2.16. Doktorantide ametikohad ja tegevusvaldkonnad õpingute ajal ja pärast õpinguid (sagedusanalüüs, autori koostatud)

Doktorantuuri ajal lisaks õpingute läbimisele ja otseselt doktoritöö kirjutamisele tuleb doktorantidel oma aega jagada väga killustatult, mis sageli toob kaasa õpingute pikenemise üle nominaalaja. Siiski, eeskätt doktorantuuri ajal väljapool ülikooli töötamine (sageli täiskoormusega) on sageli üks kõige tugevamaid põhjuseid, miks doktorantuuriõpingud on aastatega järjest pikenenud. Töö väljapool ülikooli on 2005. aastal selgelt ilmne nii meeste kui naiste korral. Võrdlusena, aastal 2000 doktorantuuri kõrval ja pärast doktorantuuri väljapool ülikooli töötamine domineerivalt esile ei tulnud.

Kuna akadeemiliste ametikohtade hierarhia ilmneb kõige ehedamalt läbi ülikoolide endi poolt sätestatud formaalsete karjäärimudelitena, siis on ajalises horisondis tagasivaatavalt karjäärilast edenemist hinnates võimalik välja tuua, kas ja millistele akadeemilistele ametikohtadele on keegi pärast doktorikraadi kaitsmist jõudnud. Nagu ilmnes 2000. ja 2005. aastate lõpetajate analüüsist, kui aastal 2000 oli lõpetajate seas

võrdlemisi vähe inimesi, kes pärast doktorikraadi kaitsmist püsisid pikalt ühel ja samal ametikohal, siis 2005. lõpetanute puhul on neid rohkelt ja seda nii teaduse- kui ka õpetamise vallas. Samas, siinkohal leiab magistr töö autor, et karjäärialasest edenemisest rääkides on sageli liiga kitsapiirilisel silmas peetud hierarhiliselt ametiredelil tõusmist, hüljates juba eos võimaluse ühel positsioonil pikemaajaliselt püsima jääda. Retooriline küsimus: „Kas see on halb kui inimene on terve elu lektor või teadur?“ on aktuaalne ka akadeemilise karjääri analüüsimisel.

Õppejõud, kes on saavutanud lektori positsiooni, olles pühendunud oma valdkonna põhiste teadmiste süvendatult edasiandmisele, ning ei oma sisemist motivatsiooni hierarhiliselt kõrgemasse järku õppejõu staatusesse jõuda, võib tõlgendada ülikooli poolset nõuet hakata tegelema teadustöö ning rahvusvahelisel tasemel publitseerimisega (et oma ametikohta hoida) väga kriitiliselt. Resultaadina võib ilmuda oma aega killustatult õppetöö ja teadustöö vahel jagav akadeemiline töötaja, kes kokkuvõttes ei suuda enam kummassegi tegevusvaldkonda piisava kvaliteediga panustada. Kuna ülikooli roll on lisaks kõrge tasemel teadustöö tegemisele ka kõrghariduse esimesele astmele sisenejate koolitamine, siis kvaliteetse õppesüsteemi ülesehitamist sügavate teadmistega ning pühendunud õppejõudude poolt ei saa ega tohiks pidada vähem väärtuslikumaks kui teadustöötajate tegevust – õppejõudude kätes on luua pinnas ka tulevaste teadlaste tekkeks.

Võttes kokku Tartu Ülikooli akadeemilise karjääri mustreid perioodi 2000-2011 analüüsimise najal, võib selgelt esile tuua, kuidas 2000. ja 2005. aastal doktorantuuri lõpetajate seas ülikooliga jätkuvalt seotud olevate inimeste karjääri vaadates joonistuvad välja neli tüüpmustrit: esiteks karjäär, milles domineerib teadus, teiseks, karjäär, kus jagatakse oma aega teaduse ja õppetöö vahel, kolmandaks, eelkõige õppetööle fokuseeritus ning neljandaks karjäär, kus püütakse kombineerida ülikoolipõhist õppejõu- või teadustööd ning töötamist väljapool ülikool (prax). Järgnevalt (joonis 2.17) on magistr töö autor ülnimetatud Tartu Ülikooli akadeemilise karjääri mustrid esitanud kooskõlas töö teoreetilise osa alapeatükis 1.3 joonise 1.4 vahendusel välja toodud akadeemilise karjääri käsitlustega, luues seeläbi Tartu Ülikoolile kohandatud akadeemilise karjääri kontseptuaalse raamistiku seotuna rahvusvaheliste karjäärikäsitlustega.

<i>Individaalsusele suunatud</i>		
<i>Sissepoole suunatud fookusega organisatsioonid</i>	<p style="text-align: center;">Mitme organisatsiooni põhine karjäär TÜ karjäärimuster: ÕPPEJÕUD+PRAX või TEADLANE+PRAX</p> <p>Vanus: ↑ Sugu: M+N Taust: vahe-aastatega doktorandid Distsipliin: humanitaar- ja sotsiaalteadused Karjääriankur: väljakutse; ettevõtlik loovus; sõltumatus/autonoomia Töökoormus: osakoormusega ülikooli juures Töötasu: üle Eesti keskmise</p>	<i>Väljapoole suunatud fookusega organisatsioonid</i>
	<p style="text-align: center;">Mitmekujuline karjäär TÜ karjäärimuster: ÕPPEJÕUD+TEADLANE</p> <p>Vanus: ↑ ja ↓ Sugu: M+N Taust: lineaarsed + vahe-aastatega doktorandid Distsipliin: varieeruv Karjääriankur: sõltumatus/autonoomia Töökoormus: osakoormusega igas tegevusvaldkonnas Töötasu: üle Eesti keskmise</p>	
	<p style="text-align: center;">Traditsiooniline karjäär TÜ karjäärimuster: ÕPPEJÕUD</p> <p>Vanus: ↑ Sugu: N Taust: vahe-aastatega doktorandid Distsipliin: humanitaar- ja sotsiaalteadused Karjääriankur: teeninduslikkus/pühendumine eesmärgile Töökoormus: täis- või üle täiskoormuse Töötasu: Eesti keskmisest madalam</p>	
	<p style="text-align: center;">Piirideta karjäär TÜ karjäärimuster: TEADLANE</p> <p>Vanus: ↓ Sugu: M Taust: lineaarsed doktorandid Distsipliin: reaalteadused Karjääriankur: väljakutse; tehniline/funktsionaalne kompetents Töökoormus: täis- või üle täiskoormuse ühe org. juures Töötasu: Eesti keskmisest kõrgem</p>	
<i>Kollektiivsusele suunatud</i>		

Joonis 2.17. Akadeemilise karjääri kontseptuaalne raamistik (autori koostatud Hall 1976; DeFillippi, Arthur 1998; Arthur et al 1995, Arthur, Rousseau 1996; Baruch, Hall 2004 jt alusel).

Märkused: (1) Prax – väljapool ülikooli töötamine (2) Selleks, et eristada indiviidi tasandi tegureid institutsiooni ehk organisatsiooni tasandi teguritest, on tabelis indiviidi tasandi tegurid tähistatud kursiivis.

Joonise 2.17 vahendusel on näha, kuidas traditsiooniline karjäärimudel, kus tööalaselt püsitakse valdavalt ühe ülikooli juures ja sellest tulenevalt mobiilsuse määr on suhteliselt madal, toimib Tartu Ülikoolis siis kui akadeemilises karjääris domineerib õppejõutöö. Võttes vaatluse alla individuaalsed tegurid traditsioonilises karjäärimudelis, võib Tartu Ülikooli personalistatistika baasil välja tuua, et seisuga 31. detsember 2011 oli Tartu Ülikoolis lektori ja vanemassistendi keskmiseks vanuseks 46 eluaastat, mis võrreldes teadurite keskmise vanusega (39 eluaastat), on suhteliselt kõrgemapoolne.

Soolises võrdluses on Tartu Ülikoolis iga meeslektori ja -vanemassistendi kohta 1,7 naislektorit ja -vanemassistenti. Iga meesõpetaja või assistendi kohta on ülikoolis 2,2 naisõpetajat ja -lektorit. Taoline võrdlus näitab, et õppejõutöö domineerib eeskätt naiste puhul. Magistritöö autor leiab, et siinkohal on üsna oluline ja sageli märkamata põhjus naiste kohustused pere ees – õppejõu ametikohal on märgatavalt kergem mõned aastad lapsepuhkusel olles eemal viibida kui teaduse valdkonnas. Ka töö teoreetilises osas leidis rahvusvaheliste uuringute najal (nt BASNET uuring) kinnituse, et pere loomise hetked võivad tähendada naisteadlasele teaduse "rongist" mahajäämist. Seega sooline tegur teaduse ja õppejõutöö vahel valimisel avaldub eelkõige ajaressursi intensiivsuses isikliku elu teatud etappidel.

Kuna käesoleva magistritöö uuringust selgus, et doktorite vanus kaitsmisel küündib ca 36 eluaastani, humanitaar- ja sotsiaalteadustes (valdkonnad, kus on enim õppejõude) isegi 40 piirimaile, siis võib siinkohal suure tõenäosusega eeldada, et õppejõutöö valinud doktorid on doktorantuuri astunud vahe-aastatega – olles enne doktorantuuri kas ülikooli juures doktorikraadi mitte eeldavatel ametikohtadel või töötades väljapool ülikooli.

Tuues paralleeli magistritöö teoreetilise osaga, üks kasvavaid trende akadeemilises keskkonnas on osakoormusega akadeemilise töö tegemine. Kuigi töökoormust Tartu Ülikooli kodulehe vahendusel ei ole võimalik magistritöös eeldatava spetsiifika lõikes välja tuua, võib töö teooria osast Forgasz ja Leder (2006) baasil oletada, et 1/3 akadeemilisest tööst teevad akadeemilised töötajad väljapool tööaega, endi vaba aja arvelt, sealjuures kalduvad naised väljapool tööaega rohkem töötunde tegema.

Eelnimetatud autorite kohaselt, spetsiifiliselt tegevuste lõikes eristades selgus, et väljapool tööaega tehtud töö kulub valdavalt loengute ja õppematerjalide ettevalmistamisele. Seetõttu võib oletada, et õppejõu ametikoha valivad akadeemilise karjäärina pigem naised, olles doktorikraadi kaitsmisel pigem kõrgemas vanuses, töötades humanitaar- või sotsiaalteaduste valdkonnas ning täis- või üle täiskoormuse. Võttes organisatsiooni tasandi tegurina arvesse töötasusid õppejõu ametikohal, siis nagu selgus alapeatükist 2.2, üle 40 aastastest naistest teenib vaid 26% ja üle 50 aastastest naistest vaid 40% üle Eesti keskmise. Seetõttu võib eeldada, et õppejõu karjäärimudeli valinute korral domineerib turvalisuse ja stabiilsuse ankru (materiaalset turvatunnet näitav) asemel ankruna teeninduslikkus/pühendumine eesmärgile ehk materiaalistest väärtustest kõrgemad väärtused.

Vastandina traditsioonilisele karjäärimudelile ilmneb teadustööle keskendunud akadeemilisel töötajaskonnal piirideta karjäärimudel. Nii rahvusvaheline kirjandus kui ka Tartu Ülikooli personalistatistika kinnitab, et teadustegevuses domineerivad mehed ning keskmine iga on teaduses madalam. Näiteks kui lektori keskmine iga oli 46, siis teaduri puhul on selleks 39. Lähtudes doktorantide taustade varieeruvusest distsipliinide lõikes, ilmnes alapeatükis 2.2. joonise 2.10 baasil selgelt, et lineaarse taustaga doktorandid domineerivad just reaalteadustes, st teadusintensiivsetes teaduskondades.

Töökoormuse analüüsil, teadustöö spetsiifilisest tulenevalt võib see indiviidi jaoks tähendada samaaegselt mitmete suuremahuliste projektide ja grantidega töötamist, viies töökoormuse üle normi. Töötasude lõikes ilmneb taas kord juba eelnevas peatükis väljatoodu – akadeemilise töötaja vanuse kasvades tõuseb ka tõenäosus teenida kuupalgaks üle Eesti keskmise, sealjuures meestel on see kaks korda tõenäolisem kui naistel. Kui õppejõu ametikoha puhul leidis magistritöö autor domineerimas teeninduslikkuse/pühendumise ankru, siis teadustegevuse korral tõstab magistritöö autor esile väljakutse, samuti tehnilise/funktsionaalse kompetentsi ankru, kuna teadustegevust on kirjanduses tavapäraselt mõistetud täiskohaga järjekindlat pühendumist nõudva tegevusena, kus edu tagab omaenda kompetentside ja oskuste intensiivne arendamine, samas iga uut teadusprojekti võetakse uue ja põneva väljakutsena.

Kuna 2000. ja 2005. aasta lõpetajate analüüsist ilmnes kasvav trend väljapool ülikooli töötamise osas, siis näeb magistrیتöö autor siinkohal kinnitust, et Eesti kõrgharidussüsteem liigub kaasa globaalsete trendidega – suurem osa sissetulekutest teenitakse väljapool ülikooli ning ülikooli töös ollakse osakoormusega. Joonisel 2.17 on mainitud trend kokku võetud kahe karjäärimudeliga – mitmekujuline karjäär ja mitme organisatsiooni põhine karjäär.

Mitmekujuline karjäär iseloomustab inimesi, kes kombineerivad õppejõu ja teadlase ametikohti, olles kummaski osakoormusega hõivatud. Magistrیتöö autor leiab, et taoline karjäärimuster on omane nii lineaarsetele kui ka vahe-aastatega doktorantidele (seetõttu on ka keskmine vanus selles karjäärimudelil varieeruv), samavõrd on see omane nii meestele kui naistele, kuna õppejõu- ja teadustöö kombineerimisel ei saa esile tuua distsipliinipõhiseid domineerimisi. Erinevate rollide kombineerimine võib tähendada liikumist pigem kasvava töötasu suunas, samuti annab see tunnistust autonoomsuse/sõltumatuse ankru ilmnemisest, kuna 100%-lise koormusega ei panustata kumbagi valdkonda, vaid leiab aset paindlik kombineerimine.

Mitme organisatsiooni põhine karjäär on omane eelkõige nendele õppejõududele ja teadlastele, kes on tööalaselt hõivatud ka väljapool ülikooli. Ka siinkohal ei ole eeldada ühe soo domineerimist, kuigi vanuse osas oletab magistrیتöö autor pigem kasvavat tendentsi. Autori arvates, aktiivne ülikoolitöö ja praktika ühendamise on pigem omane eelkõige nendele doktoritele, kes tulid doktorantuuri vahe-aastatega ja olid väljapool ülikooli tööl ka doktorantuuri vältel. Teaduskirjanduses on taolist osalist pühendumist hakatud nimetama nn jooksvateks õppejõududeks³ (*taxi teachers*, või *gypsy scholars*) ning rahvusvaheliselt esineb antud fenomen väga kriitiliselt näiteks Argentiina akadeemilises keskkonnas, kus ca 60% akadeemilisest töötajaskonnast on nädalas hõivatud vaid 10 tundi (Marquina, Rebello 2012). Võttes ka rahvusvahelise statistika baasil arvesse asjaolu, kuidas ilmneb tugev trend osakoormusega ülikooli jaoks töötamise osas, siis ülikooli kui organisatsiooni ja tööandja jaoks tähendab see osalise pühendumisega töötajaskonna massi kasvu.

³ Mõiste "jooksev õppejõud" on magistrیتöö autori enda keeleline mugavus inglise keelsest terminist "taxi teachers" või "gypsy scholars", mis viitab õppejõududele, kes on ülikooli poolt teadlikult vaid osakoormusega tööle võetud, mistõttu elatise teenimiseks peab õppejõud enda aega killustama erinevate organisatsioonide jaoks töötades, samas ei olda otseselt mitte ühelegi neist 100%-liselt pühendunud.

Mitme organisatsiooni põhise karjäärimudeli valinuid kannab karjäärialastel valikutel edasi väljakutse, ettevõtliku loovuse ja sõltumatuse/autonoomia ankur, kuna ülikoolitööd võetakse pigem isikliku väljakutse ja enesetõestusena – magistritöös ilmnes ka näiteks doktorantide uuringust, kuidas vahe-aastatega doktorandid on õpingutesse toonud sisemine motivatsioon, mitte aga välised mõjutajad (nt juhendaja, doktorandi stipendium, jne).

Taoline karjäärimudel töötab kõige paremini humanitaar- ja sotsiaalteaduste valdkonnas, kuna nende puhul on võimalik lihtsamalt vahe-aastatega doktorantuuri naaseda – enne doktorantuuri tulekut tõestatakse end esmalt tööturul väljapool ülikooli. Ühtlasi, tulenevalt sissetulekute allikate kombineerimisest võib eeldada, et antud karjäärimudeli valinud teenivad suurima osa oma sissetulekutest väljapool ülikooli, teenides pigem üle Eesti keskmise.

Võttes kokku käesolevas alapeatükis akadeemilise karjääri mustrite kaardistamisi, leiab magistritöö autor esiteks, et akadeemilise karjääri edenemise kiirus on tugevasti sõltuv konkreetse haridussüsteemi stabiilsusest – mida ebamäärasem on keskkond, seda enam leidub ebatüüpilisi karjääriteid (nt kohe mõni aasta pärast doktorantuuri professoriks või dotsendiks saamine). 2005. aastaks on Eesti kõrgharidussüsteem juba märgatavalt stabiilsemaks muutunud, samuti on akadeemilises keskkonnas kõrgemad positsioonid juba valdavalt täidetud, mis kõik kokkuvõttes pikendab uute tulijate akadeemilist "karjääriredelit". Seda kinnitab töös väga selgelt ka ühe doktorandi arvamus: "*Pigem on tegu tööga ülikoolis, mis on ehk siis selle karjääri puuduseks, et mingit sellist reaalselt 'karjääritreppi' ei näi olevat. Kõik edasised astmed näivad kuskil väga kättesaamatus kauguses olevat...*" (Naine, 32, 6. aasta doktorantuuris). Mõnes mõttes võib väita, et ka akadeemilises keskkonnas kehtib esmasiseneja eelis – kõrgharidussüsteemi ülesehitamisel akadeemilisse karjääri sisenejatel on olnud edumaa võrreldes hilisematel aastatel akadeemilisse karjääri sisenejatega.

Teiseks, mida "massilikum" on riigi kõrgharidussüsteem ning mida enam oodatakse väljapool ülikooli kõrgharidusega tööjõudu, seda enam tekib erinevaid akadeemilise karjääri mustrite kombinatsioone. Ühelt poolt võib siin lugeda põhjuseks akadeemiliste ametikohtade madala tasustamise võrreldes ettevõtlussektoris sama kvalifikatsiooni eest

saadavate palkadega, samas vastavalt töö teoreetilises osas välja toodud globaalsetele kõrgharidustrendidele tuleb akadeemilisel töötajal oma tööaega jagada järjest rohkemate rollide vahel. Traditsiooniliselt õpetamise-teadustöö vahel enda aega jagades lisanduvad siia administratiivsed kohustused, ettevõtliku ülikooli trendi omaksvõtul ka ülikooli laekuvate koolitustellimuste täitmine avaliku või ettevõtlussektori jaoks, jne. Samuti esineb üha domineerivamalt ülikoolitöö ja ülikoolivälise töö omavahelist kombineerimist.

KOKKUVÕTE

Käesolev magistr töö keskendus akadeemiliste mustrite avamisele Tartu Ülikoolis doktorantide näitel. Samaselt paljudele lääneriikidele on ka Tartu Ülikool võtnud suuna järjest tõsta doktorikraadi nõuet akadeemilisele ametikohale kandideerimisel (meenutusena, hetkel vaid 35% Tartu Ülikooli lektoritest omab doktorikraadi), mistõttu kinnitab Tartu Ülikooli otsus rahvusvahelist trendi – doktorikraadi nähakse üha enam akadeemilisse karjääri astumise stardipakuna. Seetõttu lähtuti magistr töö akadeemilise karjääri mustrite avamisel doktorantuuri, seades fookuse doktorantuuriõpinguid ja vahetult pärast doktorikraadi kaitsmist akadeemilist karjääri kujundavatele teguritele.

Akadeemiline karjäär defineeriti magistr töö autori poolt hierarhiliselt korrastatud ning distsipliini põhiselt oluliste akadeemiliste ametikohtade kogumina üle aja. Akadeemilise karjääri sügavam uurimise aktuaalsus tuleneb eelkõige globaalsetest kõrgharidustrendidest – kõrgharidus, muutudes aasta-aastalt suuremale arvule inimestele kättesaadavaks, eeldab, et üha enam tekib vajadus hästi toimiva akadeemilise karjäärimudeli järele – sellise karjäärimudeli järele, mis toetab ja motiveerib andekaid inimesi pärast doktorantuuri lõpetamist akadeemilisse karjääri astuma. Rahvusvaheliselt on teaduskirjanduses väga kriitiliselt välja toodud akadeemilise karjääri vähenevat atraktiivsust uute tulijate (ent samuti juba vanade olijate) seas. Kuna kõige määravama valikukohana lisaks doktorantuuri astumise otsusele nähakse just esimesi aastaid pärast doktorantuuri lõpetamist, siis need ülikooli kui tööandja poolt loodud (töö)tingimused sel perioodil võivad juba eos väga head akadeemilise järelkasvu kandidaadid suunata tööle väljapoole ülikooli.

Akadeemilise karjääri analüüsil seati magistr töö keskpunkti positsiooni uurimine ja seda eeskätt läbi karjäärilase edenemise ülikoolis. Karjäärilast edenemist kujundavaid tegureid ehk akadeemilise karjääri struktuuralseid aspekte kategoriseeriti läbi kolme

tasandi – individid, organisatsioon ja kontekst (ühiskond). Indiviidpõhiste teguritena käsitles magistritöö autor sugu, vanust, doktorandi tausta, distsipliini/eriala ning domineerivat karjääriankrut. Nimetatud tegurid, sageli üksteisega põimudes moodustavad individist lähtuvad jõud, mis määravad ära nii otsused akadeemilise karjääri valiku osas, karjääris edenemise kui ka karjääri poolelijätmise. Akadeemiline karjäär, olles küllaltki jäigalt struktureeritud ning etapipõhine liikumine, eeldab sellesse karjääri sisenenud inimeselt laiemapõhist teadlikkust olulistest valikukohtadest ning võimalikest piirangutest.

Institutsiooni ehk organisatsiooni tasandi kõige kriitilisemate teguritena joonistusid teaduskirjanduse baasil töökoormus ja töötasud. Nagu viitavad paljud akadeemilise karjääri uurimused üle maailma, akadeemilise töökoha tasustamine ei ole paljudes riikides enam piisavalt atraktiivne võrreldes töötasudega väljapool ülikooli. Samavõrd on ülikoolide, samuti kõrgharidussüsteemi stabiilsuse suunal kasvavaks probleemiks osakoormusega töötamise massiline levimine, mis toob kaasa nii teadlaste kui õppejõudude kahaneva pühendumise ülikoolile kui tööandjale.

Indiviidi ja organisatsiooni tasandi teguritele loovad laiema taustsüsteemi kontekstipõhised tegurid. Magistritöös keskendus autor üksnes ühele, laia spektriga tegurile – akadeemilise keskkonna iseloomule, kuna konkreetse ülikooli akadeemilise keskkonna eripärad võivad väga kriitiliselt kujundada ühe või teise akadeemilise keskkonna atraktiivsust akadeemilise karjääri osas. Näiteks kui Inglismaa kõrgharidussüsteem oma ülesehituse poolest (doktorantuurile eelnevate õppeastmete lühidusest tulenevalt) võimaldab doktorikraadini jõuda üsna noores vanuses, seega "toota" Euroopa noorimaid doktoreid (vanuses 27-30), siis väga paljudel riikidel on keskmiseks doktoritöö kaitsmise eaks kolmekümnendate aastate keskpaik. Varasemas eas doktoriõppesse astumine võib magistritöö autori arvates tingida ka lühema õpingute pikkuse, kuna sel eluperioodil puuduvad noorel teadlasel üldjuhul veel kohustused pere ees ning sellest tulenevalt ka kriitiline vajadus õpingute kõrvalt täiskohaga töötada.

Eesti suurima ja vanima ülikoolina on Tartu Ülikool Eestis akadeemilise karjääri uurimisega alustamiseks ainuõige valik. Lisaks sellele, et Tartu Ülikoolist tulevad iga-aastaselt ca pooled uued doktorid, on ta ka tööandjaks keskeltläbi 1700-le

akadeemilisele töötajale. Seetõttu on ilmne Tartu Ülikooli mõju nii tööandjana kui ka üldiselt kõrgharidusmaastiku kujundajana.

Käesoleva magistritöös empiiriline uurimus on üles ehitatud kombineeritud meetoditele ja seda eeskätt lähtudes uurimisfenomeni spetsiifikast. Kombineeritud lähenemise vajalikkuse tingib magistritöö uurimissihi kompleksus – akadeemilise karjääri uurimisel puuduvad univaarselt üle võetavad uurimispraktikad. Akadeemilise karjääri uurimise muudab keeruliseks eeskätt selle kolmedimensioonilisus – individipõhised tegurid põimuvad riiklike ning institutsiooniliste teguritega, mistõttu ka ühe riigi siseselt pole siinkohal valmislahendusi võtta. Töö autor rakendas uurimisel doktorantide ja akadeemiliste töötajate veebipõhiseid küsimustikke, millele tõi täienduse aastatel 2000-2011 Tartu Ülikooli doktorantuuri lõpetajate oluliste statistiliste näitajate (nt sugu, vanus kaitsmisel, valdkond jne) analüüsi ja viimaks kaardistas 2000. ja 2005. aastal doktorantuuri lõpetajate edasist karjääriteed, tuues seeläbi ilmsiks akadeemilise karjääri mustrid Tartu Ülikoolis.

Tartu Ülikooli formaalselt sätestatud karjäärimudelit arvesse võttes on ilmne, et hierarhiliselt kõrgematele ametikohtadele jõudmine eeldab teatud aastad eelmistel etappidel vajalike oskuste ja kompetentside arendamist. Indiviidi tasandi tegurite analüüsil ilmnes, kuidas keskmine vanus doktorikraadi kaitsmisel on läbi aastate püsinud 34-36 eluaasta piires. Soo lõikes, meestest ca iga kolmas lõpetab doktorantuuri olles alla 30 aastane, naistest iga neljas. Kui 30-39-aastaseid lõpetajaid on meestel ja naistel ühepalju, siis üle 40-aastaselt lõpetab iga viies mees ja kolmas naine.

Analüüsides doktorandi vanust kraadi kaitsmisel teaduskondade lõikes, on võimalik välja tuua, kuidas perioodil 2000-2011 oli alla 30-aastaseid doktoreid kõige enam matemaatika- ja informaatikateaduskonnas (45%) – ca iga teine doktorikraad kaitsti alla 30-aastasena, samavõrd loodus- ja tehnoloogiateaduskonnas iga kolmas inimene jõudis doktorikraadi kaitsmiseni enne 30 eluaastat. Kõige kõrgema vanusega doktorid ilmnevad õigusteaduskonnas, kus koguni 87% kaitsjatest on kaitsmise hetkel üle 40 eluaasta. Antud tulemust kinnitab teaduskirjandus asjaoluga, et praktikaga väga tihedalt seotud erialadele tullakse sageli doktorikraadi omandama aastaid pärast magistrikraadi, olles vahepeal väljapool ülikooli tööturul praktiseerinud. Iga kolmas doktorikraadi

kaitsja on kaitsmise hetkel üle 40 aastane usuteaduskonnas, arstiteaduskonnas, filosoofiateaduskonnas, sotsiaal- ja haridusteaduskonnas ning kehakultuuriteaduskonnas, mis kokkuvõttes tõestab kirjanduse baasil rahvusvahelist praktikat – doktorikraadi kaitsmise iga liigub järjekindlalt kõrgemale, seda eeskätt mitte-reaalteadustes.

Väga kriitilise mõjuga akadeemilise karjääri osas on lisaks vanusele kahtlemata ka doktorantuuri kestus – aasta-aastalt on doktorantuur pikenenud, olles 2000. aastal keskmiselt ca 60 kuud ehk 5 aastat, siis 2011. aastal oli keskmine 80 kuud ehk ligi 7 aastat. Võttes arvesse, et materiaalselt kõige haavatavam on indiviid akadeemilise karjääri alguses (doktorantuur ja aastad vahetult pärast doktorantuuri), siis mida hilisemas eas doktorantuur lõpetatakse, seda väiksemaks võib jääda rahulolu ja motivatsioon akadeemilises karjääris püsida. Hilisem iga tähendab tekkivaid kohustusi pere ees, samuti nähakse oluliselt paremaid sissetulekuvõimalusi ehk hoopis väljapool ülikooli.

Valdav osa doktorantidest ei lõpeta realselt nominaalaja jooksul, täpsemalt 78% doktorantidest on perioodil 2000-2011 doktorantuuriõpingud realselt kestnud üle 48 kuu ehk üle nominaalaja. Siinkohal, doktorantuuri pikkuse arvutamisel ei ole magistr töö autor arvesse võtnud akadeemilisi puhkusi ja muidu katkestusi, kuna eesmärgiks oli teada saada kui kaua realselt konkreetse inimese korral doktorikraadini jõudmine aega võtab. Hinnates doktorantuuri kestust soo lõikes, meestest lõpetab õpingud nominaalajaga 25%, naistest 19%. Veebipõhise küsitluse tulemusena selgus, et peamisteks põhjusteks, miks doktorantuuriõpingud pikenevad üle nominaalaja on materiaalsed põhjused ning suutmatus pere-ja tööelu arvelt õpingutele pühenduda. Riiklik doktorandistipendiumiga ei näe doktorandid võimalust end ja oma peret ülal pidada, mis tingib täiskohaga õpingute kõrvalt töötamise vajaduse – muutes seeläbi doktorantuuri kõrvaltegevuseks.

Üks põhjuseid, miks doktorite vanus on Eestis üsna kõrge, tuleneb magistr töö autori arvates doktorantide tausta varieeruvusest – sugugi mitte kõik ei tule doktorantuuri lineaarselt otse bakalaureuse- ja magistriõpingute möödudes, vaid üha enam naasetakse doktorantuuriõpingutesse vahe-aastatega pärast väljapool ülikooli töötamist. Magistr töö

veebipõhise doktorantide uuringu valimis (235 doktoranti) moodustasid suurima osa, 69% lineaarsed tudengid (161 doktoranti) ja vahe-aastatega oli 31% (74 doktoranti). Tartu Ülikooli teaduskondade lõikes ilmnas, kuidas reaalteadustes on pigem domineerivamad lineaarse taustaga doktorandid. Selleks põhjuseks võib magistritöö autori arvates pidada distsipliinipõhist eripära – reaalteadustes (juhul kui ei tööta täpselt oma uurimisvaldkonnas) on pärast aastatepikkust eemalolekut üsna raske naasta õpingute juurde.

Olles kooskõlas teaduskirjanduses väljatooduga (Edwards *et al* 2011; Remmik 2011; Slantcheva 2003), lineaarselt doktoriõpingutega jätkamine on väga tugevasti seotud üliõpilase senise kogemusega varasematelt õppeastmetelt, sh side juhendajaga, kaasatus oma õppetooli ja instituudi tegemistesse jne, samas kui vahe-aastatega tudengid tõid veebipõhises küsitluses doktorantuuri astumise peamise põhjusena välja isikliku huvi ja enesearendamise soovi. Magistritöö autori arvates võib vahe-aastatega doktorantide stiimuleid doktorantuuri astumisel mõista sisemise motivatsioonina, vastukaaluks välimisele motivatsioonile (välimistele mõjutajatele, nt juhendajale, tööandjale, partnerile, jne), mida võib märgata eeskätt lineaarsete doktorantide korral.

Rahvusvaheliselt loetakse akadeemilise karjääri alguseks doktorantuuri, ent erinevate riikide kõrgharidussüsteemide akadeemiliste karjäärade analüüsid toovad üha kriitilisemalt esile nn halli ala, mille on kõrgharidussüsteemi korraldajad tähelepanuta jätnud – lisaks doktorantuurile endale osutuvad just esimesed aastad pärast doktorikraadi kaitsmist määravaks, kuna sellel perioodil tehakse otsus akadeemilisse karjääri jäämise või sealt lahkumise osas. E. H. Schein on inimese karjäärialaste valikute teadvustatud või mitteteadvustatud suunajatena käsitlenud karjääriankruid. Karjääriankur kui teatavas mõttes minapilt koosneb Schein'i sõnul (1996: 80) kolmest komponendist: esiteks, enda poolt tajutud tugevused (talent) ja oskused; teiseks, indiviidi põhiväärtused; kolmandaks; indiviidi arusaam oma motiivide ja vajaduste kohta. Schein kategoriseeris kaheksat karjääriankrute ehk väärtuste klastrit, mida magistritöö autor kasutas töös akadeemilise karjääri valikuotsuste kujundamise alusena.

Tartu Ülikooli doktorantide ja akadeemilise töötajaskonna veebipõhise küsimustiku baasil koondas magistritöö autor need Schein'i karjääriankrud, mis akadeemilise

karjääri valimist võiksid toetada, samuti need ankrud, mis sunniksid inimesi pigem akadeemilisest karjäärist loobuma. Selgus, et kui akadeemilise karjääri toetavad ankrud on tehniline/funktsionaalne kompetents, sõltumatus/autonoomia, teeninduslikkus/pühendumine eesmärgile ja väljakutse, siis akadeemilisest karjäärist loobuma suunduvad inimesed, kelle domineerivaks karjääriankruks on turvalisus/stabiilsus ning elustiil. Viimati nimetatutest turvalisuse/stabiilsuse ankur viitab sellele, et akadeemiline karjäär eeldab eeskätt karjääri alguses lühiajaliste ja tähtajaliste töölepingutega töötamist, tuues seeläbi indiviidi jaoks kaasa materiaalselt üsna ebakindlad perioodid.

Kinnitusena turvalisuse/stabiilsuse ankrud aktuaalsusest akadeemilise karjääri kujundajana toodi magistritöös välja töötasud akadeemilistel töökohtade hierarhias. Locke ja Teichler (2007) on viidanud, kuidas kõrgharidussektori kasv on negatiivses korrelatsioonis akadeemilise karjääri atraktiivsusega uute tulijate silmis – mida "massilikum" on kõrgharidussüsteem, seda enam väheneb akadeemilise töötaja sotsioökonomiline staatus ühiskonnas. Sii lisanduvalt on eeskätt akadeemilise töötajaskonna tasustamisele pühendunud Enders (2006) rõhutanud, kuidas Kesk- ja Ida-Euroopa siirderiikides pole akadeemilise töötajaskonna tasustamine kõrgharidussektoris järele jõudnud elukallidusele ega kvalifitseeritud tööjõu palgatasemele teistes sektorites.

Töötasude analüüs organisatsiooni tasandi tegurina lähtus magistritöös esiteks palgalõhest akadeemilise karjääriga alustajate ja selle tipus olijate vahel, ning teiseks, võrreldi akadeemiliste töötajate tasustamist Eesti keskmise palga suhtes, kuna see võimaldab anda hinnangu akadeemilise töötaja sotsioökonomilise staatuse kohta ühiskonnas. Tartu Ülikoolis on palgalõhe akadeemilist karjääri alustajate ja tipptasemel olijate vahel 48%, mis rahvusvahelises võrdluses on üsna sarnane Kanadale (54%) ja Prantsusmaale (40%). Kõikide Tartu Ülikooli akadeemiliste töötajate lõikes, 39% teenib üle ning 61% alla keskmise Eesti palga, nendest soo lõikes üle Eesti keskmise teenib 50% meestest ja 26% naistest. Magistritöö autor on kahekordset vahet akadeemilise töötajaskonna palkade jaotuvuses meeste ja naiste lõikes põhjendanud otseselt soode ebavõrdsest jaotuvusest tulenevalt – mida kõrgemale akadeemiliste töökohtade hierarhias liikuda, seda vähem esindatud on naised.

Kontekstipõhiste tegurite osas ilmneseid taas tugevalt distsipliinipõhised erinevused – humanitaar- ja sotsiaalteaduste valdkonna esindajad tunnistavad ühiskonna, ent ka ülikooli enda poolset vähest tunnustatust nende tööle ja valdkonnale üldiselt. Samavõrd toodi esil nn pehmemaid väärtusi – vähene koostöö nii akadeemiliste töötajate endi kui ka tugiüksuste vahel, samuti otsustajate ringi väiksus ja töötajaskonna vähene rotatsioon.

2000. ja 2005. aasta lõpetajate edasiste liikumismustrite analüüs tõi välja, kuidas akadeemilise karjääri kiirus ja edenemine akadeemiliste ametikohtade hierarhias on tugevasti sõltuv akadeemilise keskkonna, st kõrgharidussüsteemi stabiilsusest või "küpsusest". Aastal 2000, mil kõrgharidussüsteem ei olnud veel 1990ndate reformidest piisavalt stabiliseerunud, on doktorite liikumine akadeemiliste töökohtade hierarhias olnud väga kiire. Ilmneb, et mida ebamäärasem on keskkond, seda enam leidub ebatüüpilisi karjääriteid (nt kohe mõni aasta pärast doktorantuuri professoriks või dotsendiks saamine). Akadeemiliste mustrite väljatoomiseks vaadeldi, kuhu on doktorikraadi kaitsnu jõudnud vastavalt 3, 5, 7 ja 10 aasta pärast. Kui 2000. aastal 52 lõpetanu seas on koguni 5 inimest, kes 3 aasta pärast olid juba professori staatuses ning 5 aasta pärast juba 8, siis 2005. aastal ei olnud ükski lõpetanutest professori ametikohale jõudnud isegi mitte veel 7 aasta pärast. Erinevalt aastale 2000 on 2005. aastal näha, kuidas üha enam on akadeemilised töötajad paralleelselt hõivatud nii ülikoolis kui ka väljapool ülikooli. Lisaks, kui 2000. aasta lõpetajatest ca 79% on ka 10 aasta pärast mingil määral Tartu Ülikooliga tööalaselt seotud, siis 2005. aastal lõpetanute puhul on 7 aasta pärast side Tartu Ülikooliga vaid 63%-l, st viie aastaga on seotus ülikooliga vähenenud 16%. Eelmainitud aspektid on indikaatorid sellest, et akadeemilise karjääri mustrid on aastatega läinud variatiivsemaks.

Doktorantide baasil akadeemilist karjääri kujundavate tegurite analüüs tõi selgelt välja, kuidas Eesti liigub kaasa rahvusvaheliste trendidega – akadeemiline karjäär käesoleval päeval on oluliselt variatiivsem kui varasemalt. 2000. ja 2005. aastal doktorantuuri lõpetajate seas ülikooliga jätkuvalt seotud olevate inimeste karjääri vaadates joonistuvad välja neli tüüpimustrit: esiteks karjäär, milles domineerib teadus, teiseks, karjäär, kus jagatakse oma aega teaduse ja õppetöö vahel, kolmandaks, eelkõige õppetööle fokuseeritus ning neljandaks karjäär, kus püütakse kombineerida ülikoolipõhist

õppejõu- või teadustööd ning töötamist väljapool ülikooli (prax). Magistritöö autori arvates positsioneeruvad nimetatud Tartu Ülikooli mustrid hästi akadeemilises kirjanduses välja toodud karjäärikäsitluste ehk karjäärimudelite lõikes, kus traditsioonilisele karjäärimudelile vastab Tartu Ülikoolis õppejõu muster, mitme organisatsiooni põhisele karjäärimudelile ülikoolis ja väljapool ülikooli samaaegselt töötav õppejõud või teadlane, mitmekujulist karjäärimudelit järgivad õppejõu ja teadlase ametikohti kombineerivad inimesed ning piirideta karjäärimudel on omane eeskätt teadlastele.

Antud magistritöö eesmärgiks ei ole välja pakkuda soovitusi ega ettepanekuid uurimise all olevale organisatsioonile, vaid akadeemilise karjääri hetkeolukorra kaardistamine, võimalusel kriitiliste probleemkohtade esiletoomine. Magistritöö autor näeb kõige adekvaatsemate tõlgendajatena konkreetse ülikooli, ent ka Eesti kõrgharidussüsteemi otsustuspositsioonidel olijaid, kelle vastutusulatuses on akadeemilist karjääri kujundavate tegurite suunamine. Magistritöös najal näeb autor oma panusena eelkõige akadeemilise karjääri süstemaatilise uurimise vajalikkuse tõstatamist väikeriigi jaoks. Tuues välja akadeemilise karjääri esimeste valikukohtade probleemid on võimalik tulevikus sarnaseid uuringuid jätkates akadeemiline karjäär Eestis muuta pigem "kutsumuseks", mitte keskkonnaks, kus klassikalist lasteraamatut tsiteerides "*...pead sa jooksma kõigest väest et oma kohal püsida. Ent kui sa tahad mõnda teise kohta jõuda, siis pead jooksma veel kaks korda kiiremini*".

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Altbach, P. G.** Tracking a Global Academic Revolution. – *Change*, 2010, March-April, pp. 30-39.
2. **Altbach, P. G.** Academic Freedom: A Realistic Appraisal. – *International Higher Education*, 2009, No. 57, pp. 2-3.
3. **Altbach, P. G., Reisberg, L., Rumbley, L. E.** Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. A Report Prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education. Paris: UNESCO, 2009, 278 p.
4. **Altbach, P. G., Musselin, C.** Academic Career Structures: Bad Ideas. – *International Higher Education*, 2008, Vol. 53, pp. 2-3.
5. **Altbach, P. G.** Peripheries and Centres: Research Universities in Developing Countries. – *Higher Education Management and Policy*, 2007, Vol. 19, No. 2, pp. 111-134.
6. **Altbach, P. G.** Globalization and the University: Realities in an Unequal World. – *International Handbook of Higher Education*. Edited by J. J. F. Forest and P. G. Altbach. Dordrecht: Springer, 2006, Vol. 1, pp. 121-140.
7. **Altbach, P. G.** The Deterioration of the Academic Estate: International Patterns of Academic Work. – *The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives*. Edited by P. G. Altbach. Massachusetts: Boston College Center for International Higher Education, 2000, pp. 11-33.
8. **Altbach, P. G.** The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries. Princeton, NJ: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1996, 762 p.
9. **Archer, L.** Younger Academics' Constructions of 'Authenticity', 'Success', and Professional identity. – *Studies in Higher Education*, 2008, Vol. 33, No. 4, pp. 385-403.
10. **Arthur, M. B., Claman, P. H., DeFilippi, R. J.** Intelligent Enterprise, Intelligent Careers. – *Academy of Management Executive*, 1995, Vol. 9, No. 4, pp. 7-22.

11. **Arthur, M. B., Rousseau, D. M.** The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. New York: Oxford University Press, 1996, 408 p.
12. **Arthur, M. B., Lawrence B. S.** Generating New Directions in Career Theory: the Case for a Transdisciplinary Approach. – Handbook of Career Theory. Edited by M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence. Cambridge: Cambridge University Press, 1989, pp. 7-25.
13. **Baldauf, B.** United Kingdom. – Academic Careers: A Comparative Perspective. Report. Edited by J. Huisman, J. Bartelse, 2000, pp. 17-33.
14. **Baldwin, R.G., Blackburn, R.T.** The Academic Career as a Developmental Process. – Journal of Higher Education, 1981, Vol. 52, pp. 598–614.
15. **Barley, S. R., Tolbert, P. S.** Institutionalization and Structuration: Studying the Links Between Action and Institution. – Organization Studies, 1997, Vol. 18 No. 1, pp. 93-117.
16. **Baruch, Y.** Managing Academic Careers to Win the War for Talent. OECD ettekanne, 2004a. [<http://www.oecd.org/edu/imhe/39210757.pdf>]. 12.12.2012.
17. **Baruch, Y.** Transforming Careers: From Linear to Multidirectional Career Paths. Organizational and Individual Perspectives. – Career Development International, 2004b, Vol. 9, No. 1, pp. 58-73.
18. **Baruch, Y., Hall, D. T.** The Academic Career: A Model for Future Careers in Other Sectors? – Journal of Vocational Behavior, 2004, Vol. 64, pp. 241-262.
19. **BASNET.** Women in Sciences and High Technology in the Baltic States. Problems and Solutions. – FP6 BASNET project results, Vilnius, 2007, 304 p.
20. **Bennion, A., Locke, W.** The Early Career Paths and Employment Conditions of the Academic Profession in 17 Countries. – European Review, 2010, Vol. 18, pp. 7-33.
21. **Blaxter, L., Hughes, C., Tight, M.** Writing on Academic Careers. – Studies in Higher Education, 1998, Vol. 23, No. 3, pp. 281-295.
22. **Boyer, E. L., Altbach, P. G., Whitelaw, M. J.** The Academic Profession: An International Perspective. Princeton: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1994, 106 p.

23. **Briscoe, J. P., Hall, D. T., Frautschy DeMuth, R. L.** Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. – *Journal of Vocational Behavior*, 2006, Vol. 69, pp. 30-47.
24. **Caplow, T., McGee, R. J.** *The Academic Marketplace*. New York: Basic Books, 1958, 262 p.
25. **CARSA.** Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors. Final Report. Brussels: European Commission, 2007, 219 p.
26. **Churchman, D., Sharron, K.** Academic Practise in Transition: Hidden Stories of Academic Identities. – *Teaching in Higher education*, 2011, Vol. 14, No. 5, pp. 507-516.
27. **Clark, B. R.** *The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds*. Princeton: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1987, 376 p.
28. **Clark, S. M.** The Academic Profession and Career: Perspectives and Problems. – *Teaching Sociology*, 1986, Vol. 14, No. 1, pp. 24-34.
29. **Coetzee, M.** Archetypal Life Themes, Career Orientations, and Employability Satisfaction of Higher Education Students: A Postmodern Career Counselling Perspective. – *South African Journal of Higher Education*, 2012, Vol. 26, No. 2, pp. 691-710.
30. **Cuthbert, R.** *Working in Higher Education*. Maidenhead, UK: Open University Press, 1996, 225 p.
31. **Dalton, G. W., Thompson, P. H., Price, R. C.** The Four Stages of Professional careers: A New Look at Performance by Professionals. – *Organizational Dynamics*, 1977, Vol. 5, No. 1, pp. 19-42.
32. **Dany, F., Louvel, S., Valette, A.** Academic Careers: The Limits of 'Boundaryless Approach' and the Power of Promotion Scripts. – *Human Relations*, 2011, Vol. 64, No. 7, pp. 971-996.
33. **Deacon, R.** Michel Foucault on Education: A Preliminary Theoretical Overview. – *South African Journal of Education*, 2006, Vol. 26, No. 2, pp. 177-187.
34. **DeFilippi, R. J., Arthur, M. B.** Paradox in Project-Based Enterprise: The Case of Film Making. – *California Management Review*, 1998, Vol. 40, No. 2, pp. 125-139.
35. **Dowd, K. O., Kaplan, D. M.** The Career Life of Academics: Boundaried or Boundaryless? – *Human Relations*, 2005, Vol. 58, No. 6, pp. 699-721.

- 36. Edwards, D., Bexley, E., Richardson, S.** Regenerating the Academic Workforce 2010. The Careers, Intentions and Motivations of Higher Degree Research Students in Australia, 2011.
[<http://www.deewr.gov.au/HigherEducation/Publications/Pages/RegeneratingtheAcademicWorkforce.aspx>]. 11.08.2012
- 37. Eesti Töötukassa statistika.** [<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=11328>]. 30.10.2012.
- 38. Enders, J.** The Academic Profession. – International Handbook of Higher Education. Part One: Global Themes and Contemporary Challenges. Edited by J. J. F. Forest and P. G. Altbach. Dordrecht: Springer, 2006, pp. 5-21
- 39. Enders, J., Kaulisch, M.** The Binding and Unbiding of Academic Careers. – The Formative Years of Scholars. Edited by U. Teichler. London: Portland Press, 2006, pp. 85-95.
- 40. Enders, J., Teichler, U.** A Victim of Their Own Success? Employment and Working Conditions of Academic Staff in Comparative Perspective. – Higher Education, 1997, Vol. 34, pp. 347-372.
- 41. ESF.** How to Track Researcher`s Career. Joint ESF-FNR Workshop Report, 2012a, 60 p.
[http://www.esf.org/fileadmin/links/cssd/mo_fora/careers/careertrackingdraftreport.pdf]
- 42. ESF.** Career Tracking – A Tool for Building Quality in Research, 2012b.
[<http://www.esf.org/media-centre/ext-single-news/article/career-tracking-a-tool-for-building-quality-in-research-802.html>]. 14.02.2012.
- 43. ETAN.** Science Policies in the European Union. Promoting Excellence Through Mainstream Gender Equality. – A report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, 2004, 174 p.
[ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_200101.pdf] 12.08.2012
- 44. Feldman, D. C., Turnley, W. H.** Contingent Employment in Academic Careers: Relative Deprivation Among Adjunct Faculty. – Journal of Vocational Behavior, 2004, Vol. 64, pp. 284-307.
- 45. Forgasz, H. J., Leder, G. C.** Academic Life: Monitoring Work Patterns and Daily Activities. – The Australian Educational Researcher, 2006, Vol. 33, No. 1, pp. 1-22.

- 46. Gale, H.** The Reluctant Academic: Early-Career Academics in a Teaching-Oriented University. – *International Journal for Academic Development*, 2011, Vol. 16, No. 3, pp. 215-227.
- 47. Ginther, D. K., Kahn, S.** Women in economics: moving up or falling off the academic career ladder. – *Journal of Economic Perspectives*, 2004, Vol. 18, No. 3, pp. 193-214.
- 48. Hall, D. T.** The Protean Career: A Quarter Century Journey. – *Journal of Vocational Behavior*, 2004, Vol. 65, pp. 1-13.
- 49. Hall, D. T.** *Protean Careers in and Out of Organization*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002, 368 p.
- 50. Hall, D. T.** Protean Careers of the 21st Century. – *Academy of Management Executive*, 1996, Vol. 10, No. 8, pp. 8-16.
- 51. Hall, D. T.** *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1976, 236 p.
- 52. Handy, C.** *The Age of Unreason*. Boston: Harvard Business School Press, 1989, 278 p.
- 53. Hearn, J.** *Gendering Men and Masculinities in Research and Scientific Evaluations*. – *Gender and Excellence in the Making*. Brussels: European Commission, Research Directorate-General, 2004, 183 p.
- 54. Hesse-Biber, S., Crofts, C.** User-Centered Perspectives on Qualitative Data Analysis Software: Emergent Technologies and Future Trends. – *Handbook of Emergent Methods in Social Research*. Edited by S. Hesse-Biber, P. Leavy. New York: Guilford Press, 2008, pp. 655-674.
- 55. Huisman, J., Bartelse, J.** *Academic Careers: A Comparative Perspective*. Report. Edited by J. Huisman, J. Bartelse, 2000, pp. 5-16, 87-93.
- 56. Jacob, M., Lundqvist, M., Hellsmark, H.** Entrepreneurial Transformations in the Swedish University System: The Case of Chalmers University of Technology. – *Research Policy*, 2003, Vol. 32, pp. 1555-1568.
- 57. Kaipainen, P., Kivinen, O., Ahola, S.** Finland. – *Academic Careers: A Comparative Perspective*. Report. Edited by J. Huisman, J. Bartelse, 2000, pp. 51-60.

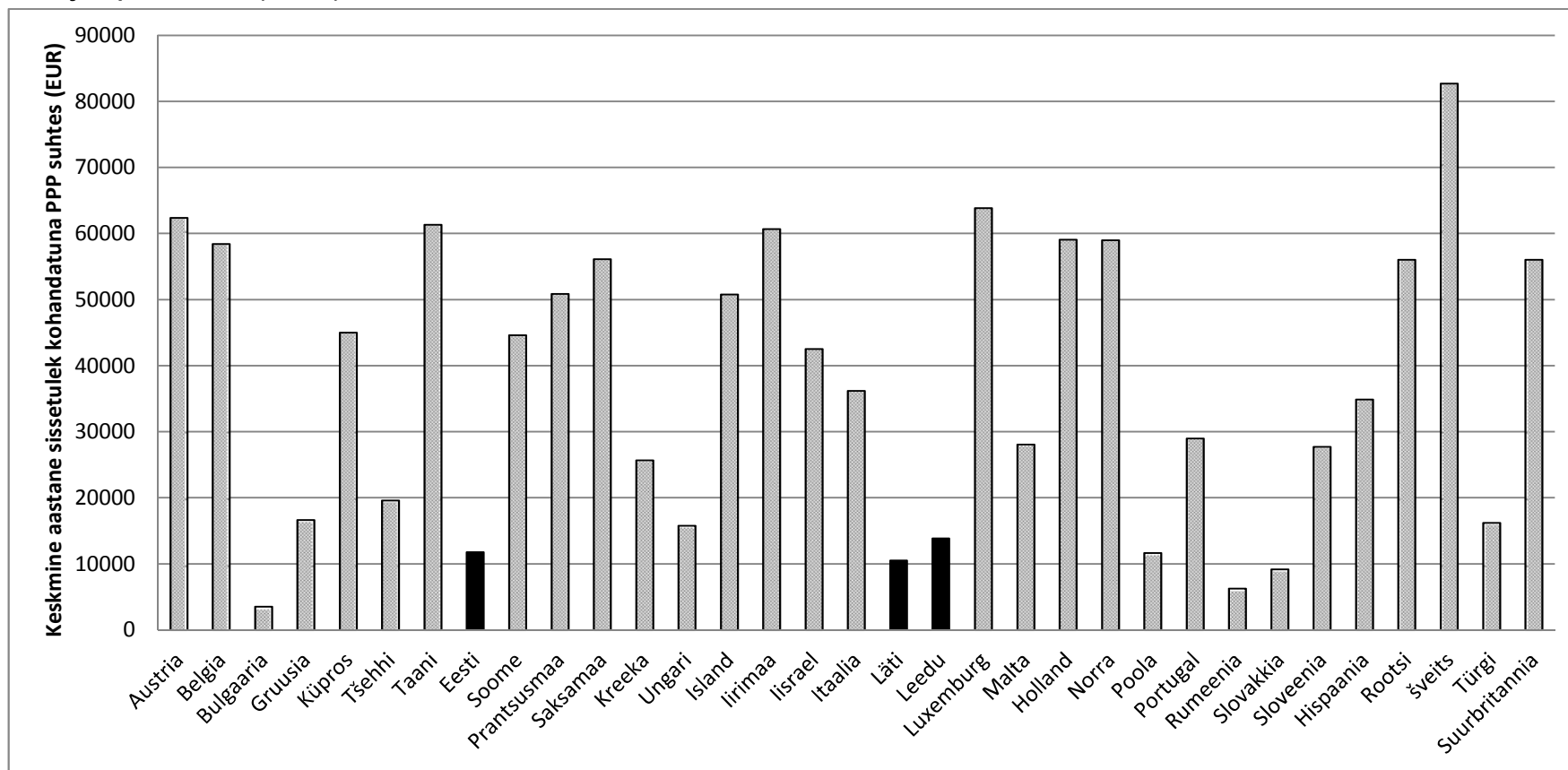
- 58. Kaulisch, M., Enders, J.** Careers in Overlapping Institutional Contexts. The Case of Academe. – Career Development International, 2005, Vol. 10, No. 2, pp. 130-144.
- 59. Kim, L.** Sweden. – Academic careers: a comparative perspective. Report. Edited by J. Huisman ja J. Bartelse, 2000, pp. 35-50.
- 60. Kligyte, G.** Transformation Narratives in Academic Practice. – International Journal of Academic Development, 2011, Vol. 16, No. 3, pp. 201-213.
- 61. Kubler, J., DeLuca, C.** Trends in Academic Recruitment and Retention: A Commonwealth Perspective. London, UK: Association of Commonwealth Universities, 2006, 68 p.
- 62. Kyvik, S.** The Academic Researcher Role: Enhancing Expectations and Improved Performance, 2012. [<http://www.springerlink.com/content/6t7075x157338834/>]. 28.10.2012.
- 63. Lawrence, J. H.** A Framework for Assessing Trends in Academic Careers. – New Directions for Higher Education, 1998, No. 104, pp. 19-28.
- 64. LERU.** Harvesting Talent: Strengthening Research Careers in Europe. League of European Universities (LERU), 2010, 32 p.
- 65. Liebig, B., Sansonetti, S.** Career Paths. – Current Sociology, 2004, Vol. 52, No. 3, pp. 371-406.
- 66. Light, D., W., Marsden, L. R., Corl, T. C.** The Impact of the Academic Revolution on Faculty Careers. ASHE-ERIC/Higher Education Research Report No. 10. Washington, DC: American Association of Higher Education, 1972, 79 p.
- 67. Lindholm, J. A.** Pathways to the Professoriate: The Role of Self, Others, and Environment in Shaping Academic Career Aspirations. – The Journal of Higher Education, 2004, Vol. 75, No. 6, pp. 603-635.
- 68. Locke, W., Teichler, U.** The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries. Edited by W. Locke, U. Teichler. Kassel: University of Kassel, 2007, pp. 7-14. [http://www.uni-kassel.de/incher/v_pub/cap2.pdf]. 24.11.2012
- 69. Long, J. S., Fox, M. F.** Scientific Careers: Universalism and Particularism. Annual Review of Sociology, 1995, Vol. 21, pp. 45–71.
- 70. Marquina, M., Rebello, G.** Argentina: Academic Work at the Periphery: Why Argentine Scholars are Satisfied, Despite All. – Satisfaction Around the Academic

- World. In Edited by P. Bentley, H. Coates, I. R. Dobson, L. Goedegebuure, V. L. Meek. Dordrecht: Springer, 2012, pp. 13-28.
- 71. Moscati, R.** Italian University Professors in Transition. – The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives. Edited by P. G. Altbach, 2000, pp. 144-174.
- 72. Newton, P.M.** Periods in the Adult Development of the Faculty Member. – Human Relations, 1983, Vol. 36, No. 5, pp. 441–58.
- 73. Nixon, J.** Education for the Good Society: The Integrity of Academic Practise. – London Review of Education, 2004, Vol. 2, No. 3, pp. 245-252.
- 74. OED.** Online Etymology Dictionary. [<http://www.etymonline.com>]. 14.10.2012.
- 75. Perkin, H.** Key Profession: A History of the Association of University Teachers. London: Routledge and Palmer, 1969, 268 p.
- 76. Pezzoni, M., Sterzi, V., Lissoni, F.** Career Progress in Centralized Academic Systems: Social Capital and Institutions in France and Italy. – Research Policy, 2012, Vol. 41, pp. 704-719.
- 77. Raidal, M., Müntel, M., Kivisild, T, Kollist, H., Kukli, K., Look, M., Niinemets, M., Vilo, J.** Ettepanekud Eesti teadussüsteemi reformiks, 2008. [<http://cs.ioc.ee/excs/policy/teadusreform.pdf>]. 12.05.2012.
- 78. Remmik, M., Karm, M., Haamer, A., Lepp, L.** Early-Career Academics` Learning in Academic Communities. – International Journal for Academic Communities, 2011, Vol. 16, No. 3, pp. 187-199.
- 79. Rumbley, L., Pacheco, I. F., Altbach, P. G.** International Comparison of Academic Salaries: An Exploratory Study. Boston: Boston College, 2008, 85 p.
- 80. Schein, E. H.** Career Anchors: Discovering Your Real Values. London: Pfeiffer and Co., 1993, 87p.
- 81. Schein, E. H.** Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. – Academy of Management Executive, 1996, Vol. 10, No. 4, pp. 80-88.
- 82. Slantcheva, S.** The Bulgarian Academic Profession in Transition. – Higher Education, 2003, Vol. 45, No. 4, pp. 425-454.
- 83. Smolentseva, A.** Challenges to the Russian Academic Profession. – Higher Education, 2003, Vol. 45, No. 4, 391-424.
- 84. Statistikaamet.** [www.stat.ee]. 2012

85. Tartu Ülikooli aastaaruanne 2011. Tartu Ülikool, 2011, 50 lk
[http://www.ut.ee/sites/default/files/www_ut/ulikoolist/aastaaruanne2011.pdf]
12.09.2012.
86. Tartu Ülikooli akadeemilise personali ametijuhendid.
[http://www.ut.ee/livelink_files/1201260.html]. 20.11.2012.
87. Tartu Ülikooli kodulehekülg. [<http://www.ut.ee/et/ulikoolist/tule-toole>]. 8.11.2012
88. TÕ personalistatistika. [<http://www.ut.ee/et/711669>]. 02.09.2012.
89. TÕ õppestatistika.
[<http://www.ut.ee/et/ulikoolist/avalik-teave-ja-statistika/opepestatistika/yliopilased>].
02.09.2012.
90. Universities UK. The Changing Academic Profession in the UK: Setting the Scene.
Research Report, 2007, 20 p.
[<http://www.universitiesuk.ac.uk/Publications/Documents/changing%20academic.pdf>]. 09.10.2012.
91. Universities UK. The Changing Academic Profession in the UK and Beyond.
Research Report, 2010, 53 p.
[http://www.universitiesuk.ac.uk/Events/Documents/The%20Changing%20Academic%20Profession%20in%20the%20UK%20and%20Beyond%2022%20June%202010%20_Final_.pdf]. 10.10.2012.
92. **Van Manen, M.** Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy. New York: SUNY press, 1990, 220 p.
93. **Vincent-Lancrin, S.** What is the impact of demography on higher education systems? A forward-looking approach for OECD countries. – Higher Education to 2030, Vol. 1: Demography, OECD, 2008, pp. 41-103.
94. **Wong, P.-K., Ho, Y.-P., Singh, A.** Towards an "Entrepreneurial University" Model to Support Knowledge-Based Economic Development: The Case of the National University of Singapore. – World Development, 2007, Vol. 35, No. 6, pp. 941-958.

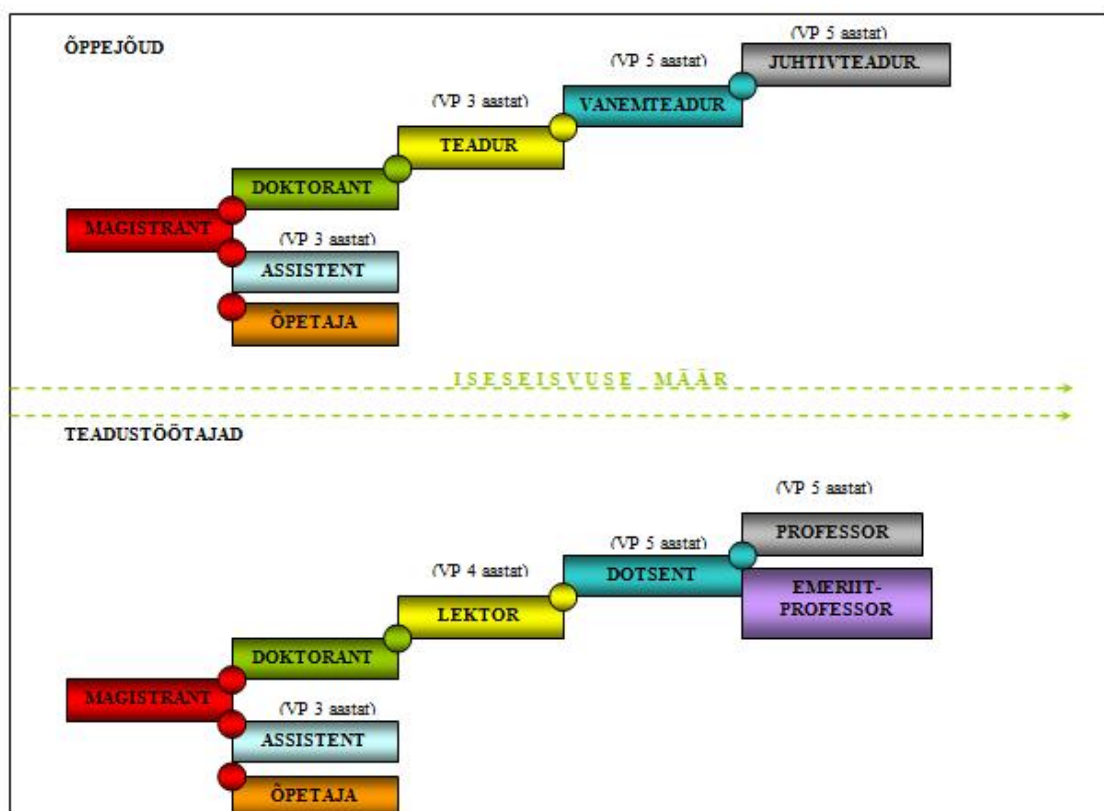
LISAD

Lisa 1. Keskmise aastane sissetulek akadeemilisel ametikohal Euroopa riikides kohandatuna ostujõupariteedi (PPP) suhtes



Allikas: (CARSA 2007); autori koostatud.

Lisa 2. Akadeemilise karjääri formaalsed tüüpimustrid Tartu Ülikoolis



Allikas: autori koostatud Tartu Ülikooli ametijuhendite baasil.

Märkused: *VP – valimisperiood

● üleminekukoht (*transition point*), uuele ametikohale liikumine või väljumine akadeemilisest karjäärist

*Professor – oma eriala juhtiv õppejõud

*Dotsent – oma eriala tunnustatud õppejõud

*Vanemteadur – oma eriala tunnustatud teadlane

*Lektor – õppejõud

*Assistent – abiõppejõud

*Teadur – professori, vanemteaduri või dotsendi juhendamisel töötav teadlane, kes iseseisvalt ei täida uurimisprojekti või teadusteemat.

*Teadustöö kohustust pole ainsana õpetajal

Lisa 3. Doktorantide veebipõhises uuringus kasutatud küsimustik



TEADUS- JA
INNOVATSIOONI-
POLIITIKA
SEIRE PROGRAMM
RESEARCH AND INNOVATION
POLICY MONITORING PROGRAMME

Doktorantide küsitlus

Käesolev uuring keskendub doktorantidele kui akadeemilise elu tulevikutegijatele ning palume Teie arvamusi, et mõista ja suunata teadlaskarjääri mõjutavaid tegureid. See on vajalik, sest mitmel põhjusel on kujunenud murettekitav olukord, kus ei suudeta tagada akadeemilist järelkasvu. Siin on Teie arvamused väga olulised ning neid jagades saate kaudselt tuleviku akadeemilist elu mõjutada. Uurimuse esmased tulemused avaldatakse oktoobris TIPS seminaris ja kodulehel (http://www.tips.ut.ee/index.php?module=2&op=&dok_id=660).

Teadlaskarjääri all mõistetakse teadlase võimalikke tööalaseid käitumismustreid ja arenguid teaduspõhises keskkonnas. See hõlmab nii küsimusi, miks keegi teadlaskarjääri valib, mis tegurid mõjutavad teadlaskarjääri juures püsimist ning selle edukust ning lõpuks, millised tegurid takistavad või piiravad teadlaskarjääris edasipürgimist või koguni karjääri poolelajtmist. Seetõttu võimaldaks doktorantide kui potentsiaalsete teadlaskarjääri valijate nägemus aidata kaasa teadlaskarjääri mõjutavate tegurite avamisel.

* 1. Sugu Mees Naine

* 2. Vanus

* 3. Mis erialal olete doktorantuuris?

* 4. Õppeasutus

5. Ametikoht (juhul kui töotate lisaks õpingutele)

* 6. Mitu aastat jäi magistrikraadi kättesaamise ning doktorantuuri astumise vahele?

Lisa 3 järg

7. Kui magistrikraadi kättesaamise ja doktorantuuri astumise vahele jäi rohkem kui 1 aasta, mis oli selle põhjuseks? (Nt. lapsehoolduspuhkus, töökohustused, jne.)

* 8. Mitu aastat olete doktorantuuris olnud (sh akadeemilised ja lisa-aastad)

9. Kui doktorantuuriõpingud on kestnud üle nominaalaja, mis on olnud õpingute pikenedmise peamiseks põhjuseks?

* 10. Miks te otsustasite astuda doktorantuuri?

* 11. Kes on kõige enam mõjutanud teie valikuid doktorantuuri sisseastumisel ja selle vältel? (Näiteks otsused seoses välismaalähetustega, pere- ja ülikoolielu vahelise tasakaalu leidmisega, jne).

Vanemad Partner Lapsed Juhendaja Tööandja Üksnes mina ise Muu

* 12. Kas te...

...töötate ülikooli juures ...töötate väljaspool ülikooli nii ülikoolis kui väljaspool ülikooli ...ei tööta?

13. Kas te töötate...

...täiskoormusega (40 tundi nädalas)? ...üle täiskoormuse? ...osalise koormusega?

14. Mis on õpingute ajal töötamise peamiseks põhjuseks?

On võimalik töö- ja õpingute aega omavahel üheldada Finantsiline toimetulek Soov hankida praktilist kogemust väljaspool ülikooli Tehti hea pakkumine Töötasin juba enne doktorioõpingutesse astumist Töö on minu põhi- ja õppimine kõrvaltegevus Muu

* 15. Doktorantuuri tajute end pigem...

...tudengina? õppejõuna? ...(alustava) teadlasena?

* 16a. Kuivõrd kaaluksite (akadeemilist)

Jah kindlasti Ehk kunagi tulevikus Kindlasti mitte Üksnes osalise koormusega minu põhitöö kõrval väljaspool ülikooli

Lisa 3 järg

teadlase karjääri?
(Näiteks ülikooli
juures täiskohaga
töötamist?)

16b. Kui te
(akadeemilist)
teadlaskarjääri ei
vali/soovi, palun
põhjendage, miks?

16c. Kui te
soovite/valite
(akadeemilise)
teadlaskarjääri, palun
märkige, kas
eelistaksite töötada...

...pigem õppejõuna? ...nii õppejõu kui teadlasena? ...pigem teadlasena

* 17. Palun nimetage
3-4 põhimõtet või
tõekspidamist, mis
on teie arvates töö
juures olulised?

* 18a. Palun
nimetage positiivseid
aspekte
(akadeemilise)
teadlaskarjääri juures
Eestis.

* 18b. Palun
nimetage
negatiivseid aspekte
(akadeemilise)
teadlaskarjääri juures
Eestis.

* 19. Mis on teie
arvates peamised
põhjused, miks
doktorantuuriõpinguid
katkestatakse?

Lisa 3 järg

* 20. Kuivõrd doktorantuuriõpingud vastasid (vastavad) teie ootustele?

Vastasid täielikult ootustele Vastasid mõnevõrra ootustele Üldse ei vastanud ootustele

21. Kui doktorantuur ei vastanud teie ootustele, palun nimetage peamised põhjused.

* 22a. Kui teil oleks võimalik doktorantuur uuesti läbi teha, kas te ikkagi astuksite doktorantuuri?

Jah Ei

* 22b. Kui teil oleks võimalik doktorantuur uuesti läbi teha, kas te astuksite doktorantuuri samal erialal?

Jah Ei

* 23. Mida te doktorantuuri (ent samuti Eesti teadussüsteemi) korralduses muuta sooviksite? Milliseid poliitikasoovitusi annaksite Eestis teaduspoliitika vallas otsustajatele, et Eestis teadlaste järelkasv stabiilsena püsiks?

* 24. Milline on akadeemilise karjääri staatus ühiskonnas? Põhjendage. Tooge võimalusel näiteid.

25. Palun nimetage 3 inimest, keda peate Eestis silmapaistvaks akadeemiliseks töötajaks (võib olla nii õppejõud kui teadlane).

Lisa 4. Õppejõudude ja teadlaste veebipõhises uuringus kasutatud küsimustik



TEADUS- JA
INNOVATSIOONI-
POLIITIKA
SEIRE PROGRAMM
RESEARCH AND INNOVATION
POLICY MONITORING PROGRAMME

Küsimustik teadlastele ja õppejõududele

Teadlase karjääri mõiste muutused peegeldavad muutusi Eesti teaduse sisus ning praktiliselt teadustegevuses. Nimelt on Eesti kaasaegse teadusruumi arengut mõjutanud rajasõltuvus ehk minevikulised tegurid, mis kujundavad teatava eripärase arengutee. Eesti akadeemiliste töötajate karjääri on mõjutanud ja osaliselt mõjutavad ka kaasajal suletud ühiskonnast pärit käitumismustrid, nõukogulikud tavad akadeemiliste ametite ning organisatsioonide juhtimisel, väikeriigi ressursside ja mitmekesisuse vähesus ja paljud teised asjaolud. Nende tegurite mõju võimendab see, et teadlaste ja teiste akadeemiliste töötajate ettevalmistusperiood on pikaajalise loomuga ning ka mitmed ülemaailmsed trendid (nt massiline nõudlus kõrghariduse järele, teadusmahukate elukutsete ja organisatsioonide plahvatuslik kasv jne).

Eelpool toodud aspektidest lähtuvalt on selle uurimuse eesmärgiks kaardistada, millised tegurid ja kuidas mõjutavad Eesti teadlaste akadeemilist karjääri ning hinnata neid rahvusvahelises taustsüsteemis. Käesolev uuring on osa Teadus- ja Innovatsioonipoliitika seireprogrammist ning alauuringu eesmärgiks on kaardistada teadlase ja õppejõu karjääri mõjutavad võtmetegurid ning kitsaskohad, genereerida soovitusi ning ettepanekuid teadus- ja innovatsioonipoliitika parendamiseks Eestis.

* 1. Sugu Naine Mees

* 2. Vanus

3. Institutsioon

* 4. Tegevusvaldkond (distsipliin) ning ametikoht

* 5. Kui palju aastaid olete ülikooli(de) juures töötanud? 1-5 aastat 6-10 aastat 11-15 aastat 16-20 aastat 21-25 aastat 25+ aastat

* 6. Palun märkige, miks te otsustasite valida akadeemilise karjääri?

* 7. Mis on teie arvates akadeemilise karjääri juures need tegurid, mis sunnivad inimesi akadeemilisest karjäärist loobuma?

Lisa 4 järg

* 8. Tuginedes enda kogemusele, millised on olnud akadeemilise karjääri väitel positiivsed aspektid?

* 9. Tuginedes enda kogemusele, millised on olnud akadeemilise karjääri negatiivsed aspektid?

* 10. Mida sooviksite käesolevas teadussüsteemis, samuti akadeemilise elu korralduses Eestis muuta?

* 11. Millistel inimestel soovitaksite valida teadlase või õppejõu karjääri? (Mõeldes stabiilsele akadeemilisele järelkasvule Eestis)

12. Kuidas te hindaksite akadeemilist karjääri nüüd ja Nõukogude ajal? Millised on teie arvates põhilised erinevused? (Teadlaseks olemise väärtustamine ühiskonnas, valikud pere ja karjääri vahel, palgad, karjääris tõusmise kiirus nüüd ja varasemalt, jne)

Lisa 5. 2000. aastal doktorantuuri lõpetajate karjäärimestrite näidis

Jrk.	Teaduskond	Sugu	Vanus dok kraadi saamisel	Dok aeg kuudes	Taust	Positsioon doktori ajal	Esimene positsioon pärast doktorit	3a pärast	5a pärast	7a pärast	10 a pärast	Karjääri valdkond
1.	US	M	31	40	LIN	Teadur Dotsent	Dotsent Erakorraline vanemteadur	Vanemteadur	Professor Aka juhtiv	Professor Aka juhtiv	Professor Aka juhtiv	AKA(TÜ)
2.	US	M	39	52	VAH	Prax	Prax Õppejõud	Prax Õppejõud	Prax Õppejõud	Prax Õppejõud	Prax Õppejõud	Prax/AKA TÜ
3.	OI	N	34	87	LIN	Õppejõud Erakorraline teadur	Dotsent	Professor	Professor	Professor	Professor	AKA(TÜ)
...							

Allikas: autori koostatud

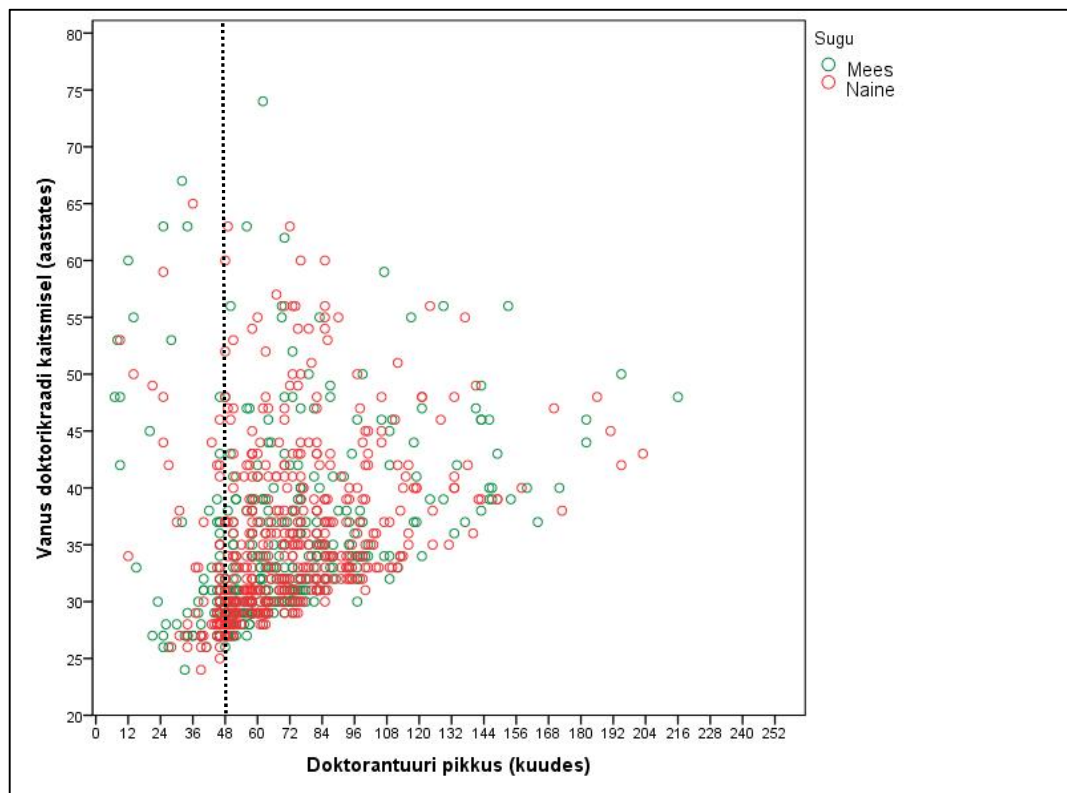
Märkused: US – Usuteaduskond; OI – Õigusteaduskond; TÜ – Tartu Ülikool; Prax – töö väljapool ülikooli; AKA – akadeemiline; VAH – vahe-aastatega doktorandid; LIN – lineaarsed doktorandid.

Lisa 6. Tartu Ülikooli aastal 2000-2011 lõpetanud doktorantide valimi näidis

Aasta	TK	Sugu	Vanus kaitsmisel (aastates)	Doktorantuuri pikkus (kuudes)
2000	1	0	31	40
2000	1	0	39	52
2000	2	1	34	87
2000	3	1	30	72
2000	3	1	33	93
2000	3	1	31	70
2000	3	1	31	56
2000	4	1	46	
2000	4	1	32	58
2000	4	0	44	64
2000	4	1	50	
2000	4	0	41	
2000	4	0	45	
2000	4	0	37	94
2000	4	0	44	
2000	4	0	31	45
2000	4	1	47	64
2000	4	1	33	52
2000	4	1	52	63
2000	4	1	43	75
2000	4	1	37	30
2000	5	0	37	69
2000	5	0	33	66
2000	5	0	28	57
2000	5	0	28	48
2000	5	1	35	
2000	5	1	35	70
2000	5	0	28	51
2000	5	0	32	61
2000	5	0	31	61
2000	5	0	34	61
2000	5	1	34	98
2000	5	1	32	65
2000	5	0	31	49
2000	5	1	37	60
...

Allikas: autori koostatud

Lisa 7. Doktorantuuri pikkus ja vanus kaitsmisel soo lõikes, 2000-2011

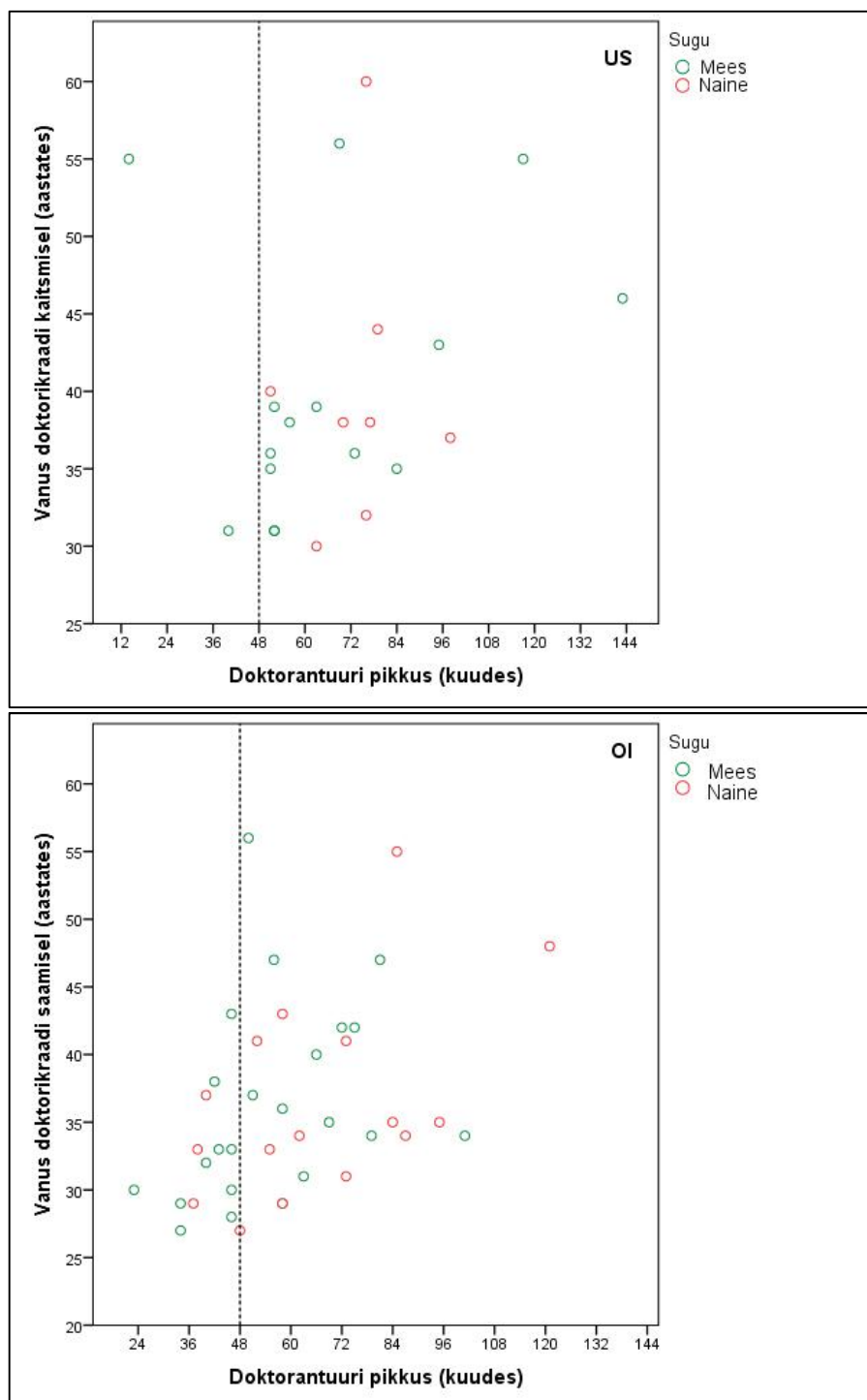


Allikas: autori koostatud

Märkused:

- (1) Katkendjoon tähistab doktorantuuriõpingute nominaalagea, so 48 kuud.
- (2) Õpingute keskmine pikkus perioodil 2000-2011: 69 kuud.
- (3) Keskmine vanus doktorikraadi kaitsmisel perioodil 2000-2011: 36 aastat.

Lisa 8. Doktorantuuri pikkus ja vanus kaitsmisel teaduskondade lõikes, 2000-2011

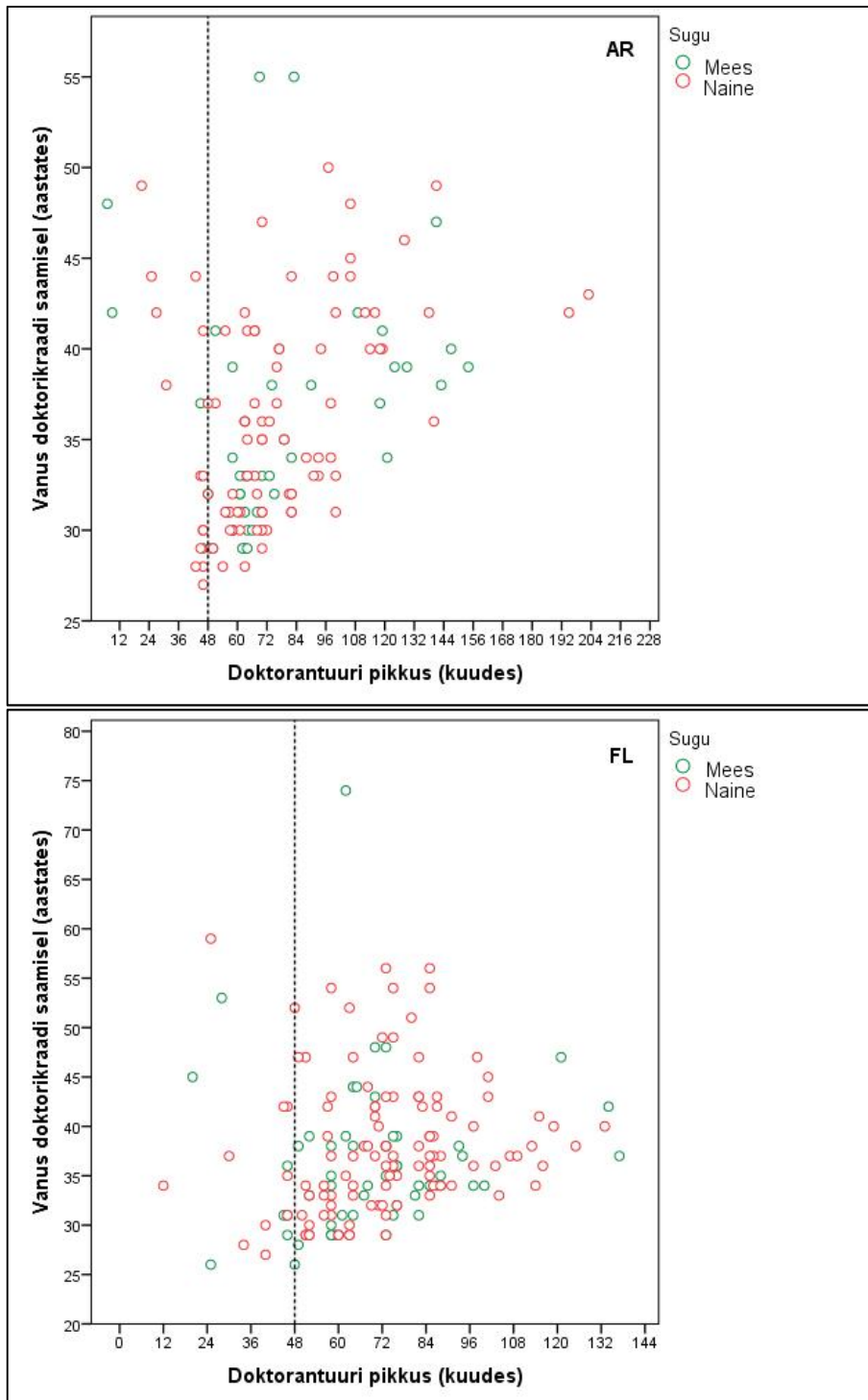


Allikas: autori koostatud

Märkused:

- (1) Katkendjoon tähistab doktorantuuriõpingute nominaalaega, so 48 kuud.
- (2) OI-Õigusteaduskond; US-USuteaduskond.

Lisa 8 järg

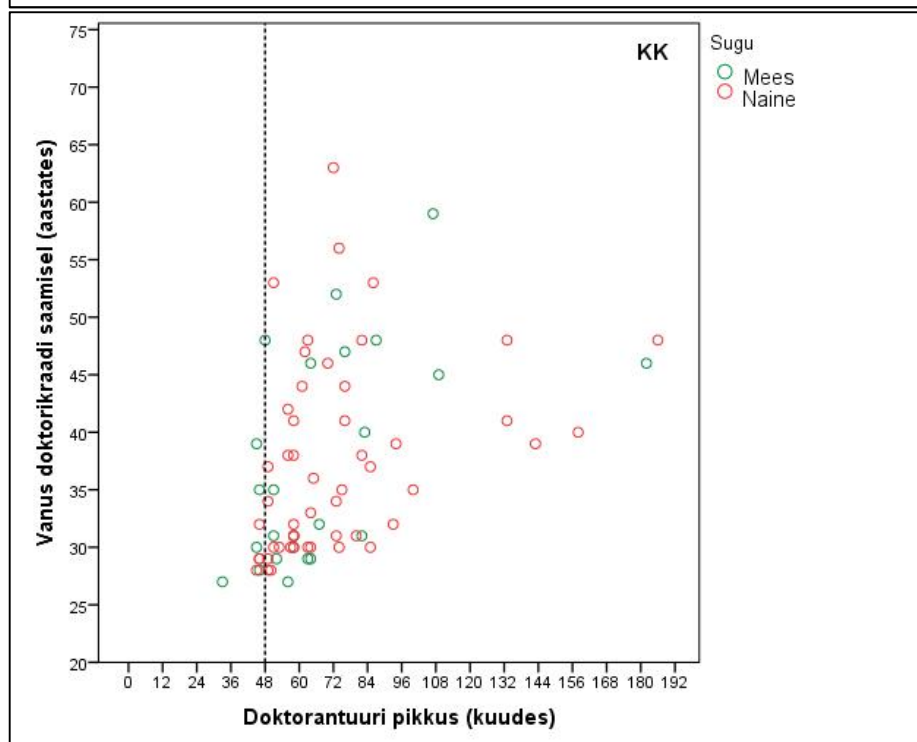
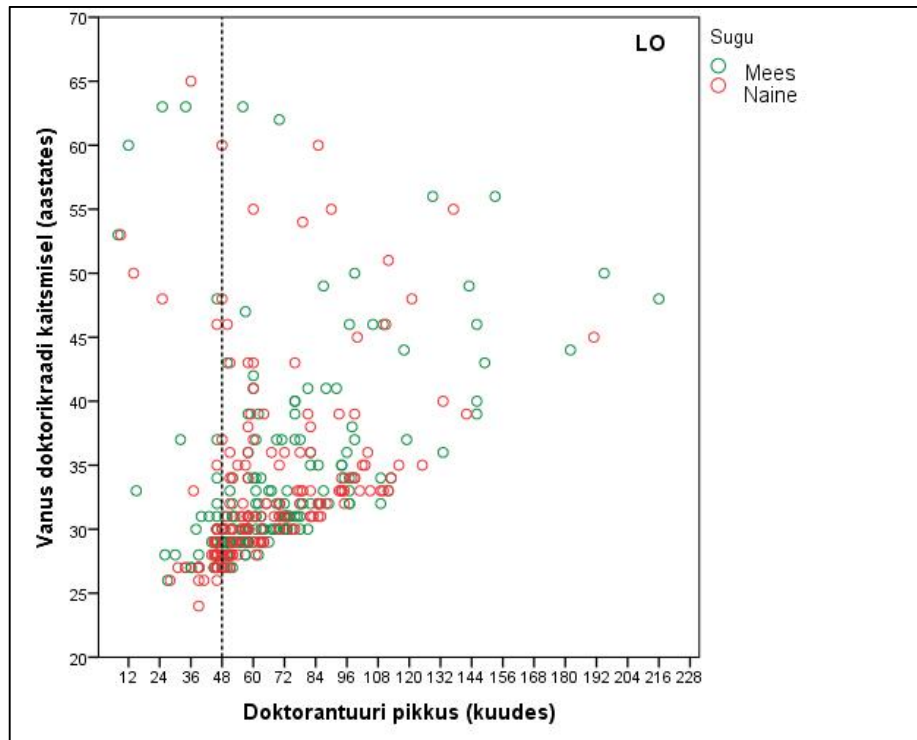


Allikas: autori koostatud

Märkused:

- (1) Katkendjoon tähistab doktorantuuriõpingute nominaalaega, so 48 kuud.
- (2) AR-Arstiteaduskond; FL-Filosoofiateaduskond

Lisa 8 järg

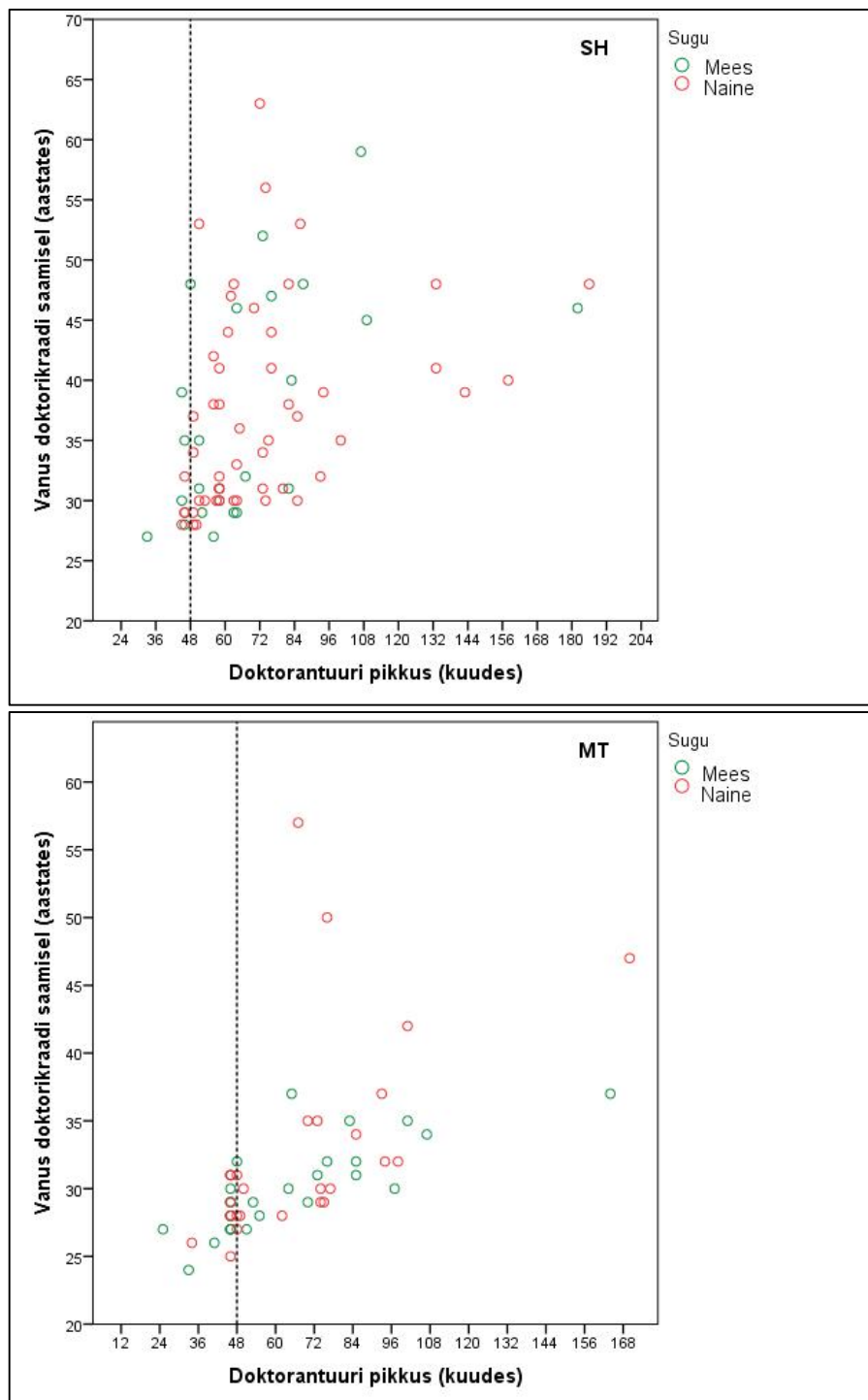


Allikas: autori koostatud

Märkused:

- (1) Katkendjoon tähistab doktorantuuriõpingute nominaalagea, so 48 kuud.
- (2) LO-Loodus- ja tehnoloogiateaduskond; KK-Kehakultuuriteaduskond.

Lisa 8 järg

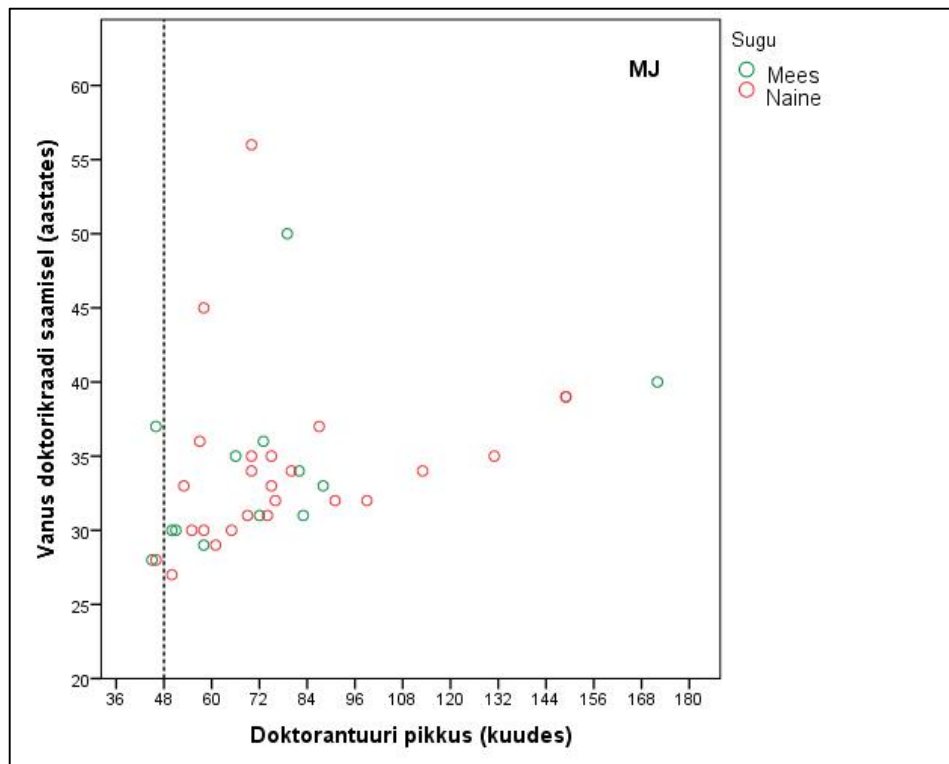


Allikas: autori koostatud

Märkused:

- (1) Katkendjoon tähistab doktorantuuriõpingute nominaalaega, so 48 kuud.
- (2) SH-Sotsiaal- ja haridusteaduskond; MT-Matemaatika- ja informaatikateaduskond.

Lisa 8 järg



Allikas: autori koostatud.

Märkused:

- (1) Katkendjoon tähistab doktorantuuriõpingute nominaalaega, so 48 kuud.
- (2) MJ-Majandusteaduskond.

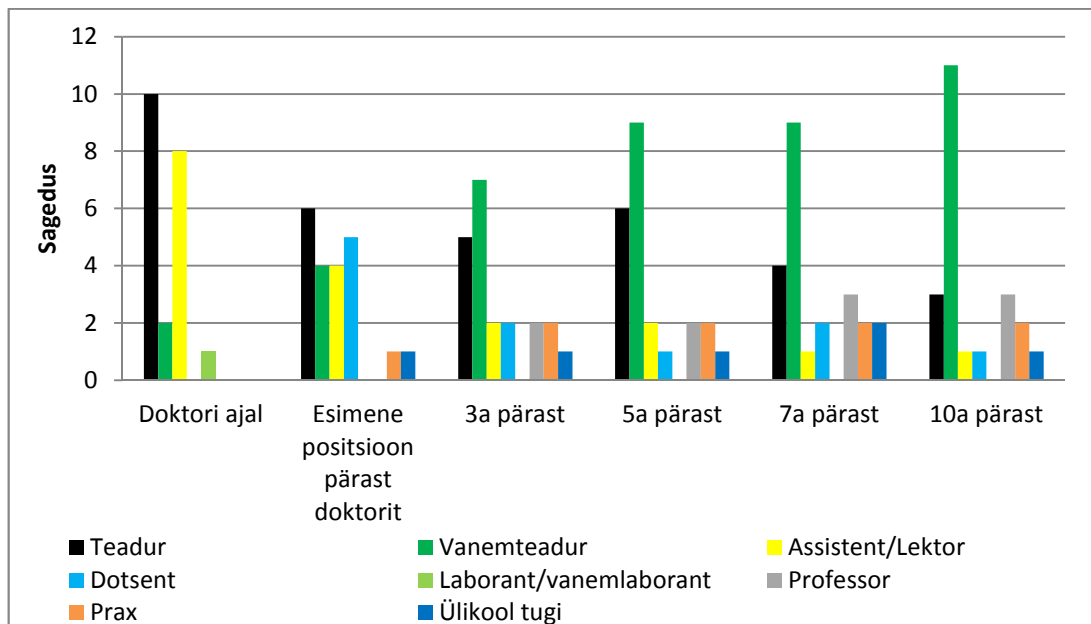
Lisa 9. Kirjeldavad statistikud teaduskondade lõikes, 2000-2011

Teaduskond		Vanus doktorikraadi kaitsmisel (aastates)	Doktorantuuri pikkus (kuudes)
US	Keskväärtus	42	70
	N	26	23
	Standardhälve	11	27
OI	Keskväärtus	36	60
	N	39	39
	Standardhälve	7	21
AR	Keskväärtus	36	76
	N	142	136
	Standardhälve	6	32
FL	Keskväärtus	39	72
	N	182	165
	Standardhälve	8	22
LO	Keskväärtus	34	66
	N	409	394
	Standardhälve	7	28
SH	Keskväärtus	37	72
	N	78	75
	Standardhälve	9	30
KK	Keskväärtus	38	71
	N	31	28
	Standardhälve	11	43
MT	Keskväärtus	31	66
	N	55	55
	Standardhälve	6	28
MJ	Keskväärtus	34	78
	N	39	38
	Standardhälve	6	30
Üle teaduskondade kokku	Keskväärtus	36	69
	N	1001	953
	Standardhälve	8	28

Allikas: autori koostatud

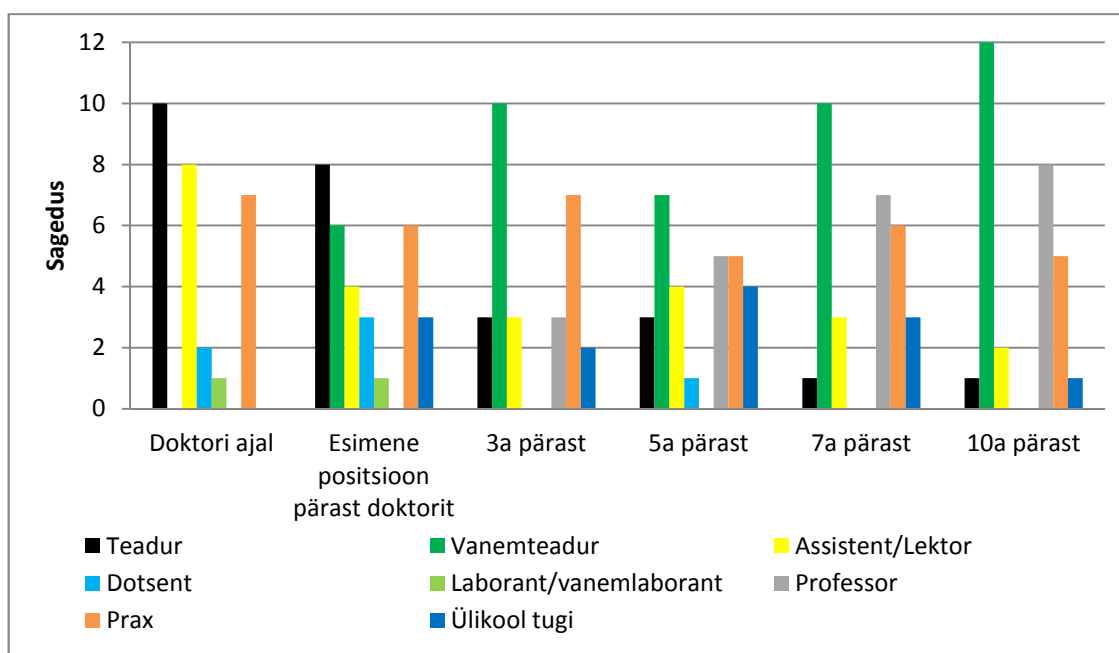
Märkused: AR-Arstiteaduskond; FL-Filosoofiateaduskond; KK-Kehakultuuriteaduskond; LO-Loodus- ja tehnoloogiateaduskond; MJ-Majandusteaduskond; MT-Matemaatika- ja informaatikateaduskond; OI-Õigusteaduskond; SH-Sotsiaal- ja haridusteaduskond; US-Usuteaduskond

Lisa 10. Naisdoktorite mobiilsus (2000. aasta lõpetajad)



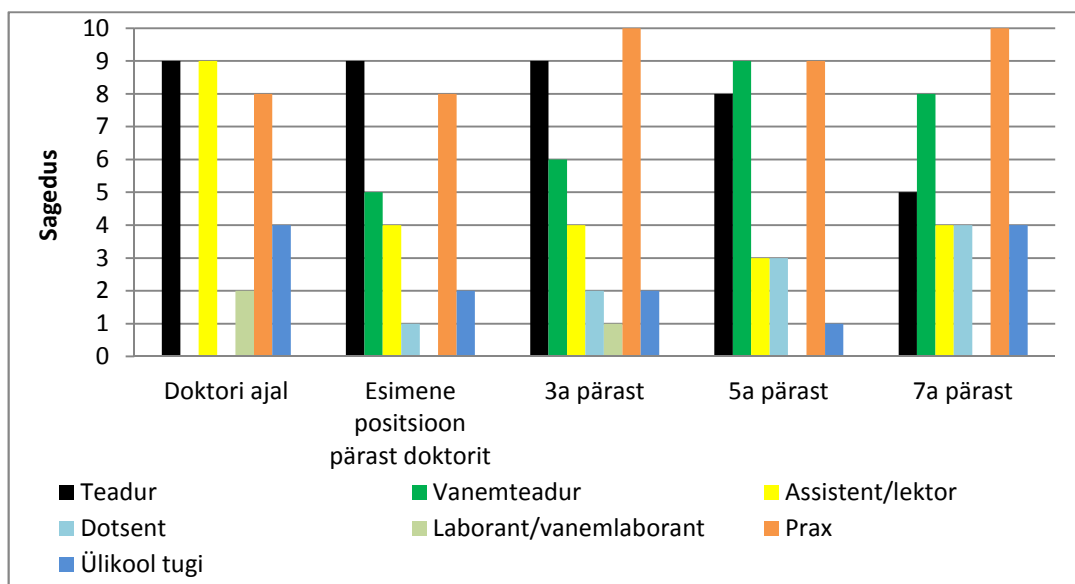
Allikas: autori koostatud

Lisa 11. Meesdoktorite mobiilsus (2000. aasta lõpetajad)



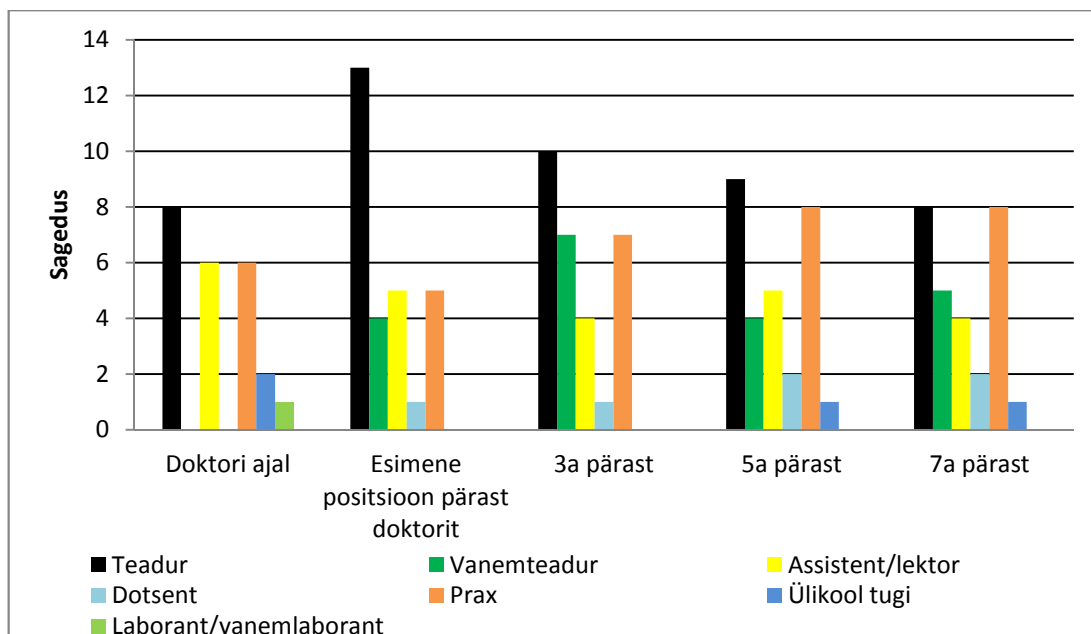
Allikas: autori koostatud

Lisa 12. Naisdoktorite mobiilsus (2005. aasta lõpetajad)



Allikas: autori koostatud

Lisa 13. Meesdoktorite mobiilsus (2005. aasta lõpetajad)



Allikas: autori koostatud

SUMMARY

ACADEMIC CAREER PATTERNS OF DOCTORAL STUDENTS IN TARTU UNIVERSITY

Eneli Kindsiko

Higher education sector is nowadays by far one of the most influential of among all the sectors. After the II World War, the participation in higher education has risen more than ten times. Massification of higher education is only one of the many trends that continuously are shaping the way higher education looks today – marketization of universities, growing tendency to internationalization, the accountability and quality wave, and the emergence of new technological solutions (Kyvik 2012; Forgasz, Leder 2006; Edwards *et al* 2011; Altbach *et al* 2009; Jacob *et al* 2003; Enders, Kaulisch 2006).

Furthermore, several researchers have stressed, how higher education, which used to be achievable only to the highest classes of the society (the elite), is supposed to be educating more and more new students year by year, yet in proportion with the increase in student numbers, the financing of the higher education system has not been catching up. In the end all this has forced universities around the world to "act and think" as a business enterprise seeking for a profit. With most of the financing coming from the state (in the most broadest sense, from the tax payers), universities are expected to fulfil the expectations not only of the policy makers in higher education and science institutions, but also seek to fulfill wants and needs of the society as a whole (e.g. companies looking for a qualified and well educated workforce).

Since academic workforce is right in the middle of every higher education system, they are the first to perceive any changes in the academic environment, both at global and local level. Therefore, research about the essence of academic career nowadays could give valuable information about the structural problems in higher education system.

Academic career with its strict and rigid career ladder is a longitudinal choice needing deep dedication, where achieving the highest levels in career (being an excellent scientist or professor) can take up to 20 years, from which the first 10 will be spent on

formal training for achieving PhD degree and the following years will be for developing one's skills and expertise in academia (Raidal *et al* 2008). According to the literature, doctoral studies and following years right after the graduation are considered to be the most critical crossroads and decision points. Hence, the starting years of an academic career can be interpreted as an indicator of the strongness of academic career model set up in respective university. Also, the author believes that the start of an academic career will be the determining point of the following development possibilities in academic career.

Both at local and European Union level, higher education institutions have been expected to produce more and more doctoral degree holders every year, yet not much is known what happens to them after the graduation, for example, how many of them continue with academic career. By mapping the academic career from its first steps, from the doctoral studies, it offers a possibility to measure the impact that future degree holders will bring to the society (working patterns both in and outside the university).

Career tracking can be defined as mapping the career on an individual during a specific period of time, in order to understand individual career patterns and the factors that have positive or negative effect on the development of one's career. The end result of career tracking will be to offer adequate and needed input for future higher education policy decisions. (ESF 2012a) Here it can be clearly seen how the tracking of academic's career can offer better understanding of the real value of the academic workforce both to the society and the economy.

The greatest asset of any university are its people, the academic workforce responsible for shaping the quality and the essence of higher education in any respective country. So far there has been great amount of literature assessing the academic career in countries holding a central position of global science system – USA, UK, Germany, Australia, etc. The situation of Central and East European Post-Soviet countries in this matter have been largely neglected.

With Soviet background, Estonia will make a rather interesting object of study – just over 20 years of reindpendence, the higher education has been and still is going through rapid and major changes that not only shape the learning environment of

students, but most of all, the working conditions and career objectives of existing and future academic workforce.

The broad objective of this thesis is to examine academic career patterns in University of Tartu. The specific objectives of this study were outlined as follows:

- (1) to determine the essence of an academic career, and to explain the importance of studying academic career;
- (2) to determine the most important factors shaping academic career;
- (3) to investigate the career pattern models as conceptual frameworks for understanding academic career patterns;
- (4) to bring out the most crucial factors shaping academic career in University of Tartu;
- (5) to bring out academic career patterns in University of Tartu.

The master thesis compares theoretical findings with empirical study. For this reason, firstly with the help of an adequate literature, the author categorized most important factors shaping an individual's academic career – by differentiating factors between individual, institutional and context based level. From this ground it was logical step into determining the exact career patterns common to the academic workforce in the higher education sector. An individual, while seeking an academic career has to choose among the supposed behavior patterns offered by the university, yet both individual and institutional level factors are strongly influenced by the context such as the history of the higher education system, the level of internationalization, the "maturity" of the academic environment, etc.

Current research employs mixed methods approach, which is considered to be most suited for a complex research phenomena. Academic career as an object of study or research phenomena embraces high degree of complexity due to the many forces behind it – individual factors together with institutional and contextual factors.

Research combined online questionnaires designed for the doctoral students and also for the academic workforce, quantitative study of doctoral degree holders from the period of 2000-2011, and individual tracking of doctoral degree holders' career patterns after the graduation based on the years 2000 and 2005.

Formal career model, set by the University of Tartu reflects clearly, how progress to the higher academic positions presupposes years of time and effort spent at previous grounds in order to gain the needed competencies for qualifying. Hence, it is noticeable that the age at the time of the graduation as an individual characteristic can supposedly have a great influence of one's career progress. The study of statistical data showed that average age at the time of the graduation throughout 2000-2011 has been rather steady, fluctuating between 34-36 years. Differentiated by sex, it shows that every third male and every fourth female in University of Tartu finishes his or her studies when under 30. Furthermore, at the time of the graduation every third female and every fourth male is over 40 years old. No significant differences between the sexes among the 30-39 year olds.

The youngest degree holders appear to come from the faculty of mathematics and computer science (45% are younger than 30); also, 33% of the graduates from the faculty of science and technology are younger than 30. The highest average age at the time of the graduation emerges from the faculty of law – 87% of the doctoral level graduates are over 40. The author would explain these kind of differences across the faculties with the strong need to differentiate the background of our doctoral students – an entrant into the doctoral studies may not come via linear progression from the previous study levels (bachelor and master), but may have several gap years between. These are the people who after the graduation of master level, have practised years outside the university, being experts at some field, and then returned to the academic world for doctoral studies. It is reasonable to suggest that some fields of study can be more easily returned (e.g. law or economics) and some face hard difficulties when entered too late to "catch up" (e.g. physics or chemistry). From the study, it can be brought out that among the 235 doctoral students, who took part of the online survey, 69% were so called linear and 31% gap-year students.

In addition to the age characteristic, the duration of the studies itself can reflect valuable insights to the study (of the beginning) of an academic career. An average time of the studies has been in continuous rise, being 60 months (5 years) in 2000 and 80 months (7 years) in 2011, which shows that every following year after the 2000 has in average added 2 months to the duration of the studies.

Hypothetically one could suggest that since the doctoral degree around the world is considered as a needed qualification when applying to any academic position, extended studies mean also that academic career will be started later, at higher age. To make a notice that an individual is financially most vulnerable right at the start of his or her academic career (lowest paid positions are ranked at the lowest ground in hierarchy), when the degree will be gained at higher age, the more dissatisfying one might find the initial (working) conditions in academic career. Also, as the age of 30-40 are usually considered to be the time with increased responsibilities towards one's family life, a fresh doctoral degree holder may easily find him or herself looking for better prospects (incomes) from outside the university.

The research showed that 78% of the doctoral students are not able to finish within the nominal time (48 months). By sex, 25% of the men and 19% of the the women finish on time. With the help of the open-ended questions from the online survey it was possible to bring out the main reasons behind the extended studies. By far the most common reason why students are not able to finish on time is insufficient income for subsistence while studying, which is strongly connected to the second factor – the need to earn a proper living and take care of one's family will not leave much time for the doctoral studies. The amount of governmental doctoral stipend (383 eur per month) is considered to be too small, especially when having a family. In the end, all this results putting doctoral studies to the last end of ones's priorities.

As doctoral degree is considered to be a needed qualification for an academic career, policy makers in higher education have given too litte attention to the gray area that will determine whether one would strive for the academic career or not – the first years after the graduation can be considered as a grounding point. Here, the autor of the master thesis made use of career anchors from E. H. Schein (1996) in order to reflect over the cluster of values that would be basing points in our career choices. Career anchor can be considered as some kind of self-image, which is comprised of three parts (Schein 1996: 80): my strenghts (talent), together with my grounding values in life and the understanding of my wants and needs. Schein brought out eight career anchors – life style, pure challenge, general managerial competence, security/stability,

technical/functional competence, autonomy/independence, entrepreneurial creativity, service/dedication to a cause – which may guide us in our search for a career.

Based on the results of the online survey among the doctoral students and the academic workforce, it was possible to identify what kind of career anchors are most common to people who do decide to strive for an academic career. Study showed that technical/functional competence, independence/autonomy, service/dedication to a cause and pure challenge are the anchors that keep people in academic career, but security/stability and life style are the ones that force people to leave.

As financial needs are the most common reason why studies go over nominal time, it can be reasonably suggested that career anchor related to security and stability will not be fulfilled especially at the very start of one's academic career path. The financial insecurity in academic career can be easily brought out by the wages in academia. Authors like Locke and Teichler (2007) have brought out as higher education is becoming more and more massificated, paradoxically the status of academic worker is downgrading. As with the relative small wages in universities, the roles that an academic worker needs to fulfil every day are growing in numbers. Inevitably, it has resulted universities with a great difficulties of hiring new and talented workforce, since academic career in many aspects is quickly losing its attractiveness in the eyes of the new possible entrants. Enders (2006) has further stressed, how especially in East- and Central European Post-Soviet countries the wages in higher education sector have not caught up with the wages in other sectors.

The study of wages in Tartu University showed that the wage gap between the beginners and top level academic workers is 48%, which is quite similar to Kanada (54%) and France (40%). Across all the academic workforce in University of Tartu, 61% earn less than an average wage in Estonia (ca 850 eur per month), among men it is 50% and among females it is already 74%. Taking average wage in a country as a base line is adequate, since it allows us to make comparisons between the sectors. For example, it can be brought out how a professor in law will probably earn many times less than a lawyer outside the university, both having the same qualificatons.

In addition to the individual factors (age, sex, background of a doctoral student, discipline and dominating career anchor), and institutional factors (wages and degree of employment), contextual factors refer to the broader forces that continue to shape the essence of an academic career in a respective country. In order to bring out the specific academic career patterns in University of Tartu the autor retrospectively looked where the doctoral graduates are after 3, 5, 7 and 10 years after finishing the doctoral studies.

Looking at the pathways of the doctoral graduates from the years of 2000 and 2005, it shows how the speed of career and the progress from one academic workplace to hierarchically higher academic position is highly dependent on the stability or the "maturity" of the academic and higher education system. Year 2000, being still influenced by many reforms in higher education, allowed the emergence of many unusual academic career paths – for example taking a position of a university professor right after attaining a doctoral degree.

In 2000, among 52 doctoral graduates 5 of them managed to achieve the status of a professor already within 3 years period after the graduation, and furthermore, within 5 years 8 had the title of professor. In contrast, not a single graduate from 2005 had achieved the position of a professor not even within 7 years after their studies. Another dominating trend is combining work in and outside university – when at 2000 it was rare to see people in doctoral studies and working outside university at the same time, but in 2005, doctoral student often worked outside the university in addition to their full-time studies. Furthermore, in 2005 it is more common that after the graduation people still continue to combine part-time work in the university and part-time work outside the university.

For what is clear, Estonia seems to move in parallel with global trends – academic career patterns today are more varied than they used to be. In master thesis, the autor focused to bring out the career patterns of doctoral degree holders in University of Tartu. Based on the factors that shape the academic career, and on the data of graduates from 2000 and 2005, it was possible to draw out four main academic career tracks or patterns: firstly, career dominated by science, secondly, career where people combine teaching and science, thirdly, career dominated by teaching, and lastly, career where

people mix working in and outside the university. The mentioned career patterns harmonize quite perfectly with the career conceptions or models brought out by the scholars. Traditional career, where a person mainly works for a single organization most of her career can be attributed to a career pattern dominated by teaching. Multiple-organization career model will fit with the career track where a person combines working in and outside the university. Protean career model illustrates academic workforce who combine work in teaching and science, and finally, boundaryless career with its network oriented essence will be most suited for the scientists.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina **Eneli Kindsiko** (isikukood: 48609145711)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „**Akadeemilise karjääri mustrid Tartu Ülikooli doktorantide näitel**“, mille juhendaja on professor **Maaja Vadi**,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace´i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 15. jaanuar 2013

(allkiri)