

Rezumat al tezei de doctorat

A sociological approach of job satisfaction in military organizations

Profesor coordonator: Prof.univ.dr. Ana Rodica Stăiculescu

Student doctorand: Georgiana Stamatina (Ilișanu)

Teza de doctorat analizează, din perspectivă sociologică, satisfacția angajaților din cadrul organizațiilor militare în raport cu locul de muncă. Satisfacția în raport cu locul de muncă reprezintă un concept amplu cercetat de către multiple discipline (sociologie, psihologie organizațională, management), pe fondul preocupărilor organizaționale în ceea ce privește retenția de personal, asigurarea unui climat organizațional propice care să asigure competitivitatea și productivitatea.

Suplimentar, selectarea acestei teme a derivat și dintr-un interes personal ce a vizat cunoașterea și înțelegerea aspectelor care asigură un nivel crescut al satisfacției la locul de muncă, având în vedere faptul că, în ceea ce mă privește, marea majoritate a timpului este dedicat muncii. Raportat la opțiunea de a derula cercetarea sociologică în cadrul organizațiilor militare, menționez faptul că, pe de o parte, am apreciat aprioric că o serie de caracteristici specifice acestui tip de organizație, desprinse din cunoașterea generală, precum disciplina, rigoarea, respectarea ordinelor trasate de superiorii ierarhici, au impact asupra satisfacției (în sensul diminuării acesteia), în timp ce o serie de alte caracteristici, precum activitatea dinamică ce servește intereselor unui stat și care conferă semnificație și utilitate angajatului, misiunile și valorile organizaționale au un impact pozitiv asupra satisfacției. În esență, am selectat acest tip de organizație pentru a-mi desfășura cercetarea întrucât am anticipat că specificitățile acesteia vor evidenția aspecte calitative relevante și particulare pentru studiul sociologic al satisfacției în raport cu locul de muncă.

Cercetarea mea este subsumată eforturilor derulate la nivel național, de către organizațiile militare, în ceea ce privește studiul/ analiza precum și asigurarea satisfacției la locul de muncă pentru angajații militari. Strategiile organizaționale precum și legislația din domeniul resurselor umane confirmă preocupările instituționale pentru bunăstarea angajaților. Suplimentar, înființarea, în anul 2014, a Departamentului de Investigații Sociologice din cadrul Direcției Generale Management Resurse Umane (Ministerul Apărării Naționale), dedicat inclusiv studiului/măsurării nivelului de satisfacție al angajaților militari, precum și

cercetările realizate de experți militari și non-militari din România asupra satisfacției sau asupra unor concepte conexe, constituie indicatori ai importanței și relevanței pe care organizațiile militare le acordă satisfacției în raport cu locul de muncă.

Pentru studiul satisfacției în cadrul organizațiilor militare am formulat următoarele întrebări de cercetare: (1) cum influențează factorii structurali alegerea ocupațională și satisfacția la locul de muncă în cadrul organizațiilor militare; (2) care este relația dintre centralitatea locului de muncă, semnificația atribuită locului de muncă și satisfacția în raport cu locul de muncă; (3) cum influențează puterea / lipsa puterii din cadrul organizațiilor militare nivelul de satisfacție; (4) care sunt diferențele de gen și vârstă în ceea ce privește satisfacția la locul de muncă în cadrul organizațiilor militare.

Primul capitol al tezei a urmărit prezentarea generală a conceptului de satisfacție la locul de muncă, în baza teoriilor sociologice desprinse din literatura de specialitate relevantă.

Perspectiva sociologică asupra conceptului de satisfacție la locul de muncă postulează faptul că satisfacția se află în strictă conexiune cu alegerea ocupațională; factorii care influențează alegerea ocupațională se transformă în așteptări în raport cu locul de muncă, iar în funcție de îndeplinirea acestor așteptări, locul de muncă oferă satisfacție, sau nu, angajatului. Alegerea ocupațională precum și așteptările în raport cu locul de muncă sunt influențate de factori structurali precum familia, educația, clasa socială, grupul social, rolurile deținute anterior angajării, experiențele la alte locuri de muncă.

Studiul sociologic asupra satisfacției trebuie precedat de stabilirea centralității locului de muncă în ansamblul priorităților individuale ale angajatului – cu cât locul de muncă dispune de o poziție cât mai centrală în ansamblul de priorități, cu atât angajatul va fi mai preocupat de obținerea satisfacției la locul de muncă și va atribui o semnificație profundă locului de muncă.

Semnificația atribuită locului de muncă este un construct social, influențat de colegii de muncă, superiori, familie, contextul de la locul de muncă; în definirea elementelor care generează satisfacție suntem influențați de indicii informaționale pe care le captăm din mediul social. Plecând de la teoria interacționismului simbolic, am concluzionat că semnificația atribuită locului de muncă nu este un concept fix, ci dinamic, în continuă evoluție, având în vedere faptul că selectăm constant informații din mediul înconjurător pentru a stabili ce semnificație are locul de muncă pentru noi.

Semnificația atribuită locului de muncă poate fi instrumentală, ceea ce implică faptul că evaluăm locul de muncă exclusiv din perspectiva beneficiilor / recompenselor pe care le putem obține; angajații care atribuie o astfel de semnificație, își identifică sursele de auto-împlinire și auto-dezvoltare în alte domenii ale vieții sociale (familie, hobby-uri). Cel de-al doilea tip de semnificație este cel expresiv – angajații caracterizați de o astfel de semnificație consideră că locul de muncă are o contribuție esențială la dezvoltarea personală și la atingerea potențialului individual.

Studiul orientării în raport cu locul de muncă este esențial în cercetarea satisfacției; similar taxonomiei semnificației, orientarea față de muncă poate fi instrumentală și expresivă. Orientarea față de muncă este rezultatul selectării locului de muncă, dintr-o multitudine de alternative, ca destinație de alocare a resurselor individuale, așteptând, în schimb, recompense din partea jobului. Orientarea este influențată de contextul social specific diferitelor etape de dezvoltare sau diferitelor momente ale vieții, ceea ce implică faptul că se poate modifica în timp.

Recompensele pe care le așteptăm de la locul de muncă, despre care am menționat anterior, constituie o direcție de cercetare prioritară; definite ca evaluări sau judecăți personale în raport cu caracteristicile locului de muncă, recompensele reprezintă instrumente de măsurare a satisfacției în raport cu diferitele componente ale jobului (salariu, program de lucru, roluri, condiții de muncă etc.). Literatura sociologică evidențiază faptul că există două tipuri de recompense: intrinseci și extrinseci. Unii autori consideră că există și o a treia categorie de recompense, și anume recompensele sociale, mai concret natura și calitatea raporturilor sociale de la locul de muncă. Preferința pentru o anumită categorie de recompense este determinată de factori structurali precum familia, educația dar și de valorile în raport cu locul de muncă (*work values*).

O serie de sociologi consideră că satisfacția în raport cu locul de muncă trebuie cercetată și din perspectiva puterii pe care un angajat o deține în cadrul organizației. Privită ca posibilitate de a influența procesul decizional, influență la nivel interpersonal sau acces la resursele necesare pentru derularea în condiții optime a sarcinilor de muncă, importanța puterii în asigurarea satisfacției în raport cu locul de muncă este privită diferit de sociologi; dezbaterile pe acest subiect evidențiază că anumiți angajați preferă să dețină un nivel ridicat de putere în cadrul organizației, în timp ce alți angajați preferă un nivel scăzut de putere și

direcții clare de acțiune din partea superiorilor (aspect specific angajaților din cadrul organizațiilor militare).

Nu în ultimul rând, sociologii consideră că există diferențe de gen și de vârstă în ceea ce privește definirea satisfacției în raport cu locul de muncă, determinate de roluri de gen, practici și experiențe sociale. Aceste practici sociale au potențialul de a influența alegerea ocupațională a bărbaților și femeilor, orientarea față de muncă, preferința pentru anumite tipuri de recompense.

Cel de al doilea capitol teoretic al tezei a urmărit prezentarea caracteristicilor organizațiilor militare și ale angajaților acestora, relevante din perspectiva cercetării satisfacției la locul de muncă.

Sociologii descriu organizațiile militare ca fiind organizații lacome (*greedy organizations*) în sensul în care solicită din partea angajaților obediență și respectarea ordinelor, regulilor și procedurilor, precum și auto-sacrificiu pentru binele comun. Suplimentar, activitatea în cadrul unei organizații militare poate presupune supra-aglomerare de sarcini, ambiguitate de rol, imposibilitatea de negociere a salariului, absența plății orelor suplimentare, dar și practici discriminatorii de gen, rasă, etnie.

Un alt aspect esențial pentru cercetarea mea vizează modalitatea în care cultura militară, cuprinzând un set de valori, convingeri, norme, semnificații și simboluri, este transmisă viitoarelor generații de angajați. Studiul culturii militare, în contextul cercetării satisfacției în cadrul organizațiilor militare este important, întrucât acesta se bazează pe compatibilitatea valorilor, credințelor individuale și valorile și misiunile organizaționale.

Cel mai important aspect teoretic, relevant în cercetarea satisfacției în raport cu locul de muncă în cadrul organizațiilor militare se referă la orientarea față de muncă a angajaților (concept analizat, de altfel, în cadrul primului capitol). Teoriile lui Charles Moskos sunt esențiale pentru teza mea: acesta consideră că, în ceea ce privește organizațiile militare, angajații pot fi caracterizați de două tipuri principale de orientare: orientarea instituțională (sau profesională) și orientarea ocupațională (similar taxonomiei prezentate în capitolul precedent, unde am vorbit de orientarea instrumentală și expresivă). Angajații militari caracterizați de orientarea instituțională obțin satisfacție din activitatea pe care o desfășoară, căreia îi atribuie o semnificație profundă întrucât servește unui scop înalt, precum și din apartenența la o organizație prestigioasă. Angajații caracterizați de orientarea instituțională sunt patrioți și acceptă sacrificiul pentru binele țării.

Angajații militari caracterizați de orientarea ocupațională obțin satisfacție din recompensele financiare, sunt mai puțin dispuși să se sacrifice pentru binele comun, mai puțin impresionați de prestigiul organizațional.

Alte abordări pornesc de la premisa că nu există categorii bine și clar definite ale orientării față de locul de muncă în cadrul organizațiilor militare și consideră că există orientări hibride care înglobează caracteristici de la ambele tipologii.

Metodologie

Pentru obținerea răspunsurilor relevante din perspectiva întrebărilor de cercetare formulate, am decis să optez pentru cercetarea calitativă întrucât aceasta mi-a permis o abordare interpretativă și o perspectivă aprofundată asupra semnificațiilor subiective atribuite locului de muncă în cadrul organizațiilor militare. Pentru colectarea datelor am utilizat interviul centrat nestructurat iar analiza acestora a vizat identificarea de tipologii, mai concret grupuri de angajați militari caracterizați de aceleași patternuri în alegerea ocupațională, care atribuie semnificație similară locului de muncă, care obțin satisfacție din aceleași caracteristici ale locului de muncă etc.

Am derulat 35 de interviuri (19 femei și 16 bărbați) cu angajați din diferite organizații militare, aparținând diferitelor categorii de vârstă, având diferite background-uri educaționale și experiențe la locuri de muncă anterioare. Eșantionul a fost de convenabilitate, respondenții fiind selectați, în principal, în baza disponibilității de participare.

Limitări

Principala limitare a fost dată de natura sensibilă a organizațiilor în cadrul cărora am derulat cercetarea, ce a necesitat obținerea unor aprobări prealabile de derulare a interviurilor precum și agrearea setului de întrebări; de asemenea, secretizarea specifică activității a limitat răspunsurile, mai ales din perspectiva consistenței lor.

Impactul pandemiei de COVID – 19

Interviurile au fost derulate în perioada de debut al pandemiei; impactul economic și social al acesteia a influențat răspunsurile persoanelor intervievate. Concret, mai mulți respondenți au

evidențiat faptul că printre caracteristicile locului de muncă ce conferă satisfacție se numără stabilitatea locului de muncă (în condițiile în care, la momentul derulării interviurilor, persoane din cercul apropiat al respondenților și-au pierdut locul de muncă). Acest prim rezultat a confirmat faptul că satisfacția în raport cu locul de muncă este dependentă de contextul social.

Rezultate

Influența factorilor structurali asupra alegerii ocupaționale și satisfacției la locul de muncă

Pe această componentă, rezultatele au evidențiat următoarele:

- În timp ce cariera militară a părinților a influențat o parte a respondenților să opteze pentru un job într-o organizație militară, aspectele care au motivat o astfel de decizie / aspectele pe care respondenții le-au apreciat sau admirat la părinți, nu constituie, în prezent, factori care să genereze satisfacție;
- Background-ul educațional - atât persoanele cu un nivel mediu de educație cât și persoanele cu un nivel ridicat de educație au precizat că obțin satisfacția din activitatea complexă, provocatoare, dinamică și care contribuie la dezvoltarea personală;
- Rolurile și experiențele sociale ale respondenților din perioada anterioară angajării în cadrul organizațiilor militare - doar trei respondenți care au avut varii roluri în perioada liceului sau a studiilor universitare (șef al clasei, vice-președinte al asociației studențești) au menționat că printre caracteristicile locului de muncă ce conferă satisfacție se numără activitățile care permit exercitarea unor roluri cu conținut similar (acțiuni care au permis angajaților militari să se simtă ca lideri pentru membrii grupului de lucru);
- Experiența la locul de muncă precedent este cel mai important factor care influențează satisfacția la locul de muncă. Pe scurt, caracteristicile locurilor de muncă anterioare, care generau insatisfacție (absența sentimentului de utilitate și a semnificației activității desfășurate, absența posibilităților de dezvoltare personală, program de lucru impredictibil, acțiuni solicitate de palierul managerial în contradicție cu sistemul de valori al angajatului) s-au transformat în caracteristici apreciabile la actualul loc de muncă și care conferă satisfacție. Pe de altă parte, caracteristicile locului de muncă anterior ce confereau satisfacție, și care nu se regăsesc la actualul loc de muncă în cadrul organizației militare (posibilitatea de

a vorbi despre succesele la locul de muncă cu părinții sau prietenii, autonomie și flexibilitate, etc.) au potențialul de a genera insatisfacție.

Relația dintre centralitatea locului de muncă, semnificația atribuită locului de muncă și satisfacția în raport cu locul de muncă

În ceea ce privește centralitatea locului de muncă, marea majoritate a respondenților au evidențiat că jobul nu constituie principala prioritate, viața de familie precum și viața personală fiind mai importante. Cu toate acestea, din perspectiva resurselor alocate (timp, energie), locul de muncă reprezintă principalul beneficiar.

În ceea ce privește semnificația atribuită locului de muncă, respondenții participanți la interviuri au fost împărțiți în două categorii/tipologii: cei care atribuie o semnificație instrumentală, respectiv cei care atribuie o semnificație expresivă. Pentru prima tipologie, locul de muncă nu oferă experiențe valoroase și reprezintă, în principal, o sursă de venit. Pentru a doua tipologie, semnificația expresivă a fost dedusă din caracterizarea jobului ca loc: (1) ce oferă posibilitatea de dezvoltare personală și profesională; (2) unde angajații au posibilitatea de a se redescoperi; (3) ce permite socializarea și asigură apartenența la grup; (4) unde au un sentiment de utilitate; (5) care conferă mândrie.

Semnificația atribuită locului de muncă a stat la baza stabilirii orientării față de muncă a respondenților: orientarea ocupațională (sau instrumentală), respectiv orientarea profesională (sau expresivă). Angajații militari caracterizați de orientarea ocupațională obțin satisfacție din beneficiile financiare, stabilitatea locului de muncă. Nivelul de efort și de implicare în activitate este proporțional cu beneficiile financiare acordate. Suplimentar, aceștia au manifestat reticență în ceea ce privește perspectivele de continuare a carierei militare. Cu toate acestea, atunci când li s-a solicitat să povestească despre episoadele în care au simțit satisfacție, respondenții s-au referit la aspectele intrinseci locului de muncă, aspect ce sugerează oscilarea între orientarea ocupațională și cea profesională, și încadrarea într-o tipologie hibridă ce înglobează trăsături specifice ambelor orientări. În plus, răspunsurile cu privire la modalitatea de gestionare a restricțiilor și limitărilor impuse de organizațiile militare, au evidențiat atât nuanțe specifice orientării ocupaționale (insatisfacție și nemulțumire în raport cu acestea) dar și specifice orientării profesionale (necesitatea existenței unor astfel de restricții și limitări). Având în vedere aceste caracteristici,

respondenții au fost incluși în *tipologia* unei orientări definite ca *hibridă cu o predominantă componentă ocupațională*.

Angajații militari caracterizați de orientarea profesională atribuie o semnificație profundă locului de muncă care contribuie la dezvoltarea personală și profesională. Aceștia obțin satisfacție din (1) activitatea dinamică și provocatoare ce permite dezvoltarea potențialului; (2) interacțiunea cu persoane de la care au ce învăța; (3) participarea la cursuri de pregătire profesională; (4) deținerea/ exercitarea unor roluri relevante în cadrul echipei de lucru/ în organizație. Mai mult decât atât, acești angajați obțin satisfacție din faptul că apreciază că munca lor servește unui scop mai înalt și este utilă societății, misiunile și valorile organizaționale sunt similare/compatibile cu sistemul propriu de valori (patriotism, devotament, corectitudine), apartenența la organizațiile militare le conferă un sentiment de mândrie întrucât acestea beneficiază în opinia publică de prestigiu.

În plus, respondenții caracterizați de orientarea profesională au explicat că obțin satisfacție și din calitatea interacțiunilor cu membrii de echipă, mai precis spiritul de echipă existent, atmosfera relaxantă și relațiile strânse dintre colegi.

Deși nu este specific orientării profesionale, respondenții au invocat stabilitatea locului de muncă și cuantumul salarial ca fiind caracteristici adiționale ale locului de muncă ce conferă satisfacție.

Din punctul de vedere al modalității de raportare la restricțiile și limitările impuse de organizațiile militare, răspunsurile au fost variate. Unii respondenți au menționat faptul că restricțiile militare sunt naturale și necesare, având în vedere specificul organizațional, în timp ce alți respondenți s-au declarat ca fiind profund afectați iar nivelul de satisfacție este diminuat din cauza acestora (răspunsuri regăsite mai degrabă în rândul angajaților militari cu orientare ocupațională).

Rezultatele privind tipul de recompense preferat de angajații militari au confirmat faptul că nu există tipologii pure, ci orientări hibride (având în vedere frecvența ridicată a recompenselor financiare în răspunsurile angajaților militari caracterizați de orientarea instituțională).

Respondenții au fost, astfel, incluși în *tipologia orientării profesionale* (pure), precum și într-o a doua tipologie *hibridă cu o predominantă componentă profesională*.

Cum influențează puterea / lipsa puterii din cadrul organizațiilor militare nivelul de satisfacție;

Rezultatele subsumate acestei întrebări de cercetare au evidențiat faptul că satisfacția este influențată de nivelul perceput al puterii deținute în cadrul organizației. În timp ce marea majoritate a respondenților obțin satisfacție atunci când consideră că opiniile și ideile sunt luate în considerare (de către superiori sau de către grupul de lucru), anumiți angajați militari au precizat că, în pofida faptului că părerile și punctele de vedere privind maniera de abordare a unei sarcini le sunt ascultate, prevalează tot ordinele militare și direcțiile de acțiune primite de la superiori – pentru cea de a doua categorie de angajați, existența unui climat de muncă în care ofițerii își pot exprima punctul de vedere nu este suficient pentru asigurarea satisfacției, atât timp cât respectivele idei nu sunt implementate sau luate în considerare.

Un grup restrâns de angajați militari au precizat că întreaga activitate se desfășoară în conformitate cu ordinele primite de la superiori, prin urmare nivelul de putere pe care îl dețin este mult diminuat; cu toate acestea, acest aspect nu generează insatisfacție întrucât respectivii respondenți au afirmat că nu doresc să fie implicați în procesul decizional și preferă să li se spună exact coordonatele de îndeplinire a sarcinilor.

Alți angajați au afirmat că au avut satisfacție atunci când au reușit să învețe sau să transfere expertiză către alți ofițeri, când au contribuit la dezvoltarea personală sau profesională a unor colegi, când au reușit să insufle valori, să ofere sfaturi și recomandări, toate acestea fiind exemple ale exercitării puterii, înțeleasă ca influență la nivel interpersonal.

Alte exemple de situații în care angajații militari au obținut satisfacție în raport cu locul de muncă (conexate conceptului de putere) s-au referit la accesul la resursele necesare (resurse financiare, cunoștințe, cursuri de pregătire profesională, sprijin din partea colegilor) pentru îndeplinirea optimă a sarcinilor.

Diferențele de gen și vârstă în ceea ce privește satisfacția la locul de muncă în cadrul organizațiilor militare.

Rezultatele cercetării au evidențiat atât similitudini cât și diferențe între bărbați și femei în ceea ce privește aspectele care generează satisfacție. Principala diferență se referă la faptul că dimensiunea social a locului de muncă este mult mai importantă pentru femei decât pentru bărbați. Angajații militari de gen feminin obțin satisfacție din calitatea interacțiunilor cu

colegii de muncă, în timp ce exemplele de sarcini complexe rezolvate cu succes, și care au generat satisfacție, au fost mult mai prevalente în rândul angajaților de gen masculin.

În ceea ce privește recompensele, preferința pentru un program de lucru flexibil a fost mult mai des întâlnită în rândul femeilor – aceasta poate fi explicată prin rolurile de gen specifice femeilor precum și de așteptările sociale potrivit cărora femeile trebuie să găsească un echilibru între viața profesională și cea personală

Angajatele de gen feminin au obținut satisfacție în contextele ce au presupus învățarea și transferul de expertiză către alți colegi mai tineri.

Angajații de gen masculin obțin satisfacție din conținutul activității, din natura dinamică și provocatoare a acesteia, precum și din aprecierile și recunoașterea profesională. Rezultatele confirmă teoriile de gen ce postulează faptul că bărbații sunt caracterizați ca fiind agentici, în căutarea unor contexte care să le permită exercitarea puterii și dezvoltarea competențelor.

Rezultatele cu privire la diferențele de vârstă confirmă faptul că satisfacția în raport cu locul de muncă se modifică în timp și este dependentă de context. Fără a neglija conținutul activității, referințele privind obținerea satisfacției din recompensele extrinseci (recompense financiare) au fost mai des întâlnite în rândul angajaților cu experiență, în timp ce pentru angajații tineri, satisfacția a fost generată de participarea la cursuri de pregătire și implicarea în activități cu grad ridicat de complexitate.

Diferitele experiențe de-a lungul carierei au influențat factorii determinanți ai satisfacției – de exemplu, absența feedback-ului în primele etape ale carierei a determinat un angajat cu experiență să aprecieze receptarea acestuia (fiind considerat un element de noutate) și să obțină satisfacție atunci când a simțit că munca îi este apreciată.

Deși nu a constituit o direcție de cercetare, studiul cu privire la construcția socială a semnificației atribuite locului de muncă, plecând de la teoria procesării informației sociale, a întâmpinat dificultăți generate, pe de o parte, de reticența respondenților de a furniza răspunsuri amănunțite cu privire la informațiile receptate din mediul social de la locul de muncă, și, pe de altă parte, de faptul că angajaților militari nu le este permisă abordarea subiectelor conexe locului de muncă, cu membrii familiei sau cu prietenii din afara organizațiilor militare (aspect care reduce semnificativ conținutul informațional receptat din aceste medii). Din aceste considerente, **construcția socială a semnificației atribuite locului de muncă din cadrul organizațiilor militare poate constitui o direcție de cercetare viitoare.**

Contribuții originale ale cercetării

Noutatea cercetării este conferită de abordarea holistică a satisfacției în raport cu locul de muncă; plecând de la teoriile generale cu privire la satisfacție, precum și de la elementele de particularitate ale organizațiilor militare, am elaborat un instrument care mi-a permis cercetarea satisfacției din multiple perspective.

Rezultatele cercetării pot prezenta utilitate în special pentru structurile de HR responsabile cu recrutarea personalului, având în vedere faptul că oferă repere funcție de care pot fi selectați candidați caracterizați de orientare instituțională în raport cu locul de muncă. Consider că un angajat a cărui satisfacție derivă din semnificația profundă atribuită locului de muncă, din mândria de a lucra într-o organizație prestigioasă, din activitatea pe care o consideră ca fiind utilă și relevantă, servind unui interes comun, este mult mai valoros pentru organizație decât un angajat care derivă satisfacție din recompensele financiare și care își calibrează eforturile depuse în cadrul organizației în funcție de cuantumul financiar primit.

Nu în ultimul rând, teza contribuie la aprofundarea cunoașterii sociologice cu privire la concepte relevante în actualul mediu social și economic (satisfacția angajaților, implicarea și eficiența angajaților) în cadrul unei organizații mai puțin cercetate (prin raportare la alte tipuri de organizații) având în vedere caracteristicile specifice.