

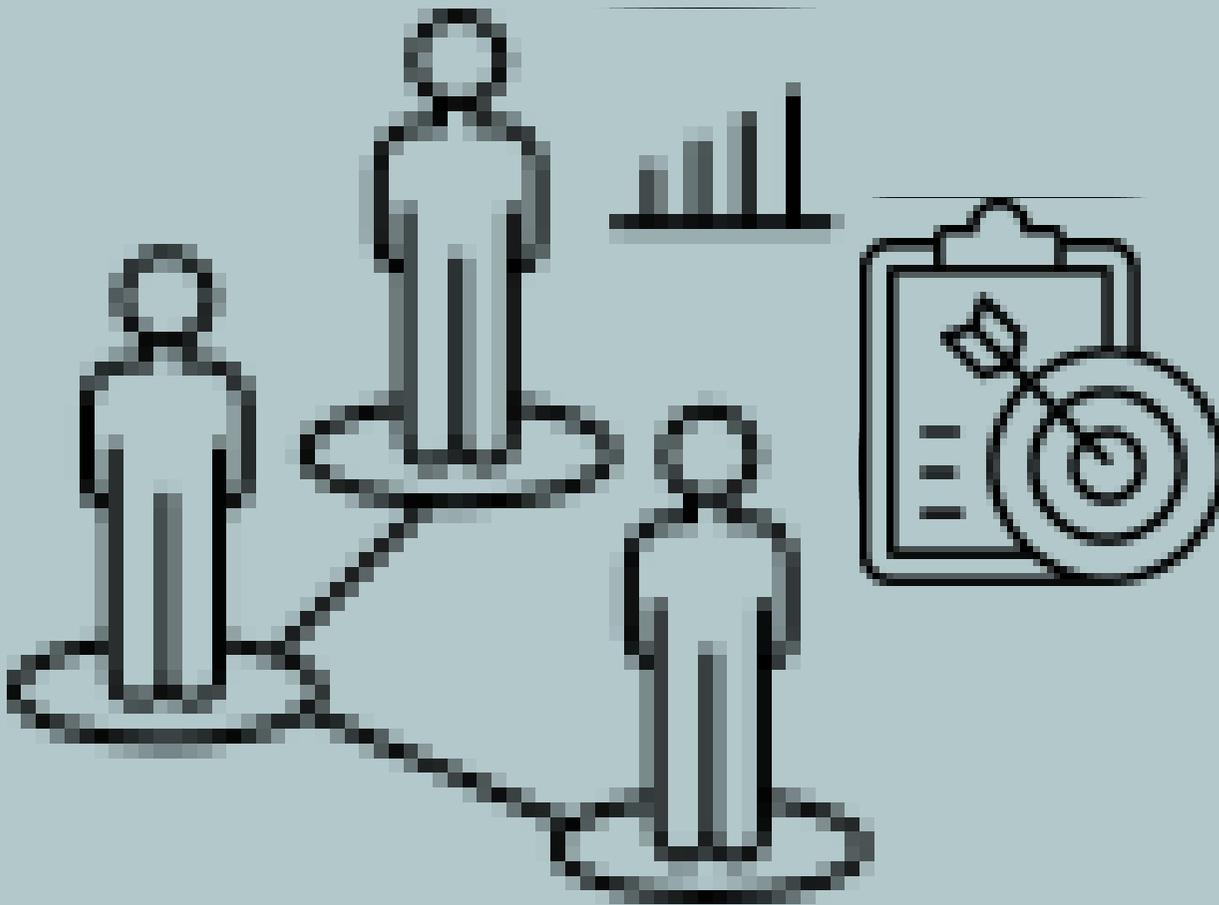


جمعية التنمية الأهلية
بقرى جنوب نجران

المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



الخطة الاستراتيجية لعام ٢٠٢٤م جمعية التنمية الأهلية بقرى جنوب نجران





المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



جمعية التنمية الأهلية

بقرى جنوب نجران





جدول المحتويات

- كلمة رئيس مجلس الإدارة
- الملخص التنفيذي للوثيقة
- التوجيهات الإستراتيجية
- أهداف الجمعية كما وردت في اللائحة الأساسية
- المسح البيئي أو التحليل الموقفي
- تقييم الجمعية على معايير النموذج الثماني
- تحديد المستفيدين وحاجاتهم
- التنمية وكيفية تحقيقها
- تعريف بمادرات الخطة الإستراتيجية



خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود

حفظه الله



صاحب السمو الملكي الامير
محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود
ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الدفاع
حفظه الله

كلمة رئيس مجلس الإدارة

الأستاذ/ بجاش احمد بجاش ال هادي



رئيس مجلس الادارة

لجمعية التنمية الأهلية

بقرى جنوب نجران

أ.بجاش احمد بجاش ال هادي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ و الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف الأنبياء و المرسلين سيدنا محمد و على اله وصحبه أجمعين قال تعالى: ﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾ في البداية نحمد الله و نشكره على ما من علينا بنعمه الجليله و منها اننا نعيش على أرض هذا البلد المعطاء و الذي نعيش فيه نهضةً غير مسبوقه في جميع المجالات الحكومية منها والخاصة و التي شملت جميع أفراد المجتمع في ظل قيادة سيدي خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز ال سعود حفظه الله ورعاه و ولي عهده الامين صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز

الأمير الملهم و عراب الرؤية و في الحقيقة انه كان لنا نصيبنا نحن القطاع الغير ربحي و الذي يخدم بشكل كبير فئة كبيره من أفراد المجتمع في جميع مناطق المملكة . و بصفتي رئيس لجمعية التنمية الأهلية بقرى جنوب نجران اتقدم بوافر الشكر لكل الجهات الداعمه و المانحة لنا على رأسهم صاحب السمو الأمير جلوي بن عبدالعزيز بن مساعد أمير منطقة نجران و نائبه صاحب السمو الملكي الأمير تركي بن هذلول بن عبدالعزيز ال سعود و المركز الوطني لتنمية القطاع غير ربحي و زملائي أعضاء مجلس ادارة الجمعيه و العاملين معنا و المتطوعين . نسأل الله العلي القدير ان يعيننا على مافيه خدمة و طننا و أبناءه في مجالنا و ان شاء الله اننا سوف نبذل قصار جهدنا للوصول الى ما نطمح اليه لتنمية قطاعنا جنوب غرب نجران في جميع المجالات الاجتماعية و الثقافية و الرياضية و ما يخص الصحة و الزراعة و الامانه و غيرها من الادارات بعقد شراكات مجتمعيه لما فيه مصلحة العنصر البشري و تنمية الأحياء و الممتلكات . نسأل الله العلي القدير ان يوفقنا جميعاً لما يحبه ويرضاه .

أعدت هذه الوثيقة بموافقة مجلس الإدارة بجمعية التنمية الأهلية بقرى جنوب نجران لتواكب تطلعاتهم الاستراتيجية وتوضح الاحتياجات ضمن إطار عمل قائم على تقييم البيئة الداخلية والخارجية وتكامل الأدوار للمساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية على المدى القصير والبعيد.

من هذا المنطلق فقد تم اعداد الخطة الاستراتيجية، ثم وضع البرنامج العملي. ثم بدأنا بتحليل وحصر الإحتياجات التنموية وترتيب أولوياتها ثم تلي ذلك بناء التوجيهات الاستراتيجية والذي تمثل في ورش العمل والعصف الذهني ، للخروج بالتوجيهات الاستراتيجية الرؤية والرسالة والفئة المستهدفة والأهداف، القيم والأثر المتوقع،عوامل النجاح والمرافق الحيوية وغيرها

وتركز هذه الوثيقة على عدة محور ضمن الخطة الاستراتيجية

- التركيز على نقاط القوة والمزايا التنافسية لدى جمعية التنمية الأهلية بقرى جنوب نجران.
- مشاركة أصحاب المصلحة وتعزيز دورهم في متابعة النتائج الدورية والأخذ بأرائهم لتقدم سير العمل وخدمة المجتمع.
- شمولية الخطة الاستراتيجية على السياسات والشفافية ووضوح الإجراءات وتبني الرؤى المستقبلية بما يحقق المستقبل.
- الاستثمار في الكوادر البشرية وتوظيف المهارات اللازمة في نمو الموارد المالية وتعزيز الدور الأساسي للجمعية بما يحقق الأهداف لصالح المجتمع،المستفيدين،أصحاب المصلحة.

وبفضل الله وتوفيقه خرجنا بهذه الوثيقة المتكاملة سائلين الله التوفيق والسداد..

وبالله التوفيق

تعريفات خاصة بالوثيقة

| | |
|---|-----------------|
| جمعية التنمية الأهلية بقرى جنوب نجران | الجمعية |
| المواطنون بقرى جنوب نجران الأيتام-أبناء السجناء- كبار السن ذوي الإحتياجات الخاصة | المستفيد |
| عدد من الجهات الحكومية والخاصة والأهلية تشترك مع الجمعية في الإهتمام تساهم في تحقيق أهداف الجمعية | الشركاء |
| مجلس إدارة جمعية التنمية الأهلية بقرى جنوب نجران | الإدارة |
| أعلى جهاز في الجمعية وتتكون من مجموعة من العضاء والمؤسسين الذين أوفوا بالتزاماتهم تجاه الجمعية | الجمعية لعمومية |
| نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية | النظام |
| المركز الوطني للقطاع غير ربحي | الوزارة |
| المركز الوطني للقطاع غير ربحي | الجهة المشرفة |

منهجية التخطيط للوثيقة

وضعت الجمعية منهجية لبناء الخطة الإستراتيجية من خلال ورش العمل مع أصحاب المصلحة، وكانت مخرجاتها عدة محاور وأهداف استراتيجية وتتلخص المنهجية في عدد من الأسس أهمها:

تطوير الرؤية والرسالة والقيم

استخدام التحليل الرباعي (SWOT) لمعرفة نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه الجمعية طريق تحقيق الرؤية والرسالة

استنتاج المحاور والأهداف الاستراتيجية للجمعية

تحليل المحاور والأهداف الاستراتيجية باستخدام الخارطة الذهنية للوصول للخارطة الاستراتيجية

إعداد خطة العمل والتي من خلالها يتم تنفيذ الاستراتيجية

إعداد الخطة التشغيلية وآلية التنفيذ

تقييم الأداء



التوجيهات الاستراتيجية للجمعية



رؤية الجمعية

الوصول لتحقيق التواصل الإجتماعي ، وتقوية العلاقات الأخوية بين أفراد الأحياء وتشجيع مشاركة السكان في جهود تنمية الأحياء وتطويرها.

رسالة الجمعية



تقديم خدمات وبرامج إجتماعية وثقافية ذات جودة عالية ، وبكفاءة وفعالية تساهم في تحقيق التنمية الشاملة لمجتمع الحي من خلال قيادة مبدعة وأساليب إدارية متميزة ومشاركة مجتمعية واسعة .

قيم الجمعية



تلتزم بالجودة والإتقان في العمل وفق أفضل المعايير والممارسات

الإتقان:

تلتزم بالتطوير المستمر فهو وسيلتنا للتحسين من أدائنا وزيادة فعاليتنا وضمان استمرارنا.

التطوير:

تلتزم العمل مع شركائنا ونتكامل ونتعاون معهم لتحقيق أهدافنا المشتركة.

التكامل:

نخطط ونعمل من خلال فريقنا وشركائنا على إحداث أثرا إيجابياً يلبي إحتياجات المستفيد ويستديم أثره

الأثر:

نلتزم في الابتكار والتجديد في برامجنا من حيث نوعية البرامج زأساليب التنفيذ

الابتكار:

• أهداف الجمعية كما وردت في اللائحة الأساسية:

- 1- تحقيق الترابط الاجتماعي بين سكان نطاق الجمعية .
- 2 - الاسهام في علاج المشاكل الاجتماعية و الظواهر السلبية في نطاق الجمعية .
- 3 - المحافظة على المكتسبات الوطنية و المساهمة في تطويرها مع الإدارات الحكومية التابعة لها .
- 4 - المساهمة في تنمية الموارد البشرية للمجتمع المحلي و اكتشاف المواهب و القيادات الاجتماعية واستثمارها .
- 5- اقتراح المشاريع التي تخدم نطاق الجمعية والمشاركة في التنفيذ مالياً او اشرافياً .
- 6- العناية بالشباب من الجنسين وتلمس احتياجاتهم وتوفير الإمكانيات و الأجواء المناسبة لممارسة هواياتهم في بيئة اجتماعية سليمة و تربوية
- 7- تقديم الدورات و الفعاليات الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية والتعليمية لسكان نطاق الجمعية .
- 8- تفعيل العمل التطوعي على مستوى الخدمات بين افراد نطاق الجمعية .

• المسح البيئي أو التحليل الموقفي:

١. الاطلاع على أهداف الجمعية وغاياتها
٢. استعراض تاريخ الجمعية وانجازاتها.
٣. تقييم الجمعية على معايير النموذج الثماني.
٤. التعرض على الفضية التي تخدمها الجمعية.
٥. تحديد المستفيدين وحاجاتهم التنموية وكيفية تحقيقها.
٦. تحديد أصحاب المصلحة وتوقعاتهم وكيفية الوفاء بها.
٧. تحديد مدى مساهمة الجمعية في تحقيق أهداف الجمعية.
٨. استعراض مستهدفات رؤية المملكة في الرؤية للمملكة (مجال عمل الجمعية)

المسح البيئي والإستراتيجي

أصحاب المصلحة لوثيقة الخطة الاستراتيجية

| م | أصحاب المصلحة | ماذا يريدون منا؟ | الاهتمام والتأثير | ماذا نريد منهم؟ |
|---|--------------------------|--|-------------------|--|
| 1 | المركز الوطني | <ul style="list-style-type: none"> التقارير الحوكمة الإستجابة على المتطلبات | منخفض-عالي | <ul style="list-style-type: none"> التدريب والتطوير الحصول على دعم |
| 2 | المانحون | <ul style="list-style-type: none"> مشاريع نوعية المصداقية التقارير | منخفض-عالي | الحصول على دعم |
| 3 | الإمارة | <ul style="list-style-type: none"> المساهمة في خدمة المجتمع | منخفض-عالي | <ul style="list-style-type: none"> التوضيح التشريفات السر |
| 4 | وزارة التنمية الإجتماعية | <ul style="list-style-type: none"> التقارير الحوكمة الإستجابة على المتطلبات | منخفض-عالي | <ul style="list-style-type: none"> التدريب والتطوير الحصول على دعم |

المسح البيئي أو التحليل الموقفي

اصحاب المصلحة لرسم وثيقة الخطة الاستراتيجية

التأثير

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • المانحين • المركز الوطني • الامارة • وزارة العمل والتنمية الإجتماعية | <ul style="list-style-type: none"> • مجلس الإدارة • الجمعية العمومية • المستفيدين • الضمان الاجتماعي • المتطوعين |
| | الجمعيات |

الإهتمام

تقييم الجمعية على معايير النموذج المثالي

| م | المجال | التقييم |
|---|-----------------|--|
| 1 | الخدمة | <ul style="list-style-type: none"> • تدريب مدراء تنفيذيين • تدريب الشباب على العمل بالجمعية |
| 2 | الإستدامة | <ul style="list-style-type: none"> • تأتي موارد الجمعية من خلال • المانحين • منصات التبرع |
| 3 | الشراكات | <ul style="list-style-type: none"> • جهات الحكومية • المؤسسات • القطاع الخاص |
| 4 | التطوع | المتطوعين |
| 5 | الموارد البشرية | الموظفين |

تحديد المستفيدين وحاجاتهم التنموية وكيفية تحقيقها

| وسائل التحقيق | الاحتياجات التنموية | الفئة |
|------------------|---------------------|----------------------|
| • الجهات المانحة | • تأهيل وتدريب | الأيتام |
| • منصات التبرع | • دعم مالي | |
| • الشركات | • دعم عيني | |
| • الجهات المانحة | • تأهيل وتدريب | أبناء السجناء |
| • منصات التبرع | • دعم مالي | |
| • الشركات | • دعم عيني | |
| • الجهات المانحة | • تأهيل وتدريب | ذوي لإحتياجات الخاصة |
| • منصات التبرع | • دعم مالي | |
| • الشركات | • علاج طبيعى | |
| • الجهات المانحة | • دعم مالي | الأسر الأشد حاجة |
| • منصات التبرع | • علاج طبيعى | |
| • الشركات | | |

- الجهات المانحة
- منصات التبرع
- الشركات

- دعم مالي
- أجهزة طبية

كبار السن

- الجهات المانحة
- منصات التبرع
- الشركات

- تأهيل وتدريب
- دعم مالي
- تطوير

تأهيل وتدريب

التحليل البيئي لوثيقة الخطة الإستراتيجية

أنه ذلك الجزء من الإدارة الاستراتيجية الذي ينطلق من رسالة المنظمة ليحل جوانب تمكناها وضعفها والفرص والتهديدات لضياغة استراتيجيات داعمة لتلك الرسالة .

ويتمثل في تحديد الوضعية التي يتم على أساسها اتخاذ القرار وذلك بجمع مؤثرات البيئة الخارجية وتصنيفها إلى فرص وتهديدات وكذا جمع المؤثرات الداخلة وتقسيمها إلى قوي وضعيف . وينتهي هذا التحليل ب

| نقاط الضعف | نقاط القوة | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • قلة الموارد المالية • قلة الكادر الوظيفي • تباين رؤية الجمعية لدى أعضاء الجمعية | <ul style="list-style-type: none"> • نوعية البرامج • تخصيص مجال الجمعية | <ul style="list-style-type: none"> • نقاط نشاط الجمعية مع المستهدفات • الوطنية • كثرة عدد المستفيدين |
| <ul style="list-style-type: none"> • تفعيل المتطوعين في تنفيذ البرامج وخدمات الجمعية. | <ul style="list-style-type: none"> • تصميم منتجات مبتكرة • متوافقة عن احتياجات المستهدفين • المنافسة على الإستناد الحكومي. | <ul style="list-style-type: none"> • وجود احتياج • وجود منصات وطنية والإهتمام بالمانحين • التنوع فالنطاق الجغرافي وطبيعتة • شبكة علاقات داخل المنطقة |
| <ul style="list-style-type: none"> • تشكيل مجلس شرقي • من رجال الأعمال • فريق الإستدما المالية • استقطاب فريق اتصال مؤسسي | <ul style="list-style-type: none"> • ايجاد حلول لتحسين السلوكيات • تتوافق مع نمط الحياة | <ul style="list-style-type: none"> • التغيير في السلوكيات ونمط الحياة • الوضع الاقتصادي والدعم • صعوبة الوصول للمستفيدين • والبنية التحتية |

المؤشرات الرئيسية للخطة الاستراتيجية والمبادرات

| اسم المشروع- البرنامج | المبادرة | المستهدفات | | | | المؤشر | الهدف الاستراتيجي الفرعي | الهدف الاستراتيجي | لمجال |
|---|----------------------------------|------------|--------------|-----|--------|---|---|--|-------------------|
| | | 202 | 202 | 202 | 202 | | | | |
| برنامج عزوه | خدمة المجتمع | 6 | 5 | 4 | 3 | عدد البرامج | القيام بعدد من المشروعات الخيرية لتقديم الخدمات اللازمة | تقديم خدمات للمستفيدين لتغطية احتياجاتهم | الخدمة |
| برنامج تدريب وتأهيل برنامج أهل لابناء السجناء كبيرنا سند لكبار السن برنامج تأهيل تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة | خدمة المجتمع | 1500 | 900 | 600 | 400 | عدد المستفيدين عدد البرامج المتخصصة | تسهيل الوصول لخدمات متكاملة متعددة القطاعات (دعم نفسي واجتماعي، صحية، اجتماعية، اقتصادية) | تقديم المساعدات النقدية والعينية للأسر المستحقة | الخدمة |
| منصة تبرع منصة إحسان منصات التبرع الجماعي | تطوير وحدة تنمية الموارد المالية | 10 | 5 | 3 | 2 | عدد الكيانات عدد مصادر الدخل نسبة الدعم | إيجاد مصادر دخل متجددة | تحقيق الاستدامة المالية للجمعية زيادة إيرادات الجمعية تطوير وحدة تنمية الموارد الماليه | الاستدامة المالية |
| تمكين التطوع | فرص تطوع | 30% | 30% | 20% | 10% | النسبة العائدة من المنصات جهد الموظفين المستقطبين عدد المتطوعين | زيادة الفرص التطوعية | تفعيل العمل التطوعي في برامج وخدمات الجمعية | التطوع |
| | | | 3 | 3 | 1 5 | | | | |
| | | 2000 | 1200 3580 | 650 | | | | | |

المؤشرات الرئيسية للخطة الاستراتيجية والمبادرات

| اسم المشروع- البرنامج | المبادرة | المستهدف | | | | المباشر | الهدف الاستراتيجي الفرعي | الهدف الاستراتيجي | المجال |
|--|---|----------|------|------|------|-------------------------------------|---|---|--------------------|
| | | المجموع | 2025 | 2024 | 2023 | | | | |
| شركات داعمة للبرامج | شركاء تنمية القرى | 48 | 20 | 16 | 12 | عدد الشركات | - | بناء شركات استراتيجية فعالة | الشركات |
| | | 30 | 15 | 9 | 6 | عدد البرامج المنفذة بالشراكة | | | |
| تنمية مهارات العاملين استقطاب الكفاءات | تمكين المارد البشرية وتنمية الولاء الوظيفي | 13 | 8 | 3 | 2 | عدد البرامج الدائمة الشراكة فيها | بناء قدرات الموظفين استقطاب الكفاءات المتميزة | تمكين الموارد البشرية للعمل بفعالية وكفاءة عالية | الموارد البشرية |
| | | 10 | 6 | 2 | 2 | عدد الكفايات المستقطبة | | | |
| لقاء اعلاميين تطوير العلاقات | بناء الصورة | 95% | 95% | 90% | 75% | نسبة تحسب الظهور الاعلامي | تحسين الظهور لإعلامي بناء العلاقات مع الجهات المختلفة | تعزيز الصورة الذهنية للجمعية | السمعة |
| | | 25 | 15 | 8 | 5 | عدد الجهات المستهدفه | | | |
| حوكمه منظمه موثوقه | تميز الجمعية | 95% | 93% | 93% | 90% | درجة الحكومة | زيادة تحسين درجة الحوكمية الحصول على شهادات في الجودة | تطوير الأداء لتحقيق التميز مؤسسي | التميز المؤسسي |
| | | | | | | عدد شهادات الجودة عدد المشاركات | | | |
| اتمته العمليات اتمته الخدمات | مبادرة التحول الرقمي | 2 | 1 | 0 | 1 | عدد العمليات المؤتمته | اتمته العمليات الداخلية اتمته خدمات الجمعية | تطوير أنظمة التحول الرقمي في الخدمات والعمليات الداخلية | الأتمته |
| | | 2 | 1 | 1 | 0 | | | | |
| | | 9 | 3 | 3 | 3 | عدد الخدمات المؤتمته | | | |
| | | 5 | 2 | 2 | 1 | | | | |

تعريف بالمبادرات الخطة الاستراتيجية

• المبادرة الأولى

التمكين المهني

اسم المبادرة

وحدة المشاريع

مالك المبادرة

تطوير مهارات دورات

الارتباط بالهدف الاستراتيجي

هي عبارة عن مبادرة تهدف الى تمكين شباب القرى في المهنية الأساسية من خلال برنامج تأهيل لسوق العمل بحيث تنفذ هذه البرامج في قرى المستفيدين من خلال شراكات الجمعية وقدراتها.

وصف المبادرة

• المبادرة الثانية

تمكين المنظمات

اسم المبادرة

وحدة المشاريع

مالك المبادرة

بناء قدرات الجمعيات والمنظمات بالقرى

الارتباط بالهدف الاستراتيجي

هي عبارة عن مبادرة تهدف إلى بناء قدرات العاملين بالجمعيات والمنظمات

في المهارات الإدارية والقيادية من خلال برنامج القائد الاجتماعي والقائد الادراي

وصف المبادرة

• المبادرة الثالثة

تمكين التطوع

اسم المبادرة

وحدة التطوع

مالك المبادرة

تفعيل العمل التطوعي في برامج وخدمات الجمعية

الارتباط بالهدف الاستراتيجي

هي عبارة عن مبادرة تهدف إلى تفعيل العمل التطوعي من خلال تقديم برنامج العمل التطوعي

بحيث يتم تصميم البرامج وتفعيلها لخدمة الجمعية والمنظمات بالقرى

وصف المبادرة

تعريف بمبادرات الخطة الاستراتيجية

• المبادرة الرابعة

شركاء التنمية القرى

اسم المبادرة

وحدة الاتصال المؤسسي

مالك المبادرة

بناء شركات استراتيجية فاعلة

الارتباط بالهدف الاستراتيجي

تهدف المبادرة إلى بناء وتفعيل الشركات مع الجهات الخارجية من خلال برنامج شركات داعمة للبرنامج .

وصف المبادرة

• المبادرة الخامسة

تطوير وحدة تنمية الموارد المالية

اسم المبادرة

وحدة تنمية الموارد المالية

مالك المبادرة

تحقيق الاستدامة المالية بالجمعية

الارتباط بالهدف الاستراتيجي

وهي عبارة عن مبادرة تهدف الى تطوير وحدة الاستدامة المالية من خلال استقطاب موظف متخصص وتفعيل المتاجر الالكترونية وتصميم منتجات جديدة وفتح صندوق وفقى للحصول على محفظة استثمارية

وصف المبادرة

• المبادرة السادسة

بناء الصورة

اسم المبادرة

وحدة الاتصال المؤسسي

مالك المبادرة

تعزيز الصورة الذهنية للجمعية

الارتباط بالهدف الاستراتيجي

هي عبارة عن مبادرة تهدف الى العمل في تحسين الصورة الذهنية للجمعية وتحسين الظهور وبناء العلاقات المختلفة من خلال برنامج لقاء الاعلاميين وتطوير العلاقات

وصف المبادرة

• المبادرة السابعة

تميز الجمعية

اسم المبادرة

مسؤول الحوكمة بالجمعية

مالك المبادرة

تطوير الأداء لتحقيق التميز المؤسسي

الارتباط بالهدف الاستراتيجي

هي عبارة عن مبادرة تهدف الى حصول الجمعية على التميز من خلال الشركة في برنامج المنظمة الموثوقة وتحسين درجة الحوكمة من خلال تطبيق الإجراءات اللازمة

وصف المبادرة

• المبادرة التاسعة

تمكين الموارد البشرية وتنمية الولاء الوظيفي

اسم المبادرة

إدارة الموارد البشرية

مالك المبادرة

تمكين الموارد البشرية للعمل بكفاءة وفعالية

الارتباط بالهدف الاستراتيجي

هي مبادرة تهدف الى تمكين الموارد البشرية واستقطاب الكفاءات المتميزة وبناء قدرات الموظفين من خلال برنامج تنمية المهارات للعاملين وبرنامج استقطاب الكفاءات

وصف المبادرة

الهيكل التنظيمي

يُعتبر الهيكل التنظيمي بمثابة الهيكل العظمي لأي مؤسسة، أو منظمة، حيث إنّ من شأنه بيان الوحدات التنظيمية التي تتألف منها ضمن مستويات هرمية مرتبطة ببعضها بروابط السلطة التي تتخللها التعليمات، والأوامر، والعلاقات.

