

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	 هند عايض محمد القرني	اسم الطالب
Students I.D	2021203118.....	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Thursday	18 / 03 / 2021.	(PMG511)
Master		

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ اخر موعد للتسليم هو يوم الخميس ٢٠-٠٥-٢٠٢١ في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References.
- وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط ١٢.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

THE IMPACT OF LEADERSHIP SKILLS ON PROJECT SUCCESS IN **YOUR ORGANIZATION**: A CASE OF YOUR OWN.

Different leadership styles are the key factor in the success of any project. Project Leaders are responsible and accountable for the success/failure of the project. There are numerous responsibilities that are assigned to a Project Leader during the leadership journey.

YOUR MISSION:

Your research/project must provide an overview of information and knowledge in a corporate environment with an underlying theme of **defining leadership styles within applying the hard and soft skills** for that style needed by the leader to ensure successful project delivery in your organization. (You are required to demonstrate your understanding of the relevant body of works to real-life business research).

Choose one only of the following project leadership skills using the tools that we learned during the project leadership course; starting from identifying and assess the case till executing the project.

- Prioritization (Using tools for Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Using Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (Using RASCI)
- Conflict resolution (Using the Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.

- Influencing (Using different sources of LEADER POWER).

What you have to do:

Your project task requires the preparation of a full project proposal that should contain the following components:

- **Introduction:** A detailed statement of the problem, research aim, and objectives that you would like to investigate and discuss. **(2 points)**
- **Literature Review and Conceptual framework:** An analysis of the literature relevant to the research topic that will give you the conceptual basis for conducting your research from the previous studies. **(2 points)**
- **Methodology:** Based on the conceptual framework, research aim(s), and objectives, you need to provide a detailed description of the data collection tools, data sources. **(2 points)**
- **Results and Discussion:** Description about the main findings of a research, outline your thoughts to defend your research and to emphasize the significance of it. **(4 points)**
- **References:** Lists all the resources you've used in your project, and your refereed journal articles as well. **(2 points)**
- **Appendices (If it is available in your study):** Any supplementary material you need to add. (Optional)

[Write the names of the chapters/sections of your research/ project and briefly discuss what you will write in those chapters/sections] .

Best of luck...

Dr. Sara Adel

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع في **مؤسستك**: حالة عملية خاصة بالطالب.

أساليب القيادة المختلفة هي العامل الرئيسي في نجاح أي المشروع. قادة المشروع مسؤولون عن نجاح / فشل المشروع. وهناك العديد من المسؤوليات الموكلة لقائد المشروع خلال رحلة القيادة.

مهمتك:

يجب أن يوفر بحثك لمحة عامة عن المعلومات والمعرفة في بيئة المؤسسة الخاصة بك وهي موضع الدراسة مع تحديد أنماط القيادة في إطار تطبيق المهارات الخاصة بالقائد والمناسبة لهذا النمط الذي يحتاجه القائد لضمان تسليم مشروع ناجح في المؤسسة. (أنت مطالب بإثبات فهمك لما تم دراسته وتطبيقه بالأبحاث الواقعية في مؤسستك).

اختر واحدة فقط من مهارات قيادة المشروع التالية باستخدام الأدوات التي تعلمناها خلال مقرر القيادة في المشاريع.

- Prioritization (Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (RASCI)
- Conflict resolution (The Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different source of power).

ما عليك القيام به:

تتطلب مهمة مشروعك إعداد مقترح مشروع كامل يجب أن يحتوي على المكونات التالية:

- **مقدمة:** بيان تفصيلي للمشكلة محل الدراسة، تحديد هدف البحث والأهداف التي ترغب في التحقيق فيها ومناقشتها من خلاله.

- دراسات علمية سابقة: تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتي ستساعدك في مجال الدراسة لإجراء هذا البحث.
- المنهجية وطريقة البحث: بناءً على أهداف البحث، تحتاج إلى تقديم وصف تفصيلي لأساليب وأدوات جمع البيانات ومصادر البيانات والأساليب / الأدوات التي ستستخدمها.
- النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث: شرح مفصل للمشكلة محل الدراسة.
- المراجع: تسرد جميع المصادر التي استخدمتها في مشروعك، ومنها مقالات المجلات المحكمة أو المواقع المستخدمة للبحث.
- الملحقات (إذا كانت متوفرة في دراستك): أي مواد تكميلية تحتاج إلى إضافتها. (خيارية).

{اكتب أسماء فصول وأقسام (البحث / المشروع) الخاص بك، وناقش بإيجاز ما ستكتبه في كل قسم}.

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel.

دور القيادة الاستراتيجية في إدارة المواهب بالبنك الأهلي

Introduction المقدمة:

تسعى المنظمات على اختلافها إلى تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها وبكفاءة وجودة عالية، لذا تحاول تحقيق أهدافها والوصول للأداء الأمثل من خلال التخطيط الاستراتيجي. وعليه فإن اعتماد الإدارات على القيادة الاستراتيجية في إطار العمل يحقق العديد من الفوائد لهذه المؤسسات، وتعد القيادة الاستراتيجية هي المسؤولة عن نجاح المنظمات أو فشلها، كما أن القادة الاستراتيجيون هم المسؤولون عن تحقيق التوازن الاستراتيجي بين التطلعات والحاجات، كما أنهم مسؤولون عن التميز والمنافسة، وهم الذين يتولون التخطيط الاستراتيجي والتفكير الاستراتيجي، بهدف تطوير الشركات والمؤسسات، فالقيادة الاستراتيجية توجد عندما يفكر الأفراد، ويفعلون، ويؤثرون في الآخرين بطرق تساعد على إيجاد الميزة التنافسية للشركة [١]. وتعرف القيادة الاستراتيجية بأنها القدرة على التوقع والتصور والحفاظ على المرونة وتمكين الآخرين لإحداث تغيير استراتيجي والعمل مع الآخرين لبدء التغييرات التي من شأنها خلق الميزة التنافسية [٢]. وتعرف أيضاً بأنها الإجراءات التي تتصف بالفن وتهدف إلى تنفيذ وتقييم القرارات المتداخلة مع بعضها البعض، والتي تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها [٣]. ولكي تحقق المنظمات المختلفة غاياتها وأهدافها فإنها بحاجة إلى كوادر بشرية مؤهلة وذات موهبة للسعي بالمنظمات نحو الجودة الشاملة، فالأفراد الموهوبون هم الثروات الحقيقية للمنظمات حيث يتم تهيئة ما تحتاجه المنظمة من الأفراد الموهوبين ليتم الاستفادة منهم في شتى مجالات التطوير والتحسين وذلك من خلال ما يمتلكونه من قدرات واستعدادات وطاقات، تجعل إنتاجيتهم ذات قيمة ومعنى وهذا ما يتطلب من المنظمات إحاطتهم بالعناية والرعاية المناسبة والتي تمكنهم من ترجمة مواهبهم إلى أفعال قد تنعكس على شكل نتائج إبداعية أصيلة التي من خلالها يتم إيجاد الكثير من الحلول للمشكلات والتحديات المعاصرة التي تواجه لإيضاح الاختلاف عن الإدارة التقليدية للموارد Xin & David المنظمات [٤]. وقد ظهر مصطلح إدارة المواهب كما ذكر البشرية من خلال إدخال معرفة جديدة أكثر من كونها إعادة تعبئة للتقنيات والأفكار القديمة وصياغتها بعناوين جديدة فقط، لذلك فإن إدارة الموهبة شكلت صراعة ما بين المختصين بإدارة الموارد البشرية لتعزيز مصداقيتهم ومواقفهم وشرعيتهم داخل المنظمات [٥]. وتعرف إدارة المواهب بأنها مجموعة متكاملة من العمليات والبرامج والمعايير الثقافية في المنظمة المصممة لجذب وتطوير ونشر واستبقاء الأفراد الموهوبين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وتلبية احتياجات العمل المستقبلية [٦]. وبالنظر إلى القيادة الاستراتيجية وممارستها نجد أن أهم ما تركز عليه القيادة الاستراتيجية هو الأعمال الداخلية الخاصة بالمنظمة، وتوفير كافة الاحتياجات، لضمان سير العمل الداخلي بشكل مناسب، كما تركز القيادة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات الصائبة التي تعود بالمنفعة على العمل في الشركة أو المنظمة، وذلك من خلال الفهم الصحيح لظروفها وموقفها، وتحليل بيئتها الداخلية والخارجية، والعمل على طرح الحلول والبدائل الملائمة، التعامل السليم مع المخاطر التي قد تعترض عملها، ومن أهم ممارسات القيادة الاستراتيجية أيضاً المتابعة المستمرة والتقييم والمبادرة باتخاذ الإجراءات الملائمة حسب كل موقف [٧]. وتتضمن القيادة الاستراتيجية عدد من الأبعاد وهي التوجه الاستراتيجي: ويعبر عن قدرة القيادة الاستراتيجية في رؤية مستقبل المنظمة بشكل واضح، والبعد الثاني هو استثمار القدرات التنافسية: وهذا يعني استغلال القدرات بالشكل الأمثل، والبعد الثالث والأخير هو وبما أن إدارة المواهب تتضمن: أولاً: الثقافة التنظيمية: ويعبر عن مجموعة القيم والقواعد التي توجه الأفراد في المنظمة [٨].

إدارة أداء المواهب والتي تتمثل في بناء خطة عمل استراتيجية لتسيير العمليات مع إدارة الموظفين للقيام بهذه العمليات وإقامة علاقات جيدة مع الأفراد ذوي الموهبة واكتشاف مكامن المواهب لديهم، ثانياً: الاحتفاظ بالمواهب عن طريق المكافآت والتعويضات والحوافز وتقدير الجهود والأعمال التي تقوم بها المواهب [٩]. وبناء على ما سبق من ممارسات القيادة الاستراتيجية وأبعادها وإدارة المواهب وأبعادها يمكن القول بأن القيادة الاستراتيجية قد يكون لها دور فعال في إدارة أداء المواهب والاحتفاظ بها لما تتميز به هذه القيادة من التخطيط الاستراتيجي المنظم والقدرة على إدارة التغيير والسعي الدؤوب نحو تحقيق أهداف المنظمات وهذا أهم ما تتطلبه إدارة المواهب.

Literature review الدراسات السابقة:

أجرى الخطيب [١٠] دراسة هدفت إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في الجامعات الفلسطينية بأبعادها الخمسة (تحديد التوجه الاستراتيجي، استثمار القدرات الاستراتيجية، تنمية وتطوير رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية، تنفيذ رقابة تنظيمية متوازنة) في تطبيق إدارة المواهب كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة جميع الموظفين في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، تم اختيار عينة عشوائية طبقية، حيث تم توزيع (٥٠٠) استبانة وبلغ عدد الاستبانات المستردة (٤٦٩) استبانة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة مرتفعة على أبعاد القيادة الاستراتيجية وهي (تحديد التوجه الاستراتيجي، استثمار القدرات الاستراتيجية، تنمية وتطوير رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية، تنفيذ رقابة تنظيمية متوازنة)، وأشارت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من أفراد العينة حول إدارة المواهب في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، وموافقة بدرجة مرتفعة من أفراد العينة حول أبعاد التميز المؤسسي وهي (التميز في تقديم الخدمة، التميز المعرفي، التميز التكنولوجي)، وجود علاقة تأثير وارتباط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية على تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده الثلاثة (التميز في تقديم الخدمة، التميز المعرفي، التميز التكنولوجي) في الجامعات الفلسطينية، بحيث كلما زاد تطبيق أدوار القيادة الاستراتيجية داخل الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة زادت نسبة تحقيق التميز المؤسسي، ووجود علاقة تأثير وارتباط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية على تطبيق إدارة المواهب في الجامعات الفلسطينية، ووجود علاقة تأثير وارتباط بين تطبيق إدارة المواهب على تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية. وقدمت الدراسة نموذج مقترح لتحقيق التميز المؤسسي في ضوء دور القيادة الاستراتيجية في تطبيق إدارة المواهب في الجامعات الفلسطينية ضرورة قيام الإدارة العليا في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: وضع خطة استراتيجية مرنة لتطوير دور القيادة الاستراتيجية في الجامعات الفلسطينية، يتم من خلالها وضع الخطط والبرامج والموازنات، ويمكن من خلالها تهيئة تطوير العمل لتحقيق التميز المؤسسي بتوافر تطبيق إدارة المواهب، ونشر ثقافة التميز المؤسسي وإدارة المواهب بين جميع العاملين في الجامعات الفلسطينية، ضرورة أن تقوم القيادات الأكاديمية بوضع معايير واضحة لقياس أداء المواهب وتقديم الحوافز المادية والمعنوية للموهوبين بناءً على مقارنة أدائهم بتلك المعايير، وكذلك وضع الكفاءات العالية (المواهب) في المناصب القيادية المهمة والمناسبة لقدراتهم بالجامعة، وكذلك توفير الرواتب والمزايا الوظيفية العادلة المتناسبة مع حجم العمل بشكل كافٍ، وضرورة أن تحرص الجامعات على الالتزام بمعايير التميز المؤسسي، وبناء رسالة مؤسسية يشارك في صياغتها أصحاب

العلاقة، ووجود الاهتمام الكافي بتعزيز وتطوير خبرات الموظفين على المستوى الإداري والأكاديمي، وإنشاء شبكة علاقات عمل فاعلة بينها وبين الموظفين بما يحقق التميز المؤسسي. وفي السياق ذاته أجرى أبو رومان [١١] دراسة هدفت إلى قياس أثر الإدارة الاستراتيجية على أداء إدارة المواهب الرياضية في المؤسسات الرياضية الأردنية المحترفة، تكون المتغير المستقل الإدارة الاستراتيجية من (التحليل البيئي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، تقييم الاستراتيجية)، وتكون المتغير التابع أداء إدارة المواهب الرياضية من (المعرفة بمتطلبات العمل، العمل بروح الفريق، جودة العمل المنجز، كمية العمل المنجز) وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من مؤسسات الرياضية المحترفة في الأردن والتي بلغ عددها (١٢) مؤسسة رياضية عام ٢٠١٩، وتم أخذها جميعها بطريقة المسح الشامل. وقد قام الباحث بتوزيع (١٢٢) استبانته على أفراد عينة الدراسة تم استرجاع (١١٠) استبانات. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وكان من أهمها وجود أثر ذو دلالة (٠,٠٥) للإدارة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة على أداء إدارة المواهب الرياضية بأبعاده دلالة إحصائية عند مستوى دلالة مجتمعة في المؤسسات الرياضية المحترفة في الأردن. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للإدارة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة إلى المعرفة بمتطلبات العمل في المؤسسات الرياضية المحترفة في الأردن. ووجود أثر للإدارة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة على المعرفة بمتطلبات العمل في المؤسسات الرياضية المحترفة في الأردن، ووجود أثر للإدارة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة على العمل بروح الفريق في المؤسسات الرياضية المحترفة في الأردن، ووجود أثر للإدارة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة على جودة العمل المنجز في المؤسسات الرياضية المحترفة في الأردن، وأظهرت أيضاً وجود أثر للإدارة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة على كمية العمل المنجز في المؤسسات الرياضية المحترفة في الأردن. وقد أوصت الدراسة بزيادة استمرار وتبني أبعاد الإدارة الاستراتيجية للمحافظة على المستوى المتقدم مستوى اهتمام الإدارة بأداء المواهب، حيث يعتبر مورد رئيسي واستراتيجي من بين الموارد التي تمتلكها المؤسسات، وضرورة القيام بالتخطيط للإبداع وصياغة الاستراتيجيات من خلال توفير حوافز من أجل الإبداع وتأسيس ممارسات رياضية إبداعية ومن ثم التمييز في عملية إدارة المواهب. ومن جهة أخرى أجرى ربيع [١٢]، دراسة هدفت إلى بيان أثر القيادة الاستراتيجية على إدارة المواهب في بنك الأردن، حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارتين العليا والوسطى (المديرين، ومساعديهم ورؤساء الأقسام) في بنك الأردن بفروعه والبالغ عددهم (٤٠٠) فرداً. أما عينة الدراسة فقد شملت الموظفين العاملين في الإدارتين العليا والوسطى (المديرين، ومساعديهم ورؤساء الأقسام) في بنك الأردن بفروعه بمقدار (٢٠٦) موظفاً، والذين تم اختيارهم بشكل عشوائي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الكمي (الوصفي التحليلي) من خلال العديد من الأساليب الإحصائية أبرزها تحليل الانحدار المتعدد. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، استثمار القدرات التنافسية والثقافة التنظيمية) على إدارة المواهب في بنك الأردن عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، استثمار القدرات التنافسية والثقافة التنظيمية) على استقطاب المواهب في بنك الأردن عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، استثمار القدرات التنافسية والثقافة التنظيمية) على أداء إدارة المواهب في بنك الأردن عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة إيجاد نظام للحوافز والتعويضات لتحفيز أصحاب المواهب

العاملين في بنك الأردن وتعزيز قدراتهم واعتماد بنك الأردن على مبدأ تكافؤ الفرص لجميع العاملين فيه وجعله جزءاً من الثقافة التنظيمية له.

Methodology المنهجية وطريقة البحث:

تم اتباع المنهج النوعي في هذا البحث للتعرف على دور القيادة الاستراتيجية في إدارة المواهب بالبنك الأهلي، ولتحقيق هذا الغرض تم مقابلة ٥ من موظفي البنك واستجوابهم حول تأثير القيادة الاستراتيجية بجميع أبعادها (التوجه الاستراتيجي – استثمار القدرات التنافسية – الثقافة التنظيمية) على إدارة المواهب والاحتفاظ بها.

Discussion & results النتائج والمناقشة:

توصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير للقيادة الاستراتيجية بجميع أبعادها مجتمعة على إدارة المواهب والاحتفاظ بها خصوصاً بالبنك الأهلي، ويرجع ذلك إلى قدرة القيادة الاستراتيجية على التعبير عن رؤية المنظمة، وتحفيز ودفع الآخرين للحصول على تلك الرؤية واعتناقها، كما أن للقيادة الاستراتيجية القدرة على التأثير على أعضاء المنظمة وتنفيذ التغيير التنظيمي. حيث يقوم القادة الاستراتيجيون بإنشاء الهيكل التنظيمي وتخصيص الموارد ويتبنون نظام المكافآت والحوافز لتشجيع الموظفين المنتجين وذوي الجودة لإظهار أداء أفضل لمؤسستهم، كما تتمحور القيادة الاستراتيجية حول الابتكار والإدراك والتخطيط لمساعدة الفرد في تحقيق أهدافه وغاياته.

References المراجع:

- [١] الدهشان، أيمن عبد الخالق. (٢٠١٩). أثر القيادة الاستراتيجية على الاحتفاظ بالمواهب: دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٣)، ص ٦٢-٣٩.
- [٣] أبو رومان، خالد عبد الله. (٢٠١٩). أثر الإدارة الاستراتيجية على أداء إدارة المواهب الرياضية في المؤسسات الرياضية الأردنية المحترفة، رسالة ماجستير منشورة – جامعة عمان العربية.
- [٤] ربيع، بيان مروان. (٢٠١٩). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على إدارة المواهب في بنك الأردن. رسالة ماجستير منشورة – جامعة الإسراء الخاصة بالأردن.
- [٧] مرجع سابق رقم ٤.
- [٩] مرجع سابق رقم ١.

[١٠] الخطيب، محمد حسن عمر. (٢٠٢٠). القيادة الاستراتيجية ودورها في تطبيق إدارة المواهب كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية. أطروحة دكتوراه منشورة – جامعة محمد أبوقرة بالجزائر.

[١١] مرجع سابق رقم ٣.

[١٢] مرجع سابق رقم ٤.

[2] Lekasi, R. (2014) challenges of strategic leadership in strategy implementation by the independent Electoral and Boundaries Commission of Kenya. Master Thesis, University of Nairobi.

[5] Xin, C. David, P. (2008). Is talent Management Just Old Wine in new bottles? The case of multinational companies in Beijing. Management Research News, 31(12), 901-911.

[6] Silzer, R & Dowell, B. (2010). Strategy-Driven Talent Management: A Leadership Imperative. Pfeiffer.

[8] Kemunto, O; Stella, O & Christopher, N. (2017). An Assessement of the Effectiveness of Strategic Leadership Practices on Organizational Performance: A case of Tea Factories KISII County, Kenya. International Journal of Social Sciences and Information Technology, III (VII), 2234-2242.