

أثر الحوافز المعنوية والمادية وبيئة العمل على أداء العاملين في المنظمات الحكومية

دراسة تطبيقية على المنظمات الحكومية في مدينة جدة

**The impact of moral and material incentives and the work
environment on the performance of employees in government
organizations an applied study on government organizations in the
city of Jeddah**

إعداد الطلاب

عادل حمدان الحربي 221002027

أسماء عبدالسلام الأحمد 221000480

سامي محمد الشهري 221002534

إشراف

د/ وليد سليمان

العام الجامعي

1444 هـ / 2023 م

المبحث الأول: مشكلة الدراسة وأبعادها

مقدمة:

إن الإجراءات الإدارية القادرة في التأثير على سلوك و أداء الأفراد العاملين و فعاليتهم في المنظمة ذات أهمية كبيرة جدا، و كلنا يعلم بأن أهم عامل من عوامل الإنتاج في المنظمة هو العنصر البشري الذي يعتبره الباحثين ركيزة من الركائز التي تبني المنظمة إستراتيجيتها عليها، حيث أن لهذا العنصر الثمين القدرة على التطوير و السعي إلى تحقيق و تعظيم أهداف المنظمة إذا أحس بالولاء و الانتماء و الحرص على مصالحها و هي بدورها تحقق له الجو الملائم للاستفادة من كفاءته و ذلك باستعمال نظام حوافز فعال و الذي يعتبر كسياسة تنتهجها المنظمة لرفع أداء العاملين وزيادة الطاقة المحركة لهم في تقديم أداء ذو مستوى عال. و المنظمة الناجحة هي تلك المنظمة التي تعرف كيف تستغل كفاءة و فعالية عاملها، فقد عمل الباحثون في سبيل الحصول على الوصفة الكاملة لرفع الكفاءة المهنية للأفراد العاملين و قيام الإدارة باختيار العناصر الفعالة للمنظمة و ربط أهدافها بالأهداف الشخصية للعاملين التي تنعكس إيجابيا على أدائهم بالشكل الذي يزيد من ولائهم للمنظمة و مساعدتها على الريح و البقاء.

و تزداد أهمية الحديث عن الحوافز لاسيما في القطاع الحكومي نظرا لدوره الرئيسي في رفاه المجتمع، و يعتبر القطاع الصحي من القطاعات المهمة و الأساسية في قياس تقدم و رقي المجتمعات، فالطبيب الذي يؤدي مهامه على أكمل وجه منطلقا من رضاه عن وظيفته وعن الإدارة التي يعمل فيها وبتكامل تام من زملائه الآخرين من فنيين و ممرضين و إداريين سيقدم بما لاشك فيه خدمة صحية ذات جودة عالية للمواطن الذي تعهدت حكومته برعايته صحيا، و لكن تكمن المشكلة بقياس اثر الحوافز بأنواعها و الى أي مدى تؤثر على أداء العاملين في القطاع الصحي و تحديدا المستشفيات و لحل هذه المشكلة فقد عزم الباحث على دراسة أثر الحوافز المعنوية و المادية و بيئة العمل على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة ليستفيد منها المسؤولين و لتزويدهم بالوسائل الممكنة لتحفيز موظفيهم و بالتالي لرفع مستوى أدائهم.

مشكلة الدراسة:

في بيئة العمل هناك من يعتقد من المدراء والرؤساء أن الذي يرفع أداء الموظفين في العمل هو أحد الجانبين المادية أو المعنوية، وهذا خطأ فالموظف يحتاج إلى الاهتمام بجميع الجوانب التي تحفزه إلى العمل لكي يزيد من إنتاجيته، ومن ناحية أخرى تختلف الطبيعة النفسية من شخص إلى آخر فالبعض يحتاج إلى جانب أكثر من الآخر فعلى سبيل المثال الشخص الغني تجد أن ما يدفعه إلى زيادة الإنتاج في الغالب الحافز المعنوي ولكن هذا لا يعني عدم حاجته إلى الحافز المادي وكذلك الشخص الفقير في الغالب يميل إلى الحافز المادي ولكن هذا لا يعني عدم حاجته إلى الحافز المعنوي.

و لمعرفة اثر الحوافز المادية و المعنوية و بيئة العمل على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة جاءت هذه الدراسة، ويمكن صياغة مشكلتها كالتالي:

ما هو اثر الحوافز المادية والمعنوية وبيئة العمل على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة ؟

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة بعد ملاحظة انخفاض الإنتاجية و الأداء على أغلب القطاعات الحكومية مقارنة مع القطاعات الأهلية، و نظرا للدور المهم للقطاع الصحي على حياة المواطنين و القطاع الصحي الحكومي تحديدا كونه ملجأ العديد من المواطنين و المقيمين و الذين لا يمكنهم تغطية نفقات علاجهم في القطاع الأهلي، فان لهذه الدراسة دور كبير و مهم لمساعدة صانعي القرار على اكتشاف الأسباب الحقيقية التي تدفع العاملين لرفع مستوى أدائهم، و بالتالي تساعداهم على اكتشاف هذه الطرق والأساليب التي سوف يقومون بها لتحفيز موظفيهم، وكذلك رفع مستوى أدائهم مما يرفع من جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين والمقيمين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة .

أسئلة الدراسة:

- ما هو اثر الحوافز المادية على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة ؟
- ما هو اثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة ؟
- ما هو اثر بيئة العمل على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للحوافز المؤثرة على أداء العامل باختلاف الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للحوافز المؤثرة على أداء العامل باختلاف الجنسية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للحوافز المؤثرة على أداء العامل باختلاف الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للحوافز المؤثرة على أداء العامل باختلاف العمر؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للحوافز المؤثرة على أداء العامل باختلاف المؤهل العلمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للحوافز المؤثرة على أداء العامل باختلاف مجال العمل؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح الاختلاف بين أنواع الحوافز و كذلك قياس مدى تأثير كل نوع من هذه الحوافز على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة ، و يمكن صياغة هدف الدراسة الرئيسي كالتالي:

التعرف على اثر الحوافز المادية و المعنوية و بيئة العمل على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة ، أما الأهداف الفرعية فهي:

- التعرف على اثر الحوافز المادية على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة
- التعرف على اثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة
- التعرف على اثر بيئة العمل على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز و بيئة العمل من جهة و الأداء الوظيفي من جهة أخرى.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية و أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية و أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة.

منهجية الدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على اثر الحوافز المادية و المعنوية و بيئة العمل على أداء العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة ، حيث يستخدم الباحث أداة الدراسة و التي هي استبانة و تحليلها بعد أن تم توزيعها على عينة الدراسة و من ثم جمعها و إدخالها على برنامج التحليل الإحصائي SPSS لاستخلاص النتائج منها

مصطلحات الدراسة:

الأثر:

تعريف الأثر بأنه مدى القدرة على تحقيق نتائج مستهدفة و تتأثر هذه القدرة بمدى النجاح في اختيار و استخدام مزيج مناسب للمدخلات أو الموارد دون إهدار أو إسراف¹ و يعرفه الباحث إجرائيا و لغايات هذه الدراسة بأنه مدى قدرة الحوافز المادية و المعنوية و بيئة العمل المتوفرة في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة على تحقيق الأهداف المرجوة منها في توجيه سلوك العاملين.

الحوافز:

الحوافز في اللغة هي جمع حافز و مشتق من حفز الشيء، و الحفز في معجم مقاييس اللغة هو حث الشيء و دفعه من الخلف، و يقال الرجل يحتفز في جلوسه إذا أراد القيام و كذلك الليل يسوق النهار و يحفزه " و قيل حفزت الرجل بالرمح أي طعنه بالرمح و حفزه على التقدم دون أن يؤذيه"² و الحافز اصطلاحا : هو المثير الذي يؤدي إلى إحداث تغيير إيجابي في السلوك و تحدده قوة المثير، و من ثم الحفز يكون بالإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالإنسان و بقدرة الفرد والتنظيم الذي يعمل الفرد في إطاره و المجتمع الذي ينتمي إليه على استخدام هذه الإمكانات لتحريك دوافع الإنسان نحو سلوك معين "بالقدر الذي يشبع حاجاته و توقعاته و يحقق أهدافه"³ و يعرف حامد بدر الحوافز بأنها "مجموعة العوامل التي تهيئها الإدارة للعاملين لتحريك قدراتهم الإنسانية بما يزيد من كفاءة أدائهم لأعمالهم على نحو أفضل، وذلك بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم و أهدافهم و رغباتهم و بما يحقق أيضا أهداف المؤسسة التي يعمل فيها"⁴. و يتضح من هذا التعريف أن الحوافز تستخدم لدفع العاملين نحو تحقيق أهدافهم الذاتية بالإضافة إلى تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها، و يمكن تعريفها إجرائيا كما يلي:

الحوافز المادية: تلك الأعطيات المادية الملموسة التي تقدم للعاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة مقابل جهد معين أو اقتراح معين أو اختراع ما، و عادة ما تكون أموال نقدية مثل الراتب و المكافآت التشجيعية و العلاوات و الدرجات المالية.

الحوافز المعنوية: هي تلك المؤثرات التي لا تعتمد على المال في إثارة و تحفيز العاملين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة على العمل مثل: فرص الترقية، تقدير جهود العاملين بتوجيه خطابات الشكر و نحو ذلك.

¹ سليمان - 1995 ص 50

² زكريا - 1990 ص 85

³ العديلي - 1980 ص 17

⁴ بدر - 1983 ص 17

بيئة العمل:

هي جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت و مكان العمل و تتضمن الظروف المعنوية و المادية و الزمنية و المكانية المتوفرة في مستشفى عبدالعزيز بجدة .

مفهوم الأداء :

هو الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد و الجماعات و المؤسسات و يقصد به من زاوية انجاز هدف أو أهداف المؤسسة.

يشير الأداء في المعنى اللغوي للفعل أدى إلى معنى المشي مشيا بالسرير ولا بالبطيء و أدى الشيء قام به و يقال أدى فلان الدين بمعنى قضاها و أدى فلان الصلاة أي قام بها لوقتها و هذا يتضح بان المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة أداء هو قضاء الشيء أو القيام به.

أما بالمعنى الاصطلاحي فيعرف الأداء بأنه قيام الشخص بالأعمال و الواجبات المكلف بها للتأكد من صلاحيتهم لمباشرة مهام وأعباء وظائفهم، فهو عبارة عن سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة من الأفراد أو مؤسسة يتمثل في أعمال و تصرفات و حركات مقصودة من اجل عمل معين لتحقيق هدف محدد أو مرسوم¹

حدود الدراسة :

تجري هذه الدراسة في إطار الحدود التالية :

- الحدود الموضوعية : مدى معرفة الموظفين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة بنظام الحوافز المعمول به.
- الحدود البشرية : طبقت هذه الدراسة على جميع الموظفين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة
- الحدود المكانية : تقتصر هذه الدراسة على الموظفين في مستشفى الملك عبدالعزيز بجدة
- الحدود الزمنية : تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الجامعي 1444 هـ - 2023 م

¹ المبيضين، وآخرون 2001، ص 42 .

المبحث الثاني

الدراسات السابقة

هناك عدة دراسات سابقة ناقشت موضوع الحوافز و أثرها على الأداء ، منها:

دراسة 2015 Thushel Jayaweera

تأثير عوامل بيئة العمل على الأداء، باعتبار الحوافز عامل وسيط دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق في إنكلترا، وقد اختبرت الدراسة العلاقة بين العوامل البيئية في العمل و الأداء الوظيفي مع دافعية العمل و إلى أي مدى تكون هذه العلاقة وسيطة كدافع للعمل لدى عينة من عمال الفنادق في إنكلترا، أجري استبيان على 254 من عمال الفنادق في خمسة وعشرين سلسلة فنادق في بريستول . وتشير النتائج إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل البيئية والأداء الوظيفي وأن دافع العمل يتوسط العلاقة بين ظروف العمل والأداء الوظيفي. كما تشير النتائج إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحافز للعمل والأداء الوظيفي لعمال الفندق، وتشير النتائج إلى أهمية ظروف العمل والدافع للعمل في تفسير الأداء الوظيفي للعاملين في الفندق في ظل إطار الظروف البيئية للعمل والأداء الوظيفي.

دراسة تلالوة وآخرون 2013

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الحوافز على أداء الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، ولتحقيق أهداف الدراسة، صممت استبانته و وزعت على أفراد العينة ، وتم اختيار العينة بالطريقة التقديرية حيث أنها تكونت من 230 طبيباً من الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظات الشمال ممثل بمستشفى رفيديا ومحافظات الوسط ممثله بمستشفى رام الله الحكومي و محافظات الجنوب ممثله بمستشفى الخليل الحكومي، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى أن حيازة الحوافز المادية على مستوى مرتفع بينما الحوافز المعنوية حصلت على مستوى متوسط وكذلك حيازة كل من مجال الترقيات والابتعاث ومستوى الأداء على مستوى متوسط و وجود علاقة ترابطية قوية بين استخدام الحوافز المادية في تحسين مستوى الأداء لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية.

دراسة 2013 Atambok وآخرون

وهدف إلى فحص دور حوافز الموظفين على الأداء في المستشفيات العامة في كينيا، و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي على أساس تصميم ارتباط مع التركيز على دراسة مستعرضة، و كشفت نتائج الدراسة إلى أن حوافز الموظفين لعبت دوراً رئيساً في تعزيز الأداء على المستويين الفردي والتنظيمي، مع توفير فرصة

للمبادرات التي يعتبر أن تكون مفيدة في دمج النظرية والممارسة في مجال إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع الصحي العام.

دراسة الوافي 2013

حاولت الدراسة تشخيص الواقع الفعلي لظاهرة الحوافز و الأداء في المؤسسة الاستشفائية "عالية صالح" بتبسة في الجزائر، وسعت إلى تقصي العلاقات القائمة بين مختلف أنواع الحوافز التي تقدمها المؤسسة و أداء الممرضين، وقد اعتمدت الدراسة لتحقيق أهدافها على طريقة المسح بالعينة كإحدى طرق المنهج الوصفي كما استخدمت تقنيات البحث الميداني و المتمثلة في الاستمارة و المقابلة والملاحظة إضافة إلى السجلات و الوثائق لجمع المعلومات و البيانات اللازمة من واقع المؤسسة العمومية الاستشفائية "عالية صالح" بتبسة. و توصلت الدراسة إلى أن الممرضين يتلقون أجرا منخفضا ومكافآت ضعيفة، الأمر الذي خلق لديهم مشاعر عدم الرضا و الارتياح في العمل مما انعكس سلبا على أدائهم و كما أظهرت الدراسة عدم فعالية نظام المكافآت المطبق بالمؤسسة، و عدم استجابتها لتطلعات الممرضين، و عدم اهتمام المؤسسة بعملية التدريب.

دراسة السعودي 2013

هدفت إلى معرفة أثر الحوافز المادية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من 511 موظفا في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية، ولتحقيق الغرض من هذه الدراسة طورت استبانته مكونة من 26 فقرة، و أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الحوافز المادية فيما يتعلق بنظام الأجور مرتفع، في حين كان متوسطا فيما يتعلق بمنح المكافآت، وأن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين متوسط ، كما بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظام الأجور و لمنح المكافآت في الرضا الوظيفي لدى العاملين.

دراسة عوض الله 2012

سعت إلى الوقوف على أنواع الحوافز المادية و المعنوية المقدمة للموظفين في بلدية غزة ادارة حسابات المشتركين و معرفة العلاقة بين نظم الحوافز المطبقة على الموظفين في بلدية غزة (إدارة حسابات المشتركين) و بين الرضا الوظيفي لهؤلاء الموظفين استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي و توصلت الدراسة إلى أن هنالك ثلاثة حوافز مادية تقدم أحيانا للعاملين وتتمثل هذه الحوافز في منح بدل تنقل، العلاوات الدورية ، التأمين الصحي ، و توصي الباحثة في هذا بدعم تطبيقها والاهتمام بالحوافز المادية الأخرى.

و كما تبين أن أفراد البحث موافقون على أن هناك حوافز مادية لا تقدم إطلاقاً للعاملين و تتمثل أبرز هذه الحوافز في الهدايا العينية، الجوائز المادية العينية، الإسكان، القروض التي تقدم للعاملين، المبالغ النقدية. ويرى أفراد البحث بأن الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقاً مع العاملين في الإدارة، و كما تبين أن أفراد البحث راضين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية.

دراسة (Al Jishi 2009)

بعنوان التحفيز و أثره على الأداء الوظيفي للمرضين و الممرضات في مركز أرامكو الصحي، وهدفت إلى التعرف على اثر الحوافز على الأداء الوظيفي للممرضين و الممرضات في مركز أرامكو الصحي و دراسة العوامل المؤثرة على دوافع الممرضين و الممرضات للعمل، حيث أشارت النتائج إلى أن الممرضين هم الأكثر حماساً في وظائفهم و بالتالي هم الأكثر رضا عن أدائهم، لذلك هم الأقل احتمالاً لترك المهنة بينما كان أداء الممرضات و تحمسهم للعمل منخفضاً بالمقارنة بالممرضين.

المراجع العربية

- القطامين، احمد(2002). الإدارة الإستراتيجية: مفاهيم وحالات تطبيقية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- العامري، والغالي، (2008). " الإدارة والأعمال " دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، عمان، الأردن.
- الوافي، الطاهر، 2013، التحفيز وأداء الممرضين، رسالة ماجستير، جامعة القسطنطينية، الجزائر.
- زكي محمد، بهاء ، تقويم نظام الشكاوى في مكتب المفتش العام،دراسة وصفية تحليلية، وزارة النفط العراقية،2013.
- المرسي، جمال محمد(2003). الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين ، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- بدر، حامد احمد،(1995م) ، السلوك التنظيمي ، دار القلم للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- حريم، حسين،(2009). "إدارة المنظمات : منظور كلي " دار حامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ،عمان، الأردن.
- ديب، سام ولايل سوسمان، الخطوات الذكية للمسؤولين
- سالم، د.فؤاد وآخرون1989م ، المفاهيم الإدارية الحديثة المستقبل للنشر والتوزيع.
- عبد الباقي، صلاح الدين(2005). مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.
- الحاج، طارق وآخرون – إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، الطبعة الأولى 1990
- الكبيسي، عامر(1998). التطور التنظيمي وقضايا معاصرة ، دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة.
- القريوتي، محمد قاسم (2000). نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
- تلالوة وآخرون، محمد 2013 ، واقع الحوافز على أداء الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية الفلسطينية
- الرخيمي، ممدوح جلال (2000). دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة على قطاع الصناعات الكيماوية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

السعودي، موسى، 2013 ، أثر الحوافز المادية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية،، دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 40 ، العدد1.

عوض الله، ميرفت، 2012، أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية بالدنمارك.

العديلي، ناصر محمد ، (1984 م) الرضا الوظيفي : دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض ، معهد الإدارة العامة .
منهاج تدريب القيادة والادارة ، اعداد الفريق الفلسطيني للإدارة ، الطبعة 1999م

المراجع الأجنبية

Aswathappa, K. (2003). **Organizational Behaviour**. Publishing House, Bangalore

Hellriegel, D. Slocum, Jr. J. W. & Woodman, R.W. (2001). **Organizational Behavior**, Tenth Edition, Sydney: Thomson Learners.

Jones, Gareth R. (2004). **Organizational Theory, Design, and Change**, Fifth Edition, Prentice Hall, , New Jersey

Miles,R.E. and C.C.Snow (1992). "Causes of Failure in Network Organizations, **California Management Review**, 53-72.

Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior**, Prentice Hall, New Jersey.

Thompson,ArthurA.&A.J.Strickland(1996).**Strategic Management: Concepts & Cases**, Ninth Edition, IRWIN, USA.

Thushel Jayaweera, **Impact of Work Environmental Factors on Job Performance**, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector inEngland, International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015.