

## SELF ASSERTATION AS A SOCIAL SKILLS AMONG THE AGRICULTURAL EXTENSION RESPONSE SABLES OF GHARBIA GOVERNORATE

Shady, S.A. EI-M.

Agricultural Extension Research Institute, Agric. Res. Center

توكيد الذات كأحد المهارات الاجتماعية لدى قادة العمل الإرشادي الزراعي بمحافظة  
الغربية (دراسة استطلاعية)  
سامى على المرسي شادى  
معهد بحوث الارشاد الزراعي - مركز البحوث الزراعية

### الملخص

استهدف هذا البحث الاستكشافي دراسة توكيد الذات كأحد المهارات الاجتماعية والقيادية الهامة لدى مسئول قادة العمل الإداري بمحافظة الغربية وتحديد الفروق فيما بينهم فى مستويات هذه المهارة وتحديد الفروق فيما بين أبعاد المقياس التسعة. وتشكلت شاملة البحث من ١٤ مديراً ورئيساً بإدارة الإرشاد الزراعي بمحافظة الغربية ، واستخدمت الدرجات المعيارية الثابتة المعدلة وتحليل التباين المفرد ونسبة (ف) ، بجانب استخدام التكرار والنسبة المئوية والمتوسطات لوصف وعرض البيانات. وكانت أهم النتائج أن جميع المبحوثين شاملة البحث فى مستوى "السواء الطبيعي" ولم يمكن قبول الفرض البحثي الأول ، واتضح أيضاً أن التباين بين درجات أبعاد المقياس معنوية وكانت المسئولية والتفاعل مع الآخرين والتدين من أهم الأبعاد التى تحكم السلوك التوكيدي للمبحوثين وقد أوصى البحث باستخدام أدوات تنمية السلوك التوكيدي لدى المبحوثين.

### المقدمة والمشكلة

المهارات الاجتماعية كما يقرر (Roskos , 1997) (13) هي قدرات نوعية تمكن الفرد من الأداء الكفء لمهام اجتماعية معينة (63-13:31) والتوكيد أحد المهارات الاجتماعية الفرعية أكدها أيضا (أبو سريع ، ١٩٨٦) (١) ، (شوقي ، ١٩٩٨) (٥) باعتبار أن العلاقة بين التوكيد والمهارة هي علاقة الجزء بالكل. ويقرر (Horowitz) وآخرون كما ذكر (Gude) أن التوكيد الاجتماعى مؤشر لقياس التفاعلات الشخصية ونقصه يشير الى نقص المهارة الاجتماعية وهي مهارة ذات توجه معرفى (Gude et al., 2000) (10).

ومن هنا فإن توفر قدر كبير من هذه المهارة يعد عنصراً أساسياً لصلاحية القائد لتولى وممارسة القيادة فى الجماعة (156-12:153) وقد تحقق إيريس من هذا الافتراض حيث وجد أن المشرفين المرتفعي توكيد الذات أكثر قدرة على فرض النظام ومواجهة الصراع وأكثر فعالية فى قيادة الجماعات بشكل عام (-13:167) (169) فمن غير المتصور أنه يشغل فرد موقعاً قيادياً ويعجز عن توجيه النقد لأحد أتباعه أو يخشى من إظهار اختلافه معه أو التساهل فى حق من حقوقه أو صلاحياته. أو أن يخضع لمحاولات المساومة أو الإبتزاز ممن يعملون معه أو الضغط عليه للرضوخ لمطالب غير مقبولة (طريف شوقي ، ١٩٨٨) (٤). إن القائد المؤكد لذاته كما يقول (Morgan) يعتقد أن لكل الناس حقوقاً متساوية فى التعبير عن نفسها وعليه أن يشجع الأتباع على اقتراح حلول وطرح أفكار مبتكرة (20:15) وهو فى تركيزه على الأهداف فإنه يولى اهتماماً متوازياً بمن ينجز هذه الأهداف من العاملين فيقبل النقد من الآخرين وليس لديه غضاضة فى أن يقوم بتوجيه النقد لمن يستحقه ، ومهما كانت سياسة الباب المفتوح قائمة فإن ذلك لا يعنى الفوضى ، فهو يمكنه إخبار الآخر أن الموعد غير مناسب للحديث الآن وأن عليه العودة فى ميعاد آخر لينال الاهتمام الكافى (14) إن مهارة توكيد الذات أحد العناصر التى تحفظ للقائد هويته واستقلالته وبصمته وتعيين الحدود التى يجب على الآخرين عدم انتهاكها.

ومن ثم فإن العجز عن توكيد الذات لدى بعض القادة يمثل نقطة ضعف يتسبب عنها ضعف أداء الدور القيادى ، وبمهد لظهور مراكز قوة فى الجماعة. وليس معنى أهمية توكيد الذات أمام القائد أن تتضخم

على نحو يجعله غير مكترث بالآخرين أو غير مبال بهم أو العدوان عليهم. أن توكيد الذات الصحيح والمرغوب يتمثل في الدفاع عن حقوق الفرد بثقة غير مفرطة. وتتكامل هذه المهارة مع غيرها من المهارات الاتصالية والاجتماعية الأخرى لتصف القائد الفعال. الأمر كذلك كما يدعى (Doun) أن القادة والمشرفون الأفضل لديهم بالفعل قدراً على التوكيدية؟ وما شدة هذه المهارة؟ ، وهل يمكن أن تتواجد فروق فيما بينهم وفروق في م وباستعراض الدراسات التي أجريت عن المهارات الاجتماعية للقيادات الإرشادية والمشرفين الإرشاديين خاصة باعتبارهم قادة تبين ندرة تناول هذه المهارة الهامة ( فريد ١٩٨٨ ) ( ٦ ) ، ( حنان كمال ١٩٩٨ ) ( ٨ ) .

#### شكل رقم (١) نموذج طريف شوقي ٢٠٠٣ لبناء المهارات الاجتماعية

وقد مضت عدة سنوات من التواصل مع العمل الإرشادي وانطبع في ذهن الباحث وغيره أن المشرفين ومسئولي العمل الإرشادي بمحافظة الغربية لديهم بعض مظاهر هذه المهارة ، حيث يلحظ الباحثون ممن لديهم بعض المهام ذات الصلة بالإرشاد بمحافظة الغربية أنهم متميزون في الوضوح والشجاعة والصراحة والصرامة وإلى حد ما في تنفيذ العمل ولذلك فربما تختار الغربية منطقة لزيارة الوفود الرسمية التدريبية من المركز المصرى الدولي للزراعة. بما يحتمل أن يكون لديهم هذه القدرة أو المهارة أو تتوفر لدى الكثيرين منهم فهل مستوياتهم عن هذه المهارة. وحيث يلاحظ للباحث ندرة الدراسات السابقة في هذا المجال فقد كان على الباحث وهو من العاملين بالبحث الإرشادي في الغربية أن يدرس هذا الجانب في استطلاع ميداني للتعرف على هذه المهارة وكيف يمكن الاستفادة منها .

#### الأهداف:

##### يسعى البحث أساساً إلى تحقيق:

- أولاً: تحديد الفروق بين مستويات درجات شاملة مسئولى العمل الإرشادى بمحافظة الغربية فيما يتعلق بمهارة السلوك التوكيدى.
- ثانياً: تحديد الفروق بين درجات مسئولى العمل الإرشادى بمحافظة الغربية فيما يتصل بأبعاد مهارة السلوك التوكيدى المدروسة.

ثالثاً: التعرف على استجابات المبحوثين حيال بنود السلوك التوكيدي.

#### التعريفات الإجرائية:

قادة العمل الإرشادي: ويقصد بها في هذا البحث "مدير إرشاد المحافظة ومساعديه ورؤساء أقسام الإرشاد الزراعي بالمراكز الثمانية بالمحافظة.

التشجيع: تلقى المبحوث تشجيعاً من المحيطين به ليسلك على نحو مرتفع التوكيد.

الإقتداء: تعرض المبحوث لنماذج فعلية من سلوك توكيدي أو نماذج رمزية ليقتد بها.

تصور عائد التوكيد المتوقع: تصور المبحوث للفوائد المتوقعة حين يسلك السلوك التوكيدي.

العائد الفعلي: ما يحصل عليه المبحوث من عائد إيجابي أو سلبي نتيجة تصرفاته التوكيدية من أحد قاداته أو رؤساءه.

تحمل المسؤولية: استجابة المبحوثين نحو قبول واجبات حيال الآخرين والتزامات المحاسب عليها سواء في العمل الإداري أو تفاعلاته اليومية.

التعرض للخبرات: مقدار ما يتعرض له المبحوث من خبرات متنوعة من مصادر اتصال مباشرة أو غير مباشرة ليحسب أن لديه خبرة مناسبة تمكنه من مواجهة الآخرين والاتصال بهم على نحو مؤكد.

التفكير النقدي: ويقصد بها قيام المبحوث بفحص وتمثيل الأفكار والآراء والخبرات التي يتعرض لها وقيامه بنقد ذاته والآخرين.

التدين: ويشير ذلك إلى استناد المبحوث إلى تعاليم الدين في تحصيله وتوجيه سلوكه التوكيدي.

التفاعل مع الآخرين: مدى اتساع دائرة علاقات المبحوث مع الآخرين.

#### الإجراءات البحثية:

منطقة البحث هي محافظة الغربية مديرية الزراعة إدارة العمل الإرشادي على مستوى المحافظة وعلى مستوى المراكز الإدارية.

وشاملة البحث هي كل من يشغل وظيفة مدير إرشاد زراعي على مستوى المحافظة أو رؤساء أقسام الإرشاد على مستوى المراكز الإدارية.

#### الفروض البحثية

الفرض البحثي الأول: لا يوجد فرق بين مستويات درجات المشرفين الإرشاديين بمحافظة الغربية في السلوك التوكيدي.

الفرض البحثي الثاني: لا توجد فروق فيما بين متوسطات درجات المشرفين الإرشاديين بمحافظة الغربية لكل بعد من أبعاد السلوك التوكيدي وهي الإقتداء-تصور العائد المتوقع من التوكيد-العائد الفعلي للتوكيد-تحمل المسؤولية-التعرض للخبرات-التفكير النقدي-التفاعل مع الآخرين-التدين.

#### الفروض الإحصائية:

الفرض الإحصائي الأول: لا توجد هناك فروق فيما بين مستويات درجات المشرفين الإرشاديين بمحافظة الغربية في السلوك التوكيدي.

الفرض الإحصائي الثاني: لا توجد فروق فيما بين متوسطات درجات في أبعاد السلوك التوكيدي وبين المبحوثين.

الشاملة: تشكلت الشاملة من ١٤ مسؤلاً قيادياً على مستوى الإدارة الإقليمية بالمحافظة والمراكز الإدارية.

#### أداة جمع البيانات:

تم تصميم استمارة استبيان، بالمقابلة اشتملت على المتغير الرئيسي وهو مهارة توكيد الذات وهي استقاء من دراسة للدكتورة حنان كمال عبد الحليم (٧) والمقياس في شكل عبارات عددها ٢٩ يذكر المبحوث انطباق سلوكه على التوجه السلوكي للعبارة على متصل من ثلاث نقاط (ينطبق تماماً-ينطبق إلى حد ما-لا تنطبق) وتعطى القيم الدرجية المقابلة ٣،٢،١ على الترتيب في حالة العبارات المثبتة، ١، ٢، ٣، في حالة العبارات المعكوسة وهي عبارات أرقام ١، ٦، ١٠، ١٢، ١٥، ١٦، ٢٤.

وبذا يصبح إجمالي درجات المبحوث ٨٧ درجة ودرجته المتوسطة ٥٨ درجة ودرجة الترتيب ٢٩ درجة.

وأبعاد هذا المقياس الأساسية تسعة هي:

- ١-التشجيع وتشير إليها العبارات ٢، ٧، ٨، ١٣
- ٢-الإقتداء وتشير إليها العبارات ٥
- ٣-تصور العائد المتوقع للتوكيد وتشير إليها العبارات ٦، ١٥
- ٤-العائد الفعلى للتوكيد وتشير إلى عبارات ١، ١٢، ١٤، ٢٠، ٢٢، ٢٨
- ٥-وتحمل المسئولية وتقبيه عبارات ١٠، ١٦
- ٦-التوجه للخبرات وتشير إلى عبارات ١١، ٢٦، ٢٧
- ٧-التفكير النقدي وتشير إلى عبارات أرقام ٣، ٤، ١٨
- ٨-التدين ١٧، ١٩، ٢٣، ٢٥
- ٩-التفاعل مع الآخرين ٢١، ٢٨، ٢٩

#### التحليل الإحصائي:

استخدام لاختيار الفرض الإحصائي الأول الدرجات المعيارية التائية والتوزيع الطبيعي فرج (٧)، ولاختبار الفرض الإحصائي الثاني استخدم تحليل التباين المفرد ونسبة (ف) كما استخدم والمتوسط الحسابي والتكرار والنسبة والانحراف المعياري.

#### وصف شاملة البحث:

فيما يلي وصف لأهم الخصائص الشخصية للشاملة وهي السن، والمؤهل، ومدة العمل في الساعة، ومدة العمل في الوظيفة القيادية (مدير - مدير عام - رئيس قسم إرشاد زراعي):

#### جدول (أ): التكرار والنسبة المئوية للمبحوثين وفق أهم الخصائص الشخصية المدروسة:

المتغيرات	ت	%
<b>السن:</b>		
٣٥ سنة	٣	٢١,٤٣
٣٦-٥٠ سنة	٥	٣٥,٧١
٥١ فما فوق	٦	٤٢,٨٦
<b>المؤهل:</b>		
جامعي	١٢	٨٥,٧١٤
دبلوم متوسط	٢	١٤,٢٨٦
<b>مدة العمل في الزراعة:</b>		
أقل من ١٠ سنوات	١	٧,١٤
١٠-١٥	١	٧,١٤
١٦- فما فوق	١٢	٨٥,٧١٤
<b>مدة العمل في الوظيفة:</b>		
٥ سنوات فأقل	٢	١٤,٢٨٦
٦-١٠	٥	٣٥,٧١
١١ فأكثر	٧	٥٠,٠٠

توضح بيانات جدول (أ) أن غالبية المبحوثين تقع أعمارهم في سن كبير ٥١ سنة فأكثر وأنهم جامعيين وأن مدد عمل هذه الغالبية فوق ١٦ سنة في مجال الزراعة وقضوا ١١ سنة فأكثر بالعمل القيادي الإرشادي ومعنى هذا إجمالاً أن المجموعة تتمتع بحيز من تراكم الخبرات العالي سواء في الزراعة أو مع موظفيهم كمشرفين مدراء أو في مجال الحياة ومعروف صلة ذلك ببراء السلوك الاجتماعي وتنوعه ومرورته وتعديله إذا لزم الأمر.

### النتائج ومناقشتها

أولاً: تحديد الفروق بين مستويات إجمالي درجات شاملة مسنولى العمل الإرشادى من حيث السلوك التوكيدى:  
توضح بيانات جدول (١) أن جميع المشرفين المبحوثين قد وقعوا جميعاً فى المستوى الطبيعى العادى للسلوك التوكيدى.

جدول (١): التكرار وتوزيع شاملة البحث تحت المنحنى الطبيعى بحصر مستوى درجات المعيارية الثابتة.

المستويات	التكرار	%
مرتفع:		
فوق ٧ درجة معيارية ثانية معدلة	-	-
المتوسط:		
من ٣٠-٧٠ درجة معيارية ثانية معدلة	١٤	١٠٠
منخفض:		
أقل من ٣٠ درجة ثانية معدلة	-	-

ولم يتميز منهم أحداً إلى المستوى الأعلى أو الأقل وهم بذلك تحت المنحنى الطبيعى فى حد ما يعرف لدى علماء النفس "بمستوى السواء" وبذلك يتقرر عدم إمكانية رفض الفرض الإحصائى الأول وعدم إمكان قبول الفرض البحثى البديل.

ثانياً: تحديد الفروق بين درجات كل من أبعاد السلوك التوكيدى لدى مسنولى العمل الإرشادى بمحافظة الغربية:

جدول (٢): المتوسط الحسابى لدرجات ( البنود الفرعية لمقياس مهارة السلوك التوكيدى للمبحوثين.

البنود الفرعية	المتوسط الحسابى
التشجيع	٢,٠٧٣٥
الإقتداء	٠,٩٤٧٤
تصور عائد التوكيد المتوقع	١,٩٨٤
العائد الفعلى للتوكيد	٢,٠٢٧
التعرض للخبرات	٢,٢٨٦
تحمل المسئولية	٢,٨٩٧
التفاعل مع الآخرين	٢,٦١١
التدين	٢,٧٥٢

يتضح من جدول (٢) أن هناك فروق ظاهرة بين متوسطات درجات كل بعد من أبعاد السلوك التوكيدى المدروسة واختبار معنوية هذه الفروق فقد استخدم تحليل التباين المفرد ونسبة (ف) ومنه اتضح أن قيمة (ف) المحسوبة هى ٣,٤٦٦ وهى تزيد عن قيمة نظيرتها الجدولية عند مستوى ٠,٠٠١، درجات حرية (١٠، ١٣) ومن ثم فقد تقرر رفض الفرض الإحصائى الثانى وإمكانية قبول الفرض البحثى الثانى. وتعنى هذه النتيجة أن أبعاد تحمل المسئولية والتعرض للخبرات والتدين هى أعلا الأبعاد التى تسيطر غالباً على مهارة السلوك التوكيدى.



وتشرح بيانات جدول ( ٣ ) مواطن التباين والتشتت وفيه تراوحت نسب المبحوثين المستجيبين لعبارات المقياس دائماً قد تراوحت بين حد أعلى قدره ١٠٠% وذلك للعبارات أرقام ٢٢، ٢٣، ٢٦، ٢٨. وبلغ الحد الأدنى صفر% عن العبارات رقم ٥ وهي معكوسة. كما أن استجابتهم أحياناً كانت بنسب تراوحت بين حد أعلى قدره ٥٧,١٤% وذلك للعبارة رقم ٩ وبين حد أدنى قدره صفر% للعبارات ١٧، ١٩، ٢٢، ٢٣، ٢٦. أما الاستجابة بنادراً فكانت متراوحة بين حد أعلى للنسب قدره ٨٥,٧١% وذلك للعبارة رقم ٥، وحد أدنى قدره صفر للعبارات ٣، ١٤، ١٨، ١٩، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٦، ٢٨. ومن نفس الجدول (٣) أوضحت البيانات أن متوسطات درجات المبحوثين قد تراوحت بين حد أعلى قدره ٣ درجة وذلك للعبارات ١٩، ٢٢، ٢٣، ٢٦، ٢٨، وحد أدنى قدره ٠,٩٤٧٤ وبتناحراف معيارى قدره ٠,٥١٠٣. كما كانت قيم معامل الاختلاف النسبى قد تراوحت بين حد أعلى قدره ٧٩,٩٤% للعبارة ٢٧ وحد أدنى قدره صفر% لكل من العبارات ١٩، ٢٢، ٢٣، ٢٦، ٢٨ بما يشير إلى التشتت العالى للمجموعة حول متوسطها الحسابى للغالبية العظمى من البنود المدروسة ويلاحظ أن العبارات التى تشير إلى بعد التدين كانت الأقل فى تشتتها تماماً. ويخلص البحث إلى أن مهارة التوكيد للذات مهارة اجتماعية هامة وأن الفروق بين مسئولى وقادة العمل الإرشادى بالغربية هي فروق تحت المنحنى المعتدل ويمكن اكتسابها من خلال تدريبات الحساسية وورش العمل المصممة لهذا الغرض.

### المراجع

- أبو سريع أسامة (١٩٨٦) اضطراب المهارات الاجتماعية لدى الرضا النفسية رسالة ماجستير (غير منشورة) آداب القاهرة
- طريف شوقى، (٢٠٠٣) المهارات الاجتماعية والاتصالية دراسات وبحوث نفسية دار غريب للطباعة والنشر.
- طريف شوقى، (١٩٩٣) السلوك القيادى وفعالية الإدارة، مكتبة غريب، ١٩٩٨.
- طريف شوقى، (١٩٨٨) المهارات الاجتماعية فى عبد الحليم محمود وآخرين علم النفس الاجتماعى، دار أتون القاهرة، صص ٤٤٣-٤٨١.
- طريف شوقى، (١٩٩٨) أبعاد السلوك التوكيدى رسالة دكتوراه (غير منشورة) آداب القاهرة.
- فريد، محمد أحمد (١٩٨٨) القدرة الاجتماعية لدى المرشدين الزراعيين فى مصر، مجلد مؤتمر الاقتصاد والتنمية الزراعية فى مصر والبلاد العربية، المجلد (٣)، جامعة المنصورة.
- فرج، صفوت، القياس النفسى، دار الفكر العربى، الطبعة الأولى، ١٩٨٠، ص ٢٦٤.
- عبد الحليم، حنان كمال (١٩٩٨)، السلوك القيادى لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين بمصر وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق بمشتره.
- حنان، كمال عبد الحليم (٢٠٠٥) مهارة إبعاد السلوك التوكيدى لدى مسئولى العمل الإرشادى فى بعض المحافظات فى مصر وعلاقته ببعض مهارات الاتصال، ..... (تحت النشر).
- Gude, T. Toum & Kakestod & Prisis (2000), Inventory of Interpersonal problems = A Three dimensional balance and Scalable 48 stem version, of personality assessment vol 74, no2, p.296-310.
- Down A.D. (1985) why assestive supervisor and better management supervisor management, p.10-19.
- Lore, M, Mare W.W, & Mansueto C.S (1981) the structure of assertiveness: A Confirmatory study, Behavior Research Therapy Review Vol 19 Mo.2, P.P.153-156.
- Morgan, P.I & Baker H.L, Building a professional image: learning assertiveness, Supervisory Management, 1989, any, P.15-20.

**Shady, S.A. EIM.**

Ramises J & Winer L. Counselor assertiveness and Therapeutic effectiveness in Treating depression, The personal and Guidance Jor, 1983, vol 62, no.3, P.P.167-169.

Roskos, Woldson, D.R (1997) implicit theories of persuasion, Human Comm. Res. Vol 24, no.1, Sep. P.31-63.

**SELF ASSERTATION AS A SOCIAL SKILLS AMONG  
THE AGRICULTURAL EXTENSION RESPONSE  
SABLES OF GHARBIA GOVERNORATE**

**Shady, S.A. EI-M.**

**Agricultural Extension Research Institute, Agricultural Res. Center**

**ABSTRACT**

This exploratory research aims at investigating self assertion levels as one of social and leaderships skills among the Response sables of the agric. Ext. Garbia governorate ,determining the difference between their skill levels ,determining the differences between each of the nine dimensions of assertion skills scale.

To conduct this research a population of A.E reached 14 were respondents .t scores and ANOVA tests were utilized to analyze data.The main results indicates that there was no significant difference between the respondents in their levels of assertion skill, and there were significant differences between the nine dimensions of the asseration scale. The research recommended to conduct much studies in this area and to promote the assertative behavior of the extension supervisors depending on the sensitivity training and other specific tools .



جدول رقم (٣): التكرار والنسب المئوية والمرجح الحسابي والاختلاف النسبي لاستجابات المبحوثين على بنود مهارة السلوك التوكيدي.

معامل الاختلاف النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تطبيق على سلوكي						أرقام عبارات القياس
			نادرا		أحيانا		دائما		
			%	ت	%	ت	%	ت	
٢٣,١٣	٠,٦١٧	٢,٦٦٧	٧,١٤	١	٢١,٤٣	٣	٧١,٤	١٠	١
٣٦,٠	٠,٩٦٨	٢,٢٥	٢١,٤٣	٣	١٤,٢٨	٢	٦٤,٢٩	٩	٢
٣٢,٠	٠,٠٨	٢,٥	-	-	١٤,٢٩	٢	٨٥,٧١	١٢	٣
٣,٧٩	٠,١٠٩	٢,٨٧٥	١٤,٢٩	٢	٢١,٤٣	٣	٦٤,٢٩	٩	٤
٥٣,٨٦	٠,٥١٠	٠,٩٧٤	٨٥,٧١	١٢	١٤,٢٩	٢	-	-	٥
٦٣,٠٥	٠,٩٩٨	١,٥٨٣	٥٠	٧	٢١,٤٣	٣	٢٨,٥٧	٤	٦
٥٠,١٩٥	٠,٩٣٧	١,٨٦٦	١٤,٢٩	٢	٥٠	٧	٣٥,٧١	٥	٧
٣٧,١٦٨	٠,٨٠٠	٢,١٥٤	٢١,٤٣	٣	٤٢,٨٥٧	٦	٣٥,٧١	٥	٨
٣٢,٤٧	٠,٦٩٩	٢,٢١٤	١٤,٢٩	٢	٥٧,١٤	٨	٢٨,٥٧	٤	٩
٤٥,٣١	٠,٩٤١	٢,٠٧٧	٢٨,٥٧	٤	٧,١٤	١	٦٤,٢٩	٩	١٠
٤٧,١٩١	٠,٩٥٢	٢,١٨٢	٧,١٤	١	٥٠	٧	٤٢,٨٦	٦	١١
٥٧,٣٠	١,١٣٨	١,٩٨٦	٧,١٤	١	٣٥,٧١	٥	٥٧,١٤	٨	١٢
٤٧,٥٩٤	٠,٩٦٣	٢,٠٢٤	١٤,٢٩	٢	٥٧,١٤	٨	٢٨,٥٧	٤	١٣
٤٦,٩٨	٠,٩٧٢	٢,٦٩	-	-	٤٢,٨٦	٦	٥٧,١٤	٨	١٤
٤٤,٩٩	٠,٩٥١	٢,١١٥	٧,١٤	١	٣٥,٧١	٥	٥٧,١٤	٨	١٥
٤٠,١٤٥	٠,٩٩٠	٢,٤٦٦	١٤,٢٩	٢	٧,١٤	١	٧٨,٥٧	١١	١٦
٣٠,٦٨٩	٠,٩٠٩	٢,٩٦٢	٧,١٤	١	-	-	٩٢,٨٦	١٣	١٧
٢٢,٩٩	٠,٠٦٢	٢,٨٨	-	-	٧,١٤	١	٩٢,٨٦	١٣	١٨
-	-	٣,٠	-	-	-	-	١٠٠	١٤	١٩
٢١,٩٩٣	٠,٦٣٣	٢,٣٥٧	٧,١٤	١	٥٠	٧	٤٢,٤٦	٦	٢٠
٤١,٦٤	١,٣٠٧	٢,٤٧٥	-	-	٢١,٤٣	٣	٧٨,٥٧	١١	٢١
-	-	٣,٠	-	-	-	-	١٠٠	١٤	٢٢
-	-	٣,٠	-	-	-	-	١٠٠	١٤	٢٣
٣٩,٢	٠,٧٨٤	٢,٠	٢٨,٥٧	٤	٤٢,٨٦	٦	٢٨,٥٧	٤	٢٤
٣٣,٧١	٠,٨٨٥	٢,٦٢٥	٧,١٤	١	٧,١٤	١	٨٥,٧١	١٢	٢٥
-	-	٣,٠	-	-	-	-	١٠٠	١٤	٢٦
٧٩,٩٤	٠,٨٥٧	١,٠٧٢	٣٥,٧١	٥	٥٠	٧	١٤,٢٨٦	٢	٢٧
-	-	٣,٠	-	-	-	-	١٠٠	١٤	٢٨
٣٥,٧٤	٠,٨٤٢	٢,٣٥٧	-	-	٤٢,٨٦	٦	٥٧,١٤	٨	٢٩