



التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للتقاعد المبكر في محافظة

مسقط - سلطنة عمان

(المتقاعدون من الجهات الحكومية أنموذجاً)

**The Social and Economic Impacts of Early Retirement
in the Governorate of Muscat - Sultanate of Oman
(A Model of Retirees from Government Entities)**

إعداد

إبراهيم بن محمود بن عامر البريدي

Ibrahim Mahmood Amer Al-Buraidi

المعهد العالي للدكتوراه في الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية- الجامعة اللبنانية

Doi: 10.21608/ajahs.2025.460232

٢٩ / ٦ / ٢٠٢٥

استلام البحث

٨ / ٨ / ٢٠٢٥

قبول البحث

البريدي، إبراهيم بن محمود بن عامر (٢٠٢٥). التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للتقاعد المبكر في محافظة مسقط - سلطنة عمان (المتقاعدون من الجهات الحكومية أنموذجاً). *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٧)، ٤٣ - ٦٨.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للتقاعد المبكر في محافظة مسقط - سلطنة عمان (المتقاعدون من الجهات الحكومية أنموذجاً)

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة النوعية إلى استكشاف الدوافع، والتحديات، والتأثيرات المرتبطة بقرار التقاعد المبكر في القطاع الحكومي بسلطنة عمان، من خلال تحليل آراء المتقاعدين مبكراً، والخبراء المختصين في المجال. اعتمدت الدراسة على مقابلات معمقة مع ستة متقاعدين، بالإضافة إلى مقابلات مع خبيرين، بهدف فهم أبعاد الظاهرة من النواحي الشخصية، الاقتصادية، الاجتماعية، والإدارية. أظهرت النتائج أن الدافع الأبرز لاتخاذ قرار التقاعد المبكر هو الرغبة الشخصية والنية المخطط لها مسبقاً، تلاها الاستقلالية في اتخاذ القرار دون تأثير من جهة العمل، إلى جانب عوامل مهنية ومالية مثل ضغوط العمل وضعف الحوافز المالية. كما كشفت الدراسة عن تأثيرات اقتصادية واجتماعية متباينة بعد التقاعد المبكر، منها الحفاظ على الاستقرار المالي أو مواجهة ضائقة مالية، إضافةً إلى تحسُّن العلاقات الاجتماعية وزيادة الوقت المخصص للحياة الشخصية والأنشطة الاجتماعية. أما من وجهة نظر الخبراء، فقد أكدوا أن قانون الحماية الاجتماعية الجديد في السلطنة ساهم بشكل فعال في الحد من ظاهرة التقاعد المبكر، مع التأكيد على أهمية تطوير سياسات مرنة ومستدامة تضمن التوازن بين مصالح الموظفين وصناديق التقاعد. كما تطرقت الدراسة إلى تحديات تنفيذ هذه السياسات، وأبرزت الحاجة إلى تحسين التوعية والتواصل مع أصحاب المصلحة. وثقَّتْ الدراسة توصيات ومقترحات عملية لتعزيز نظم التقاعد ودعم المتقاعدين، بما في ذلك تطوير أنظمة تقاعد مرنة، وتحسين الدعم المالي والاجتماعي، وتعزيز التخطيط المسبق للتقاعد. وتُسهم هذه الدراسة في توفير رؤية شاملة لظاهرة التقاعد المبكر، بما يساعد صنَّاع القرار في صياغة سياسات أكثر فاعلية، تُلبِّي تطلعات الموظفين، وتحافظ على استدامة الموارد المالية للمؤسسات الحكومية.

الكلمات المفتاحية: التقاعد المبكر، القطاع الحكومي، سلطنة عمان، الدوافع، التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية، السياسات التقاعدية، الحماية الاجتماعية، استدامة صناديق التقاعد.

Abstract:

This qualitative study aims to explore the motivations, challenges, and impacts associated with the decision of early retirement in the public sector in the Sultanate of Oman, by analyzing the perspectives of early retirees and field experts. The study relied on in-depth interviews with six early retirees, in addition to interviews with two experts, to gain a comprehensive

understanding of the phenomenon from personal, economic, social, and administrative dimensions. The findings revealed that the primary motivation behind early retirement was personal desire and a pre-planned intention, followed by the autonomy in decision-making without influence from the employing institution, alongside professional and financial factors such as job pressure and low financial incentives. The study also uncovered varied economic and social impacts following early retirement, including either maintaining financial stability or facing financial hardship, in addition to improved social relationships and increased time allocated for personal life and social activities. From the experts' perspective, the new Social Protection Law in the Sultanate has effectively contributed to reducing the prevalence of early retirement. They emphasized the importance of developing flexible and sustainable policies to balance the interests of employees and pension funds. The study also addressed challenges in policy implementation and highlighted the need to improve awareness and communication with stakeholders. The study offers practical recommendations and proposals to strengthen retirement systems and support retirees, including the development of flexible retirement schemes, enhancement of financial and social support, and promotion of proactive retirement planning. This study contributes to providing a comprehensive perspective on the phenomenon of early retirement, assisting policymakers in formulating more effective policies that meet employees' aspirations while maintaining the financial sustainability of governmental institutions.

Keywords: Early retirement, public sector, Sultanate of Oman, motivations, economic and social impacts, retirement policies, social protection, sustainability of pension funds.

المقدمة

يعد التقاعد مرحلة هامة مفصلية في حياة الفرد، إذ يمثل انتقالا من الحياة العملية النشطة إلى مرحلة جديدة يكون فيها أكثر حرية في إدارة وقته، مع ذلك هناك من يختار حياة التقاعد باكراً أو يحال مجبراً إليها على الرغم من قدرته على مواصلة العمل. لذا يحظى التقاعد المبكر باهتمام متزايد من قبل الباحثين في العلوم الاجتماعية في محاولة لفهم قرار الفرد الذي يختار إنهاء خدمته طوعاً ويحال إلى التقاعد أو ما يسمى بالمعاش في مرحلة النضج المعرفي للموظف وذروة الخبرة والمهارة التي يحتاج إليها ميدان العمل، هذا إلى جانب اهتمام المؤسسات الرسمية القائمة على تنظيم سوق العمل لما يمثلته التقاعد المبكر من خلل في بيئة العمل وإهدار للموارد البشرية المدربة بعد أن أصبحت في ذروة العطاء، أما صناديق التقاعد فتعاني هي الأخرى من هذه الظاهرة حيث يبدأ الفرد في استلام معاشه مبكراً ويفقد الصندوق الاشتراكات التي يفترض به تسديدها إلى سن التقاعد الطبيعي مما يهدد الاستدامة المالية للصناديق.

ترتبط فكرة التقاعد المبكر بهدف التمتع بالحياة بعيداً عن ضغوط العمل ومشكلاته بعد أن يكون حقق قدراً معقولاً من الأمان المعيشي والمالي، حيث وجد الكثيرون في أمريكا وأوروبا أنفسهم يعملون كالألات بلا هدف أو غاية، ومع ما حققوه أثناء عملهم وما يملكونه من مدخرات ظهر اتجاه العمل لبعض الوقت في بعض المجتمعات ليتمتعوا بما يتبقى لهم من وقت في قضاء وقت أطول مع الأسرة والأصدقاء وممارسة الهوايات. (أبو حطب، ٢٠١٦)

تشير الكثير من الدراسات إلى أن الحياة التقاعدية ليست كلها ناجحة فقد تضاف إلى قائمة الأمراض المرتبطة بالعمر، بعض المشاكل الاجتماعية والنفسية التي ظهرت على الأفراد بالتزامن مع بدء الحياة التقاعدية، مثل الاكتئاب والإحساس بالتهميش وعدم الأهمية، ممّا أدّى إلى عزوف البعض عن العلاقات الاجتماعية الطبيعية المنتجة، وظهور بعض الأعراض المرضية المرتبطة بالصحة العامة، فضلاً عن بعض المصاعب الاقتصادية. (سليم، ٢٠٠٥)

المتقاعدين تقاعداً مبكراً ليسو بمنأى عن هذه التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية خاصة إن كان قرار التقاعد المبكر متسرعاً غير محسوب العواقب أو نتيجة عوامل دفعت بالموظف اختيار هذا القرار، فإنه سيجد نفسه بعد أن كان مشغولاً في ساعات العمل وبيده السلطة الوظيفية والراتب وسط الفراغ ومكانته الاجتماعية التي لم يتعرف عليها من قبل، وستتزايد عليه أعباء الحياة خاصة إن كان له أطفال في سن الدراسة بعد انخفاض دخله وإحالاته للمعاش.

تظهر الإحصائيات تزايد حالات التقاعد المبكر في سلطنة عمان والتي وصلت إلى (٥٧٣٨٨) حالة في الجهات الحكومية فقط، مما يستدعي استقصائها بالبحث العلمي لفهم الدوافع والآثار الاجتماعية والاقتصادية على المتقاعدين إن وجدت وذلك للحد منها.

بالتأكيد يمكن للجهات الرسمية معالجة الظاهرة بالوسائل التشريعية مثل رفع مدة الخدمة اللازمة للحصول على المعاش التقاعدي إلا أن الثقافة التأمينية وتشجيع قيمة العمل بين الأفراد هي التي يعول عليها وذلك حتى لا يؤثر الضغط الشعبي ورغبة الموظفين على تغيير هذه التشريعات مرة أخرى.

الجدول ١ : عدد المشتركين والمتقاعدين من القطاع الحكومي بصندوق الحماية الاجتماعية حتى نهاية ديسمبر ٢٠٢٤

متوسط المعاش التقاعدي (ع.ر.)	عدد المتقاعدين مبكراً	متوسط الأجر (ع.ر.)	عدد المشتركين بالقطاع الحكومي	
٨٠٠	٥٧٣٨٨	١١٥٦	١٩٤٠٩٩	الإجمالي
٩٠٢	١٧٥٥٥	١٢٥٧	٣٦٤٤٩	محافظة مسقط

المصدر: دائرة التخطيط بصندوق الحماية الاجتماعية.

ويتضح من الجدول رقم (١) عدد المشتركين من الجهات الحكومية في صندوق الحماية الاجتماعية بعد دمج صناديق التقاعد المدنية ومتوسط أجورهم، وكذلك يبين الجدول عدد المتقاعدين المبكرين من الجهات الحكومية البالغ (٥٧٣٨٨) متقاعد، ومتوسط معاشاتهم ٨٠٠ ريال عماني، ويبلغ عدد المتقاعدين مبكراً منهم في محافظة مسقط وحدها (١٧٥٥٥) متقاعد، مشكلاً نسبة ٣٠.٥% من المتقاعدين الإجماليين من أصل ١١ محافظة في التشكيل الإداري لسلطنة عمان. مما يستدعي الإهتمام بهذه الظاهرة خاصة في محافظة مسقط.

مشكلة الدراسة:

بدأت ظاهرة التقاعد المبكر في أغلب الدول، وبشكل خاص تلك التي تظهر أنظمتها وقوانينها التقاعدية مرونة عالية في الحصول على التقاعد المبكر، وتعتبر سلطنة عمان أحد هذه الدول التي كانت تمنح الحد الأعلى من المعاش التقاعدي لمن أكمل ٢٠ سنة خدمة فقط، ثم رفع هذه المدة في يوليو ٢٠٢٣ عندما طبق قانون الحماية الاجتماعية الجديد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٢٣/٥٢) والذي غير مدة الخدمة إلى ٣٠ سنة لاستحقاق المعاش التقاعدي في محاولة للسيطرة على مؤشرات التقاعد المبكر الذي يهدد استدامة الصندوق ويستنزف الموارد البشرية للجهات الحكومية والخاصة. (قانون الحماية الاجتماعية، ٢٠٢٣)

التقاعد المبكر كخيار وظيفي مهم جداً في نطاق ضيق، إلا أن التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية التي لوحظت على حياة المتقاعدين تستدعي الإهتمام بالمتقاعدين الأصغر سناً، ودراسة تأثيرات التقاعد المبكر عليهم وعلى أسرهم ومجتمعهم، كما يتطلب معرفة السبب الذي يدفع بالفرد الى اتخاذ هذا القرار في سن مبكر والذي تتأثر به صناديق التقاعد التي أنشئت في الأساس لأمان الشيخوخة والعجز والوفاة، كل ذلك يستدعي البحث والاهتمام بكشف الآثار والدوافع خاصة في سلطنة عمان، حيث أن أعداد المتقاعدين مبكراً من الجهات الحكومية في محافظة

مسقط فقط يصل إلى (١٧٥٥٥) متقاعد، بنسبة (٣٠.٥%) من إجمالي التقاعد المبكر في السلطنة بالجهات الحكومية. والجدول السابق يوضح بعض الأرقام الحديثة التي تعطي دلالات على انتشار الظاهرة التي تستدعي هذه الدراسة.

رغم هذا الواقع المعاصر الذي تشهده سلطنة عمان في أعداد التقاعد المبكر لا توجد حسب علم الباحث دراسات محلية نوعية تستند إلى تجارب المتقاعدين والخبراء للكشف عن هذه الظاهرة وتأثيراتها الواقعية عبر منهجية نوعية تهدف لسد الفجوة المعرفية لدعم وتقويم سياسات صنع القرار.

أهمية الدراسة:

أسهم قربنا من حياة المتقاعدين واحتكاكنا المباشر معهم في المجتمع العماني بمحاطة مسقط إلى تشكل ملاحظات وقناعات حول وجود أسباب لقرار التقاعد المبكر يمكن تلافيها، وأثار اجتماعية واقتصادية يتركها قرار التقاعد على الفرد والمجتمع قد تكون سلبية في بعض جوانبها، والتي تحتاج إلى بحث علمي لتشخيصها ومحاولة علاجها، فضلاً عن أن انتشار هذه الظاهرة يهدد استدامة صندوق الحماية الاجتماعية، مما يشكل تهديداً للأجيال القادمة، تتمثل في عدم قدرة النظام على الوفاء بالتزاماته المالية تجاه المتقاعدين مستقبلاً.

انعكست الدوافع الذاتية السابقة لتشكل دافعاً لدراسة واستقصاء الآثار الاجتماعية والاقتصادية للتقاعد المبكر بشكل علمي، بهدف إيجاد طرق للحيلولة دون تفاقم هذه الآثار وتأثيرها على الفرد والمجتمع ونظام التقاعد نفسه.

وتتمحور أهمية الدراسة في كونها من الدراسات القليلة على مستوى سلطنة عمان، التي تُعنى بدراسة التقاعد المبكر في المجتمع العماني، وأغلب الدراسات السابقة انحصرت في جوانب أخرى لم تتطرق إلى الآثار الاجتماعية والاقتصادية، حيث لم يتم بحث مشكلة الدراسة بالشكل الدقيق الذي يسهم في حلها، ونعتقد بأن الدراسة سوف تسد فجوة بحثية في الأدبيات المتعلقة بالتقاعد المبكر من منظور نوعي بحيث تهتم باستقصاء التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للتقاعد المبكر في محافظة مسقط بسلطنة عمان ورأي المؤسسة الرسمية فيه، وبالتالي فإن هذه الدراسة من شأنها تشخيص الظاهرة علمياً، وتمهد لاقتراح الحلول المناسبة التي تخفف من العوامل المؤدية لهذه الظاهرة، وتخفف الضغط عن كاهل صندوق الحماية الاجتماعية.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة النوعية إلى استكشاف والتعرف على التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للتقاعد المبكر في محافظة مسقط بسلطنة عمان وتسعى الدراسة إلى:

- ١- معرفة الأسباب المؤدية إلى اتخاذ قرار التقاعد المبكر.
- ٢- التعرف على الآثار الاجتماعية والاقتصادية للتقاعد المبكر من وجهة نظر المتقاعدين.
- ٣- استكشاف رأي الخبراء في التحديات والسياسات المرتبطة بالتقاعد المبكر

تساؤلات الدراسة:

- التساؤل الرئيسي يتمحور حول: ما هي التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للتقاعد المبكر في محافظة مسقط بسلطنة عمان؟
بناءً على التساؤل الرئيسي طرحنا تساؤلات فرعية:
- ١- ما أبرز الدوافع المؤدية إلى اتخاذ قرار التقاعد المبكر؟
 - ٢- ما هي التأثيرات السوسيو-اقتصادية للتقاعد المبكر من وجهة نظر المتقاعدين؟
 - ٣- ما هو رأي الخبراء في التحديات والسياسات المرتبطة بالتقاعد المبكر؟

منهج الدراسة

إن الفهم الأعمق للتأثيرات الاجتماعية والاقتصادية يستلزم دراسة نوعية من خلال تجارب المتقاعدين وخبرات المختصين، لذا تعتمد الدراسة على المنهج النوعي الوصفي وهو الأنسب لاستكشاف الظواهر الاجتماعية من منظور المجريين والمعاشين للظاهرة المراد دراستها، حيث أنّ قضية التقاعد المبكر تناولها باحثون في دراسات سابقة، وأضحت أكثر وضوحاً للمجتمع العلمي، والمفاهيم والمتغيرات أكثر تحديداً، فنستخدم المنهج الوصفي التحليلي باستخدام المقابلات شبه المنظمة كأداة رئيسية لجمع البيانات وتقصى التجارب الفردية للمتقاعدين واستكشاف أسباب ظاهرة التقاعد المبكر في محافظة مسقط بسلطنة عمان. كما سنقوم بتحليل وجهات نظر المختصين حول الآثار السوسيو-اقتصادية للتقاعد المبكر، وسنستخدم لتحليل ذلك المنظور الوظيفي والأدوار الاجتماعية للفرد ومحددات الدور، مما يساعد في التعرف على آثار التقاعد المبكر السوسيو-اقتصادية للمبحوثين.

مجتمع الدراسة والعينة:

- يتكون مجتمع الدراسة من شريحتين:
- الشريحة الأولى: المتقاعدون مبكراً من الجهات الحكومية في محافظة مسقط، ممن تقاعدوا خلال السنوات الثلاث الأخيرة.
 - الشريحة الثانية: الخبراء المختصون العاملون في صندوق الحماية الاجتماعية. استخدمنا العينة القصدية لاختيار المشاركين وذلك بهدف اختيار المتقاعدين الذين تكون لديهم خبرة وتجربة للحياة بعد التقاعد، وبلغ عدد المشاركين (٦) متقاعدين من جهات حكومية مختلفة ومن مستويات وظيفية مختلفة، وبلغ عدد الخبراء الذين تم مقابلتهم (٣) على الأقل في مجال التقاعد.

أداة جمع البيانات

تم استخدام دليل مقابلة شبه منظم تم إعداده مسبقاً يحتوي على أسئلة مفتوحة تغطي دوافع التقاعد المبكر في تجربتهم الشخصية والدوافع الأخرى لزملائهم، والتأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للتقاعد المبكر من وجهة نظرهم، والتحديات المختلفة. أما طريقة جمع البيانات فقد تم إرسال أسئلة الدراسة بالبريد الإلكتروني والإجابة عليها من قبل أفراد العينة وإعادة إرسالها، ليتم تحليلها بعد ذلك.

سابعاً- الحدود الزمانية والمكانية للدراسة

تم تنفيذ جميع المقابلات للمتقاعدين تقاعداً مبكراً في محافظة مسقط بسلطنة عمان، وكذلك الخبراء المختصين بأنظمة التقاعد ممن عملوا أو ما زالوا يعملون في صناديق التقاعد بسلطنة عمان، وتم تنفيذ جميع المقابلات خلال شهر يوليو ٢٠٢٥م.

مصطلحات الدراسة

١- التقاعد (Retirement)

تعرف موسوعة الخدمة الاجتماعية المعاصرة التقاعد بأنه "نهاية النشاط الذي يسهم به الفرد ما عدا الأنشطة الروتينية، ويأخذ التقاعد أحد الشكلين إما أن يكون اختيارياً أو اجبارياً" (الصقور، ٢٠١٠، ص ٢٣٤). وفي هذه الدراسة نعرف التقاعد بأنه "انتهاء خدمة الموظف من جهة عمله بسبب الشيخوخة أو العجز أو الوفاة، وتلقيه معاش تقاعدي حسب مدة خدمته التي قضاها بالوظيفة".

٢- التقاعد المبكر (Early Retirement)

هو إنهاء الخدمة اختيارياً أو اجبارياً قبل الوصول إلى سن الشيخوخة القانوني (٦٠ سنة) بغرض الاستفادة من المعاش الشهري.

٣- التأثيرات الاجتماعية:

تعرف الدراسة التأثيرات الاجتماعية اجرائياً بأنها الآثار التي تحدث في حياة الفرد بعد التقاعد المبكر، وتشمل الأدوار الاجتماعية والعلاقات الأسرية والحالة النفسية أو الشعور بالعزلة أو الانتماء.

٤- التأثيرات الاقتصادية:

تعرف الدراسة التأثيرات الاقتصادية اجرائياً بأنها تغير الوضع المالي للفرد بعد التقاعد المبكر، ويشمل ذلك الدخل والقدرة على الإنفاق، والاعتماد على المعاش التقاعدي أو وجود مصدر دخل إضافي وتأثير ذلك على جودة الحياة.

التبرير العلمي للدراسة: (المقاربة النظرية والدراسات السابقة)

المقاربة النظرية

تؤدي التوجهات النظرية المختلفة في علم الاجتماع دوراً كبيراً في تحليل الظواهر والقضايا الاجتماعية، وتختلف النظريات بين الرواد الأوائل لعلم الاجتماع كدركهايم وماركس وفيرر في تفسير وتحليل تغير المجتمع نتيجة تغير الزاوية المنظور منها، كما أن التحليل الأحادي لا يصل إلى النتيجة العلمية التي يمكن تعميمها على الظواهر الاجتماعية، لذا لا بد من التكامل بين النظريات، وفي مراجعتنا للأدبيات النظرية في معالجة الظواهر الناشئة عن التقاعد، نجد أن أغلب الأطروحات تتجه نحو تبني النظريات الوظيفية التي ركزت على الانسجام بين مكونات المجتمع وأفراده، ولم نجد استخداماً للنظريات الصراعية، على الرغم من وجود ارتباط منطقي

لهذه النظرية مع بعض الأسباب التي تؤدي لاتخاذ قرار التقاعد المبكر في حالة وجود الاختلاف على قضايا السلطة والتفاوت في بيئة العمل. (غدنز، ٢٠٠٥)

لذا نرى أهمية تكامل النظريات لتفسير وتحليل نتائج الدراسات والأبحاث المتعلقة بقضايا التقاعد، وسوف نعتمد في التحليل العام (الماكروي) على الوظيفية والصراعية. أما في التحليل الجزئي (الميكرو) فسنعتمد على نظرية الدور الاجتماعي المستمدة من النظرية البنائية الوظيفية، حيث تساعد هذه النظرية في تحليل الأسباب التي تؤدي إلى التقاعد المبكر نتيجة تغير التوقعات من الدور الذي يؤديه الموظف في محيط عمله، وكذلك طبيعة الدور الذي يقوم به المتقاعد في بيته ومجتمعه، والآثار الاجتماعية نتيجة اختلال هذا الدور.

الدراسات السابقة:

اطلعنا على بعض الدراسات التي تناولت التقاعد المبكر والقضايا ذات الصلة التي تخدم موضوعنا على الصعيد المحلي والعربي والعالمي، ومن بينها:

١- دراسة "أبرار بنت ناصر الحضرمية" (٢٠٢٥) بعنوان: الآثار المترتبة على طول سنوات الخدمة لاستحقاق التقاعد المبكر:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الآثار الاجتماعية والنفسية والصحية المترتبة على طول سنوات الخدمة للمرأة العمانية العاملة في القطاع المدرسي، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي الذي طبق باستخدام المسح الاجتماعي على عينة من (٣٢٠) معلمة من العاملات بالقطاع المدرسي في ولاية السويق بمحافظة شمال الباطنة.

أبرز نتائج هذه الدراسة أن هناك آثاراً اجتماعية ونفسية وصحية سواء كانت ايجابية أو سلبية تنتج عن استمرار عمل المرأة أكثر من ٢٠ سنة. يستفيد الباحث من هذه الدراسة لمقارنة الآثار التي سيتوصل إليها والتي يفترض أن تتشابه إلى حد ما نظراً لأن هذه الدراسة هي أحدث دراسة نشرت من واقع المجتمع العماني بعد صدور قانون الحماية الاجتماعية الذي غير في مدة الخدمة اللازمة لاستحقاق التقاعد المبكر من ٢٠ سنة إلى ٣٠ سنة.

٢- دراسة "أمنية صديقي" (٢٠٢٤) بعنوان: التقاعد المبكر ومشكلة فقدان المعرفة الضمنية للعمال الخبراء في المؤسسات البترولية الجزائرية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن إشكالية التقاعد المبكر وتأثيراته السلبية على أداء المؤسسات، مثل فقدان المعرفة الضمنية للعمال والخبراء نتيجة تقاعد العمال مبكراً وهم في أوج عطائهم وعدم نقل خبراتهم للأجيال اللاحقة بالمؤسسة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، واعتمدت على أسلوب دراسة الحالة بإجراء دراسة ميدانية في كل من المديريتين الجهويتين للإنتاج بحوض بركاوي وحاسي مسعود باستخدام المقابلة لجمع البيانات، حيث تم إجراء خمس مقابلات مع مسؤولين وعمال من مجتمع الدراسة، وخلصت إلى أن التقاعد المبكر سبب رئيس لفقدان المعرفة الضمنية للعمال والخبراء، ويؤثر على نقل المعرفة بين الأجيال في المؤسسة.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في المنهج المستخدم وأدوات المقابلة ودراسة الحالة، إلى أن مجتمع الدراسة يختلف من المجتمع الجزائري إلى المجتمع العماني، وتعتبر النتيجة التي خلصت لها هذه الدراسة هي أبرز المشاكل التي يمكن أن يتطرق إليها الخبراء في دراستنا.

٣- The Nature of Retirement: Factors Responsible for Affecting Retirement Decision

طبيعة التقاعد: العوامل المسؤولة عن التأثير على قرار التقاعد، دراسة منشورة في المجلة الهندية لعلم الشيخوخة بجامعة جار هوال، ناريش ميشرا (2019). انطلقت من سؤال محوري وهو لماذا وكيف يمكن للفرد اتخاذ قرار التقاعد والذي يجعل مستقبله مضمونا؟، استخدمت الدراسة منظور الدور والصراع لاستقصاء العوامل المؤثرة على قرار التقاعد، والذي يفترض به أن يتيح قضاء وقت أكثر مع الأسرة، ويوفر له الراحة ومخالفة الروتين المعتاد الاستيقاظ مبكرا والتوجه للعمل، والمشاركة الاجتماعية المختلفة، إلا أن التقاعد في حياة الكثيرين يؤدي إلى الاكتئاب والتوتر داخل الأسرة، وأكثر الآثار وضوحا هو الدخل غير الكافي وخاصة للذين كانت رواتبهم منخفضة أثناء العمل. توصلت الدراسة إلى وصف العوامل الرئيسية التي تؤثر على توقيت التقاعد، وهي الالتزام الأسري والتعليم والتخطيط المسبق للتقاعد والخوف من انعدام الأمن المالي والإعاقة الجسدية ومعدل الرضا عن الحياة. وسنستعين بهذه الدراسة لمقارنة العوامل المؤثرة على قرار التقاعد المبكر بين المجتمع الهندي والمجتمع العماني.

٤- تجربة قطاع الأعمال الحكومي مع التطبيق على سياسة التقاعد المبكر والآثار الناجمة عنه على المراكز المالية لصناديق التأمين الخاص بجمهورية مصر العربية، ورقة عمل في مؤتمر إدارة صناديق التأمين والمعاشات والذي نظمته المنظمة العربية للتنمية الإدارية بالقاهرة، مصطفى حسن السعدني (٢٠١١). هدفت ورقة العمل إلى تسليط الضوء على الآثار الكارثية لسياسة التقاعد المبكر التي بدأت مع الإصلاح الاقتصادي في أوائل التسعينات لخصخصة القطاعات المختلفة تخفيفا على ميزانية الدولة، حيث تم إحالة أكثر من ٦١٠ ألف موظف للتقاعد المبكر الاختياري والإجباري ليجدوا مناخ اقتصادي لا يستوعبهم وغياب استراتيجية واضحة لدمجهم في الاقتصاد الخاص. وانتهت الورقة بتوصيات فيما يخص تدعيم أنظمة المعاشات وكفايتها للمتقاعدين مبكرا. لذا سنتمكن من مقارنة آثار التقاعد المبكر المترتبة على تمويل أنظمة التقاعد والمتقاعدين مبكرا بين تجربة مصر وسلطنة عمان.

٥- The Effects of Work Conditions on Changes in Health and the Expectation for Early Retirement among Individuals Approaching Retirement Age.

أثار شروط العمل على التغيرات في الصحة وتوقع التقاعد المبكر بين الأفراد الذين قاربوا سن التقاعد، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع نوقشت بكلية الدراسات العليا جامعة كاليفورنيا الجنوبية، الكسندر بوكور (٢٠٠٢). هدفت إلى تحليل العلاقة بين العمل والصحة والتقاعد، والهدف الأساسي هو وصف كيف أثر العمل على اثنين من أهم الجوانب في حياة الأفراد الذين يقتربون من التقاعد، وهما التغيرات في صحتهم والتغيرات في قرارات التقاعد، استخدمت الدراسة منهج تحليل البيانات لدورة الحياة^١. وأظهرت النتائج تحقق العلاقة السببية بين ظروف العمل وبداية الظروف الصحية، وتوصلت إلى أن ظروف العمل لها تأثير على بداية الظروف الصحية حتى بعد احتساب بعض الحقائق الصحية المعروفة. كما تم العثور على تأثير لعمر العمال، لأن العمال الأكبر سناً لديهم فرص أعلى في ظهور المرض. استخدمت الدراسة منهج تحليل البيانات واختبار التغير السببي في بحث العلاقة بين العمل والصحة والتقاعد، ومع أن هذه الدراسة لا تأخذ عينة من المتقاعدين الفعليين كما في دراستنا هذه، إلا أنها مفيدة للباحث في فهم طبيعة العوامل الذاتية والخارجية التي تدفع بالفرد إلى اتخاذ قرار التقاعد مع ما يكتنفه من متاعب قد تكون متوقعة في بعض الأحيان. أظهرت الدراسة وجود فرق كبير بين الفئات السكانية مما يعطينا أسباب وجيهة لاختيار المجتمع العماني لاستقصاء العوامل التي قد تدفع بالأفراد إلى اتخاذ قرار التقاعد، حيث تعتبر الاختلافات في المهنة وظروف العمل والصحة حسب الجنس والعرق قوية للغاية، ولا يمكن معها تعميم نتائج الدراسة على مجتمعات عرقية أخرى.

٦- المشكلات النفسية والاجتماعية الناتجة عن التقاعد المبكر لدى الموظف العام وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية، بحث محكم منشور في مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، وفاء محمد فتحي، (٢٠٠١).

هدفت إلى الكشف عن المشكلات النفسية والاجتماعية والضغوط التي يعاني منها المتقاعدين مبكراً، بهدف تقديم الإرشادات والتوجيهات لهؤلاء الأفراد ولأسرهم لتعديل الاتجاهات السلبية وتخفيف حدة التوتر النفسي، وتقليل إصابتهم ببعض الاضطرابات النفسية والسيكوسوماتية "Psychosomatic". توصلت إلى نتائج مطابقة للفروض، حيث أن الفرد العامل يشعر بقيمته في المجتمع فيقل لديه الإحساس بالأعراض النفسية أو المرضية، وأظهرت نتائج الدراسة أن التقاعد المبكر يؤدي في بعض الأحيان إلى الشعور بأعراض الأمراض النفسية مثل القلق والاكتئاب والشعور

^١ منظور دورة الحياة يصور الأشخاص على أنهم متمسكون بمسارات معينة في حياتهم، ويتم تحديدها بخصائص فردية وسياق مجتمعي للشعوب، مما يخلق سياق اجتماعي.

بالمشكلات الاجتماعية التي تظهر نتيجة التقاعد المبكر، كما تؤكد نتائج الدراسة أهمية العمل كحاجة اجتماعية محورية في إشباع حاجة الفرد إلى المكانة التي اضطربت بفعل التقاعد المبكر.

٧- الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإرادي المبكر بين الموظفين الكويتيين: دراسة تحليلية سوسيولوجية، بحث محكم منشور في مجلة العلوم الاجتماعية لجامعة الكويت، المجلد ٢٤ العدد الأول، خالد أحمد الشلال، (١٩٩٦)

تهدف إلى معرفة أسباب التقاعد المبكر وبعض انعكاساته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية من خلال الإجابة على خمسة تساؤلات أساسية حول الأسباب والآثار الاقتصادية والاجتماعية والنفسية للتقاعد المبكر، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي من خلال المقابلات غير المقننة مع المتقاعدين مبكراً، وتنظيم حلقات ومجموعات نقاشية. توصل الباحث إلى أن الأسباب الوظيفية، النفسية، الاقتصادية، الأسرية، والصحية هي أسباب التقاعد المبكر بالترتيب. وجاءت استجابة المبحوثين بما يعكس صوراً مختلفة من المعاناة مثل الشعور بالضغط والمصاعب وافتقاد الدعم النفسي والاجتماعي والسلبية واللامبالاة والقلق وعدم الاستقرار وتقلص العلاقات الاجتماعية مع زيادة الخلافات والتوترات الأسرية. ونستفيد من هذه الدراسة لتشابه المجتمع الكويتي والمجتمع العماني نتيجة التقارب المكاني والعوامل الثقافية المشتركة بين الدولتين، ومقارنة النتائج بينهما خاصة فيما يتعلق بالتأثيرات الاجتماعية والاقتصادية.

نتائج الدراسة:

تم تحليل نتائج المقابلات مع المتقاعدين مبكراً والخبراء المختصين، وفيما يلي نتائج الدراسة التي توصلت إليها، مرتبة حسب أسئلة الدراسة:

أولاً: نتائج التساؤل الأول: ما أبرز الدوافع المؤدية إلى اتخاذ قرار التقاعد المبكر؟

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول أبرز الدوافع المؤدية إلى اتخاذ قرار التقاعد المبكر أن الدافع الأبرز تمثل في الرغبة الشخصية والنية المخططة مسبقاً، بنسبة بلغت ٨٣.٣%، تلا ذلك الدافع المرتبط باتخاذ قرار التقاعد دون أي تأثير مباشر من جهة العمل، بنسبة ٦٦.٧%، في دلالة على استقلالية القرار وارتباطه بالقناعة الذاتية.

كما برزت دوافع مهنية واقتصادية بنسبة ٥٠.٠%، مثل ضغوط العمل وكثرة المهام، وضعف العوائد المالية والمكافآت، مما يشير إلى دور بيئة العمل والمردود الوظيفي في تعزيز الرغبة بالتقاعد. أما الدوافع المتوسطة فشملت الرغبة في التوجه للأعمال الحرة، وأسباب صحية، ومشكلات إدارية كالتهميش وضعف القيادة، إضافة إلى وجود تأثير مباشر أو غير مباشر من جهة العمل، وقد ظهرت هذه الدوافع بنسبة ٣٣.٣%.

أما الدوافع الأقل تكراراً، فلم تتجاوز ١٦.٧%، وتعلقت بعوامل مثل: الرغبة في إفراح المجال للكوادر الشابة، والتغيرات في تشريعات التقاعد، واختلال التوازن بين الحياة الأسرية والعمل نتيجة بُعد مكان الوظيفة. تعكس هذه النتائج تعدد أبعاد القرار بين ما هو ذاتي وتنظيمي ومهني واقتصادي.

جدول (٢): التكرارات والنسب المئوية لأبرز الدوافع المؤدية إلى اتخاذ قرار التقاعد المبكر

الدافع	التكرار	النسبة المئوية (من ٦)	المستجيبون
الرغبة الشخصية والنية المخططة مسبقاً للتقاعد	5	83.3%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٣، متقاعد ٥، متقاعد ٦
التقاعد مدفوع فقط بالدافع الشخصي، دون تأثير صاحب العمل	4	66.7%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٣، متقاعد ٦
ضغوط العمل وحجم العمل	3	50.0%	متقاعد ٣، متقاعد ٥، متقاعد ٦
العوامل المالية: انخفاض المزايا والمكافآت والحوافز الضعيفة	3	50.0%	متقاعد ٤، متقاعد ٥، متقاعد ٦
الرغبة في إدارة الأعمال/المشاريع الخاصة	2	33.3%	متقاعد ١، متقاعد ٢
أسباب متعلقة بالصحة للتقاعد المبكر	2	33.3%	متقاعد ٣، متقاعد ٤
القضايا الإدارية: التهميش، وضعف القيادة، وانخفاض الدعم	2	33.3%	متقاعد ٤، متقاعد ٥
القرار متأثر بشكل كبير بصاحب العمل (الضغط المباشر / غير المباشر)	2	33.3%	متقاعد ٤، متقاعد ٥
النية هي تمكين الموظفين الأصغر سناً من تحمل المسؤولية	1	16.7%	متقاعد ١
التغيير في تشريعات التقاعد كمحفز	1	16.7%	متقاعد ٥
عدم التوازن بين الحياة الأسرية والعمل بسبب مسافة التنقل	1	16.7%	متقاعد ٥

ثانياً: نتائج التساؤل الثاني: ما هي التأثيرات السوسيو-اقتصادية للتقاعد المبكر من وجهة نظر المتقاعدين؟

١ - التأثيرات الاقتصادية للتقاعد المبكر:

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني التأثيرات الاقتصادية للتقاعد المبكر تبايناً واضحاً في الوضع المالي للمتقاعدين، حيث أشار نصف المشاركين (٥٠%) إلى تمكنهم من الحفاظ على استقرار مالي جيد أو تعويض خسارة الدخل، مما يعكس وجود تخطيط مالي مسبق أو مصادر دخل بديلة تدعم استقرارهم المالي. بالمقابل، أبلغ نفس النسبة من المشاركين (٥٠%) عن مواجهة ضائقة مالية ناجمة عن انخفاض

الدخل أو زيادة النفقات، مما يبرز التحديات الاقتصادية التي قد تواجه بعض المتقاعدين بعد ترك العمل.

كما أن نصف المتقاعدين (٥٠%) يمتلكون مصادر دخل إضافية مثل الأعمال التجارية أو الإيجارات، مما يشير إلى أهمية تنويع مصادر الدخل في هذه المرحلة. مع ذلك، أشار نصف المشاركين أيضاً (٥٠%) إلى تأثير مدخراتهم وخططهم المالية طويلة الأجل سلباً، ما يدل على ضعف التخطيط المالي لدى بعضهم، وقد يؤدي ذلك إلى تعرضهم لمخاطر مالية مستقبلية. وتجدر الإشارة إلى أن حالة غياب أي دخل إضافي كانت أقل شيوعاً، حيث وردت بنسبة ١٦.٧%، لكنها تؤكد أهمية زيادة الوعي المالي قبل التقاعد.

تعكس هذه النتائج التنوع الكبير في الاستعدادات المالية بين المتقاعدين، وتوضح أن التقاعد المبكر قد يؤدي إلى استقرار أو ضائقة مالية بحسب مدى التخطيط المسبق ومدى تنوع مصادر الدخل المتاحة لكل فرد.

جدول (٣): التكرارات والنسب المئوية للتأثيرات الاقتصادية للتقاعد المبكر

موضوع التأثير	التكرار	النسبة المئوية (من ٦)	المستجيبون
الحفاظ على الاستقرار المالي أو تعويض خسارة الدخل	3	50.0%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٤
مواجهة ضائقة مالية بسبب النفقات أو انخفاض الدخل	3	50.0%	متقاعد ٣، متقاعد ٥، متقاعد ٦
يوجد لديه مصادر دخل إضافية (أعمال تجارية، إيجارات)	3	50.0%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٥
التأثير السلبي على المدخرات أو الخطط المالية طويلة الأجل	3	50.0%	متقاعد ٣، متقاعد ٥، متقاعد ٦
لا يوجد دخل إضافي متاح	1	16.7%	متقاعد ٤

٢- الآثار الاجتماعية والنفسية للتقاعد المبكر:

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال حول الآثار الاجتماعية والنفسية للتقاعد المبكر أن منح الوقت للحياة الشخصية، وممارسة الهوايات، والانخراط في الأنشطة الاجتماعية، شكل أبرز الأثر الإيجابي، حيث ورد ذلك لدى غالبية المشاركين بنسبة ٨٣.٣%، ما يعكس تحولاً في نمط الحياة بعد التقاعد نحو مزيد من التوازن والاهتمام بالذات.

يلي ذلك التأثير المتعلق بتحسين العلاقات الاجتماعية وتعزيز الروابط الأسرية، بنسبة ٦٦.٧%، وهو ما يدل على دور التقاعد المبكر في إعادة تشكيل العلاقات الاجتماعية ضمن بيئة التقاعد وتفعيل مشاركته داخل الأسرة والمجتمع. كما تكررت الإشارات إلى غياب الشعور بالفراغ أو العزلة، وارتفعت نسب الشعور بالراحة

النفسية وزيادة الإنتاجية لدى ذات النسبة من المستجيبين، ما يؤكد على البعد الإيجابي للتقاعد في تعزيز الاستقرار النفسي والتكيف مع المرحلة الجديدة. في المرتبة الثالثة، ظهر عدم وجود تغير سلبي في العلاقات الاجتماعية أو الأدوار الأسرية بنسبة ٣٣.٣%، ما يدل على حفاظ بعض المتقاعدين على توازنهم الاجتماعي بعد التقاعد دون ظهور تأثيرات سلبية تُذكر.

أما التأثيرات السلبية، فقد كانت أقل ظهوراً، إذ أبلغ مستجيب واحد فقط عن شعور أولي بالفراغ أو بعض الصعوبات في التكيف خلال السنة الأولى بعد التقاعد، بنسبة ١٦.٧%. ويشير ذلك إلى أن التحديات النفسية، وإن وُجدت، فهي غالباً مؤقتة ويمكن تجاوزها مع مرور الوقت والدعم المناسب.

تُظهر هذه النتائج أن الآثار الاجتماعية والنفسية للتقاعد المبكر تميل في الغالب نحو الجوانب الإيجابية، مع اختلافات فردية محدودة تتعلق بمرحلة التكيف الأولى، وهو ما يدعو إلى النظر للتقاعد المبكر كفرصة لإعادة بناء الحياة الاجتماعية والنفسية بشكل أكثر توازناً.

جدول (٤): تكرارات والنسب المئوية للآثار الاجتماعية والنفسية للتقاعد المبكر

موضوع التأثير	التكرار	النسبة المئوية (من ٦)	المستجيبون
مزيد من الوقت للحياة الشخصية والهوايات والأنشطة الاجتماعية	5	83.30%	متقاعد ٢، متقاعد ٣، متقاعد ٤، متقاعد ٥، متقاعد ٦
تغيير إيجابي في العلاقات الاجتماعية وتعزيز الروابط الأسرية	4	66.70%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٣، متقاعد ٥
لا يوجد شعور بالفراغ أو العزلة، وزيادة الإنتاجية والراحة	4	66.70%	متقاعد ١، متقاعد ٣، متقاعد ٤، متقاعد ٦
لا يوجد تغيير سلبي في العلاقات الاجتماعية أو الأدوار الأسرية	2	33.30%	متقاعد ١، متقاعد ٤
الشعور الأولي بالفراغ أو صعوبات التكيف (السنة الأولى)	1	16.70%	متقاعد ٥

٣- تغير نمط الحياة اليومي بعد التقاعد المبكر:

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الرابع أن جميع المشاركين أكدوا حدوث تغيير إيجابي وشامل في نمط حياتهم اليومي بعد التقاعد، حيث أشارت نسبة ١٠٠% منهم إلى زيادة الحرية والمرونة في تنظيم أوقاتهم، مما يعكس تحسناً واضحاً في إدارة الوقت بعد مغادرة العمل الرسمي. كما عبّر المشاركون عن زيادة موازية في وقت الفراغ المخصص للأنشطة الشخصية والمهنية والروحية، مما يدل على استثمار المتقاعدين لوقتهم بشكل متوازن ومتعدد الأبعاد.

في المرتبة التالية أشار معظم المشاركون (٦٦.٧%) إلى اعتماد روتين يومي أكثر مرونة دون التقيد بساعات عمل محددة، مما يساهم في تحسين جودة الحياة وتقليل الضغوط المرتبطة بالعمل. كما أبلغ نصف المشاركين عن انخفاض ملحوظ في

مستويات التوتر النفسي، مصحوباً بزيادة في الوقت المخصص للعبادة والأنشطة الروحية، مما يعكس تفاعل المتقاعدين بشكل أكبر مع الأبعاد الروحية والاجتماعية في حياتهم.

أظهر بالإضافة إلى ذلك نحو ثلث المشاركين زيادة في الاستقلالية الشخصية والتنظيم الذاتي، بالإضافة إلى استغلال المزيد من الفرص للزيارات الاجتماعية والسفر والأنشطة الترفيهية، مما يدل على تنوع وتوسع في نمط الحياة بعد التقاعد. تشير هذه النتائج إلى أن التقاعد المبكر يرافقه تحولات إيجابية متعددة في نمط الحياة اليومية، تعزز من جودة الحياة وتقليل الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل، مع تنشيط للحياة الاجتماعية والروحية.

جدول (٥): التكرارات والنسب المئوية لأنماط الحياة بعد التقاعد

الموضوع	التكرار	النسبة المئوية (من ٦)	المستجيبون
تغيير إيجابي ملحوظ في نمط الحياة اليومي؛ مزيد من الحرية والمرونة	6	100%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٣، متقاعد ٤، متقاعد ٥، متقاعد ٦
زيادة وقت الفراغ المستخدم للأنشطة الشخصية أو المهنية أو الروحية	6	100%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٣، متقاعد ٤، متقاعد ٥، متقاعد ٦
روتين يومي مرن بدون ساعات عمل صارمة	4	66.70%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٤، متقاعد ٦
تقليل الضغوط النفسية والتوتر المرتبط بالعمل	3	50%	متقاعد ١، متقاعد ٥، متقاعد ٦
مزيد من الوقت المخصص للعبادة والأنشطة الروحية والجماعات الدينية	3	50%	متقاعد ٥، متقاعد ٦، متقاعد ١
زيادة الاستقلال الشخصي والتنظيم الذاتي في الحياة اليومية	2	33.30%	متقاعد ١، متقاعد ٣
مزيد من الفرص للزيارات الاجتماعية والسفر والأنشطة الترفيهية	2	33.30%	متقاعد ٥، متقاعد ٣

٤ - درجة الرضا عن التقاعد المبكر:

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الخامس في دليل المقابلة حول درجة الرضا عن التقاعد المبكر، أن جميع المشاركين (١٠٠%) أبدى رضا تاماً عن قرارهم، حيث أكدوا بالإجماع أنهم سيختارون اتخاذ نفس القرار مجدداً، مما يعكس استقراراً نفسياً وقناعةً راسخةً بهذا الاختيار. كما عبّر نصف المشاركين (٥٠%) عن تقديرهم للحرية والاستقلال التي اكتسبوها بعد التقاعد، إلى جانب تحقيق توازن أفضل بين الحياة العملية والشخصية، والشعور المتزايد بالراحة النفسية والقدرة على التحكم في مجريات حياتهم مع مرور الوقت.

أما من الناحية المالية، فقد أشار ثلث المشاركون (٣٣.٣%) إلى تمتعهم بالاستقرار المالي بعد التقاعد، فيما رأى نفس العدد (٣٣.٣%) أن قرار التقاعد كان مخططاً ومدرّوساً بعناية، مما يدل على الوعي والإعداد الجيد لهذه المرحلة. في المقابل، ذكر مشارك واحد فقط (١٦.٧%) أن عدم الرضا عن بيئة العمل السابقة كان من العوامل المحركة لاتخاذ قرار التقاعد.

تعكس هذه النتائج مستوى عاليًا من الرضا العام بين المتقاعدين المبكرين، مع تأكيد على الأبعاد النفسية والاجتماعية التي تعزز هذا الرضا وتؤثر إيجابيًا في قرارهم بالابتعاد عن العمل الرسمي.

جدول (٦): التكرارات والنسب المئوية لدرجة الرضا عن التقاعد المبكر

درجة الرضا	التكرار	النسبة المئوية (من ٦)	المستجيبون
راضٍ عن قرار التقاعد المبكر	6	100%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٣، متقاعد ٤، متقاعد ٥، متقاعد ٦
سأخذ نفس القرار مرة أخرى	6	100%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٣، متقاعد ٤، متقاعد ٥، متقاعد ٦
تقدير الحرية والاستقلال	3	50%	متقاعد ١، متقاعد ٣، متقاعد ٤
تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة	3	50%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٣
الشعور بالراحة النفسية والتحكم مع مرور الوقت	3	50%	متقاعد ٣، متقاعد ٤، متقاعد ٦
الاستقرار المالي بعد التقاعد	2	33.30%	متقاعد ٤، متقاعد ٥
لقد كان القرار مخططاً ومدرّوساً جيداً	2	33.30%	متقاعد ٥، متقاعد ٦
عدم الرضا عن بيئة العمل السابقة	1	16.70%	متقاعد ٦

٥- نصائح المتقاعدين لمن يفكر بالتقاعد، واقتراحاتهم لتطوير أنظمة التقاعد أو دعم المتقاعدين:

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال السادس في دليل مقابلة المتقاعدين حول النصائح والاقتراحات الموجهة لمن يفكر في التقاعد المبكر أن جميع المتقاعدين (١٠٠%) أكدوا على أهمية "وضع خطة واضحة لما بعد التقاعد"، سواء من الناحية المالية أو الشخصية أو المهنية، ما يعكس الوعي بأهمية الاستعداد الجيد لفترة ما بعد انتهاء الخدمة.

وجاءت نصيحة "دراسة وتقييم قرار التقاعد بعناية مع مراعاة الجوانب المالية والصحية والاجتماعية" في المرتبة الثانية بنسبة ٥٠%، مما يدل على ضرورة التمعن في القرار وأبعاده المختلفة قبل اتخاذه. كما نصح ثلث المشاركون (٣٣.٣%) بتجنب القروض والبحث عن مصادر دخل إضافية قبل التقاعد، بهدف تعزيز الاستقرار المالي.

أما فيما يخص تطوير أنظمة التقاعد، فقد اقترح أغلب المشاركين (٦٦.٧%) تحسين ظروف المعاشات التقاعدية من خلال زيادتها وتعديلها بما يتناسب مع التضخم، وهو مؤشر على الحاجة إلى مراجعة مستمرة للسياسات المالية المتعلقة بالتقاعد. بالإضافة إلى ذلك، قدم بعض المتقاعدين اقتراحات متنوعة بأقل نسب، شملت تقديم حوافز مالية أو إعفاءات ضريبية (١٦.٧%)، وتنظيم حملات توعية مستمرة حول التخطيط للتقاعد (١٦.٧%)، وإنشاء نوادي اجتماعية للمتقاعدين لتعزيز التفاعل الاجتماعي (١٦.٧%)، بالإضافة إلى ضرورة تحسين التشريعات لتتلاءم مع واقع المتقاعدين واحتياجاتهم (١٦.٧%).

كما اقترح أحد المشاركين لصندوق الحماية الاجتماعية تقليل نسبة خصم المعاش في حالات التقاعد المبكر (١٦.٧%)، ودراسة خطط مستقبلية لزيادة المعاشات التقاعدية خاصة الحالات القديمة منها (١٦.٧%)، ما يعكس حرص المتقاعدين على وجود دعم مالي مستدام ومتوازن.

تعكس هذه النتائج الوعي الكبير لدى المتقاعدين بأهمية التخطيط المسبق والاستعداد المالي والاجتماعي لفترة ما بعد التقاعد، كما تؤكد الحاجة الملحة إلى تطوير سياسات تقاعدية مرنة تستجيب لمتطلبات الفئات المختلفة وتضمن حقوقهم.

جدول (٧): التكرارات والنسب المئوية لاقتراحات وتوصيات بشأن التقاعد المبكر

نصيحة/اقتراح	التكرار	النسبة المئوية (من ٦)	المستجيبون
الحرص على وضع خطة واضحة لما بعد التقاعد (مالية، أو شخصية، أو مهنية)	6	100%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٣، متقاعد ٤، متقاعد ٥، متقاعد ٦
دراسة وتقييم قرار التقاعد بعناية (مع مراعاة الأمور المالية والصحية والاجتماعية)	3	50%	متقاعد ٢، متقاعد ٤، متقاعد ٥
تجنب القروض وابحث عن مصادر دخل إضافية قبل التقاعد	2	33.30%	متقاعد ٥، متقاعد ٦
تحسين ظروف المعاشات التقاعدية (زيادة المعاشات التقاعدية، وتعديلها وفقاً للتضخم)	4	66.70%	متقاعد ١، متقاعد ٢، متقاعد ٤، متقاعد ٥
تقديم حوافز مالية أو إعفاءات ضريبية للمتقاعدين	1	16.70%	متقاعد ١
تنظيم حملات توعية حول التخطيط للتقاعد	1	16.70%	متقاعد ٢
إنشاء نوادي اجتماعية أو لقاءات للمتقاعدين	1	16.70%	متقاعد ٤
على الحكومة فهم أوضاع وشروط المتقاعدين بشكل دقيق قبل إصدار التشريعات	1	16.70%	متقاعد ٣
خفض صندوق الحماية الاجتماعية نسبة خصم المعاش التقاعدي عند التقاعد المبكر	1	16.70%	متقاعد ٥
دراسة زيادة المعاشات التقاعدية	1	16.70%	متقاعد ٦

ثالثاً: نتائج التساؤل الثالث: ما هو رأي الخبراء في التحديات والسياسات المرتبطة بالتقاعد المبكر؟

أظهرت مقابلات الخبراء اتفاقاً ملحوظاً حول ظاهرة التقاعد المبكر في سلطنة عمان، لا سيما في القطاع الحكومي، مع تأكيدهم على الأثر الإيجابي للقانون الجديد رقم (٢٠٢٣/٥٢) في الحد من انتشارها. شدد كلا الخبيرين على أن القانون يفرض شروطاً صارمة مثل خدمة ٣٠ عاماً كحد أدنى أو بلوغ سن محددة، مما قلل من التقاعد المبكر غير المنظم بشكل كبير. وأشاروا إلى أن دوافع التقاعد ترتبط بعوامل نفسية، بيئية، مهنية، ومادية، مثل ضغوط العمل وغياب بيئة محفزة، إضافة إلى محدودية الفروقات المالية بين الاستمرار في الخدمة أو التقاعد.

حذر الخبراء من التحديات الاقتصادية المتمثلة في الأعباء المالية المتزايدة على صناديق التقاعد المؤدية لعدم استدامتها للأجيال القادمة حسب الخطط، وهجرة وغياب الكفاءات من سوق العمل، في حين تناولوا التأثيرات الاجتماعية من زوايا مختلفة، حيث ركز أحد الخبراء على فقدان الدور الاجتماعي وصعوبة التكيف عند التقاعد غير المدروس، بينما أشار الآخر إلى الجوانب الإيجابية كزيادة فرص العمل التطوعي وتحسين الروابط العائلية. وفيما يخص استخدام التقاعد المبكر كأداة إدارية، أكد الخبراء أنه كان شائعاً قبل صدور القانون الجديد للحماية الاجتماعية.

أما بشأن السياسات الحالية، فقد عبّر الخبيران عن دعمهم للإطار القانوني الجديد، مشيرين إلى أنه يركز على العدالة الاجتماعية بدراسات اكتوارية دقيقة لضبط حقوق جميع الأطراف، ويهدف إلى تنظيم التقاعد المبكر بشكل أكثر انضباطاً وضمان الاستدامة المالية. كما أشاروا إلى ضرورة تحسين التوعية والتواصل مع أصحاب المصلحة، مع اختلاف في وجهات النظر حول المرونة المطلوبة في السياسات؛ حيث طالب أحدهما بتوفير خيارات أكثر عدالة ومرونة فورية، بينما فضل الآخر مراجعة السياسات بحذر في المستقبل لضمان الاستدامة المالية.

وأجمع الخبيران على أهمية متابعة تأثير السياسات وتطويرها بناءً على نتائج المتابعة، مع التوصية بالاستفادة من التجارب الدولية الناجحة في السويد وفنلندا ونيوزيلندا، فيما اقترح الآخر تجربة نموذج الدول الأوروبية كمرجع محتمل.

تبرز مقابلات الخبراء ضرورة الموازنة بين تنظيم التقاعد المبكر والمرونة، مع التركيز على استدامة الموارد المالية وتحسين بيئة العمل، إضافة إلى أهمية إشراك كافة الأطراف المعنية وتبني سياسات قائمة على المعرفة والتجارب الدولية.

الجدول ٨: آراء الخبراء وتحليلها المقارن حسب المحاور

المحور	العنوان	الخبير الأول	الخبير الثاني	التحليل المقارن
المحور الأول: فهم الظاهرة	١. تقييم انتشار التقاعد المبكر	تنتشر هذه الظاهرة على نطاق واسع، لا سيما في القطاع الحكومي. وقد بدأ قانون الحماية الاجتماعية الجديد (المادة ٤٤) بالحد منها.	بعد قانون الحماية الاجتماعية رقم (٢٠٢٣/٥٢)، انخفض التقاعد المبكر "بشكل كبير" بسبب الشروط الأكثر صرامة (٣٠ سنة خدمة أو حد أدنى للسن).	يتفق الخبيران على أن القانون كان له أثرٌ كبيرٌ في الحد من التقاعد المبكر. وقد قدّم الخبير الثاني شرحاً مُفصّلاً للحدود التشريعية.
	٢. أسباب التقاعد المبكر	أشار إلى الضغوط النفسية وبيئة العمل غير المحفزة والسياسات الداخلية والحوافز الريادية.	أكد على الافتقار إلى البيانات المحفزة، وتفاوت التعويضات، والمركزية، والسياسات القديمة.	أشار كلاهما إلى دوافع داخلية (عقلية، تحفيزية) وخارجية (سياسية، هيكلية).
	"الضغط النفسي وبيئة العمل غير المحفزة"		"عدم وجود بيانات عمل جذابة"	وتوضح الاقتباسات موضوعات متسقة تتعلق بعدم الرضا والعيوب البنوية.
المحور الثاني: التحديات والتأثيرات	١. الاقتصادية	أكد على الضغط المالي على صناديق التقاعد وفقدان الخبرة المهنية.	حذر من "خطر الاستدامة المالية وعدم قدرة صناديق التقاعد على الوفاء بالتزاماتها."	اتفق الخبراء بشكل كامل على العواقب المالية السلبية؛ وتحديث الخبير الثاني بشكل مستفيض عن الاستدامة على المدى الطويل.
	٢. التأثيرات الاجتماعية	أشار إلى "فقدان الدور الاجتماعي والإنتاجي"، وصعوبة التكيف،	أبرز الإيجابيات: "وجود وقت كافٍ لممارسة العمل التطوعي"، وتحسين	وجهاً نظراً متبايناً: ركز الأول على المخاطر الاجتماعية، بينما

		والدراسات المحلية المحدودة.	الحضور العائلي، والصحة.	أقر الثاني بالإيجابيات والسلبيات.
	٣. الاستخدام الإداري للتقاعد المبكر	"نعم، وخاصة قبل صدور القانون الجديد". وقد استخدم لإعادة هيكلة القوى العاملة.	نعم، أوافق على أن اتخاذ قرار التقاعد المبكر هو في أغلب الأحيان قرار إداري.	وجهات نظر متطابقة. يتفق الطرفان على وجود تلاعب إداري بقرارات التقاعد قبل الإصلاح.
المحور الثالث: السياسات والتوصيات	١. فعالية السياسات الحالية	وصف القانون الجديد بأنه أكثر انضباطاً، ويعتمد على العدالة الاكتوارية.	"القانون" سينظم ويحد من التقاعد المبكر غير المنظم، مما يضمن الاستدامة المالية.	التأييد المشترك لفعالية الإطار القانوني الحالي.
	٢. تحديات أصحاب المصلحة	سلط الضوء على انخفاض الوعي وإدارة التوقعات وضمان العدالة.	تم التأكيد على قيود الأهلية بعد القانون وتوضيح ضوابط التكلفة المالية.	وقد حدد كلا منهما تحديات التنفيذ العملي، وخاصة التواصل والتوعية.
	٣. الحاجة إلى تعديلات السياسة	دعت إلى مزيد من المرونة والمساواة للمجموعات المتضررة.	يعارضون التغييرات الآن، ولكنهم يقترحون مراجعات مستقبلية تتماشى مع الاستدامة المالية.	مواقف متباينة: الأول يؤيد المرونة الفورية، والثاني يفضل إعادة النظر بحذر في المستقبل.
	٤. التوصيات لصناع القرار	تعزيز المساواة في المعاشات التقاعدية والتواصل المستمر.	"يجب أن تكون هناك مراجعة ومتابعة مستمرة لشروط التقاعد المبكر لضمان تقليل الآثار السلبية".	اهتمام مشترك برصد أثر السياسات وتكييفها حسب الحاجة. وأكد يوسف على أهمية المراجعة التكرارية.
	٥. التجارب الدولية المقترحة	السويد، فنلندا، نيوزيلندا (على سبيل المثال، التقاعد المرن، التقييمات المشتركة).	تجربة الدول الأوروبية بصفة عامة.	

توصيات الدراسة:

١. تعزيز الوعي لدى الموظفين بالجوانب المحتملة للتقاعد المبكر وأهمية التخطيط المسبق له عند الضرورة، عبر حملات توعوية تركز على الجوانب المالية والشخصية والمهنية المرتبطة بهذا القرار.
 ٢. يتعين على الجهات المعنية مراجعة وتحديث التشريعات ذات الصلة بشكل دوري، لتحقيق التوازن بين حماية حقوق المتقاعدين وضمان استدامة صناديق التقاعد، مع توفير مرونة تلبي احتياجات الفئات المختلفة.
 ٣. ضرورة تحسين بيئة العمل لتقليل الضغوط النفسية وتعزيز فرص التطوير المهني، مما يحد من دوافع التقاعد المبكر.
 ٤. يُوصى بتقديم حوافز مالية وضريبية للمتقاعدين، ودراسة إمكانية رفع المعاشات القديمة منها على سبيل الخصوص.
 ٥. على الصعيد الاجتماعي، يُستحسن تشجيع إقامة نوادي وجمعيات للمتقاعدين لتعزيز التفاعل الاجتماعي والحد من العزلة.
 ٦. توصي الدراسة بإجراء بحوث دورية لتقييم الأثر الاقتصادي والاجتماعي والنفسي للتقاعد المبكر، بهدف تطوير السياسات والبرامج ذات الصلة بما يضمن فاعليتها واستمراريتها.
 ٧. من الضروري تعزيز التواصل بين مختلف الجهات المعنية (الحكومة، أصحاب العمل، ونقابات العمال) لتنسيق الجهود المتعلقة بالتقاعد المبكر وتبادل المعلومات والخبرات.
 ٨. يُنصح بتطوير برامج دعم نفسي واجتماعي للمتقاعدين الجدد لمساعدتهم على التكيف مع مرحلة ما بعد العمل وتقليل الشعور بالعزلة أو الفراغ.
 ٩. تشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في تقديم خدمات التخطيط للتقاعد والتوعية، مما يسهل الوصول إلى المعلومات والدعم لجميع الفئات.
 ١٠. ضرورة دراسة التجارب الدولية الناجحة في مجال التقاعد المبكر وتكييفها وفقاً للسياق المحلي لتحسين السياسات وتعزيز استدامة النظام التقاعدي.
- ### مقترحات مستقبلية:

١. إجراء دراسات مستقبلية تشمل عينات أوسع من المتقاعدين مبكراً من مختلف القطاعات لضمان تعميم النتائج بشكل أفضل.

٢. تطوير نماذج متكاملة لدعم المتقاعدين مبكراً تشمل الجوانب المالية والنفسية والاجتماعية لتسهيل انتقالهم إلى مرحلة ما بعد التقاعد.
٣. استكشاف أثر التقاعد المبكر على الصحة النفسية والجسدية للمتقاعدين من خلال بحوث نوعية وكمية متعمقة.
٤. دراسة تأثير التغيرات التشريعية المستقبلية على معدلات التقاعد المبكر واستدامة صناديق التقاعد.
٥. تقييم فعالية البرامج التدريبية والتوعوية المقدمة للموظفين حول التخطيط للتقاعد المبكر وتأثيرها على قراراتهم.
٦. استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير منصات تفاعلية للتخطيط للتقاعد وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمتقاعدين.

لائحة المراجع

المراجع العربية:

- ١- إبراهيم، رأفت السيد. (١٩٩٢). علاقة التقاعد المبكر ببعض متغيرات الشخصية: دراسة نفسية مقارنة، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عين شمس، مصر.
- ٢- أبو حطب، رامي محمد حمد. (٢٠١٦). العوامل التي تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو التقاعد المبكر: دراسة حالة موظفي هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين - الأنوروا، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- ٣- البقاعي، أحمد عقله. (٢٠١٣). نماذج من عقود التكافل الاجتماعي المعاصرة: التأمين الصحي، الضمان الاجتماعي والتقاعد، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- ٤- الحضرمية، أبرار ناصر حميد. (٢٠٢٥). الآثار المترتبة على طول سنوات الخدمة لاستحقاق التقاعد المبكر. مجلة العلوم الاجتماعية، ٥٣ (١)، ١٤٣-١٨٢.
- ٥- جونز، ف. (٢٠١٠). النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية (محمد ياسر الخواجة، مترجم). القاهرة: مصر العربية للنشر والتوزيع.
- ٦- جليبي، علي عبدالرازق. (١٩٨٧). الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- ٧- رجب، إبراهيم عبدالرحمن. (٢٠٠٣). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية. الرياض: دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٨- سارانتاكوس، س. (٢٠١٧). البحث الاجتماعي (شحدة فارغ، مترجم). بيروت: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
- ٩- السعدني، مصطفى حسن. (٢٠١١). تجربة قطاع الأعمال الحكومي مع التطبيق على سياسة التقاعد المبكر والآثار الناجمة عنه على المراكز المالية لصناديق التأمين الخاص بجمهورية مصر العربية، Ecolink 119514، مؤتمر إدارة صناديق التأمين والمعاشات، القاهرة، ٤٣-٧٩.
- ١٠- السلطان، علي أحمد و طالب، إبراهيم عمر. (٢٠٠٣). المتقاعدون في المملكة العربية السعودية دراسة أوضاعهم وإدارة خدماتهم والاستفادة من خبراتهم، السعودية: معهد الإدارة العامة.
- ١١- سليم، عصام أنور. (٢٠٠٥). التأمين الاجتماعي بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية: الناشر المؤلف.
- ١٢- الشلال، خالد أحمد. (١٩٩٦). الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإرادي المبكر بين الموظفين الكويتيين: دراسة تحليلية سوسيولوجية. مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٤ (١)، ١٨٥-١٣٥.

- ١٣- صديقي، أمينة. (٢٠٢٤). التقاعد المبكر ومشكلة فقدان المعرفة الضمنية للعمال الخبراء في المؤسسات البترولية الجزائرية. مجلة إيزا للبحوث والدراسات، ٩ (١)، ٣٣١-٣١٠.
- ١٤- الصقور، صالح. (٢٠١٠). موسوعة الخدمة الاجتماعية المعاصرة (الطبعة الأولى). المملكة الأردنية الهاشمية: دار زهران.
- ١٥- العامرية، نادية عبدالله. (٢٠١٨). خلل التركيبة السكانية والتغيرات الديمغرافية في سلطنة عمان وأثارها على ديمومة صندوق الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية. جائزة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية للبحوث العلمية. سلطنة عمان، بيت الغشام.
- ١٦- غدنز، أ. (٢٠٠٥). علم الاجتماع (فايز الصياغ، مترجم). بيروت: مؤسسة ترجمان.
- ١٧- فتحي، وفاء محمد. (٢٠٠١). المشكلات النفسية والاجتماعية الناتجة عن التقاعد المبكر لدى الموظف العام وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية. مجلة كلية التربية، ٢٥ (٥)، ٣٠٨-٢٦٣.
- ١٨- كابان، ف. دورتيه، ج. ف. (٢٠١٠). علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات (اياس حسن، مترجم). دمشق: دار الفرق للطباعة والنشر والتوزيع.
- ١٩- المركز الاستشاري للدراسات والتوثيق. (٢٠٢٠). إصلاح نظام التقاعد في القطاع العام في لبنان. بيروت، لبنان.
- ٢٠- المصطفي، علياء سليم. (٢٠١٧). تأثير التقاعد المبكر على التكيف الاجتماعي للمتقاعدين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- ٢١- النابلسي، هناء حسني. (١٩٩٣). مشكلات المتقاعدين العسكريين في المجتمع الأردني، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 1- Bayarsaikhan, D., Kwon, S., & Chimeddagve, D. (2015). Social Health Insurance Development In Mongolia. International Social Security Review, 68 (4), 93-113.
- 2- Bucur, A. (2002). The Effects of Work Conditions on Changes in Health and the Expectation for Early Retirement among Individuals Approaching Retirement Age, (Doctoral thesis). Retrieved from ProQuest Information and learning company. (UMI No. 3093738.)
- 3- Al Hashmi, S. (1998). The Dependence of Elderly People in Omani Society, (Unpublished doctoral thesis). The University of Exeter, U.K.

- 4- Mishra, N. (2019). The nature of Retirement: Factors Responsible for affecting retirement decision. Indian Journal of Gerontology, 33 (2), 205-215.
- 5- Openstax College. (2013). Introduction to Sociology. Rice University, Texas.
- 6- Palier, B. (2019). Work Social Protection And The Middle Classes. International Social Security Review, 72 (3), 113-133.
- 7- Pauwels, V. (2003). Variables Describing the Decision to Retire Before the Age of Sixty-Five, (Doctoral thesis). Retrieved from ProQuest Information and learning company. (UMI No. 3083384.)
- 8- Al Shabani, M. A. (2005). Active Ageing and Retiree Participation in the Kingdom of Saudi Arabia, (Unpublished doctoral thesis). University of Sheffield, British.

القوانين والأنظمة ذات الصلة:

- ١- وزارة الشؤون القانونية. (١٩٨٦). مرسوم سلطاني رقم ٨٦/٢٦ بإصدار قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين. الجريدة الرسمية. (٣٣٠)، سلطنة عمان.
- ٢- وزارة الشؤون القانونية. (٢٠٢٣). مرسوم سلطاني رقم ٢٣/٥٢ بإصدار قانون الحماية الاجتماعية، سلطنة عمان.