



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت - گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: منابع انسانی

عنوان:

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بیمه مرکزی

جمهوری اسلامی ایران

استاد راهنما:

سرکار خانم دکتر ماندان مومنی

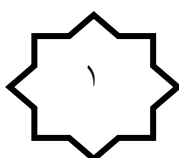
استاد مشاور:

جناب آقای دکتر امیربابک مرجانی

پژوهشگر:

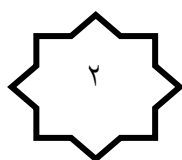
مریم تابانی

زمستان ۱۳۹۱



فصل اول

کلیات تحقیق



۱-۱ مقدمه:

نیروی انسانی در توسعه و پیشرفت هر سازمان نقش اساسی دارد. با ایجاد تغییرات شدید در محیط بیرونی و داخلی سازمانها و همچنین با بزرگ شدن سازمانها، مشکلات نیروی انسانی تغییر یافته و به آن افزوده می شود. در ادبیات نظری روشهای گوناگونی برای بهبود عملکرد نیروی انسانی مطرح شده است که مدیران منابع انسانی از طریق انگیزش نیروی انسانی به اهداف سازمانی نائل می گردند.

امروزه یکی از مهمترین مسائل انگیزشی، کاربرد تعهد سازمانی است که با حجم گسترده ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی گسترش یافته است. تعهد سازمانی نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان است که در آن مشغول به کار هستند. تعهد یکی از مهمترین عوامل بر درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده رفتار شغلی است.

تعهد سازمانی متاثر از عوامل گوناگونی است که از جمله آن می توان به عدالت سازمانی اشاره کرد. با توجه به نقش کلیدی که تعهد سازمانی بر نتایج سازمانها دارد، مطالعه عوامل موثر بر تعهد سازمانی می تواند در برنامه ریزی های خرد و کلان کاربرد داشته باشد. در این تحقیق عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بیمه مرکزی ج.ا.ا، مورد بررسی قرار گرفته است تا روابط و اثرات آن شناسایی گردد.

۱-۲ بیان مساله تحقیق:

از سال ۱۹۵۰ تعهد سازمانی بعنوان یک موضوع رایج در میان محققان رشته‌های مدیریت، رفتار سازمانی و روانشناسی صنعتی مبدل شد. بطوریکه این محققان تعهد سازمانی را بعنوان یک عامل کلیدی در روابط میان افراد و سازمان تعریف می‌کنند. در واقع تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان بوده و یک فرآیند مستمر است که بواسطه مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه را می‌رساند.

میر و آلن یک مدل سه بعدی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ارائه داده است. تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیتهای سازمانی است. تعهد مستمر شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود. تعهد هنجاری شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است.

در مورد عدالت سازمانی نیز تحقیقات بسیاری انجام شده است و لذا تنوع زیادی در نظریات و مفاهیم متعددی وجود دارد. نظریه برابری در مورد عدالت سازمانی تاکید می‌کند که افراد همواره در متن جامعه و سازمانها خود را در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند. اگر در این ارزیابی احساس کنند که با آنها نا عادلانه برخورد شده، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را برقرار کنند.

بیگری مدل خود را بر اساس ادبیات مفهوم عدالت سازمانی و مدل‌های قبلی تدوین کرده که دارای چهار بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای و عدالت سیستماتیک می‌باشد. با توجه به اینکه ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است لذا توجه مدیران به این امر ضروری به نظر می‌رسد.

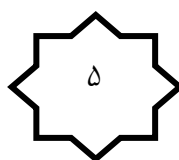
لذا به لحاظ کلیدی بودن تعهد سازمانی کارکنان در بیمه مرکزی ج.ا.ا بعنوان یک سازمان نظارتی و ارتقاء عدالت سازمانی، محقق بر آن شد که چگونگی این ارتباط را مورد بررسی قرار دهد.

۱-۳ اهمیت انجام تحقیق:

امروزه سازمانها در محیطی بسیار رقابتی عمل می کنند و مدیران برای ارتقاء بهره وری سازمانهایشان، سازوکارهای مختلفی را بکار می گیرند. اهمیت دادن به منابع سازمانی و توسعه و ارتقای آن بعنوان یک ضرورت، موجب ارتقای سطح سازمانها و در نتیجه زندگی بشری تلقی می شود.

از بعد نظری این تحقیق در پی آن است تا با مطالعه و بررسی تئوری ها، تعاریف و نظریات محققان و دانشمندان مختلف به شناسایی و درک ماهیت، مفهوم و زمینه های پیدایش و توسعه عدالت و تعهد سازمانی در سازمانها پرداخته و زمینه های کاربرد و تاثیر این عوامل را بر موفقیت سازمانها در عصر رقابتی امروز مورد بررسی و موشکافی بیشتری قرار دهد و در نهایت، بدین وسیله چارچوب نظری را برای شناخت و کاربرد عدالت و تعهد سازمانی در سازمانها فراهم آورد.

در بعد کاربردی این تحقیق به دنبال آن است تا پیشنهادات و راهکارهای مناسبی را ارائه دهد تا از این طریق نه تنها توجه مدیران و کارکنان سازمانها را به سمت عدالت و تعهد سازمانی جلب کند؛ بلکه از این طریق زمینه توسعه این مفاهیم را در سازمان فراهم آورده و باعث افزایش رضایت کارکنان گردد به نحوی که کارکنان برای موفقیت سازمان تلاش بیشتری مبذول می دارند و به واسطه آن سازمانها بتوانند مزایای رقابتی خود را حفظ و تقویت کنند. لذا اگر عدالت سازمانی به معنای واقعی پیاده سازی، می تواند به عنوان یک پیش شرط مهم برای ارتقاء تعهد سازمانی بکار رود.



۱-۴ اهداف تحقیق :

۱-۴-۱ هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بیمه مرکزی

ج.ا.می باشد.

اهداف فرعی نیز شامل موارد ذیل می باشد:

۱-۴-۲ تعیین سطح فعلی عدالت سازمانی.

۱-۴-۳ تعیین سطح فعلی تعهد سازمانی.

۱-۴-۴ اولویت بندی ابعاد عدالت سازمانی.

۱-۴-۵ اولویت بندی مولفه های تعهد سازمانی.

۱-۴-۶ ارائه پیشنهادات و راهکارهایی جهت افزایش تعهد سازمانی با توجه به اجرای

عدالت سازمانی.

همچنین با توجه به اینکه هدف تحقیق کاربردی است، نتایج آن می تواند در تدوین خط مشی

و استراتژیهای منابع انسانی استفاده کاربردی داشته باشد و علاوه بر استفاده کاربردی جامعه آماری مورد

مطالعه که دارای ویژگیهای مشابه باشند، می توانند از نتایج تحقیق بهره مند شوند.

۱-۵ مدل تحلیلی تحقیق:

تمام مطالعات تحقیقی بر یک چارچوب مفهومی استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط

میان آنها را مشخص می کند. (ادوارد و همکاران ۲۳، ۱۳۷۹). این چارچوب مفهومی که با عناوین دیگری

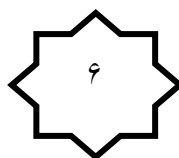
همچون چارچوب نظری نقشه ذهنی و ابزار تحلیلی، شناخته می شود (خاکی ۳۰، ۱۳۷۸). الگویی است

که پژوهشگر بر اساس آن درباره روابط بین عواملی که در ایجاد مساله مهم تشخیص داده شده اند،

نظریه پردازی می کند. این نظریه می تواند ضرورتاً سخن پژوهشگر نباشد و بطور منطقی از نتایج

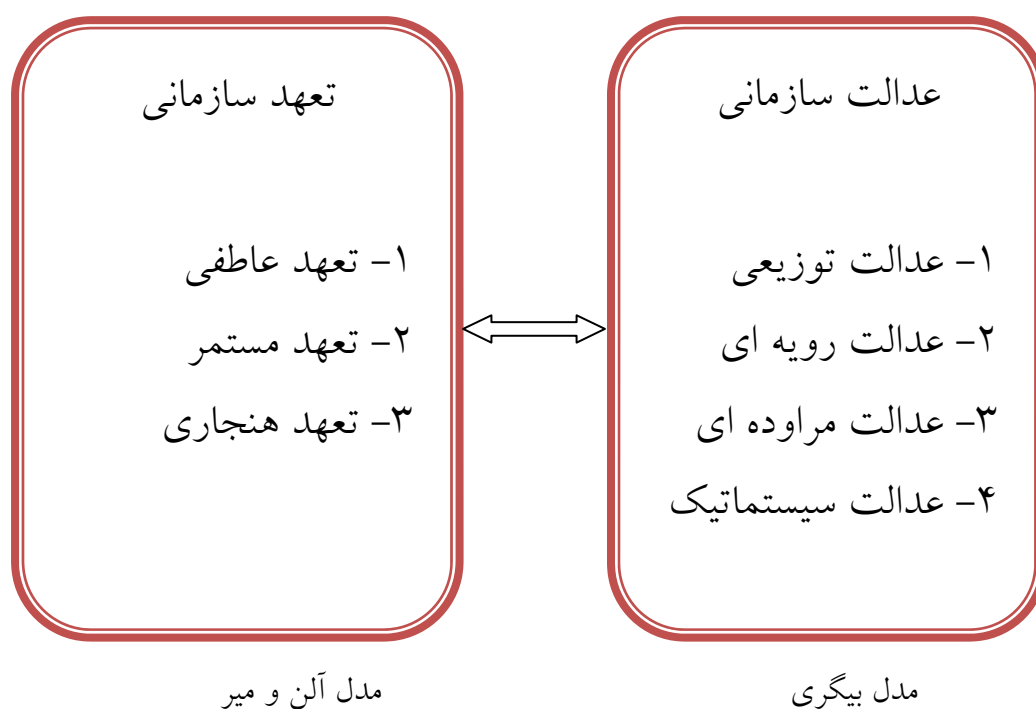
قبلی تحقیقات پیرامون مساله نشات گرفته باشد (خاکی ۳۰، ۱۳۷۸). بعبارت دیگر مدل مفهومی، ابزاری

جهت پالایش کانون تحقیق است. (ادوارد و همکاران ۴۲، ۱۳۷۹). این تحقیق از دو مدل برای تبیین و



اندازه گیری رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی استفاده می کند. این مدلها عبارتند از :
الف) مدل عدالت سازمانی بیگری^۱ ب) مدل تعهد سازمانی آلن و میر^۲.

نمودار ۱-۱ مدل مفهومی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی



۱-۶ فرضیات یا سؤالات تحقیق :

فرضیه اصلی:

- بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی:

۱. بین عدالت توزیعی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

1 - Beugre
2 - Allen & Meyer

۲. بین عدالت رویه ای و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
۳. بین عدالت مراوده ای و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
۴. بین عدالت سیستماتیک و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

۷-۱ روش تحقیق:

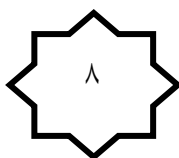
نوع تحقیق حاضر از نظر روش اجرا، در زمره تحقیقات توصیفی و همبستگی قرار می گیرد. لذا به تشریح و توصیف عوامل موجود پرداخته و تلاش می کند رابطه بین متغیرهای مختلف را با استفاده از ضریب همبستگی، کشف و تعیین کند. هدف از روش تحقیق همبستگی، مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر از طریق تعیین حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است. یعنی اینکه آیا تغییر در یکی با تغییر در دیگری همراه است یا خیر و اگر چنین ارتباطی وجود دارد از چه نوع بوده و میزان آن چقدر است.

این تحقیق از منظر هدف، کاربردی است. این نوع تحقیق با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده، برای رفع نیازمندی های بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روشها و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقاء سطح زندگی انسان مورد استفاده قرار می گیرد.

۸-۱ قلمرو تحقیق (موضوعی، مکانی، زمانی):

- ۱) قلمرو موضوعی: عبارت است از بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی که در حیطه رفتار سازمانی قرار دارد.
- ۲) قلمرو مکانی: بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران می باشد.
- ۳) قلمرو زمانی: جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه در آذر ماه سال ۱۳۹۱ انجام شده است.

۹-۱ جامعه آماری:



جامعه آماری تحقیق را کارکنان سازمان بیمه مرکزی ج.ا.ا در شهر تهران که شامل ۴۶۰ نفر می باشند، تشکیل می دهد. برای آنکه گروه نمونه معرف جامعه آماری باشد، به تعداد حجم نمونه، و روش نمونه گیری توجه شده است.

۱-۱۰ نمونه، روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه:

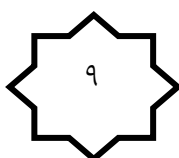
با توجه به جامعه آماری تحقیق که شامل ۴۶۰ نفر کارکنان سازمان بیمه مرکزی ج.ا.ا در شهر تهران می باشند، برای تعیین حجم نمونه، از فرمول تعیین حجم نمونه در جامعه محدود استفاده شده که تعداد (۲۰۹.۵۸=۲۱۰) نفر از روش تصادفی ساده انتخاب می شوند.

$$n = \frac{Nz^2 \frac{\alpha P(1-P)}{2}}{(N-1)d^2 + z^2 \frac{\alpha P(1-P)}{2}} \quad Z_{\frac{\alpha}{2}} = 1/96, P = 50\%, D = 5\%$$

۱-۱۱ ابزارهای گردآوری داده ها (اطلاعات):

برای گردآوری داده های تحقیق، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. همچنین جهت جمع آوری اطلاعات در مورد ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق نیز از مطالعه کتابخانه ای شامل کتب، مجلات، مقالات و سایتهای اینترنتی استفاده شده است.

۱-۱۲ روش تجزیه تحلیل داده :



برای تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات از روش آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار، ...) و آمار استنباطی (کلموگروف-اسمیرنوف، رگرسیون، ضریب همبستگی پیرسون، ...) استفاده شده است. همچنین در فرآیند تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزار آماری spss استفاده گردیده است.

۱-۱۳ تعاریف متغیرها و اطلاعات بکار رفته در تحقیق:

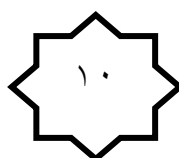
هر یک از متغیرهای تحقیق به دو صورت مفهومی و عملیاتی تعریف و معرفی شده است. (۱) عدالت سازمانی: تعریف مفهومی عدالت در سازمان به برخورد عادلانه با کارکنان اشاره دارد و نظریه برابری در مورد عدالت سازمانی تاکید می کند که افراد همواره در متن جامعه و سازمانها خود را در مقایسه با دیگران ارزیابی می کنند. اگر در این ارزیابی احساس کنند که با آنها نا عادلانه برخورد شده، برانگیخته می شوند تا عدالت را برقرار کنند. تعریف عملیاتی عدالت سازمانی از نظر بیگری^۱، انصاف ادراک شده اجتماعی و اقتصادی است که در سازمان صورت می گیرد.

۱-۱ - عدالت توزیعی: ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش ها است.

۲-۱ - عدالت رویه‌ای: منصفانه بودن سیاستها و رویه های مورد استفاده سازمان برای تعیین پیامدها و نتایج هر فرد می باشد.

۳-۱ - عدالت مراوده‌ای: کیفیت رفتار میان اشخاص که بوسیله هر فرد احساس می شود.

۴-۱ - عدالت سیستماتیک: ادراک کارکنان از منصفانه بودن رفتار کل سازمان بوده و نگاه به سازمان بعنوان یک سیستم اجتماعی می باشد.



۲) تعهد سازمانی: تعریف مفهومی: تعهد سازی بعنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان است که براساس آن فرد هویت خود را با سازمان معین، در سازمان مشارکت، درگیر و از عضویت در سازمان لذت می برد (مودی، پرتو و استیرز، ۱۹۸۲: ۲۰)^۱.

تعریف عملیاتی تعهد سازمانی از نظر می پرو آلن، نگرش کلی فرد نسبت به سازمان بعنوان یک کل دلالت داشته و در برگیرنده پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن می باشد.

۱-۲ - تعهد عاطفی: وابستگی احساسی و هیجانی افراد برای احراز هویت، مشارکت و همکاری در سازمان می باشد.

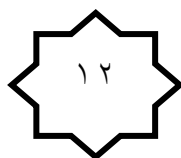
۲-۲ - تعهد هنجاری: به حسن وفاداری و بدهی فرد نسبت به سازمان است و بعنوان نتیجه اجتماعی کردن در نظر گرفته می شود.

۳-۲ - تعهد مستمر: تعهد به سازمان به خاطر آگاهی از هزینه های ترک سازمان را می گویند.

فصل دوم

ادبیات تحقیق

۱-۲ مقدمه



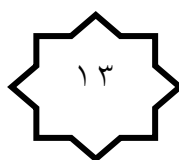
در فصل دوم به بررسی ادبیات و مبانی نظری مفاهیم استفاده شده در این تحقیق می پردازیم و برای سهولت و درک بهتر از این مفاهیم، این فصل به سه بخش تقسیم شده است:

بخش اول: به مبانی نظری تحقیق و دو متغیر مستقل و وابسته مورد بررسی، می پردازد. ابتدا به بررسی عدالت سازمانی پرداخته، ابعاد و مدلهای ارائه شده و همچنین برخی از روابط مورد مطالعه با این مفهوم را بررسی نموده و سپس تعهد سازمانی، مدل ها، ابعاد و تعاریف ارائه شده و برخی از متغیرهایی را که بر این مفهوم تاثیر می گذارند، مورد بررسی قرار می گیرد

بخش دوم: ابتدا تحقیقات داخلی انجام گرفته را بررسی نموده و سپس به تحقیقات صورت گرفته در خارج از کشور پرداخته می شود.

بخش سوم: در این بخش ابتدا تعریفی از بیمه، تاریخچه بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران و سپس وظایف و اختیارات و ارکان سازمان را ارائه می شود.

بخش اول - مبانی نظری تحقیق



۲-۲ عدالت سازمانی

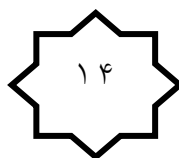
۲-۲-۱ عدالت

عدالت در لغت به معنای دادگری و انصاف داشتن است و عدالت اجتماعی به معنی عدالتی است که همه افراد جامعه از آن برخوردار می‌باشند (معین، ۱۳۷۱: ۲۲۷۹). جرجانی می‌گوید عدالت در لغت استقامت باشد و در شریعت عبارت است از استقامت بر طریق حق با اجتناب از آنچه ممنوع است در دین (دهخدا، ۱۳۴۳: ۱۱۹). اما این واژه در سازمان به واسطه گسترش نقش نظریه برابری در تشریح نگرش‌ها و رفتار کارکنان در دهه ۱۹۷۰ به قلمرویی از پژوهش به نام عدالت سازمانی منجر شد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۱). اصطلاح عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ در سال ۱۹۸۰ مطرح شد. این اصطلاح بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در محیط کار است؛ و بازگو کننده میزان درک فرد از این موضوع است که آیا در محیط کار با او منطفانه و عادلانه رفتار می‌شود یا خیر. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۱)

عدالت سازمانی یک مفهوم بسیار پیچیده و چند بعدی بوده و دارای اصطلاحاتی بسیار پیچیده و متمایز است (ابرلین، ۲۰۰۵: ۱۰۴۱). که شامل رعایت عدل و انصاف در سیستم حقوق و دستمزد، سازماندهی مجدد، تنبیه، رسیدگی به شکایات شهروندی، احساس وفاداری، تعارض، رضایت شغلی، اعتماد، و سرقت کارکنان می‌باشد. موضوع عدالت سازمانی زمانی از اهمیت بیشتری برخوردار است که سازمانها برای بقا و حفظ مزیت‌های رقابتی خود مجبورند به کوچک سازی، تعدیل نیروی انسانی، کاهش هزینه‌ها، ادغام و جداسازی سازمانها و واحدهای سازمانی پردازند (ابطحی، ۱۳۸۱: ۴۱۲).

در فرهنگ اسلامی- ایرانی، اهمیت عدالت و عدل به بیان‌های گوناگون آمده است:

عدالت کن که در عدل آنچه یک ساعت به دست آید



میسر نیست در هفتاد سال اهل عبادت را (صائب تبریزی)

بدان ای گرامی نیکو نهاد

بباید که کوشی به عدل و به داد (فردوسی)

هر کجا عدل روی بنموده است

نعمت اندر جهان بیفزوده است

عدل شمعی بود، جهان افروز

ظلم شد آتشی ممالک سوز (سنایی)

عدل یکی از اصول دین در مکتب اعتقادی شیعه است. در مرحله اجرایی از بدیهیات اولیه اندیشه های اسلامی اجتماعی هر مسلمان این است که امام و پیشوا باید عادل باشد، قاضی باید عادل باشد، شاهد محکمه باید عادل باشد، شاهد طلاق یا رجوع باید عادل باشد و از نظر یک مسلمان شیعی، امام جماعت نیز باید عادل باشد. (رضائیان، ۱۳۹۰: ۳۷).

۲-۲-۲ معانی عدل

چهار معنی یا چهار کاربرد برای کلمه عدل عبارت است از :

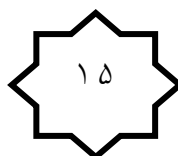
الف. موزون بودن

ب. تساوی و نفی هرگونه تبعیض

ج. رعایت حقوق افراد و دادن حق به صاحب حق

د. رعایت استحقاق ها در افاضه وجود و رحمت به آنچه امکان وجود یا کمال وجود دارد.

الف. موزون بودن و اعتدال:



اگر در مجموعه ای اجزاء و ابعاد گوناگون به کار رفته هدف خاصی داشته باشد، باید شرایط معینی در آن از حیث مقدار لازم هر جزء و از لحاظ کیفیت ارتباط اجزاء با یکدیگر رعایت شود تا آن مجموعه بتواند باقی بماند و به هدف مورد نظر برسد.

برای مثال اجتماعی که بخواهد به بقای خود تداوم بخشد، باید متعادل باشد یعنی هر چیزی در آن به قدر لازم نه به قدر مساوی، وجود داشته باشد.

در فرهنگ مدیریت مفاهیم گوناگونی برای رسیدن افراد، گروه ها و سازمان ها به تعادل و توازن وجود دارد؛ زیرا تا فرد، گروه یا سازمانی به توازن و تعادل نرسد، نمی تواند رشد کند. برای مثال سازمان به عنوان یک سیستم برای تداوم حیات خود باید بتواند میان فعالیت های در جهت حفظ و انسجام خود و فعالیت های منطبق با محیط، تعادل ایجاد کند.

در سازماندهی از دو مفهوم "تفکیک" و "تلفیق" استفاده می شود: تفکیک و جداسازی افقی و عمودی برای از میان بردن پیچیدگی و ابهام، و تلفیق برای ایجاد تعادل و توازن در فعالیت ها و کارهایی که در واحد های تخصصی به طور مجزا و پراکنده صورت می پذیرد.

از منظر اجتماعی برای رسیدن به عدالت اجتماعی، سیاست های اقتصادی باید به گونه ای تدوین شود که شکاف طبقاتی عمیقی در جامعه به وجود نیاد و در این راستا مفهوم "سبد کالا" به عنوان یک شاخص برای تعیین قدرت خرید و سایر تصمیمات اقتصادی به کار گرفته می شود. برای بهینه کردن سودآوری یک واحد سرمایه گذاری نیز مفهوم "سبد سهام" به ما کمک می کند. شخصیت سالم و متعادل از دید نظریه پردازان مراوده ای، شخصیتی است که تلفیق بهینه ای از رفتارهای ارزش گذاری شده، منطقی، احساس و طبیعی در خود ایجاد کرده باشد و هر رفتاری در جای خودش و متناسب با مقتضیات از او بروز کند.

بدیهی است که تعادل و توازن در مدیر بیش از هر کس دیگر ضروری است. صاحب نظران برای "خودپرورشی" تلفیقی از مهارت های خود مدیریتی، مدیریت پیشرفت، مدیریت تعارض، مدیریت مالی شخصی، مدیریت زمان و مدیریت فشارهای روانی را ضروری می دانند و یک

مدیر نیز برای آنکه بتواند به وظایف خود جامعه عمل ببوشاند، به تلفیق بهینه ای از مهارت های فنی، انسانی، ادراکی نیاز دارد که خود این مهارت ها نیز به مهارت های حل مساله، طراحی، تصمیم گیری، هدف گذاری، برقراری روابط متقابل و شخصی و مانند آن، قابل دسته بندی است.

آنچه در همه این موارد حایز اهمیت است، کم و کیف یا چند و چون هریک از عواملی است که تلفیق آن ها می تواند تعادل و توازن را ایجاد کند.

تعادل و توازن در خلقت، تجلی جمال خداوندی است که هرچیز را بر پایه عدالت خلق کرده است. در حدیث نبوی آمده است: بالعدل قامت السموات و الارض، همانا آسمان و زمین به موجب عدل بر پاست.

بحث عدل به معنی تناسب در مقابل بی تناسبی، از نظر کل و مجموع نظام عالم است. ولی بحث عدل در مقابل ظلم، از نظر هر فرد و هر جزء مجزا از اجزای دیگر است.

ب. عدل به معنی تساوی و نفی هر گونه تبعیض:

عدل، رعایت تساوی در زمینه استحقاق های متساوی ار ایجاب می کند. ناگفته نماند که عدم رعایت استحقاق های افراد و برخورد یکسان با همه چیز و همه کس عین ظلم است. یک برداشت غلط این است که اگر اعطای پاداش به طور مساوی عدل است، منع به طور یکسان نیز هم عدل خواهد بود.

ج. رعایت حقوق افراد:

ظلم عبارت است از پایمال کردن یا تصرف در حقوق دیگران. عدالت اجتماعی یعنی عدالتی که در قانون بشری باید رعایت شود و متکی بر دو مورد است:

۱. حقوق و اولویت‌ها: افراد نسبت به یکدیگر و در مقایسه با یکدیگر نوعی حق و اولویت پیدا می‌کنند. برای مثال کسی که با کار خود محصولی تولید می‌کند طبعاً نوعی اولویت نسبت به آن محصول پیدا می‌کند و منشا این اولویت، کار و فعالیت اوست.
 ۲. خصوصیات ذاتی بشر: انسان طوری آفریده شده که در کارهای خود به ضرورت نوعی اندیشه را به کار می‌گیرد که به آن اندیشه اعتباری می‌گویند و از آن اندیشه انشایی را می‌سازد که با بایدها و نبایدها مشخص می‌شود. از آن جمله این است که سعادت افراد جامعه در گرو رعایت حقوق و اولویت‌هاست.
- از این رو در اعلامیه حقوق بشر سازمان ملل متحد، آزادی‌های اساسی و امتیازاتی برای هر انسان در نظر گرفته شده است که با رعایت حقوق شش‌گانه زیر می‌باشد:
- ۱- حیات و امنیت: تمام مردم حق دارند که زندگی و امنیت خود را ناخواسته و بی‌خود به خطر نیفکنند.
 - ۲- صداقت: کارکنان، مشتریان و عامه مردم حق دارند که به طور عمدی درباره موضوعاتی که حق دانستن آن را دارند، اغوا شوند.
 - ۳- حق خلوت: قانون حق خلوت به کارگیری انواع معینی از اطلاعات را از سوی دولت و سایر افرادی که می‌توانند این اطلاعات را بدست آورند، محدود می‌سازد.
 - ۴- آزادی وجدان: انسان‌ها حق دارند از دستوراتی که با باورهای مذهبی و اخلاقی آنان مغایرت دارد، سرپیچی کنند.
 - ۵- آزادی بیان: افراد حق دارند اعمال دیگران را از نظر اخلاقی نبودن مورد انتقاد قرار دهند. این حق تنها تا زمانی به قوت خود باقی است که انتقادات آگاهانه، صادقانه باشد و حقوق دیگران را نیز در داخل یا خارج از سازمان نقض ننماید.
 - ۶- مالکیت خصوصی: این حق افراد را قادر می‌سازد از آنچه مالکیت آنرا دارند استفاده نمایند یا به فروش برسانند.

د: رعایت استحقاق ها در افاضه وجود

موجودات در نظام هستی از نظر قابلیت ها و امکان فیض گیری از مبدا هستی با یکدیگر متفاوت اند. هر موجودی در هر مرتبه ای هست از نظر قابلیت استفاضه، استحقاق خاص به خود را دارد. طبق این نظریه، عدل الهی در نظام تکوین یعنی اینکه هر موجودی، هر درجه از وجود و کمال وجود که استحقاق آن را دارد، دریافت می کند (رضاییان، ۱۳۹۰: ۴۱-۳۷).

۳-۲-۲ اهمیت عدالت از منظر اسلام

• ۱-۳-۲-۲ عدالت در قرآن

عدل و قسط در قرآن جایگاهی بس والا را به خود اختصاص داده است. در این کتاب آسمانی، عدل به مثابه اصلی اساسی و بنیانی تلقی می گردد که خلقت هستی بر پایه آن صورت گرفته است و تدبیر امور عالم، براساس آن تحقق می یابد و کتب آسمانی و بیان شرع بر مبنای آن و در جهت تحقق آن است. از منظر قرآن عدالت هم اصل و مبدا هستی است، بدین اساس که هستی بر اساس آن و مطابق آن به وجود آمده است (سوره انعام آیه ۶) و هم والاترین هدف جهان و آدمیان و شرایع و ادیان برای رسیدن به عدالت و تحقق آن در جامعه و نفس انسانی است (سوره حدید آیه ۲۵).

بر همین مبنا در نگاه قرآن، عدالت ذاتاً و فی نفسه دارای ارزش است و بعبارت دیگر ارزش ذاتی دارد و سلامتی و امنیت همه امور به آن وابسته است و به همین جهت است که خداوند به تمامی انسان ها بویژه اهل ایمان، موکداً دستور می دهد که برپادارنده عدالت و قسط باشند (سوره اعراف آیه ۲۹).

• ۲-۳-۲-۲ عدالت در اندیشه رسول... (ص)

رسول اکرم (ص) با هدف قیام برای تحقق عدل و قسط و اجرای عدالت در جامعه و نفوس بشری و تکمیل مکارم عالی اخلاقی به رسالت برانگیخته شد.

رسول خدا (ص) خود عدل مجسم بود و بر همین اساس و باتوجه به ضرورت عدل در جامعه بشری تاکید فراوانی بر عدالت داشت. از دید او عدالت محور و بنیان خلقت وجود را تشکیل می دهد و آسمان ها و زمین بر اساس عدل استوار شده اند؛ همچنانکه آن حضرت می فرماید: آسمانها و زمین بر اساس عدالت استوار شده است.

برهمن اساس در نگاه آن حضرت عدل میزان و معیار خداوند در زمین است و تمسک به آن عامل نجات آدمیان خواهد بود. این است که در نگاه رسول خدا(ص)، عدالت معیار تمامی امور جمعی و فردی، معنوی و مادی، جسمانی و روحانی، سیاسی و غیرسیاسی است و باید در احساس، اندیشه، گفتار، کردار و رفتار تجسم یابد. یعنی انسان و جامعه عادلانه احساس کنند، عادلانه بیاندیشند، عادلانه سخن بگویند و عادلانه رفتار کنند.

● ۲-۲-۳-۳ عدالت در اندیشه ائمه اطهار

بحث عدالت در اندیشه ائمه، بحثی بسیار گسترده و عمیق است و مجال و فرصتی در خود را می طلبد. در نگاه پیشوایان معصوم ما، عدالت به مثابه ضرورتی برای هستی، وجود، انسان و جامعه مطرح است؛ لذا دارای جایگاه و اهمیت والایی است و مبنا و اساس همه چیز در جهان و در جامعه، افراد تلقی می گردد تا جایی که حتی ایمان مبتنی بر عدل است.

مهمترین آثار سیاسی و اجتماعی عدالت از دیدگاه پیشوایان معصوم عبارتند از: ثبات و بقای حکومت و نظام سیاسی جامعه، استقلال، توان و عزت، نافذ شدن حکم و فرمان زمامداران، ارزشمندی و ارج رجال سیاسی جامعه، بی نیازی از یاران و اطرافیان و بیگانگان، اصلاح امور جامعه و غیره .

امامان شیعه به پیروی از قرآن و رسول خدا (ص)، تصویر نمادین و منسجمی از عدالت در قالب نظریه ای متقین ارائه داده اند. این موضوع به ویژه در کتاب نهج البلاغه و در اندیشه و