



١٠٤٥٩٩



دانشگاه شهید بهشتی
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی
گرایش مدیریت سیستمهای اطلاعاتی (MIS)

عنوان:

بررسی و تبیین ویژگیهای اساسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با
مدیریت دانش از دیدگاه اساتید مدیریت دانشگاههای دولتی تهران

توجه
۱
۲
۳
۴
۵
۶
۷
۸
۹
۱۰
۱۱
۱۲
۱۳
۱۴
۱۵
۱۶
۱۷
۱۸
۱۹
۲۰
۲۱
۲۲
۲۳
۲۴
۲۵
۲۶
۲۷
۲۸
۲۹
۳۰
۳۱
۳۲
۳۳
۳۴
۳۵
۳۶
۳۷
۳۸
۳۹
۴۰
۴۱
۴۲
۴۳
۴۴
۴۵
۴۶
۴۷
۴۸
۴۹
۵۰
۵۱
۵۲
۵۳
۵۴
۵۵
۵۶
۵۷
۵۸
۵۹
۶۰
۶۱
۶۲
۶۳
۶۴
۶۵
۶۶
۶۷
۶۸
۶۹
۷۰
۷۱
۷۲
۷۳
۷۴
۷۵
۷۶
۷۷
۷۸
۷۹
۸۰
۸۱
۸۲
۸۳
۸۴
۸۵
۸۶
۸۷
۸۸
۸۹
۹۰
۹۱
۹۲
۹۳
۹۴
۹۵
۹۶
۹۷
۹۸
۹۹
۱۰۰

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر فرخ قوچانی

استاد مشاور:

سرکار خانم دکتر اکرم هادیزاده مقدم

۱۳۸۷ / ۱۱ / ۲۱

دانشجو:

منا تقوق

بهمن ۱۳۸۶

۱۰۴۵۹۹

تقدیم به

پدر و مادرم

و

برادرانم

علی و میثم

تقدیر و تشکر:

با سپاس و تشکر فراوان از زحمات اساتید محترم راهنما و مشاور، جناب آقای دکتر قوچانی و سرکار خانم دکتر هادیزاده و همچنین سایر اساتیدی که در طی تحصیل در این دانشگاه از محضرشان استفاده کرده‌ام.

چکیده:

ما در عصر اقتصاد مبتنی بر دانش بسر می‌بریم و پژوهشگران مدیریت موافقند که امروزه دانش مهمترین منبع به شمار می‌رود. مدیریت دانش برای تسهیل خلق، ذخیره، انتقال و کاربرد دانش در سازمان توجه زیادی را هم در تئوری و هم در عمل در چندی سال اخیر بخود جلب کرده است. اغلب از چالش بزرگ فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش سخن به میان می‌آید و بر آن به عنوان مهمترین دلیل ناکامی مدیریت دانش تأکید می‌شود.

این پژوهش بر اساس مدل دانیل دنیسون صورت گرفته است که دارای چهار بُعد می‌باشد. (فرهنگ مشارکتی، فرهنگ بوروکراتیک، فرهنگ انعطاف پذیری و فرهنگ رسالتی) فرضیه اهم این تحقیق به بررسی وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش می‌پردازد. برای این منظور چهار فرضیه فرعی تدوین و مورد آزمون قرار گرفته است.

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری آن را اساتید مدیریت دانشگاههای شهید بهشتی، تهران و علامه طباطبایی تشکیل می‌دهند. جمعیت نمونه تحقیق ۵۲ نفر از اساتید می‌باشند که به شیوه تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه بسته با مقیاس پنج درجه ای لیکرت است. پایایی پرسشنامه ۰.۸۹ می‌باشد و روایی پرسشنامه بوسیله اساتید محترم راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفته است. آزمون آماری مورد استفاده در این پژوهش نیز آزمون دو جمله ای می‌باشد.

خلاصه نتیجه گیری کل تحقیق: این پژوهش تأثیر فرهنگ سازمانی را بر مدیریت دانش تأیید کرد؛ بنابراین با استقرار فرهنگ اشتراک دانش در سازمان می‌توان مدیریت دانش را بهبود بخشید.

فهرست مطالب.....صفحه

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	مقدمه.....
۳	تعریف موضوع.....
۴	علت انتخاب موضوع.....
۶	اهداف تحقیق.....
۷	قلمرو تحقیق.....
۸	روش تحقیق.....
۸	سوابق مربوط.....
۹	فرضیات تحقیق.....
۱۰	استفاده کنندگان از تحقیق.....
۱۱	تعریف عملیاتی متغیرها.....

فصل دوم: ادبیات تحقیق

بخش اول: فرهنگ سازمانی

۱۳	مقدمه.....
۱۳	مفهوم فرهنگ.....
۱۵	تعاریف فرهنگ.....
۱۸	ویژگیهای فرهنگ.....
۲۰	نقش فرهنگ.....

۲۱	تعاریف سازمان
۲۳	تاریخچه فرهنگ سازمانی
۲۵	نحوه شکل گیری فرهنگ سازمانی
۲۸	تعاریف فرهنگ سازمانی
۳۱	کارکردهای فرهنگ سازمانی
۳۳	ویژگیهای فرهنگ سازمانی
۳۶	تقسیم بندی انواع فرهنگ سازمانی
۴۲	مدیریت فرهنگ سازمانی
۴۵	تغییر فرهنگ سازمانی
۴۷	حفظ و نگهداری فرهنگ سازمانی
۴۹	الگوی استفاده شده در این تحقیق
۴۹	فرهنگ انعطاف پذیری
۵۰	فرهنگ رسالتی
۵۱	فرهنگ مشارکتی
۵۲	فرهنگ بوروکراتیک

بخش دوم: مدیریت دانش

۵۴	مقدمه
۵۵	دانش
۵۶	جریان دانش
۶۰	انواع دانش
۶۲	ویژگیهای دانش

۶۴	مدل عمومی دانش
۶۸	زمینه های شکل گیری مدیریت دانش
۷۰	تعاریف مدیریت دانش
۷۳	ماهیت مدیریت دانش
۷۴	مدلهای مدیریت دانش
۷۴	مدل چهار حلقه ای مدیریت دانش
۷۶	مدل فرایند مدیریت دانش
۷۹	مدل پیاده سازی مدیریت دانش
۸۳	مدل سنگ بنای مدیریت دانش
۸۵	عناصر اصلی مدیریت دانش
۸۶	نقش تکنولوژی اطلاعات در مدیریت دانش
۸۷	نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش
۸۹	فرایند مدیریت دانش
۹۲	سیستمهای مدیریت دانش
۹۲	سیستم دانش سازمانی
۹۴	عناصر کلیدی سیستمهای مدیریت دانش
۹۵	عوامل حیاتی موفقیت سیستمهای مدیریت دانش
۹۹	فواید و مزایای سیستمهای مدیریت دانش
۹۹	مهمترین دلایل استفاده از سیستمهای مدیریت دانش
۱۰۰	رویکردهای مدیریت دانش
۱۰۱	موانع اجرای مدیریت دانش در سازمان

بخش سوم: تحقیقات انجام شده

- ۱۰۴ پژوهشهای داخلی
- ۱۰۶ پژوهشهای خارجی

فصل سوم: روش تحقیق

- ۱۱۰ مقدمه
- ۱۱۰ روش تحقیق
- ۱۱۳ متغیرهای تحقیق
- ۱۱۳ ابزار جمع آوری اطلاعات
- ۱۱۵ روایی و پایایی پرسشنامه
- ۱۱۷ جامعه آماری
- ۱۱۸ تعیین حجم نمونه
- ۱۱۹ روش تجزیه و تحلیل آماری و آزمون فرضیات

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

بخش اول: آمار توصیفی

- ۱۲۲ مقدمه
- ۱۲۲ متغیرهای جمعیت شناختی
- ۱۲۲ جنسیت
- ۱۲۴ سن
- ۱۲۵ سطح رتبه علمی
- ۱۲۷ میزان سابقه خدمت

فرضیات فرعی..... ۱۲۹

بررسی فرضیات..... ۱۳۸

بخش دوم: آمار استنباطی

آزمون فرضیات..... ۱۴۴

آزمون فرضیه اول..... ۱۴۴

آزمون فرضیه دوم..... ۱۴۶

آزمون فرضیه سوم..... ۱۴۸

آزمون فرضیه چهارم..... ۱۵۰

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

مقدمه..... ۱۵۵

بررسی نتایج فرضیات و آزمونهای آماری..... ۱۵۶

پیشنهادات..... ۱۶۱

پیشنهادات بر اساس فرضیات تحقیق..... ۱۶۱

پیشنهاد به سایر محققان..... ۱۶۵

موانع و محدودیتهای تحقیق..... ۱۶۴

چکیده انگلیسی..... ۱۶۷

پیوستها

منابع و مأخذ.....	۱۶۹
منابع فارسی.....	۱۶۹
منابع لاتین.....	۱۷۳
پرسشنامه.....	۱۷۸

فهرست اشکال و جداول و نمودارها

اشکال

شکل ۱-۲ عوامل مؤثر در شکل گیری فرهنگ سازمانی

شکل ۲-۲ کارکردهای فرهنگ سازمانی

شکل ۳-۲ دو اصل برای مدیریت فرهنگ سازمان

شکل ۴-۲ الگوی ارتباط میان فرهنگ، محیط و استراتژی

شکل ۵-۲ جریان دانش

شکل ۶-۲ چهار شیوه تبدیل دانش

شکل ۷-۲ مدل عمومی دانش

شکل ۸-۲ مدل چهار حلقه ای مدیریت دانش

شکل ۹-۲ مدل فرایند مدیریت دانش

شکل ۱۰-۲ مدل سنگ بنای مدیریت دانش

شکل ۱۱-۲ عناصر اصلی در سیستم مدیریت دانش

جداول

جدول ۱-۲ مدل پیاده سازی مدیریت دانش

جدول ۱-۴ توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان

جدول ۲-۴ توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان

جدول ۳-۴ توزیع فراوانی سطح رتبه علمی پاسخ دهندگان

جدول ۴-۴ توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخ دهندگان

جدول ۵-۴ توزیع نظرات افراد نمونه در مورد فرضیه اول

جدول ۶-۴ توزیع نظرات افراد نمونه در مورد فرضیه دوم

جدول ۷-۴ توزیع نظرات افراد نمونه در مورد فرضیه سوم

جدول ۸-۴ توزیع نظرات افراد نمونه در مورد فرضیه چهارم

جدول ۹-۴ توزیع فراوانی پاسخ افراد نمونه به فرضیه اول

جدول ۱۰-۴ توزیع فراوانی پاسخ افراد نمونه به فرضیه دوم

جدول ۱۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ افراد نمونه به فرضیه سوم

جدول ۱۲-۴ توزیع فراوانی پاسخ افراد نمونه به فرضیه چهارم

نمودارها

نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان

نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان

نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی سطح رتبه علمی پاسخ دهندگان

نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخ دهندگان

نمودار ۴-۵ توزیع فراوانی پاسخ افراد نمونه به فرضیه اول

نمودار ۴-۶ توزیع فراوانی پاسخ افراد نمونه به فرضیه دوم

نمودار ۴-۷ توزیع فراوانی پاسخ افراد نمونه به فرضیه سوم

نمودار ۴-۸ توزیع فراوانی پاسخ افراد نمونه به فرضیه چهارم

نمودار ۴-۹ آزمون دو دنباله و سطح زیر منحنی H_0, H_1 مربوط به فرضیه اول

نمودار ۴-۱۰ آزمون دو دنباله و سطح زیر منحنی H_0, H_1 مربوط به فرضیه دوم

نمودار ۴-۱۱ آزمون دو دنباله و سطح زیر منحنی H_0, H_1 مربوط به فرضیه سوم

نمودار ۴-۱۲ آزمون دو دنباله و سطح زیر منحنی H_0, H_1 مربوط به فرضیه چهارم

فصل اول

کلیات تحقیق

دانش یکی از داراییهای کلیدی شرکتها می باشد و استفاده اثربخش از این دانش درونی مزایایی را برای رقابت در بازار فراهم می آورد. ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش بسیاری از سازمانها را ملزم ساخت تا دانش را به عنوان یک منبع حیاتی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار شناسایی کنند. از سویی داونپورت و پروساک (۲۰۰۰) اظهار داشتند که سازمانها قبل از اقدامات دانشی بایستی نگاه دقیقی به فرهنگشان داشته باشند. محققان دیگر نیز ضمن پشتیبانی از این عقیده بیان می دارند که فرهنگ سازمانی باید محور کانونی برنامه های مدیریت دانش باشد. علیرغم شناخت گسترده فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اصلی در صحنه مدیریت دانش، دانش اندکی درباره ایجاد یک فرهنگ اثربخش برای مدیریت دانش وجود دارد.

یک فرهنگ مبتنی بر دانش شیوه ای از حیات سازمانی است که افراد را به خلق، اشتراک و کاربرد دانش برای منفعت و تداوم موفقیت سازمان بر می انگیزاند. یک فرهنگ اعتماد و اطمینان برای ترغیب بکارگیری و توسعه دانش درون سازمان ضروری است.

(۲-۱) تعریف موضوع:

فرهنگ سازمانی را به گونه های متفاوت اما مفهومی تقریباً واحد توصیف کرده اند. در یکی از تعاریف، فرهنگ سازمانی را عبارت از الگوی عمومی رفتارها، باورها و تلقی مشترک و جمعی و ارزشهایی که اکثر اعضاء سازمان در آن سهیم و شریکند، دانسته اند. فرهنگ سازمان را می توان در رفتار، زبان، اندیشه و اهداف اعضاء سازمان مشاهده کرد و در روشها و قوانین و رویه های سازمان تبلور آن را احساس نمود. (الوانی، ۱۳۸۲، ص ۴۷)

در هر سازمانی الگوهایی از باورها، سمبل ها، شعائر، داستانها و آداب و رسوم وجود دارند که به مرور زمان بوجود آمده اند. این الگوها باعث می شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضاء باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی بوجود آید. (رابینز، ۱۳۸۱، ص ۳۸۱)

شاین فرهنگ سازمانی را به منزله الگوی باورها و مفروضات اساسی مشترک در اعضای سازمان که ناآگاهانه عمل می کند و دیدگاه سازمان از خودش و محیط اش را بیان می کند، تعریف می کند. (لوپز، پیون، آردس، ۲۰۰۴، ص ۹۵)

مدیریت دانش نیز تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی بطوریکه مجموعه وسیعی از افراد که در تصمیم گیریهای مشترک سازمان دخیل هستند، بتوانند از آن استفاده کنند. (داونپورت، پروساک، ۱۳۷۹، ص ۳۸) در واقع مدیریت دانش فرایند سیستماتیک منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوریهای اطلاعاتی و تعامل انسانی را بکار می گیرد تا سرمایه های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیم کند. این داراییها شامل پایگاههای اطلاعاتی، اسناد، سیاستها و رویه ها می شود؛ علاوه بر این هم دانش ضمنی و هم دانش آشکار کارکنان را شامل می شود و از روشهای متنوع و گسترده برای تصرف، ذخیره سازی و تسهیم دانش در داخل یک سازمان استفاده می کند.

امروزه دانش مهمترین دارایی سازمانها محسوب می شود و مهمترین مانع استفاده اثربخش از داراییهای دانشی، فرهنگ سازمانی موجود می باشد.

مدیریت دانش راز موفقیت سازمانها در قرن ۲۱ است. مدیریت دانش در سازمانهای پیشرو به ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان کمک می کند و با تبدیل سرمایه های انسانی به دارایی های فکری سازمان یافته برای سازمان ایجاد ارزش می کند. از عوامل مؤثر در توفیق طرح دانش، ایجاد فرهنگ دانش محور و حمایت مدیریت ارشد می باشد. (داونپورت، پروساک، ۱۳۷۹، ص ۲۲۲) لازمه این امر خلق یک سازمان دانش مدارمی باشد. سازمان دانش مدار، سازمانی است که خلق دانش و فرایند سهمیم شدن در آن درونی شده و به عنوان راه هدایت عملیات مورد قبول واقع شده است. در سازمان دانش مدار، کارکنان به طور مداوم دانش ضمنی و دانش مشخص و ملموس را در اختیار گرفته، مستند سازی می کنند و با هم سهمیم می شوند. (رادینگ، ۱۳۸۳، ص ۱۷۸)

گر چه دستیابی به سازمان دانش مدار مشکل است، لیکن فناوری مانع آن نیست. کار مشکلتر تغییر فرهنگ، خط مشی ها و طرز کار سازمان است تا بتوان رشد و بکارگیری مناسب داراییهای دانشی را از بالاترین سطح مدیران به پایین ترین سطح کارکنان مورد تشویق قرارداد. (رادینگ، ۱۳۸۳، ص ۱۸۰)

عناصر فرهنگ سازمانی در این پژوهش فرهنگ انعطاف پذیر، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بوروکراتیک می باشد که از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون گرفته شده اند.

۱-۳) علت انتخاب موضوع:

علیرغم عمومیت یافتن مدیریت دانش در تجارت، هنوز در دانشگاهها مدیریت دانش جایگاه خود را نیافته است. اگر دانشگاهها را منبع تولید دانش بحساب بیاوریم، باید آنها پیشرو بکارگیری مدیریت دانش باشند.

گروه‌های کاری مدیریت دانش در دانشگاهها باید با هدف ایجاد و نگهداری چارچوبی که همه اعضای دانشگاه بتوانند به اشتراک و استفاده از دانش برای بهره‌برداری در آموزش، یادگیری، پژوهش و اهداف تجاری که آنان را قادر می‌سازد تا براحتی و همزمان بتوانند به اطلاعات مورد نیاز در هنگام نیاز و در هر مکانی که اطلاعات موجود است، دست یابند، ایجاد گردد. یکی از مهمترین تواناسازهای مدیریت دانش، فرهنگ باز سازمان است که مشوق تعامل افراد با یکدیگر و تبادل نظرات و تجربیات و نقطه نظرات است و به کارکنان اجازه می‌دهد که بدون ترس از بازخواست صدایشان را به گوش دیگران برسانند. عدم وجود فرهنگ سازمانی که مشوق همکاری، اعتماد، اشتراک دانش، گوش دادن، یادگیری و خلاقیت باشد، می‌تواند مانع اصلی توسعه و بکارگیری یک پروژه موفقیت آمیز مدیریت دانش باشد. (گاندی، ۲۰۰۴، ص ۳۷۴)

داونپورت و دیگران اظهار می‌دارند: "اگر زمین فرهنگی پروژه مدیریت دانش حاصلخیز نباشد، نه مقدار تکنولوژی و نه محتوای دانش و نه داشتن یک مدیریت پروژه خوب، هیچکدام موفقیتی در بر نخواهد داشت." (داونپورت، دلونگ، بیرز، ۱۹۹۸، ص ۴۹)

مطالعاتی که به بررسی دلایل ناکامی مدیریت دانش می‌پردازند، ادعا کردند که فرهنگ سازمانی عمده ترین مانع موفقیت مدیریت دانش می‌باشد. طی یک بررسی دو چالش عمده در موفقیت مدیریت دانش یافت شد: تشویق به پذیرش فرهنگی مدیریت دانش و تشویق افراد به اشتراک و تبادل دانش. یک توافق عمومی در میان محققان وجود دارد که یک فرهنگ سازمانی پشتیبان تبادل دانش در سازمان باید وجود داشته باشد برای اینکه مدیریت دانش موفق شود. (پارک، ریبر، شولت، ۲۰۰۴، ص ۱۰۷)

از ضرورت‌های بکارگیری مدیریت دانش اینست که سازمانها محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضاء بوجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می‌توان بتدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش بعنوان یک مزیت رقابتی بهره

گرفت. در عین حال بارنی از پتانسیل فرهنگ سازمانی نیز برای خدمت به عنوان مزیت رقابتی پایدار صحبت می کند. (لوپز، پیون، آردس، ۲۰۰۴، ص ۹۵)

با عنایت به اینکه تاکنون تحقیقات اندکی در این زمینه در آموزش عالی و دانشگاهها صورت گرفته است، لذا انجام پژوهشی بمنظور بررسی تبیین و شناخت ویژگیهای اساسی فرهنگ سازمانی از دیدگاه دنیسون و رابطه آن با فرایند مدیریت دانش ضروری بنظر می رسد.

۱-۴) اهداف تحقیق:

در این تحقیق با توجه به موضوع فرهنگ سازمانی و رابطه آن با مدیریت دانش، اهداف زیر مورد نظر می باشد:

۱-۴-۱) اهداف اولیه:

۱. بررسی این مساله که آیا متغیر مستقل فرهنگ سازمانی، آنگونه که در ادبیات تحقیق آمده بر فرایند مدیریت دانش در جامعه آماری موردنظر اثرگذار است؟
۲. بررسی دیدگاه و نگرش اساتید نسبت به فرهنگ حاکم بر دانشگاه
۳. ارائه راه حلها و پیشنهادات جهت بهبود فرهنگ سازمانی
۴. شناسایی عوامل فرهنگی مؤثر بر استقرار مدیریت دانش
۵. ارائه راهکارهای لازم برای بهبود و ارتقاء فرایند مدیریت دانش با توجه به یافته های تحقیق

۱-۴-۲) اهداف ثانویه:

۱. ایجاد نگرشها و رفتارهای کاری افراد، بگونه ای که سطح جدیدی از همکاری یعنی به اشتراک گذاری ایده ها، اطلاعات و دانش در میان اساتید و دانشجویان بوجود آید.
۲. ایجاد مخازن دانش، ارتقاء دسترسی به دانش و بهبود محیط دانش
۳. یاری رساندن به افراد در نوآوری، همکاری و تصمیم گیری کارآمد

۱-۴-۳) هدف غایی:

کمک به گسترش آگاهی در زمینه اهمیت توجه به فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر بهبود فرآیند مدیریت دانش در دانشگاه

۱-۵) قلمرو تحقیق:

۱-۵-۱) قلمرو زمانی: با در نظر گرفتن مطالعات اولیه تحقیق، قلمرو زمانی تحقیق از اردیبهشت ماه ۱۳۸۶ آغاز می شود و در مدت ۶ ماه پس از تصویب پروپوزال انجام خواهد شد.

۱-۵-۲) قلمرو مکانی: قلمرو مکانی تحقیق حاضر در دانشگاههای دولتی شهید بهشتی، علامه طباطبایی و تهران می باشد.

۱-۵-۳) قلمرو موضوعی: این تحقیق راجع به بررسی رابطه ویژگیهای اساسی فرهنگ سازمانی برگرفته از مدل فرهنگی دنیسون و مدیریت دانش از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاههای شهید بهشتی، علامه طباطبایی و تهران و تربیت مدرس می باشد.