
فهرست

دبیاچه/۵

پیشگفتار/۹

فصل ۱. فلسفه، پیام‌ها و قدرت چشم‌انداز/۱۹

۱. چشم‌انداز چیست و نوعاً برای چه کسانی مناسب است؟/۲۲
۲. عوامل برجسته‌شدن جایگاه و نقش چشم‌انداز در سازمان‌ها/۲۷
۳. مؤلفه‌های چشم‌انداز/۳۴
۴. انواع چشم‌اندازها با توجه به انواع سناریوها/۴۵
۵. نقش‌ها و کارکردهای چشم‌انداز/۵۵

فصل ۲. کاربرد تحلیل لایه‌ای علت‌ها در تحقق چشم‌انداز/۶۹

۱. "واقعیت" پدیده‌ای چندلایه است/۷۱
۲. تحلیل لایه‌ای علت‌ها: روش کشف لایه‌های پنهان واقعیت‌ها/۷۴
۳. تحلیل لایه‌ای علت‌ها: پیش‌فرض‌های اساسی/۸۲
۴. کاربرد تحلیل لایه‌ای علت‌ها در تحقق چشم‌انداز/۸۳

فصل ۳. تحول فرهنگی در سازمان: پیش‌نیاز تحقق چشم‌انداز / ۸۹

۱. فرهنگ شرکتی (سازمانی) چیست و چگونه تغییر می‌کند؟/ ۹۰
 ۲. اجرای موفقیت‌آمیز پروژه تغییر فرهنگی در سازمان / ۹۱
 ۳. ایجاد و بسط تفکر راهبردی در سطح شرکت / ۱۲۲
 ۴. ترغیب کارکنان به تدوین چشم‌اندازهای شغلی خویش / ۱۳۱
- پیوست. آینده‌پردازی شرکتی و شرکت آینده‌پرداز / ۱۳۵**
۱. فلسفه آینده‌پردازی در شرکت‌ها / ۱۳۷
 ۲. آینده‌پردازی شرکتی چیست؟ / ۱۴۲
 ۳. آینده‌پردازی، لازمه بقای شرکت در آینده / ۱۴۴
 ۴. مؤلفه‌های آینده‌پردازی: مدیریت، سازمان و نوآوری آینده‌پرداز / ۱۴۹
 ۵. جمع‌بندی و پیشنهاد برای حرکت به سوی مدیریت آینده‌پرداز / ۱۶۱