

## OPSOMMING

Die fokus van hierdie navorsingstudie is op werknemerdeelname binne Suid-Afrikaanse organisasies as instrument/ 'tool' tot globale mededingendheid. Die agtergrond tot die studie, insluitend die doelwitte, probleemstelling en navorsingsmetodologie, word in die eerste hoofstuk uitgelig.

Daar word aangedui tot watter mate lande, met inbegrip van hul organisasies, deur wêreldwye sosio-politiese-, ekonomiese- en tegnologiese verandering gerevolusioneer en gedemokratiseer is. Heirdie organisasies loop gevaar duerdad hul oortref sal word deur organisasies wat wel volgens die globale tendense hulself gedemokratiseer het.

Deur middel van die teoretiese ondersoek van toepaslike literatuur, is die navorsing sodanig ontwerp ten einde te bepaal tot watter mate organisasies in Suid-Afrika ge-positioneer is om globaal te kan kompeteer met behulp van werknemerdeelname binne die werkplek. 'n Teoreties-gegronde metode is nagevolg aangesien die konsep van globale kompeteerbaarheid, oftewel 'wêreldklas', en die begrip werknemerdeelname relatief nuut in Suid-Afrika voorkom. Die argument is voorgelê dat die metode onder andere sou bydra tot die blootstelling van veralgemening wat deur toekomstige navorsers verder ondersoek sal word met gebruik van meer akkurate en komplekse ontwerpe. Terselfdertyd is daar breër insig verkry ten opsigte van die begrippe globale mededinging en 'wêreldklas'.

Vanuit 'n breedvoerige bespreking van die begrip 'wêreldklas' is dit duidelik dat wêreldklas organisasies hul strategieë, strukture en leierskapsprosesse op so 'n wyse ontwerp, dat kliëntbehoefte deurlopend in ag geneem word. Ten einde te verseker dat kliënte van hoë kwaliteit produkte voorsien word, vergelyk global-kompeterende organisasies deurlopend hul stelsels, prosesse en resultate teen dié van die beste ter wêreld.

Daar word aangevoer dat Diensverhoudingebestuur as subsisteem van die groter organisatoriese stelsel ontwerp moet word, en so bestuur word dat werknemertevredenheid en bevrediging van eksterne kliente se behoeftes verseker word. Daar moet ook vergelyk word om te verseker dat die beste aflewering van dienste verseker word. Ten einde hieraan te voldoen word 'n paradigma verskuiwing in die bestuur van diensverhoudinge genoodsaak wat van deur 'n tipies unitaristiese benadering voor die demokratisering in April 1994 in die werkplek gekenmerk is, tot 'n geïntegreerde benadering wat die belange, waardes en behoeftes van alle betrokkenes in ag neem. Hierdie benadering sal sonder twyfel werknemerdeelname en deelneemende bestuur tussen werknemers en bestuur aanmoedig.

Hoofstuk 4 handel spesifiek oor werknemerdeelname in enkele Suid-Afrikaanse organisasies. Ten spyte van wetlike en ekonomiese noodsaaklikhede ten opsigte van werknemerdeelname in die land, dui die literatuur aan dat Suid-Afrikaanse organisasies steeds agterblywend staan teenoor globale kompeterende organisasies met betrekking tot die gebruik van werknemerdeelname as instrument tot globale kompeteerbaarheid.

Met die oog op die studie se bevindings word etlike aanbevelings gemaak ten einde die land se ondernemings behulpsaam te wees in hul strewe na 'wêreldklas' status. Onder andere dat die staat deur wetgewing werknemerdeelname sal ondersteun. Streng wetgewing word alhoewel. Die staat moet hul doel stel op samewerking tussen werknemer en werkgever met betrekking tot gesamentlike persepsie en organisatoriese doelwitte.