

Diversiteitsbestuur in Suid-Afrikaanse Sportorganisasies

deur

NATASHA WELMAN

**Voorgelê ter vervulling van die vereistes vir die graad Magister Artium
(Menslike Bewegingskunde)
in die Fakulteit Geesteswetenskappe,
Universiteit van Pretoria,
Pretoria.**

Studieleier: Professor A.E. Goslin

Januarie 2005

Verklaring

Ek, Natasha Welman, verklaar dat die verhandeling wat ek hiermee vir die graad Magister Artium aan die Universiteit van Pretoria indien, my eie werk is en nie voorheen deur my vir 'n graad aan 'n ander tersiêre inrigting ingedien is nie.

Ek, Natasha Welman, verklaar ook hiermee dat hierdie verhandeling se taalversorging deur Me. Thandi Meets behartig is.

Natasha Welman

Dankbetuiging

Graag wil ek van die geleentheid gebruik maak om my opregte dank en waardering aan die volgende persone uit te spreek vir hulle kosbare bystand en motivering gedurende die voltooiing van my studie:

- My Skepper en hemelse Vader wat my die moed en deursettingsvermoë gegee het om hierdie studie aan te durf en te voltooi.
- My studieleier, Professor A.E. Goslin, vir haar professionele en geduldige leiding en ondersteuning.
- My familie; Pa- Izak, Ma- Sabrina en suster- Shanay vir hulle onfeilbare en lojale liefde, ondersteuning, motivering, begrip en geloof gedurende my studiejare.
- My goeie vriende vir hulle motivering, ondersteuning en vriendelike aanmoediging gedurende my studie.

Samevatting

Titel: Diversiteitsbestuur in Suid-Afrikaanse sportorganisasies
Kandidaat: Natasha Welman
Graad: Magister Artium (Menslike Bewegingskunde)
Departement: Biokinetika, Sport- en Vryetydswetenskappe
Studieleier: Professor A.E. Goslin

Suid-Afrika se politieke transformasie het 'n invloed op die besigheidswêreld waar nuwe strukture en strategieë benodig word om sosiale en ekonomiese integrasie en vooruitgang van die Suid-Afrikaanse bevolking te verseker. Die politieke transformasie verseker egter nie outomaties sosiale- en ekonomiese transformasie nie. Dit is dus noodsaaklik om 'n sosiale- en ekonomiese gelyke samelewing te skep waar die gegewe diversiteit bestuur word.

Volgens vergelykende verslae blyk dit dat Suid-Afrika nie sy menslike hulpbronne ten volle benut nie. Dit kom dus daarop neer dat die grootskaalse tekort aan mensekrag Suid-Afrika se ekonomiese groei beperk en dat dit so spoedig en suksesvol moontlik aangepak en gekorrigeer moet word. Die belang van diversiteitsbestuur is dus voor die handliggend.

Oor die laaste dekade het dit duidelik geword dat sport 'n betekenisvolle impak het en bydrae lewer tot die Suid-Afrikaanse ekonomie. Suid-Afrikaanse sportorganisasies moet voldoen aan die vereistes en oor al die nodige eienskappe beskik om gevestig te word as 'n sosio-ekonomiese instansie. Die Suid-Afrikaanse sportindustrie is nie bo die vereistes van suksesvolle diversiteitsbestuur binne 'n organisasie verhewe nie en moet dus gehoor gee aan die talle dimensies, aspekte, voorwaardes asook wetlike implikasies wat daarmee gepaard gaan.

Vir die doeleindes van hierdie studie was die navorsingshipotese soos volg gestel: “*Suid-Afrikaanse sportorganisasies registreer onder-gemiddeld op die diversiteitskontinuum*”. Hierdie hipotese is getoets deur middel van ‘n vraelys aangaande die elemente van effektiewe diversiteitsbestuur. Datainsameling het dus geskied deur middel van ‘n vraelys wat deur die voorsitter en/of lede van die uitvoerende komitee van die Suid-Afrikaanse nasionale- en provinsiale sportorganisasies voltooi is. ‘n Ewekansige steekproef van 10% van die Suid-Afrikaanse nasionale en provinsiale sportorganisasies ($n=147$) is getrek. Verder was daar ook van ‘n literatuurstudie gebruik gemaak om die hipotese sowel as navorsingsdoelwitte te evalueer. Die doelwitte vir hierdie studie het die persepsiebepaling van Suid-Afrikaanse sportorganisasies oor die aard en noodsaaklikheid van diversiteitsbestuur krities geëvalueer asook sportorganisasies se diversiteitsbestuursprofiel in terme van die diversiteitskontinuum geëvalueer. Verder was inhibeerders en struikelblokke ten opsigte van diversiteitsbestuur in Suid-Afrikaanse sportorganisasies is bepaal om sodoende konseptuele riglyne te formuleer vir die effektiewe diversiteitsbestuur in Suid-Afrikaanse sportorganisasies.

Die navorsing was kwalitatief van aard en data interpretasie en analisering het geskied met behulp van tabelle, grafieke en statistieke om vervolgens gevolgtrekkings en aanbevelings te maak. Die bevindinge het gesuggereer dat die navorsingshipotese verwerp is op grond van die kollektiewe resultate behaal vir die dimensies van diversiteitsbestuur. Dié drie kernareas soos deur die literatuurstudie geïdentifiseer, naamlik Algemene inligting, Regstellende Aksie, Ekonomiese Bemagtiging en Nuwe Bestuursfilosofie was krities geëvalueer en dit was duidelik dat hierdie areas nie naastenby voldoen aan ekonomiese of wetlike voorvereistes nie. Resultate vir hierdie kernareas oftewel dimensies was soos volg: Regstellende Aksie ($\bar{x}=3,220$), Nuwe Bestuursfilosofie ($\bar{x}=3,667$) en Ekonomiese bemagtiging ($\bar{x}=3,900$). Alhoewel hierdie resultate bo-gemiddeld was het hierdie studie die relatiewe oneffektiwiteit en dikwels afwesigheid van diversiteitsbestuur binne Suid-Afrikaanse sportorganisasies geïdentifiseer. Die

mees noemenswaardige elemente wat navore getree het rakende die Algemene inligting van Suid-Afrikaanse sportorganisasies was die tekortkominge aangaande die verteenwoordiging en reflektering van die Suid-Afrikaanse demografie. Die akkommodering, indiensneming en verteenwoordiging van diverse en/of minderheisgroepe in terme van vroue, anderskleuriges, enkelouers en gestremdes was nie na wense nie. Ook het ander elemente soos etnisiteit, diverse seksuele- en godsdienstige oortuigings hierdie reuse tekortkominge gestaaf. Algemene onkunde rakende die definiering en erkenning van diversiteit en die bestuur daarvan het ook duidelik navore gekom. Alhoewel geen \bar{x} -waarde vir hierdie afdeling bepaal kon word nie, kon aangeneem word dat hierdie bevindinge ver onder-gemiddeld was ten opsigte van die diversiteitskontinuum. Die elemente wat aanleiding gegee het tot die kollektiewe Regstellende Aksie \bar{x} -waarde van 3,220 was die akkommodering en gehoorsaming van formele beleid, die bestaan van opleidingsaktiwiteite, ontwikkelingsprogramme en ook mentorskap. Kwantifiseerbare teikens tesame met die bogenoemde elemente spreek direk diversiteit en dus diewelvaart van diverse groepe aan. Die algehele belang en motivering rakende die implementering en gehoorsaming van Regstellende Aksie het bydrae gelewer tot die bo-gemiddelde \bar{x} -waarde wat in realiteit egter laer behoort te wees. Die Ekonomiese Bemagtiging afdeling het elemente aangedui en aangespreek soos die verteenwoordiging en akkommodering van diverse aandeelhouders, diensverskaffers, kliënte en verbruikers. Die tempo van Bemagtiging en die implementering asook die gehoorsaming van die Gelyke Geleentheidbeleid en moontlike ontwikkeling of opleiding van diverse lede het die voortuitgang van diverse groepe direk aangespreek. Alhoewel talle \bar{x} -waardes bo-gemiddeld was, was sportorganisasies nie aldag akkommoderend ten opsigte van diverse groepe nie. Elemente wat deur die Nuwe Bestuursfilosofie beklemtoon was het grotendeels ooreengekom met die vorige afdelings se bevindinge. Diversiteitsbestuur en die noodsaaklikheid daarvan was weereens kritiese geëvalueer met klem op die Euro-Afrosentiese kontinuum. Verder was die akkommodering van diverse groepe in die soeklig gepaardgaande met die beleid, programme en motivering

wat die voortuitgang van hierdie minderheidslede verseker. Onkunde en finansiële tekorte het as die vernaamste inhibeerders van diversiteitsbestuur na vore gekom en \bar{x} -waardes kon in realiteit egter laer gewees het indien daar verwys word na alle lang vroe se bevindinge wat op wanpersepsie en tekort aan belangstelling dui. Diversiteitsbestuur is van kardinale belang en verseker die vooruitgang van die Suid-Afrikaanse diverse werkmag en dus die harmoniese ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse sportindustrie.

Sleuteltermes: Diversiteit, Diversiteitsbestuur, Suid-Afrikaanse sportorganisasies, Diversiteitskontinuum, Dimensies van diversiteitsbestuur.

Summary

Title: Diversity Management in South African Sport Organisations
Candidate: Natasha Welman
Degree: Magister Artium (Human Movement Science)
Department: Biokinetics, Sport- and Leisure Sciences
Supervisor: Professor A.E. Goslin

South Africa's political transformation had an influence on the business sector where new structures and strategies are required for social and economic integration to ensure the prosperity of the South African population. The political transformation does, however, not automatically ensure social and economic transformation. It is therefore imperative to create a social and economic society where the given diversity is managed effectively.

According to comparative reports, it appears that South Africa does not utilise its human resources to its full potential. It is also apparent that there is a shortage of humanpower that would lead to the restriction of economic growth and should therefore be managed effectively. The importance of diversity management is therefore apparent.

Over the last decade, it has become apparent that sport has made a meaningful impact on the South African economy. Sport organisations must therefore comply with the requirements and have all the necessary attributes to exist as a socio-economic institution. The South African sport industry is not above any of the prerequisites of diversity management within an organisation and must comply with all the relevant dimensions, aspects, conditions as well as legal implications.

The following hypothesis was formulated for the study: *“South African sport organisations register below average on the diversity continuum”*. The stated hypothesis was tested by means of a questionnaire on the elements of diversity

management. Data was gathered by means of a questionnaire completed by the chairperson and/or members of the executive committee of South African national and provincial sport organisations. A random sample of 10% of the South African sport organisations (n=147) was used. The study critically evaluated the perceptions of South African sport organisations of the nature and the necessity of diversity management. Sport organisations' diversity management position on the diversity continuum was consequently determined. Diversity management barriers and inhibitors within South African sport organisations were identified to formulate conceptual guidelines for effective diversity management. The research was qualitative and data interpretation and the analysis thereof occurred by means of tables, graphs, and statistics. The research hypothesis was rejected on the grounds that the collective results recorded on the dimensions of diversity management. The three aspects or dimensions as identified in the literature study, namely Affirmative Action, Economic Empowerment and New Business Philosophy, were critically evaluated and it became evident that these aspects or dimensions did not comply with the economic and legal prerequisites. Results for these aspects or dimensions were as follows: Affirmative Action (\bar{x} = 3,220), New Business Philosophy (\bar{x} = 3,667) and Economic Empowerment (\bar{x} = 3,900). Although these results were above average, the relative ineffectiveness and frequent absence of diversity management within South African sport organisations were identified in the study. The most noticeable elements regarding the general information of South African sport organisations were the shortcomings concerning the representation and reflection of the South African demography. The accommodation, employment and representation of diverse and/or minority groups in terms of women, people of colour, single parents and disabled were below expectations. Other elements, such as ethnicity, diverse sexual- and religious orientations, also confirmed these shortcomings. General ignorance concerning the definition and acknowledgement of diversity and the management thereof also became apparent. Although it was not possible to determine the mean (\bar{x})-value for this section, it was assumed that these results were far below average in terms of the

diversity continuum. The elements that contributed to the collective affirmative action's \bar{x} -value of 3,220 were the accommodation and the compliance of the formal policy, the existence of educational activities, development programmes, and mentorship programmes. Quantifiable targets along with the above mentioned elements directly address diversity, and therefore also the welfare of diverse groups. The importance and the motivation regarding the implementation and the compliance of affirmative action contributed to the above average \bar{x} -value, which in reality should actually be lower. The economic empowerment section indicated and addressed elements such as the representation and accommodation of diverse shareholders, service providers, clients, and consumers. The rate of empowerment and the implementation of the Equal Opportunity policy, and possible development or education of diverse members addressed the progress of diverse groups. Although some of the \bar{x} -values were above average, sport organisations were not always accommodating regarding the diverse groups. Elements that were emphasised by the new business philosophy corresponded mostly with the results of the previous sections. Diversity management and the necessity thereof were critically evaluated again with the emphasis on the Euro-Afrocentric continuum. The accommodation of diverse groups was critically evaluated along with the policy, programmes, and the motivation that ensured the progress of these minority members. Ignorance and financial barriers were identified as primary inhibitors of diversity management. All of the \bar{x} -values could in reality be much lower if the findings of all long questions were taken into consideration, which indicated the overall misconception and lack of interest. Diversity management is of cardinal importance and ensures the progress of the South African diverse workforce and therefore the harmonious development of the South African sport industry.

Keywords: Diversity, Diversity management, Sport organisations, Diversity continuum, Dimensions.

Inhoudsopgawe

	Bladsy
1. Hoofstuk 1- Inleiding, Probleemstelling, Doel en Metode	
1.1. Inleiding.....	1
1.2. Die Suid-Afrikaanse sportorganisasie scenario.....	7
1.3. Probleemstelling van die studie.....	16
1.4. Doelstellings van die studie.....	17
1.5. Navorsingsmetodologie.....	17
1.5.1. Tipe navorsing.....	17
1.5.2. Metode van ondersoek.....	17
1.5.3. Datainsameling.....	18
1.5.3.1. Literatuurstudie.....	18
1.5.3.2. Navorsingsinstrument.....	19
1.5.4. Steekproef.....	21
1.5.5. Loodsstudie.....	22
1.5.6. Statistiese verwerking.....	22
1.6. Uitleg en verloop van die voorgestelde studie.....	22
1.6.1. Hoofstuk 1: Inleiding, probleemstelling, doel en metode.....	22
1.6.2. Hoofstuk 2: Die teoretiese onderbou van diversiteit en diversiteitsbestuur.....	23
1.6.3. Hoofstuk 3: Die Suid-Afrikaanse sportlandskap.....	23
1.6.4. Hoofstuk 4: Resultate en analisering van ingesamelde data....	23
1.6.5. Hoofstuk 5: Gevolgtrekkings en aanbevelings.....	23
2. Hoofstuk 2- Die Teoretiese Onderbou van Diversiteit en Diversiteitsbestuur	
2.1. Inleiding.....	25
2.2. Diversiteit gedefinieer.....	25

2.3.	Dimensies van diversiteit.....	27
2.3.1.	Primêre dimensies.....	27
2.3.2.	Sekondêre dimensies.....	29
2.3.3.	Die algemene elemente van diversiteitsbestuur.....	30
2.3.3.1.	Posisie en status van vroulike werknemers.....	30
2.3.3.2.	Seksuele oriëntasie.....	32
2.3.3.3.	Werknemers met gestremdhede.....	32
2.3.3.4.	Jonger- en ouer werknemers.....	33
2.3.3.5.	Stereotipering: Blanke manlike werknemers.....	34
2.3.4.	Kulturele-elemente van diversiteit.....	35
2.3.4.1.	Kultuur.....	36
2.3.4.2.	Ras.....	39
2.3.4.3.	Etnisiteit.....	39
2.3.4.4.	Godsdienstige oortuigings.....	39
2.4.	Rasionaal en belang van diversiteitsbestuur.....	40
2.4.1.	Mededingende voordeel.....	44
2.4.2.	Verouderde menslike hulpbronpraktyke.....	44
2.4.3.	Tekort aan vaardige arbeid.....	45
2.4.4.	Demografiese veranderinge.....	45
2.4.5.	Inperking van assimilasie.....	45
2.4.6.	Erkenning van verskille.....	46
2.4.7.	Diverse werkmag.....	46
2.4.8.	Verbeterde opbrengs van belegging in menslike kapitaal.....	46
2.4.9.	Verbeterde werknemerverhoudinge.....	47
2.4.10.	Werknemerbetrokkenheid.....	47
2.4.11.	Verhoogde werknemermoraal.....	47
2.4.12.	Direkte en indirekte kostes.....	48
2.4.13.	Begrip vir kulturele verskille.....	48
2.4.14.	Noodsaaklikheid vir erkenning van Afrikawaardes.....	49
2.4.15.	Wetlike, morele en sosiale verantwoordelikhede.....	49
2.4.16.	Sukses van die gelyke geleenthedeprogramme.....	49

2.4.17.	Negatiewe effek en straf indien diversiteit nie geakkommodeer word nie.....	50
2.5.	Struikelblokke ten opsigte van diversiteitsbestuur.....	51
2.5.1.	Verskille ten opsigte van kontakvlakke.....	51
2.5.2.	Stereotipering.....	52
2.5.3.	Vooroordeel.....	52
2.5.4.	Rassisme.....	53
2.5.5.	Diskriminasie.....	53
2.5.6.	Etnosentrisme.....	53
2.5.7.	Reaksie op verandering.....	54
2.5.8.	Teenstand teen verandering.....	54
2.5.9.	Konflikterende waardesisteme.....	55
2.5.10.	Vrees onder blanke en anderskleurige persone.....	55
2.5.11.	Pseudo-verandering.....	56
2.5.12.	Teenreaksie.....	56
2.5.13.	Omgekeerde diskriminasie.....	57
2.5.14.	Tekort aan strategiese denke.....	57
2.5.15.	Geniet nie topprioriteit aansien nie.....	57
2.5.16.	Beperkte definisie van diversiteit.....	58
2.5.17.	Tradisionele organisatoriesemodelle.....	58
2.5.18.	Onvanpaste bestuurstyle.....	58
2.5.19.	Rigiede korporatiewe strukture.....	59
2.5.20.	Vyandige werkomgewing.....	59
2.5.21.	Assimilasiemodelle.....	59
2.5.22.	Vrees vir Afrikanisasie.....	60
2.5.23.	Tekortkominge van die menslike hulpbrondepartemente.....	60
2.5.24.	Onsuksesvolle regstellende aksieprogramme.....	60
2.5.25.	Onbekwame anderskleurige bestuurders.....	61
2.5.26.	Druk op anderskleurige bestuur.....	61
2.5.27.	Die onvermoë om familie- en beroepsbehoefes te balanseer.....	62

2.5.28.	Grootte van 'n organisasie.....	62
2.5.29.	Langtermynraamwerk.....	62
2.6.	Voorvereistes en riglyne vir die bestuur van diversiteit.....	63
2.6.1.	Voorvereistes vir die bestuur van diversiteit.....	63
2.6.2.	Riglyne vir die bestuur van diversiteit.....	68
2.6.3.	Vergelykende analise.....	78
2.7.	Posisionering van organisasies op die diversiteitskontinuum...	80
2.7.1.	Meting van diversiteitsbestuur.....	80
2.7.2.	Die diversiteitskontinuum.....	82
2.8.	Diversiteitsaspekte en verwante paradigmas.....	84
2.9.	Diversiteitsopleiding en -onderrig.....	85
2.9.1.	Voordele en rede vir diversiteitsopleiding en -onderrig.....	85
2.9.2.	Tipes diversiteitsopleiding.....	86
2.9.2.1.	Bewustheidsgebaseerde diversiteitsopleiding.....	86
2.9.2.2.	Vaardighedsgebaseerde diversiteitsopleiding.....	87
2.9.2.3.	Geïntegreerde programme.....	88
2.9.3.	Inhoud van diversiteitsopleidingsprogramme.....	88
2.9.4.	Opleidingsmetodes en -tegnieke.....	89
2.9.5.	Struikelblokke ten opsigte van diversiteitsopleidings- programme.....	90
2.9.6.	Eienskappe en voorvereistes vir effektiewe diversiteitsopleidingsprogramme.....	91
2.10.	Diversiteitsmodelle vir effektiewe diversiteitsbestuur.....	92
2.10.1	Vergelykende analise.....	99
2.11.	Samevatting.....	101
3.	Hoofstuk 3- Die Suid-Afrikaanse Sportlandskap	
3.1.	Inleiding.....	103
3.2.	Die algemene Suid-Afrikaanse sportlandskap tot en met 1948.....	103

3.3.	Die algemene Suid-Afrikaanse sportlandskap vanaf 1948 tot 1994.....	108
3.4.	Die algemene Suid-Afrikaanse sportlandskap vanaf 1994 tot 2004.....	119
3.4.1.	Algemene aspekte rakende die huidige Suid-Afrikaanse sport scenario.....	120
3.4.2.	Wetlike aspekte rakende die huidige Suid-Afrikaanse sport scenario.....	130
3.4.3.	Die Suid-Afrikaanse sportindustrie as sosio- ekonomiese entiteit.....	138
3.4.4.	Die impak van sport op die Suid-Afrikaanse ekonomie.....	140
3.4.4.1.	Oordragbetaling.....	142
3.4.4.2.	Media.....	160
3.4.4.3.	Toerisme.....	162
3.4.4.4.	Produktiwiteit en gesondheid.....	165
3.4.4.5.	Jeug, opvoeding en misdada voorkoming.....	166
3.4.4.6.	Diverse groepe.....	167
3.4.4.7.	Sportgoedere en sportprodukte.....	169
3.4.4.8.	Borgskap en endossering.....	170
3.5.	Samevatting.....	175
4.	Hoofstuk 4- Resultate en Analisering van Ingesamelde Data	
4.1.	Inleiding.....	176
4.2.	Afdeling A: Algemene inligting.....	176
4.3.	Afdeling B: Regstellende aksieplanne as dimensie van diversiteitsbestuur.....	193
4.4.	Afdeling C: Ekonomiese bemagtiging as dimensie van diversiteitsbestuur.....	207
4.5.	Afdeling D: Nuwe Bestuursfilosofie as dimensie van diversiteitsbestuur.....	219

4.6.	Samevatting.....	251
5.	Hoofstuk 5- Gevolgtrekkings en Aanbevelings	
5.1.	Inleiding.....	253
5.2.	Gevolgtrekkings en aanbevelings ten opsigte van Algemene inligting rakende die Suid-Afrikaanse sportindustrie.....	253
5.2.1.	Gevolgtrekkings.....	254
5.2.2.	Aanbevelings.....	255
5.3.	Gevolgtrekkings en aanbevelings met betrekking tot Regstellende aksieprogramme as diversiteitsdimensie.....	256
5.3.1.	Gevolgtrekkings.....	256
5.3.2.	Aanbevelings.....	256
5.4.	Gevolgtrekkings en aanbevelings met betrekking tot Ekonomiese Bemagtiging as diversiteitsdimensie.....	258
5.4.1.	Gevolgtrekkings.....	258
5.4.2.	Aanbevelings.....	258
5.5.	Gevolgtrekkings en aanbevelings met betrekking tot Nuwe bestuursfilosofie as diversiteitsdimensie.....	259
5.5.1.	Gevolgtrekkings.....	260
5.5.2.	Aanbevelings.....	260
5.6.	Samevatting.....	262
	Bibliografie	263
	Bylae	
	Bylaag A: Navorsingsvraelys.....	280
	Bylaag B: Ingeligte toestemmingsbrief.....	296

Lys van Figure

	Bladsy
Figuur 2.1. Primêre, sekondêre en kulturele-dimensies van diversiteit.....	28
Figuur 2.2. Die drie kategorieë van kultuur.....	38
Figuur 2.3. Die verhoogde bewustheid van diversiteit in die Veranderende werkmag.....	40
Figuur 2.4. Die bestuur van kulturele-diversiteit.....	71
Figuur 2.5. Die diversiteitskontinuum.....	82
Figuur 3.1. Die huidige hiërargie van sportstrukture in Suid-Afrika.....	122
Figuur 3.2. Die sinergie tussen die SASK en NOKSA.....	125
Figuur 3.3. Vergelyking tussen die privaatsektor en die regering se bydrae tot sport- en rekreasiebefondsing.....	129
Figuur 3.4. Vergelykende analise en toewysing van die SRSA se oordragbetaling.....	143
Figuur 3.5. Kursusse aangebied met behulp van die SRSA se ondersteuning: aantal deelnemers.....	147
Figuur 3.6. Vergelykende sportdeelnameprofiel.....	148
Figuur 4.1. Die nasionale en/of provinsiale funksionering van die betrokke sportorganisasies.....	177
Figuur 4.2. Die demografiese profiel van bestuur en/of indiensneming van Suid-Afrikaanse sportorganisasies.....	181
Figuur 4.3. Demografiese profiel van Suid-Afrikaanse sportorganisasies in terme van etnisiteit.....	182
Figuur 4.4. Demografiese profiel van Suid-Afrikaanse sportorganisasies in terme van diverse godsdienstige oortuigings.....	183
Figuur 4.5. Demografiese profiel van Suid-Afrikaanse sportorganisasies in terme van diverse seksuele oriëntasie.....	184

Figuur 4.6.	Demografiese profiel van Suid-Afrikaanse sportorganisasies in terme van ander diverseiteselement.....	185
Figuur 4.7.	Verteenwoordiging en reflekering van die Suid-Afrikaanse karakter op alle bestuursvlakke van Suid-Afrikaanse sportorganisasies.....	200
Figuur 4.8.	Formele beleid ten opsigte van rassekonflik.....	202
Figuur 4.9.	Gemiddelde \bar{x} -waardes vir alle Regstellende aksie stellings.....	206
Figuur 4.10.	Gemiddelde \bar{x} -waardes vir alle Ekonomiese bemagtiging stellings.....	218
Figuur 4.11.	Die sportorganisasie se taalvoorkeur en gepaardgaande taalbeleid.....	225
Figuur 4.12.	Die sportorganisasie se beleid aangaande seksuele oriëntasie.....	227
Figuur 4.13.	Die sportorganisasie se beleid aangaande gestremde persone.....	229
Figuur 4.14.	Die verhoogde bewustheid en verbeterde begrip rakende groepsidentiteit, bevooroordeling en stereotipering binne Suid-Afrikaanse sportorganisasies	231
Figuur 4.15.	Stappe wat geneem word deur die sportorganisasie om stereotipering te verminder en kulturele sensitiwiteit te verhoog.....	234
Figuur 4.16.	Alle werknemers en/of lede word aanvaar en voel gemaklik binne die sportorganisasie.....	236
Figuur 4.17.	Individue wat deur die sportorganisasie verkies en werksaam is, word op individuele basis behandel.....	238
Figuur 4.18.	Verwydering van struikelblokke deur die sportorganisasie om te verseker dat individue hulle volle potensiaal bereik.....	240

Figuur 4.19. Die effektiewe implementering van menslik hulpbron- aspekte om te verseker dat diversiteitsrelevante beleid deur die sportorganisasie geakkommodeer word.....	242
Figuur 4.20. Posisionering van die sportorganisasie in terme van die Euro-Afrosentriese kontinuum.....	245
Figuur 4.21. Gemiddelde \bar{x} -waardes vir alle Nuwe Bestuursfilosofie stellings.....	250
Figuur 5.1. Die Euro-Afrosentriese sportorganisasie kultuur.....	261

Lys van Tabelle

	Bladsy
Tabel 2.1. Die voordele verwant aan kulturele-diversiteitsbestuur.....	43
Tabel 2.2. Generiese vrese van die blanke sowel as anderskleurige werknemers.....	55
Tabel 2.3. Vergelyking van die riglyne vir die effektiewe bestuur van diversiteit.....	78
Tabel 2.4. Diversiteitsmodelle vir effektiewe diversiteitsbestuur.....	93
Tabel 2.5. Vergelykende analise vir die effektiewe bestuur van diversiteit.....	100
Tabel 3.1. Vergelykende analise van SRSA se oordragbetaling.....	143
Tabel 3.2. SRSA se beraamde uitgawes.....	145
Tabel 3.3. Kursusse aangebied met behulp van die SRSA se ondersteuning: aantal deelnemers.....	146
Tabel 3.4. Vergelykende sportdeelnameprofiel.....	148
Tabel 3.5. Groeipatrone vir die onderskeie populasiegroepe.....	150
Tabel 3.6. Die persentasie van mense wat aktief deelneem aan sport: 2002	151
Tabel 3.7. Sportsoorte met die hoogste deelnamesyfers (mans).....	154
Tabel 3.8. Sportsoorte met die hoogste deelnamesyfers (vroue).....	154
Tabel 3.9. Sportsoorte met die hoogste deelnamesyfers (totale bevolking).....	155
Tabel 3.10. Toeskouerpatrone.....	158
Tabel 3.11. 'n Samevatting van die mees populêre toeskouer-sportsoorte onder mans.....	158
Tabel 3.12. 'n Samevatting van die mees populêre toeskouer-sportsoorte onder vroue.....	159

Tabel 3.13.	‘n Samevatting van die mees populêre toeskouer-sportsoorte onder beide mans en vroue.....	160
Tabel 3.14.	Beraamde advertensie- en promosieuitgawes vir 2002.....	161
Tabel 3.15.	Tendense in die bydrae van die verskeie kommunikasie kategorieë tot die ekonomie.....	162
Tabel 3.16.	Totale bydrae wat die sportgoedere marksegment tot die Suid-Afrikaanse ekonomie lewer.....	169
Tabel 3.17.	Die beraamde borgskap wat deur die onderskeie sportsoorte ontvang is vir 2002.....	171
Tabel 3.18.	Alfabetiese lys van die meer prominente sportborge in Suid-Afrika vir 2002.....	174
Tabel 4.1.	Reflektering van die Suid-Afrikaanse diversiteit as deel van die sportorganisasie se karakter.....	194
Tabel 4.2.	Formele beleid aangaande historiesbenadeelde persone.....	195
Tabel 4.3.	Voorsiening van gespesialiseerde opleidingsaktiwiteite en ontwikkelingsprogramme aan vroue en gestremde persone.....	195
Tabel 4.4.	Kwantifiseerbare teikens wat die ontwikkeling van diverse groepe verseker.....	197
Tabel 4.5.	Onderliggende redes vir regstellende aksie.....	197
Tabel 4.6.	Regstellende aksie word as sinoniem vir diversiteitsbestuur erken.....	199
Tabel 4.7.	Aandehouers vanuit aangewese groepe verteenwoordig die sportorganisasie.....	208
Tabel 4.8.	Diensverskaffers wat deur diverse groepe verteenwoordig word.....	209
Tabel 4.9.	Verteenwoordiging van diverse lede, kliënte en verbruikers.....	210

Tabel 4.10.	Versnellende tempo van bemagtiging ten opsigte van minderheids- en diverse groepe.....	211
Tabel 4.11.	Ekonomiese bemagtiging om aangewese of minderheids-groepe tot hulle volle potensiaal en vaardigheid te ontwikkel om sodoende topvlak posisies te kan beklee.....	214
Tabel 4.12.	Die implementering van die Gelyke Geleenthedebeloid.....	215
Tabel 4.13.	Die akkommodering van vroue as lede van 'n minderheids-groep binne sportorganisasies.....	220
Tabel 4.14.	Gelyke verteenwoordiging van beide vroue en mans op topbestuursvlakke binne die sportorganisasie.....	221
Tabel 4.15.	Die gelyke verteenwoordiging van beide vroue en mans op middelbestuursvlak binne die sportorganisasie.....	222
Tabel 4.16.	Die gelyke verteenwoordiging van beide vroue en mans op laer bestuursvlakke binne die sportorganisasie.....	223
Tabel 4.17	Voorsiening word gemaak vir etniese- en kulturele verskille.....	224