

Seicoleg Chwaraeon

**Mae gan seicoleg
ran allweddol i'w
chwarae mewn
llwyddiant ym maes
chwaraeon.**

I ateb y cwestiwn mawr, bydd angen i chi allu cwblhau'r tasgau canlynol:

- 1. Trafodwch sut y gall agwedd effeithio ar berfformiad (AA3)**

Tudalen 2

- 2. Esboniwch pam nad oes lle mewn chwaraeon i ymddygiad ymosodol (AA2)**

Tudalen 7

- 3. Amlinellwch y prif gydrannau o gydlynid tîm (AA1) ac esboniwch pam bod angen arweinyddiaeth ar gyfer llwyddiant mewn chwaraeon (AA2)**

Tudalen 14

- 4. Dadansoddwch y rhesymau mae unigolion ym maes chwaraeon yn eu priodoli am yr amrywiaeth o ganlyniadau (AA3)**

Tudalen 28

1. Seicoleg Chwaraeon

Personoliaeth ac agwedd

Cwestiwn

Trafodwch sut y gall agwedd effeithio ar berfformiad (AA3)

A. Cynnwys

- Gwreiddiau agweddau: rhagfarn a stereoteipio
- Cydrannau agweddau: model teiran (gwybyddol, affeithiol ac ymddygiadol)
- Agweddau newidiol gan gynnwys: negyddol i gadarnhaol e.e. defnyddio anghysondeb gwybyddol, perswâd.

B. Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Cyflwyniad

Mae seicoleg chwaraeon yn golygu astudio pobl a'u hymddygiad mewn chwaraeon. I'r athletwr a'r hyfforddwr mae'r maes hwn yr un mor bwysig ag ymarfer corfforol a dadansoddi perfformiad. Mae llwyddiant yn cael ei briodoli i gymhelliant, ffocws a bod yn barod, yn ogystal â chydlyniant tîm.

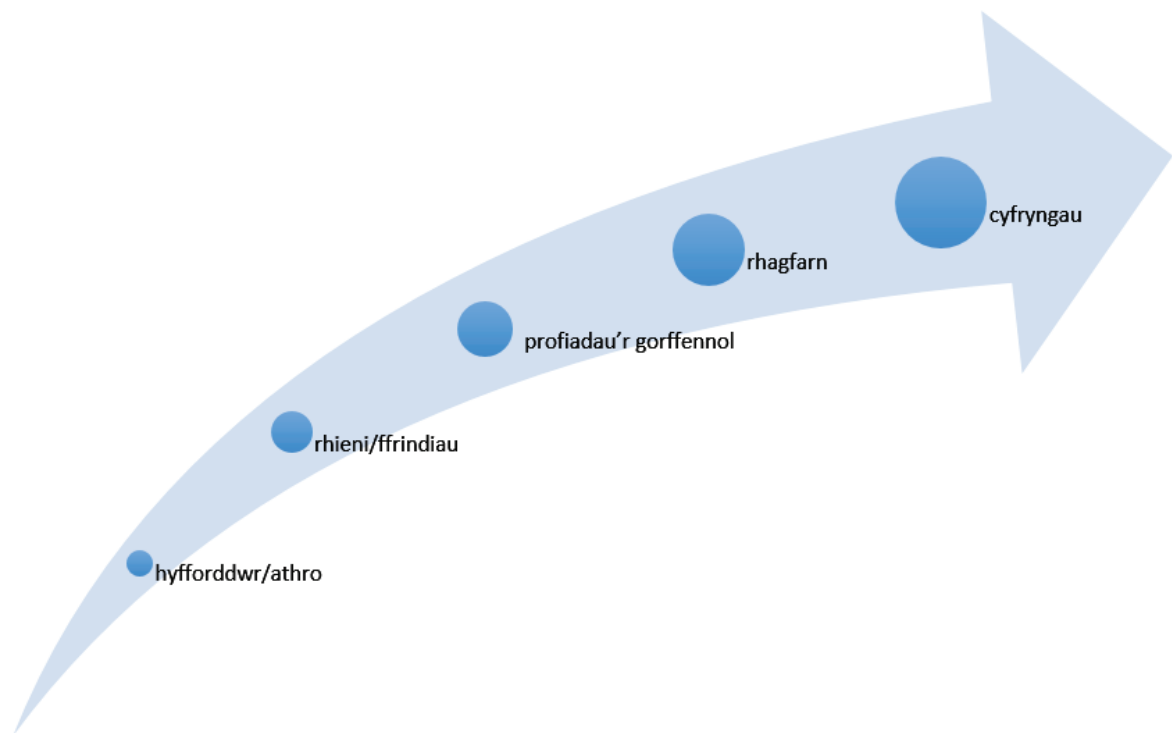
Agwedd

Cyflwyniad:

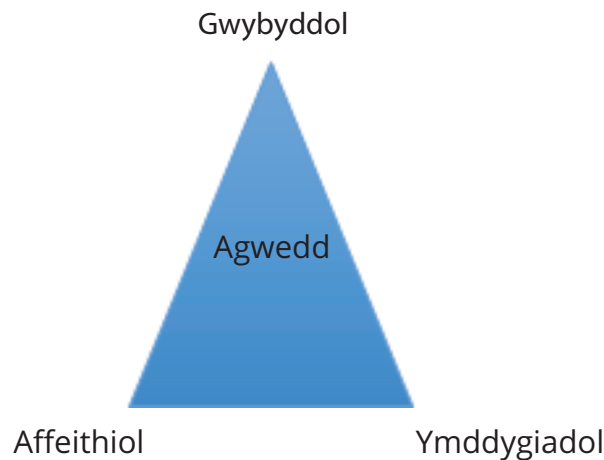
Mae agwedd yn rhagduddiad ymddygiadol a ddysgwyd, sy'n gysylltiedig â phersonoliaeth. Mae agweddau'n ansefydlog, wedi'u dysgu a gellir eu newid neu eu rheoli.

Ffurio Agweddau:

Mae agweddau'n cael eu ffurfio'n bennaf drwy brofiadau. Er enghraifft, mae profiad cadarnhaol mewn AG yn debygol o hybu agwedd gadarnhaol. Gelwir y broses o gymysgu a chysylltu â phobl hefyd yn gymdeithasoli. Mae nifer o ffactorau sy'n dylanwadu ar agweddau:



Yr enw ar y berthynas rhwng y tair cydran hyn yw Model Triadol Agwedd



Mesur Agwedd

Gellir mesur agweddau yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol. Pan gaiff ei fesur yn uniongyrchol gofynnir cwestiynau i bobl neu ofyn iddynt ymateb i ddatganiadau sy'n disgrifio **credoau, teimladau neu ymddygiad** sy'n gysylltiedig â'r pwnc mae gennym ddiddordeb ynddo.

Mae mesur agweddau yn uniongyrchol yn cael ei wneud mewn TAIR prif ffordd.

- GRADDFEYDD LIKERT
- GRADDFEYDD DIFFERYNNAU SEMANTIG
- GRADDFEYDD THURSTONE

Mae mesur agweddau'n uniongyrchol yn cael ei gyflawni drwy arsylwi ymddygiad neu fesur newidiadau/ymatebion ffisiolegol.

Damcaniaeth Anghyseinedd Gwybyddol (Festinger)

Os oes gan berson ddau syniad sy'n wahanol ac yn gwrthdaro bydd elfen o anghysur yn codi. Gelwir gwrthdaro emosiynol yn anghyseinedd. I leihau'r teimlad hwn o anghyseinedd mae angen lleihau un o'r syniadau sy'n gwrthdaro, a thrwy hyn, newid agwedd. Er enghraifft, ni fydd methu'r ymarfer o bwys gan mai sesiwn ffitrwydd yn unig yw'r sesiwn a fi yw un o'r rhai mwyaf ffit yn y tîm.

Newid Agwedd

Gall effeithio ar unrhyw un o'r cydrannau newid agwedd;

- Gwybyddol - gall diweddarw gwybodaeth neu roi gwybodaeth newydd i berson newid y gyfadran wybyddol e.e. mae hyfforddwr yn darparu tystiolaeth bod trefn ymarfer pwysau newydd yn cynhyrchu mwy o enillion na'r dulliau traddodiadol y mae unigolion ym maes chwaraeon yn eu defnyddio ar hyn o bryd.
- Affeithiol - Gall rhoi profiadau newydd a chadarnhaol i berson addasu'r gydran affeithiol e.e. symud rhedwr i fyny i grŵp hyfforddi mwy talentog.
- Ymddygiadol - llwyddiant ac atgyfnerthiad. Os bydd sgil yn cael ei symleiddio neu os defnyddir rhyw fath o ganllawiau i'w gwneud yn hawdd ei gyflawni, gellir newid y gydran ymddygiadol ar agwedd e.e. mae athro'n treulio amser yn datblygu hyder mabolgampwraig drwy fynd drwy gamau sbring llaw.

Cyfathrebu Darbwyllo

Rhaid cofio hefyd bod cymhelliant, personoliaeth a'r holl agweddau ar feithrin sgil yn effeithio ar y tair cydran hyn.



Yn yr amgylchedd hyfforddi mae nifer o ffactorau sydd angen cael eu hystyried cyn i rywun newid eu hagwedd:

1. Perswadiwr angen bod yn arbenigwr, yn ddibynadwy ac yn deall y person sy'n derbyn
2. Neges clir, eglur a chytbwys
3. Person sy'n derbyn agored i newid, yn derbyn ac yn deall
4. Sefyllfa diogel a ddim yn fygythiol

C. Trosolwg - Personoliaeth ac Agwedd

- Mae agweddau'n cael eu ffurfio'n bennaf drwy brofiadau. Er enghraifft, mae profiad cadarnhaol mewn AG yn debygol o hybu agwedd gadarnhaol
- Mae tair elfen i agwedd: Gwybyddol: gwybodaeth a chredoau ynglŷn â'r gwrthrych; Affeithiol: emosiynau a theimladau cadarnhaol a negyddol ynglŷn â'r gwrthrych; Ymddygiadol: yr ymddygiad a fwriedir tuag at y gwrthrych
- Damcaniaeth Anghyseinedd Gwybyddol (Festinger): Os oes gan berson ddau syniad sy'n wahanol ac yn gwrthdaro bydd elfen o anghysur yn codi. Gelwir gwrthdaro emosiynol yn anghyseinedd
- Cyfathrebu Darbwyllo, yn yr amgylchedd hyfforddi mae nifer o ffactorau sydd angen cael eu hystyried cyn i rywun newid eu hagwedd: Mae angen i'r perswadiwr fod yn arbenigwr; Mae angen i'r neges fod yn glir; Mae angen i'r person sy'n derbyn fod yn agored i newid; Mae angen i'r sefyllfa fod yn ddiogel a ddim yn fygythiol.

Ymosodedd a hwylused cymdeithasol

Cwestiwn

Esboniwch pam nad oes lle mewn chwaraeon i ymddygiad ymosodol (AA2)

A. Cynnwys

- Diffiniadau o ymosodedd ac ymwithgarwch
- Y ffactorau sy'n gallu achosi cynnydd mewn gweithredoedd ymosodol (e.e. dyfarnu gwael, tymheredd, torf bartisan)
- Mathau o ymosodedd; ymosodedd gelyniaethus a chyfrannol ac ymddygiad ymwithgar
- Damcaniaethau ymosodedd; damcaniaeth greddf a chatharsis; rhagdybiaeth ymosodedd-rhwystredigaeth; damcaniaeth sbarduno gan giwiau a damcaniaeth dysgu cymdeithasol
- Rhesymu moesol sydd heb ddatblygu ddigon – mae chwaraewyr sydd â rhesymu moesol isel yn fwy tebygol o ddangos ymosodedd
- Strategaethau ar gyfer rheoli ymosodedd, o safbwynt unigolyn a hefyd o safbwynt cyfundrefn; cosbau gosod, hyfforddwyr yn pwysleisio'r angen am chwarae teg a'r cod ymddygiad cywir
- Hwylusedd Cymdeithasol: Effeithiau cadarnhaol a negyddol presenoldeb cynulleidfa ar berfformiad
- Damcaniaethau hwylusedd cymdeithasol: damcaniaeth cymhelliad, damcaniaeth ofn gwerthusiad, damcaniaeth gwrthdynnu-gwrthdaro, damcaniaeth hunan gyflwyno
- Mantaes maes cartref.

B. Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Cyflwyniad:

Mae nifer o ffactorau sy'n cyfrannu at ymddygiad ymosodol, ac mae'n bwysig nodi'r pethau hyn sy'n cyfrannu, er mwyn bod yn bendant a manteisio ar yr ymddygiad o dan gyfyngiadau rheolau'r gêm.

Ymddygiad ymosodol:

Mae ymddygiad ymosodol yn dueddol o fod yn ganlyniad o un cyfrannwr neu fwy; mae rhai o'r cyfranwyr wedi'u nodi isod:



- Natur y gêm
- Tyrfa - (hwyluso cymdeithasol)
- Rhwystredigaeth - perfformiad gwael, penderfyniadau'r dyfarnwr
- Sgôr
- Profiadau'r gorffennol
- Lefel y gystadleuaeth - yr hyn sydd i'w golli
- Lefelau cynnwrf uchel
- Gwobrau

'Unrhyw ymddygiad gyda'r bwriad o niweidio unigolyn arall yn gorfforol neu'n llafar' (Bull).

Gwahaniaeth rhwng ymosodedd ac ymwthgarwch:

Ymosodedd	Honiad
Ymddygiad gyda'r bwriad i niweidio	Ymddygiad bwriadol ond nad yw'n dreisgar
Ymddygiad nad yw dan reolaeth	Mae ymddygiad dan reolaeth
Y tu allan i'r rheolau	O fewn y rheolau

Gellir dosbarthu ymosodedd i dair ffurf:

Gelyniaethus (neu ymatebol)

- nod: achosi niwed neu anafu
- tu allan i reolau'r gêm
- yn cynnwys dicter
- dim lle mewn chwaraeon

Cyfrannol (neu wedi'i sianelu)

- nod: defnyddio sgil, mae bwriad i achosi niwed
- o fewn rheolau'r gêm
- dicter ddim yn amlwg
- yn bresennol mewn sefyllfaoedd chwaraeon

Ymddygiad ymwithgar

- nod: gweithredu sgil
- Yn gaeth o fewn rheolau ac ysbryd y gêm
- cadarn ond gweithredol
- dim bwriad i achosi niwed

Damcaniaethau ymosodedd:

Greddf (persbectif nodweddion)

- datblygwyd gan Lorenz
- mae ymosodedd yn cael ei etifeddu yn enetig
- mae nodwedd o drais ym mhawb
- egni ymosodol yn adeiladu yn gyson ac mae angen ei ryddhau

Dysgu cymdeithasol

- Bandura 1966
- nid yw ymosodedd yn seiliedig ar fioleg
- wedi'i feithrin trwy rymoedd amgylcheddol
- wedi'i ddysgu drwy wyllo a chopio modelau rôl
- ffordd o ymddwyn disgwylidig

Rhagdybiaeth Rhwystredigaeth-Ymosodedd

- persbectif rhyngweithiadol
- mae rhwystredigaeth yn datblygu pan mae ymddygiad cyfeirio at nod (NACH) yn cael ei rwystro
- greddf i gyflawni'r angen i ryddhau rhwystredigaeth
- greddf – ymosodedd yw'r nod
- ymosodedd = llwyddiannus = catharsis
- ymosodedd = aflwyddiannus = mwy o rwystredigaeth

Rhagdybiaeth Neges Ymosodedd

- rhwystredigaeth yn arwain at gynnnydd mewn sbarduno – gallai arwain at ymosodedd
- negeseuon – profi gweithredoedd ymosodol
- bydd natur y gêm yn ysgogi ymosodedd os yw sbarduno yn uchel
- gallu'r chwaraewyr gorau i reoli rhwystredigaeth a sbarduno

Dulliau o reoli ymddygiad ymosodol:

Gellir rheoli ymosodedd ac ymddygiad ymosodol yn allanol yn ogystal â thrwy ddefnyddio strategaethau mewnol.

Allanol	Mewnol
Cosb	Technegau rheoli straen
Tynnu chwaraewyr treisgar o'r sefyllfa	Tynnu chi eich hun o'r sefyllfa
Pwyslais ar fodelau rôl cadarnhaol	Nodau perfformiad
Atgyfnerthu ymddygiad nad yw'n ymosodol	Newid mewn agwedd

Ffactorau eraill sy'n effeithio ar ymosodedd, cynnwrf a pherfformiad:

Hwylusedd Cymdeithasol:

Bydd presenoldeb cynulleidfa yn effeithio ar lefelau cynnwrf ac yn effeithio ar berfformiad. Weithiau gelwir yr effaith gadarnhaol yn hwyluso cymdeithasol a'r effaith negyddol yn ataliad cymdeithasol. Fodd bynnag byddwn yn ystyried presenoldeb cynulleidfa fel hwyluso cymdeithasol.

Damcaniaeth Cymhelliad - mae presenoldeb eraill (cynulleidfa) yn cynyddu cynnwrf a chymhelliad cystadleuol. Mae'n achosi i egni gael ei ryddhau a chynnydd yng nghyflymder perfformiad.

Damcaniaeth Gwerthuso Ofn - mewn rhai amgylchiadau gall y gynulleidfa dawelu meddwl y sawl sy'n cymryd rhan. Bydd y cynnydd mewn cynnwrf yn digwydd pan mae'r perfformiwr yn ystyried fod y gynulleidfa'n asesu eu perfformiad.

Damcaniaeth Tynnu Sylw/Gwrthdaro - gall unigolion fanteisio ar nifer gyfyngedig o giwiau amgylcheddol yn unig. Mae gwylwyr yn galw am yr un faint o sylw â chwaraewyr eraill, gan arwain at gystadlu am ofod sylw.

Mantais Maes Cartref - mae tyrfaeodd cartref mawr yn cael effaith gadarnhaol ar berfformiad. Mae tyrfaeodd yn dod yn agos at yr hyn sy'n mynd ymlaen, gan gynyddu dylanwad y gynulleidfa. Gelwir hyn yn 'effaith agosrwydd'.

E.e. y to wedi cau yn Stadiwm y Mileniwm (Principality)

Strategaethau i oresgyn ataliad cymdeithasol

- Ymarfer canolbwyntio sylw dethol ar y ciwiau mwyaf priodol
- Ymarfer meddyliol, delweddau - cau'r gynulleidfa allan
- Mae sgiliau yn ymreolaethol ac angen ychydig o sylw
- Parth ymwybyddiaeth gweithrediad opsiynol (ZOF)
- Defnyddio priodol o briodoli

C. Trosolwg - Ymosodedd a Hwylusedd Cymdeithasol

- Mae ymddygiad ymosodol yn dueddol o fod yn ganlyniad o un cyfrannwr neu fwy: Natur y gêm; Tyrfa; Rhwystredigaeth; Profiadau'r gorffennol; Lefel y gystadleuaeth; Gwobrau
- Mae honiad yn ymddygiad bwriadol ond nad yw'n dreisgar, sydd dan reolaeth ac o fewn y rheolau
- Gellir dosbarthu ymosodedd i dair ffurf; Nod gwrthwynebus (neu ymatebol): niwed neu achosi anaf; Nod allweddol (neu wedi'i sianelu): perfformio sgil, mae bwriad i niweidio; Nod ymddygiad pendant: perfformio sgil.
- Damcaniaeth Greddf (Safbwynt nodwedd); mae ymosodedd yn cael ei etifeddu'n enetig, mae nodweddion o drais i'w weld ym mhawb, mae egni ymosodol yn tyfu drwy'r amser ac mae angen cael ei ryddhau
- Damcaniaeth Dysgu Cymdeithasol Bandura 1966: nid yw ymosodedd yn seiliedig ar fioleg, wedi'i feithrin drwy rymoedd amgylcheddol, a'i ddysgu drwy wyllo a chopio modelau rôl
- Rhagdybiaeth ymosodedd-rhwystredigaeth: Safbwynt rhyngweithiol, mae rhwystredigaeth yn datblygu pan fydd ymddygiad wedi'i gyfeirio at nod (Nhach) yn cael ei atal, mae'n reddfod i gyflawni'r angen i ryddhau rhwystredigaeth, ymosodedd = llwyddiannus = catharsis, ymosodedd = aflwyddiannus = mwy o rwystredigaeth
- Hwylusedd Cymdeithasol yw'r enw a roddir pan fydd presenoldeb cynulleidfarn cael effaith ar lefelau cynnwrf ac yn effeithio ar berfformiad
- Mantais Maes Cartref - mae tyrfaeodd cartref mawr yn cael effaith gadarnhaol ar berfformiad ar gyfer y tîm cartref.

Dynameg grŵp ac arweinyddiaeth

Cwestiwn

Amlinellwch y prif gydrannau o gydlynïad tîm (AA1) ac esboniwch pam bod angen arweinyddiaeth ar gyfer llwyddiant mewn chwaraeon (AA2)

A. Cynnwys

- Ffurio grwpiau yn cynnwys: Ffurio, tanio, creu normau a pherfformio
- Rhyngweithio, cyd-ddibyniaeth, perthnasoedd rhyngbersonol, normau / nodau / gwerthoedd unfath, hunaniaeth ac annibyniaeth
- Natur grŵp/tîm o ran ymwybyddiaeth o'i gilydd, nod cyffredin a rhyngweithio e.e. mae tîm cydlynol yn dîm lle mae gan yr holl aelodau hunaniaeth ar y cyd a chymhelliant i weithio gyda'i gilydd. Gall cymhellion timau amrywio – gall aelodau fod â chymhelliant cymdeithasol neu gymhelliant tasg
- Cydlynïad tasg a chydlynïad cymdeithasol, cydlynïad grŵp a chynhyrchedd grŵp
- Sut mae grwpiau'n dod yn dimau cydlynol gyda strategaethau ar gyfer hwyluso'r broses hon
- Materion sy'n gysylltiedig â maint y grŵp: effaith Ringlemann a diogi cymdeithasol
- Damcaniaethau arweinyddiaeth yn cynnwys: Damcaniaeth y dyn mawr; Damcaniaeth amodoldeb Fiedler; Arweinwyr penodedig ac allddodol
- Dulliau arweinyddiaeth yn cynnwys: Unbenaethol, democrataidd, laissez-faire
- Model amlddimensiwn Chelladurai o arweinyddiaeth; amrywiadau arddull arwain yn dibynnu ar y sefyllfa, nodweddion aelodau, personoliaeth yr arweinydd.

B.Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Cyflwyniad:

Mae'n rhaid i unigolion ryngweithio er mwyn iddynt gael eu hystyried yn grŵp. Mae timau angen atyniad rhyngpersonol a hunaniaeth ar y cyd - mae'n rhaid i aelodau'r grŵp ystyried eu hunain fel uned amlwg. Mae'n rhaid i'r grŵp gael yr un nodau, targedau, norm a gwerthoedd, a bod yn barod i gyflawni'r nodau hyn ar y cyd.



Camau datblygiad grŵp:

Mae'r holl nodweddion hyn yn gyffredin mewn timau, ond dyma rai gwahaniaethau allweddol rhwng grŵp a thîm. Mae'r prif wahaniaeth yn ymwneud â mynd ar drywydd nodau ac amcanion ar y cyd mewn tîm.

Er mwyn i grŵp o bobl ddod yn dîm, mae'n rhaid iddyn nhw fynd drwy bedwar cam datblygu (Tuckman, 1965):

- Ffurio
- Cyrchu
- Normaleiddio
- Perfformio.

Mae pob grŵp yn mynd drwy'r holl gamau, ond mae'r amser maen nhw'n ei dreulio ar bob cam a'r drefn maen nhw'n mynd drwy'r camau yn gallu amrywio.

Ffurio

- Aelodau o grŵp yn dod yn gyfarwydd ag aelodau eraill y grŵp, dod i adnabod ei gilydd a cheisio penderfynu a ydynt yn perthyn i'r grŵp hwnnw
- Aelodau o'r grŵp yn dechrau asesu cryfderau a gwendidau aelodau eraill, a dechrau profi eu perthnasoedd ag eraill yn y grŵp
- Unigolion yn dod i wybod beth yw eu rolau yn y grŵp a gwneud penderfyniadau ynglŷn ag a ydynt yn teimlo eu bod yn gallu cyflawni (neu eisiau cyflawni) eu rôl yn y grŵp
- Arweinwyr ffurfiol yn y grŵp yn dueddol o fod yn fwy cyfeiriol yn ystod y cam ffurfio.

Cyrchu

- Mae gwrthdaro yn dechrau datblygu rhwng unigolion yn y grŵp
- Mae'n gyffredin i unigolion neu griwiau ddechrau cwestiynu safle ac awdurdod yr arweinydd, a byddan nhw'n dechrau gwrthsefyll y reolaeth o'r grŵp
- Gwrthdaro yn datblygu oherwydd bod gofynion yn cael eu rhoi ar aelodau o'r grŵp oherwydd bod rhai unigolion yn dechrau ceisio cael rolau mwy pwysig
- Arweinydd ffurfiol yn y grŵp yn dueddol o gymryd rôl mwy arweiniol wrth wneud penderfyniadau a helpu'r tîm i symud tuag at yr hyn a ddisgwyliar yn nhermau ymddygiad proffesiynol.

Normaleiddio

- Mae cydweithio a chydlynu yn disodli ansefydlogrwydd, gelyniaeth a gwrthdaro oedd yn digwydd yn ystod y cam cyrchu
- Mae aelodau'r grŵp yn dechrau gweithio tuag at nodau cyffredin yn hytrach na chanolbwyntio ar agendâu unigol, ac mae cydlynid grŵp yn dechrau cael ei ddatblygu
- Wrth i gydlynid grŵp ddatblygu, mae boddhad grŵp yn cynyddu (oherwydd boddhad o ganlyniad i gyflawni tasgau) ac mae lefelau o barch tuag at eraill yn y grŵp yn dechrau cynyddu
- Bydd arweinydd ffurfiol yn disgwyl i aelodau'r grŵp gymryd mwy o ran yn y broses o wneud penderfyniadau, a bydd yn disgwyl i chwaraewyr gymryd mwy o gyfrifoldeb dros eu hymddygiad proffesiynol eu hunain.

Perfformio

- Mae'r tîm yn gwneud cynnydd ac yn gweithredu'n effeithiol fel uned
- Mae'r grŵp yn gweithio tuag at gyflawni nodau ac amcanion cyffredin heb wrthdaro
- Prin yw'r angen am oruchwyliaeth allanol gan fod cymhelliant y grŵp yn fwy
- Mae'r grŵp yn fwy gwybodus, ac yn gallu gwneud penderfyniadau a bod yn gyfrifol amdanynt

Unwaith y bydd tîm wedi symud drwy'r pedwar cam, nid yw'n golygu na fyddant yn dychwelyd yn ôl i gam cynharach. Os bydd aelodau allweddol yn gadael, gallai'r tîm ddychwelyd i'r cam cyrchu wrth i eraill ddechrau brwydro am safle yn y tîm.

Cydlyniad grŵp yw'r graddau y mae grŵp yn mynd ar drywydd nod cyffredin gyda'i gilydd

Gellir rhannu cydlyniad i'r canlynol:

Cydlyniad tasg - y ffordd mae aelodau'r tîm yn gweithio gyda'i gilydd i gwblhau'r dasg yn llwyddiannus. Mae'n hanfodol ar gyfer campau rhyngweithiol h.y. chwaraeon sy'n gofyn am lefelau uchel o gydweithredu e.e. campau tîm fel pêl-rwyd a rygbi.

Cydlyniad cymdeithasol - perthynas bersonol mewn grŵp, mwynhau rhyngweithio cymdeithasol. Er enghraifft, mae chwaraewyr badminton hamdden yn dod ymlaen yn dda gyda'i gilydd p'un ai ydyn nhw'n ennill neu'n colli.

Mae'r ddau fath hyn o gydlyniad grŵp yn dylanwadu ar berfformiad; fodd bynnag mae cysylltiad agos rhwng cydlyniad tasg a pherfformiad llwyddiannus.

Effeithiolrwydd grŵp

Bydd gan grwpiau chwaraeon sy'n rhyngweithio DAIR nodwedd gyffredin:

- Hunaniaeth ar y cyd
- Synnwyr o bwrpas cyffredin
- Strwythur clir ar gyfer cyfathrebu.

Mae Steiner yn disgrifio effeithiolrwydd grŵp fel:

Cynhyrchedd gwirionedd	Cynhyrchedd potensial	Colledion oherwydd proses grŵp diffygiol
Sut mae'r tîm yn perfformio a chanlyniad y perfformiad	Perfformiad perffaith yn seiliedig ar sgîl unigol pob aelod o'r tîm	Fel arfer dwy ardal: Diffygion cymhelliant dydy pawb ddim yn rhoi 100% Diffygion cydsymud rhyngweithiad gwael

Effaith Ringelmann yw'r enw a roddir ar pan fydd cynhyrchedd unigolyn yn lleihau, wrth i faint grŵp gynyddu, mae hyn yn gysylltiedig â phroblem cymhelliant ac athletwyr yn 'cuddio' mewn grwpiau mawr a ddim yn atebol am eu perfformiad eu hunain. Felly, mae tîm pêl-fasged yn fwy tebygol o weithredu'n llwyddiannus gyda'i gilydd na tîm rygbi.

Diogi Cymdeithasol

Mae hyn yn cyfeirio at aelod o grŵp nad yw'n rhoi ymdrech 100% mewn sefyllfa tîm/ grŵp; mae hyn fel arfer oherwydd colli cymhelliant. Yn aml mae unigolion sy'n dangos diogi cymdeithasol yn dioddef o ddiffyg hyder, ofn methu ac yn dueddol o fod yn bryderus iawn. Yn aml mae chwaraewyr sy'n dangos diogi cymdeithasol yn teimlo nad ydynt yn gallu gwneud cyfraniad defnyddio i berfformiad cyffredinol y tîm, a gallai hyn fod y rheswm pam nad ydynt am gymryd rhan.

Sut i Osgoi Diogi Cymdeithasol:

- gwerthfawrogi cyfraniadau unigol
- defnyddio dadansoddiad nodiannol i fonitro cyfraniadau unigolyn i berfformiad atgyfnerthiad cadarnhaol ar gyfer perfformiadau da
- rhoi rolau a chyfrifoldebau penodol i unigolion
- meithrin ysbryd tîm da drwy werthfawrogi cyfraniadau pawb
- gwell ysbryd/cydlynïad tîm drwy weithgareddau cymdeithasol
- pwysleisio nodau grŵp.

Ffactorau sy'n effeithio ar gydlynïad e.e. hunaniaeth cenedlaethol rygbi Cymru

Mae Carron (1982) yn nodi bod pedwar ffactor sy'n effeithio ar gydlynïad tîm:

1. Ffactorau amgylcheddol - mae grwpiau sy'n nes o ran lleoliad, yn rhyngweithio ac yn ffurfio cysylltiadau'n well (grwpiau bach yn fwy effeithiol).

2. Ffactorau personol - mae nodweddion unigol yn bwysig ar gyfer cydlynïad grŵp. Mae

chwaraewyr o gefndiroedd tebyg yn dueddol o gael agweddau, ymrwymiad a barn debyg ac felly'n debygol o fod yn gydlynol.

3. Ffactorau arweinyddiaeth - dull arwain, mae ymddygiad angen bod yn gydnaws â phersonoliaethau athletwyr.

4. Ffactorau tîm - hyd yr amser mae tîm wedi bod gyda'i gilydd, gan eu galluogi i brofi llwyddiant a methiant gyda'i gilydd. Mae creu perchnogaeth a gwneud penderfyniadau yn debygol o fod yn gynhyrchiol ac yn gydlynol.

Os cyflawnir cydlyniad gall y tîm a'r unigolion brofi llwyddiant o ran nodau canlyniad tîm a nodau perfformiad unigol. Nid yw bob amser yn wir fod lefelau uchel o gydlyniad yn cyflawni lefelau uwch o berfformiad, fodd bynnag ar gyfer chwaraeon sy'n rhyngweithiol (gemau tîm) mae'n bwysig.

Sut i Gynyddu Cydlyniad:

- sefydlu nodau cyffredin mewn grŵp
- sicrhau profiadau cyffredin, ymarferion bondio tîm
- defnyddio gwobrau
- creu awydd am lwyddiant
- annog arweinyddiaeth ddemocrataidd sy'n cynnwys athletwyr yn y broses gwneud penderfyniadau
- cadw'r tîm gyda'i gilydd a rhoi amser i gydlyniad ddatblygu
- sicrhau bod gan hyfforddwr ddealltwriaeth o bersonoliaethau yn y grŵp
- hyfforddwyr/arweinwyr yn aros yn gadarnhaol tuag at chwaraewyr.

Arweinyddiaeth

Gall yr arweinwyr gorau sicrhau bod eu harddulliau, ymddygiad a'u safonau yn gydnaws â sefyllfaoedd gwahanol. Bydd y nodweddion canlynol yn cyfrannu at wneud arweinydd da:

Gweledigaeth - gwybod y cyfeiriad teithio

Cyfathrebu - adborth agored a gonest

Gwneud penderfyniadau - hyder o ran tactegau a dewis tîm

Angerdd - yn caru'r hyn maen nhw'n ei wneud ac wedi ymrwymo

Amynedd - yn rhoi amser i athletwyr

Profiad - gwybodaeth a dealltwriaeth glir

Dyfalgwch - ffocws i gyflawni nodau

Dyfalbarhad - penderfyniad i lwyddo

Mae arweinydd da angen rhoi'r cyfrifoldeb a'r gallu i bobl maen nhw'n gweithio gyda nhw i wneud penderfyniadau, a'u cefnogi yn y penderfyniadau maen nhw'n eu gwneud.

Mae arweinydd naill ai'n benodedig neu'n allddodol.

- **Mae arweinwyr penodedig** yn arweinwyr sydd wedi'u penodi gan ryw fath o awdurdod uwch. Er enghraifft, rheolwyr tîm sydd wedi'u penodi gan gorff llywodraethu.
- **Mae arweinwyr allddodol** yn arweinwyr sydd yn meithrin statws arweinyddiaeth drwy ennill parch a chefnogaeth y grŵp. Fel arfer mae'r arweinwyr hyn yn cael eu statws drwy ddangos sgiliau arweinyddiaeth penodol neu fod yn ddawnus iawn yn eu camp. Er enghraifft, tîm yn dewis capten yn seiliedig ar eu nodweddion arwain a ddangoswyd tra'n chwarae/ymarfer.

Damcaniaethau arweinyddiaeth

Mae'r damcaniaethau hyn yn dueddol o ddadlau'r cysyniad, p'un a yw arweinydd yn cael ei eni neu ei wneud. Mae tair prif ddamcaniaeth:

1. Damcaniaeth nodwedd

Cyfeirir at hon yn aml fel '**Damcaniaeth y dyn mawr**'. Awgrymir bod arweinwyr yn cael eu geni gyda'r nodweddion a'r rhinweddau sydd eu hangen i fod yn arweinydd. Mae'n awgrymu bod arweinyddiaeth yn gynhenid ac y bydd arweinydd da yn dda mewn unrhyw sefyllfa (ethos chwaraeon Ysgolion Cyhoeddus y 19eg Ganrif). Yn gyffredinol nawr derbynnir nad oes set benodol o nodweddion sy'n priodweddau arweinydd da, oni bai am 'y gallu i arwain yr hyn sydd o'ch blaen'.

2. Theori dysgu cymdeithasol

Mae'n dadlau bod arweinydd da yn cael ei wneud, nid ei eni, ac y gellir dysgu unrhyw un i fod yn arweinydd da. Theori dysgu cymdeithasol, ac mae'n dweud y gall pobl ddysgu i fod yn arweinwyr da drwy arsylwi ymddygiad arweinwyr eraill da mewn amrywiaeth o sefyllfaoedd, copïo'r ymddygiad hwnnw mewn sefyllfaoedd tebyg ac yna parhau gyda'r rhain os ydyn nhw'n cael eu hatgyfnerthu.

3. Damcaniaeth rhyngweithiol

Mae damcaniaethau nodweddion a chymdeithasol yn rhoi pwyslais ar nodweddion personol hyfforddwr. Mae'r ddamcaniaeth rhyngweithiol yn ystyried ffactorau eraill a allai effeithio ar effeithiolrwydd arweinyddiaeth, yn bennaf y rhyngweithio rhwng yr unigolyn a'u sefyllfa.

Mae dau brif fath o arweinydd yn cael eu nodi drwy'r ddamcaniaeth rhyngweithiol:

- Mae arweinwyr perthnasoedd yn canolbwyntio ar ddatblygu perthnasoedd yn datblygu perthnasoedd gydag unigolion yn y grŵp. Maen nhw'n gweithio'n galed i gynnal cyfathrebu gydag aelodau; bob amser yn helpu i gynnal lefelau rhyngweithio cymdeithasol rhwng aelodau a nhw eu hunain; a datblygu parch

ac ymddiriedaeth gydag eraill; mwy effeithiol gydag athletwyr profiadol, hynod fedrus.

- Mae arweinwyr tasgau yn rhoi mwy o bwyslais ar fodloni nodau ac amcanion. Maen nhw'n creu cynlluniau; penderfynu ar flaenoriaethau; neilltuo aelodau i dasg; ac yn sicrhau bod aelodau'n aros ar dasg, gyda'r ffocws ar gynyddu cynhyrchedd grŵp; mwy effeithiol gyda pherfformwyr llai profiadol, llai medrus sydd angen cyfarwyddiadau ac adborth parhau.

Mae cydbwysedd i'w wneud rhwng y ddau arweinydd hyn yn y ddamcaniaeth ryngweithiol.

Arddulliau arwain

Unbenaethol

- Canolbwyntio ar dasg
- Yn gwneud yr holl benderfyniadau
- Wedi cymell i gwblhau tasgau yn gyflym ac mor effeithiol â phosibl
- Arddull awdurdodol - ddim yn ystyried barn grwpiau
- Ddim yn rhannu cyfrifoldeb
- Effeithiol pan fydd angen gwneud penderfyniadau cyflym

Democrataidd

- Canolbwyntio ar nodweddion personol
- Rhannu penderfyniadau
- Wedi cymell gan ddatblygiad perthnasoedd rhyngpersonol mewn tîm
- Rhannu cyfrifoldeb o fewn y grŵp
- Effeithiol mewn chwaraeon cydweithredol

Laissez-faire

- Yn galluogi grwpiau i wneud eu penderfyniadau eu hunain
- Yn sefyll i un ochr ar yr holl benderfyniadau
- Mae aelodau'r grŵp yn dueddol o fod yn ymosodol tuag at ei gilydd
- Cydlyniad grŵp ychydig iawn
- Y grŵp yn rhoi'r ffidil yn y to yn hawdd a diffyg cyfeiriad

Model Amodoldeb Fiedler

Yn ôl Fiedler mae'r dull cywir o arwain yn dibynnu ar y nodwedd ffafriol yn y sefyllfa.

Sefyllfa hynod ffafriol	Sefyllfa hynod anffafriol
Sefyllfa'r arweinwyr yn gryf	Sefyllfa'r arweinwyr yn wan
Mae'r dasg yn syml gyda strwythur clir	Mae'r dasg yn gymhleth gyda strwythur aneglur
Cysylltiadau cynnes rhwng y grŵp a'r arweinydd	Cysylltiadau gelyniaethus rhwng y grŵp a'r arweinydd

Mae ARWEINWYR UNBENAETHOL yn fwy effeithiol yn y sefyllfaoedd MWYAF FFAFRIOL a LLEIAF FFAFRIOL.

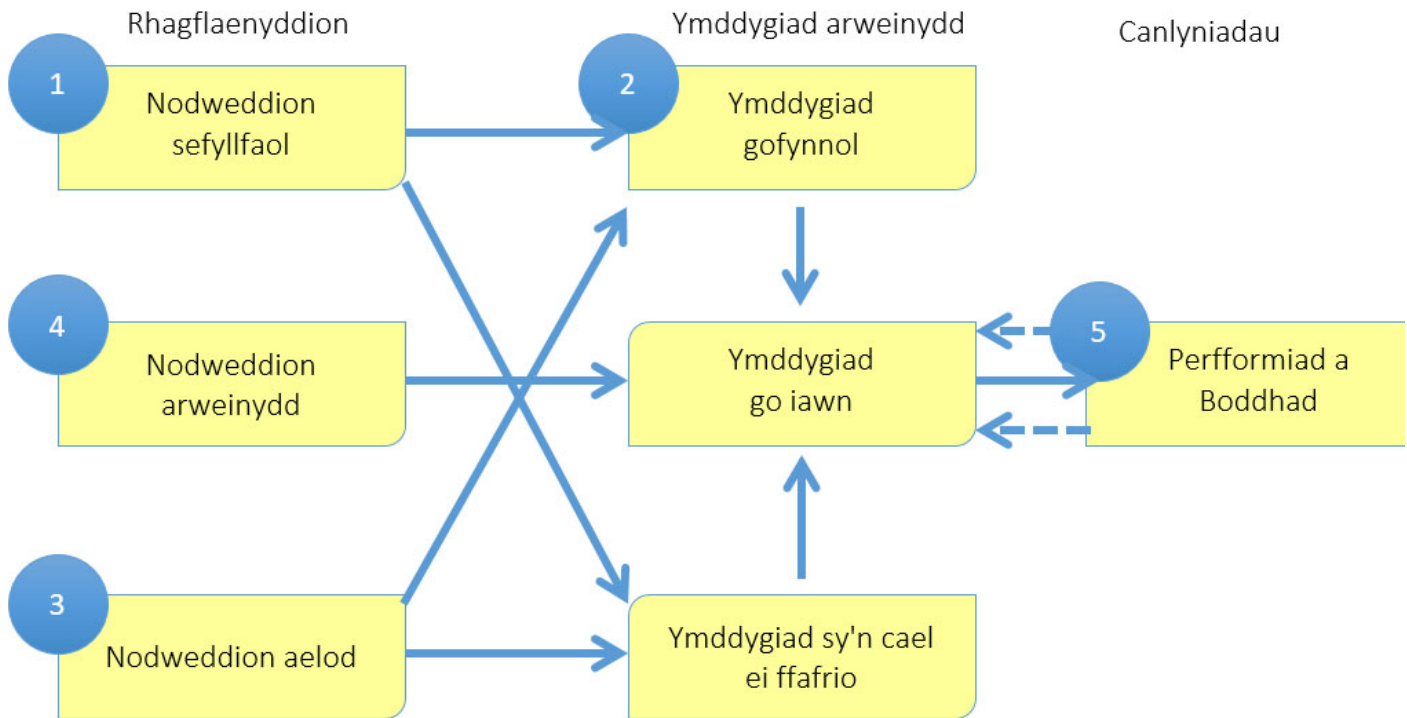
Mae ARWEINWYR DEMOCRATIG yn fwy effeithiol mewn sefyllfaoedd EITHAF FFAFRIOL.

Model amlddimensiwn Chelladurai o arweinyddiaeth

Mae'r model aml-ddimensiynol yn dweud y bydd perfformiad a boddhad y tîm gyda'r arweinydd ar ei uchaf os yw ymddygiad gofynnol, ymddygiad dewisol ac ymddygiad gwirioneddol yr arweinydd i gyd yn cytuno.

1. Golyga hyn os oes gofyn i'r arweinydd ymddwyn mewn ffordd benodol mewn sefyllfa benodol ac yn gwneud hynny, a bod y grŵp yn hoffi'r ffordd mae'r arweinydd wedi ymddwyn, mae'r grŵp neu'r tîm yn fwy tebygol o fod yn hapus gyda'u harweinydd ac mae lefelau uwch o berfformiad yn debygol o ddigwydd.
2. Yn gyffredinol pennir yr ymddygiad sy'n ofynnol gan yr arweinydd ar y pryd gan y sefyllfa mae'r arweinydd ynddi a dylai gydymffurfio gyda normau'r grŵp.
3. Mae'r bobl mewn grŵp neu dîm yn bennaf yn pennu'r ymddygiad o ddewis. Mae eu hoff ddewisiadau yn gyffredinol yn cael eu pennu gan ffactorau fel personoliaeth athletwyr, profiad athletwyr, sgil/gallu athletwyr ac agweddau eraill nad ydynt yn gysylltiedig â chwaraeon fel oedran neu rhywedd.
4. Mae'r ymddygiad gwirioneddol yn cael ei bennu gan nodweddion yr arweinydd, y ffactorau sefyllfaol a hoff ddewisiadau'r grŵp.
5. Credai Chelladurai y gellir barnu effeithiolrwydd grŵp ar:
 - Y graddau o lwyddiant a gyflawnwyd yn ystod tasg
 - Y graddau mae'r grŵp wedi profi boddhad tra'n cael eu harwain at y nod.

Gweler y diagram isod:



C.Trosolwg Dynameg grŵp ac arweinyddiaeth

- Mae grwpiau angen rhyngweithio, cyd-ddibyniaeth, perthnasoedd rhyngpersonol, normau / nodau / gwerthoedd unfath, hunaniaeth ac annibyniaeth
- Er mwyn i grŵp o bobl ddod yn dîm, mae'n rhaid iddyn nhw fynd drwy bedwar cam datblygu: Ffurio; Cyrchu; Normaleiddio; Perfformio
- Cydlyniad grŵp yw'r graddau y mae grŵp yn mynd ar drywydd nod cyffredin gyda'i gilydd, gellir rhannu cydlyniad i'r canlynol: Cydlyniad tasg - y ffordd mae aelodau'r tîm yn gweithio gyda'i gilydd i gwblhau'r dasg yn llwyddiannus; Cydlyniad cymdeithasol sef y berthynas personol mewn grŵp, mwynhau rhyngweithio cymdeithasol
- Bydd gan grwpiau chwaraeon sy'n rhyngweithio DAIR nodwedd gyffredin: hunaniaeth ar y cyd; synnwyr o bwrpas cyffredin; strwythur clir ar gyfer

cyfathrebu

- Effaith Ringelmann yw'r enw a roddir ar pan fydd cynhyrchedd unigolyn yn lleihau, wrth i faint grŵp gynyddu, mae hyn yn gysylltiedig â phroblem cymhelliant ac athletwyr yn 'cuddio' mewn grwpiau mawr a ddim yn atebol am eu perfformiad eu hunain
- Mae Diogi Cymdeithasol yn cyfeirio at aelod o grŵp nad yw'n rhoi ymdrech 100% mewn sefyllfa tîm/ grŵp; mae hyn fel arfer oherwydd colli cymhelliant
- Pedwar ffactor sy'n effeithio ar gydlyniant tîm: Ffactorau amgylcheddol - grwpiau sydd yn nes o ran lleoliad; Ffactorau personol - mae nodweddion unigol yn bwysig ar gyfer cydlyniant grŵp; Ffactorau arweinyddiaeth - dull arwain, mae ymddygiad angen bod yn gydnaws â phersonoliaethau athletwyr; Ffactorau tîm - hyd yr amser mae tîm wedi bod gyda'i gilydd, gan eu galluogi i brofi llwyddiant a methiant gyda'i gilydd
- Gall yr arweinwyr gorau sicrhau bod eu harddulliau, ymddygiad a'u safonau yn gydnaws â sefyllfaoedd gwahanol. Bydd y nodweddion canlynol yn cyfrannu at wneud arweinydd da: Gweledigaeth, Cyfathrebu, Gwneud penderfyniadau
- Mae arweinwyr naill ai'n benodedig neu'n allddodol: Mae arweinwyr penodedig yn arweinwyr sydd wedi'u penodi gan ryw fath o awdurdod uwch; Mae arweinwyr allddodol yn arweinwyr sydd yn meithrin statws arweinyddiaeth drwy ennill parch a chefnogaeth y grŵp
- Mae damcaniaethau arweinyddiaeth yn dueddol o ddadlau'r cysyniad, p'un a yw arweinydd yn cael ei eni neu ei wneud. Mae tair prif ddamcaniaeth: Cyfeirir at y ddamcaniaeth nodwedd yn aml fel 'Damcaniaeth y dyn mawr'. Awgrymir bod arweinwyr yn cael eu geni gyda'r nodweddion a'r rhinweddau sydd eu hangen i fod yn arweinydd; Mae damcaniaeth dysgu cymdeithasol yn dadlau bod arweinydd da yn cael ei wneud, nid ei eni, ac y gellir dysgu unrhyw un i fod yn arweinydd da; Mae damcaniaeth rhyngweithiol yn ystyried ffactorau eraill a allai effeithio ar effeithiolrwydd arweinyddiaeth, yn bennaf y rhyngweithio rhwng yr unigolyn a'u sefyllfa

- Mae dau brif fath o arweinydd yn cael eu nodi drwy'r ddamcaniaeth ryngweithiol: Mae arweinwyr perthnasoedd y canolbwyntio ar ddatblygu perthnasoedd yn datblygu perthnasoedd gydag unigolion yn y grŵp; Mae arweinwyr tasgau yn rhoi mwy o bwyslais ar fodloni nodau ac amcanion
- Arddulliau arwain: Unbenaethol (arddull awdurdodol, yn canolbwyntio ar dasg); Democrataidd (rhannu cyfrifoldeb o fewn y grŵp); Laisser-faire (galluogi grwpiau i wneud eu penderfyniadau eu hunain)
- Model Amodoldeb Fiedler
- Yn ôl Fiedler mae'r dull cywir o arwain yn dibynnu ar y nodwedd ffafriol yn y sefyllfa. Mae ARWEINWYR UNBENAETHOL yn fwy effeithiol yn y sefyllfaoedd MWYAF FFAFRIOL a LLEIAF FFAFRIOL. Mae ARWEINWYR DEMOCRATIG yn fwy effeithiol mewn sefyllfaoedd EITHAF FFAFRIOL.
- Model amlddimensiwn Chelladurai o arweinyddiaeth:
 - Mae'r model aml-ddimensiynol yn dweud y bydd perfformiad a boddhad y tîm gyda'r arweinydd ar ei uchaf os yw ymddygiad gofynnol, ymddygiad dewisol ac ymddygiad gwirioneddol yr arweinydd i gyd yn cytuno
- Credai Chelladurai y gellir barnu effeithiolrwydd grŵp ar: Y graddau o lwyddiant a gyflawnwyd yn ystod tasg; Y graddau mae'r grŵp wedi profi boddhad tra'n cael eu harwain at y nod.

Damcaniaeth priodoli

Cwestiwn

Dadansoddwch y rhesymau mae unigolion ym maes chwaraeon yn eu priodoli am yr amrywiaeth o ganlyniadau (AA3)

A. Cynnwys

- Damcaniaeth priodoli: rhesymau mewnol/allanol a sefydlog/ansefydlog a roddir am ganlyniadau
- Pam mae rhesymau gwahanol yn cael eu rhoi am ganlyniadau gan aelodau tîm
- Dylai'r rhesymau gael eu rhoi o fewn cyd-destun model Weiner
- Diymadferthedd wedi'i ddysgu
- Strategaethau i oresgyn diymadferthedd wedi'i ddysgu; ailhyfforddi priodoli
- Hunaneffeithiolrwydd; hunaneffeithiolrwydd a'i ddeillio o berfformiad yn y gorffennol, profiadau dirprwyol, perswadio llafar a sbarduno
- Hunanhyder.

B. Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Cyflwyniad:

Mae damcaniaeth priodoli yn edrych ar y rhesymau cyffredin mae hyfforddwyr a chwaraewyr yn eu rhoi am eu llwyddiant neu eu methiant mewn chwaraeon. Mae priodoli'n bwysig oherwydd y ffordd mae'n effeithio ar gymhelliant, sydd yn ei dro yn effeithio ar berfformiadau yn y dyfodol. Er enghraifft, gallai chwaraewr tennis nad yw'n perfformio'n dda briodoli ei berfformiad gwael i nifer o ffactorau fel techneg wael neu ddiffyg ymarfer. Os byddant yn ei briodoli i dechneg wael, gallant ofyn i'w hyfforddwr eu helpu i wella.



Damcaniaeth Priodoli (Weiner):

Mae hyfforddwyr a chwaraewyr yn dueddol o roi llwyddiant a methiant i bedwar dosbarth, neu gyfuniadau ohonynt, gallu, anhawster tasg, ymdrech a lwc. Mae'r diagram uchod yn esbonio Model Priodoli Weiner:

		Locws achosiaeth	
		Mewnol Rheolaeth perfformiwr	Allanol Y tu hwnt i reolaeth
Sefydlogrwydd	Sefydlog Sefydlog - peidio ei newid	Gallu 'Roedden ni'n fwy medrus'	Anhawster tasg 'Mae'r gwrthwynebwyr o safon well'
	Ansefydlog Yn amrywio gydag amser	Ymdrech 'Fe wnaethom drio'n galed'	Lwc 'Nid oedd y cae yn ein siwtio'

Dros ymdrech yn unig mae gan yr athletwr reolaeth; gall yr hyfforddwr addasu anhawster y dasg a chael effaith ar allu. Gellir rheoli'r agweddau hyn ac felly gall priodoli methiant iddynt helpu i osgoi diymadferthedd wedi'i ddysgu.

Cyflawnwyr uchel	Cyflawnwyr isel
Priodoli llwyddiant i ffactorau mewnol	Priodoli llwyddiant i ffactorau allanol
Priodoli methiant i ffactorau mewnol	Priodoli methiant i ffactorau allanol
Cymhelliad uchel i lwyddo (Nhach)	Cymhelliad isel i lwyddo
Cymhelliad isel i osgoi methiant	Cymhelliad uchel i osgoi methiant (NAF)
Llwyddiant - sefydlog a mewnol	Llwyddiant - ansefydlog ac allanol
Nodau - canolbwyntio ar dasgau	Nodau - canolbwyntio ar ganlyniad
Tasgau - heriol a chystadleuol	Tasgau - anodd iawn neu hawdd iawn
Perfformiad - yn perfformio'n dda o flaen cynulleidfa werthusol	Yn perfformio'n wael o flaen cynulleidfa werthusol

Diymadferthedd wedi'i ddysgu

Y gred nad oes gan rywun reolaeth dros ddigwyddiadau dros amser ac felly mae methiant yn anochel, gan achosi teimladau o anobaith. Er enghraifft, nid yw mabolgampwr wedi gallu glanio'n solet yn eu llofnaid yn y tair cystadleuaeth ddiwethaf. Maen nhw'n mynd mewn i'r gystadleuaeth nesaf yn disgwyl yr un fath. Mae'r agwedd yn cael ei adlewyrchu yn y perfformiad ac mae'r mabolgampwr wedi colli'r gystadleuaeth cyn cymryd cam ar y llawr. Yn y sefyllfa hon mae'r hyfforddwr angen torri'r cylch a helpu'r mabolgampwr i ddatblygu hunanhyder.

Hunanhyder

Mae hunanhyder yn cael ei ddiffinio fel cred person fod ganddynt y gallu i fodloni

gofynion y gamp/gweithgaredd. Mae nodweddion personoliaeth NACH Uchel yn cynnig hunan gred a gall hyfforddwyr ddylanwadu ar ganfyddiadau athletwyr yn gadarnhaol. Mae ymchwil yn dangos yn rheolaidd mai'r gwahaniaeth mwyaf cyson rhwng athletwyr elît ac athletwyr llai llwyddiannus yw hunanhyder gwell.

Galwodd Bandura hunanhyder sy'n benodol i'r sefyllfa yna hunan-ffeithlonrwydd

Hunanhyder - nodwedd personoliaeth gyffredinol a sefydlog

Hunan-ffeithlonrwydd - yn benodol i sefyllfa ac yn newidiol

Gall **gosod nodau** effeithiol gynyddu hunan-ffeithlonrwydd cyhyd â bod y nodau yn rhai CAMPUS ac mae'n rhaid iddynt fod yn unigol. Hefyd, mae **arferion** yn sicrhau fod unigolion yn gallu rheoli cynnwrf; mae'r arferion hyn weithiau'n gysylltiedig ag **ymarfer meddylion**, gan alw cyflawniadau perfformiad i gof.

C.Trosolwg

- Mae damcaniaeth priodoli yn edrych ar y rhesymau cyffredin mae hyfforddwyr a chwaraewyr yn eu rhoi am eu llwyddiant neu eu methiant mewn chwaraeon.
- Mae priodoli'n bwysig oherwydd y ffordd mae'n effeithio ar gymhellant, sydd yn ei dro yn effeithio ar berfformiadau yn y dyfodol.
- Damcaniaeth priodoli (Weiner): Mae hyfforddwyr a chwaraewyr yn dueddol o roi llwyddiant a methiant i bedwar dosbarth, neu gyfuniadau ohonynt, gallu, anhawster tasg, ymdrech a lwc.
- Dros ymdrech yn unig mae gan yr athletwr reolaeth; gall yr hyfforddwr addasu anhawster y dasg a chael effaith ar allu. Gellir rheoli'r agweddau hyn ac felly gall priodoli methiant iddynt helpu i osgoi diymadferthedd wedi'i ddysgu.
- Diymadferthedd wedi'i ddysgu - yw'r gred nad oes gan rywun reolaeth dros ddigwyddiadau dros amser ac felly mae methiant yn anochel.
- Mae hunanhyder yn cael ei ddiffinio fel cred person fod ganddynt y gallu i fodloni gofynion y gamp/gweithgaredd.

Cydnabyddiaeth

Tudalen	Disgrifiad o'r Ddelwedd	Cydnabyddiaeth
CLAWR	Taekwondo	Wikimedia Creative Commons. http://bit.ly/2cKmsxo
Tudalen 5	Judy Murray	Tony Marshall/Getty Images
Tudalen 8	George North	David Rogers / Staff / Getty Images
Tudalen 15	Sgrym	Hamish Blair / Getty Images
Tudalen 29	Roger Federer	Julian Finney/Getty Images