

Ymosodedd

Damcaniaethau ymosodedd

Greddf (persbectif nodwedd)	<ul style="list-style-type: none"> • mae ymosodedd yn cael ei etifeddu'n enetig • mae'r nodwedd o drais ym mhawb.
Dysgu cymdeithasol	<ul style="list-style-type: none"> • Bandura 1966 • nid yw ymosodedd yn seiliedig ar fioleg • wedi'i feithrin drwy rymoedd amgylcheddol • wedi'i ddysgu drwy wyllo a chopïo modelau rôl.
Rhagdybiaeth rhwystredigaeth- ymosodedd	<ul style="list-style-type: none"> • persbectif rhyngweithiadol • mae rhwystredigaeth yn datblygu pan fydd ymddygiad cyflawni nod (NACH) yn cael ei rwystro • mae'n reddfol i gyflawni'r angen i ryddhau rhwystredigaeth.
Rhagdybiaeth ciwiau ymosodedd	<ul style="list-style-type: none"> • mae rhwystredigaeth yn arwain at gynnydd mewn cynnwrf a all arwain at ymddygiad ymosodol • ciwiau: bod yn dyst i weithredoedd ymosodol • bydd natur y gêm yn ysgogi ymosodedd os yw'r lefel sbarduno'n uchel.

Mae ymwrthgarwch yn ymddygiad sy'n fwriadol ond yn ddi-drais, sydd wedi'i reoli ac o fewn y rheolau.

Hwylusedd cymdeithasol

Bydd presenoldeb cynulleidfa'n cael effaith 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 ni'n ystyried presenoldeb y gynulleidfa fel hwyluso cymdeithasol.

Damcaniaeth cymhelliad: mae presenoldeb eraill (cynulleidfa) yn cynyddu'r cyffro a'r ysfa gystadleuol.

Damcaniaeth ofn gwerthusiad: mewn rhai amgylchiadau gall y gynulleidfa dawelu'r perfformiwr.

Damcaniaeth gwrthdaro/tynnu sylw: dim ond nifer gyfyngedig o giwiau amgylcheddol y gall unigolion roi sylw iddyn nhw.

Mantais maes cartref: mae torfeydd cartref mawr, cefnogol yn cael effaith bositif ar berfformiad.

Mae ymddygiad ymosodol yn tueddu i fod yn ganlyniad i un neu ragor o ffactorau:

- natur y gêm
- rhwystredigaeth
- lefel y gystadleuaeth
- y dorf
- profiadau'r gorffennol
- gwobrau.

Gellir dosbarthu ymddygiad ymosodol yn dri math:

1. Gelyniaethus (neu adweithiol), nod: achosi niwed neu anafu.
2. Cyfryngol (neu wedi ei sianelu), nod: gweithredu sgil – nid oes bwriad i achosi niwed.
3. Ymddygiad pendant, nod: gweithredu sgil.

• **Damcaniaeth greddf (persbectif nodweddion):** Caiff ymosodedd ei etifeddu'n enetig. Mae'r nodwedd ymosodol i'w chael ym mhob un. Mae egni ymosodol yn cynyddu'n gyson ac mae angen ei ryddhau.

• **Damcaniaeth dysgu cymdeithasol, Bandura 1966:** Nid yw ymddygiad ymosodol wedi'i seilio ar fioleg. Caiff ei feithrin drwy rymoedd amgylcheddol. Mae rhywun yn dysgu am drais drwy wyllo a chopïo modelau rôl.

• **Rhagdybiaeth rhwystredigaeth-ymosodedd:** Persbectif rhyngweithiol, profi rhwystredigaeth pan fydd ymddygiad cyflawni nod (NACH) yn cael ei rwystro. Mae'n reddfol i fodloni'r angen i ryddhau rhwystredigaeth: ymosodedd = llwyddiannus = catharsis; ymosodedd = aflwyddiannus = mwy o rwystredigaeth.

Agweddau

Gwreiddiau agweddau: rhagfarn a stereoteipio.

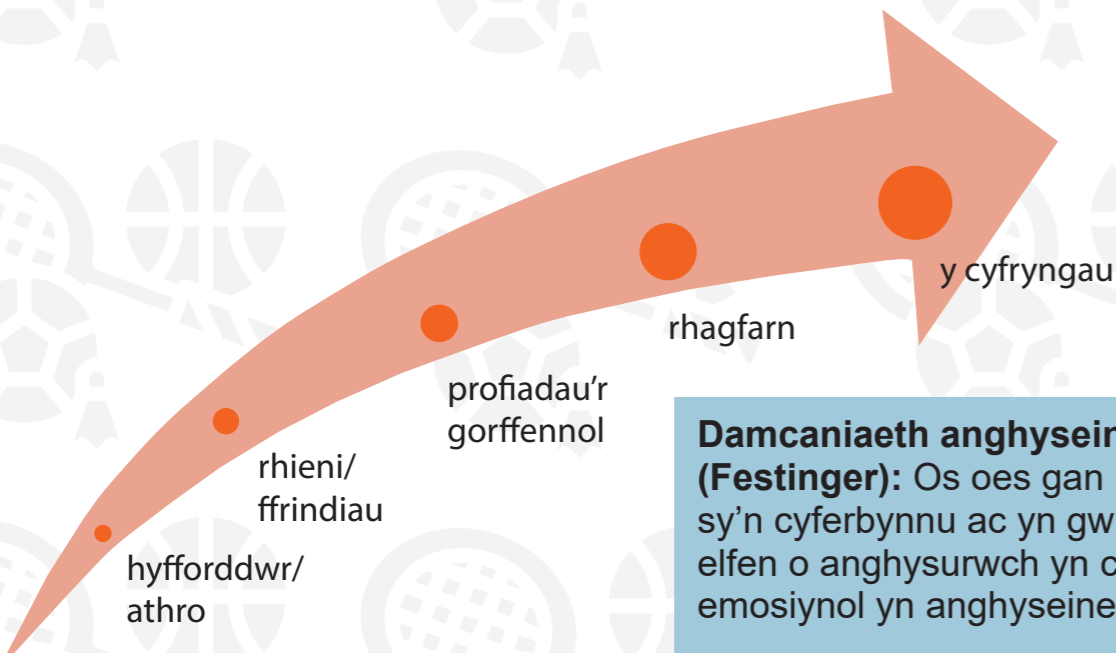
Cydrannau agweddau: model teiran (gwybyddol, affeithiol ac ymddygiadol).

Agweddau newidiol, gan gynnwys: negyddol i gadarnhaol e.e. defnyddio anghysondeb gwybyddol, perswâd.

Mae tair cydran yn perthyn i agwedd:

1. **Gwybyddol:** gwybodaeth a chredoau am y gwrthrych.
2. **Affeithiol:** emosiynau a theimladau cadarnhaol a negyddol am y gwrthrych.
3. **Ymddygiadol:** yr ymddygiad a fwriedir tuag at y gwrthrych.

Mae agweddau yn cael eu ffurfio drwy brofiadau yn bennaf. Mae sawl ffactor sy'n dylanwadu ar agweddau:



Damcaniaeth anghyseindedd gwybyddol (Festinger): Os oes gan rywun ddau syniad sy'n cyferbynnu ac yn gwrthdaro â'i gilydd, mae elfen o anghysurwch yn codi. Gelwir gwrthdaro emosiynol yn anghyseindedd.

Cyfathrebu darbwyllol

Yn yr amgylchedd hyfforddi, mae'n rhaid i nifer o ffactorau fodoli cyn y bydd rhywun yn newid ei agwedd:

- mae angen i'r perswadiwr fod yn arbenigwr
- mae angen i'r neges fod yn glir
- mae angen i'r derbynydd fod yn agored i newid
- mae angen i'r sefyllfa fod yn ddiogel, heb fygythiad.

Dynmeg grŵp ac arweinyddiaeth

Ffurio grwpiau gan gynnwys ffurfio, stormio, normio a pherfformio.

Rhyngweithio, cyd-ddibyniaeth, perthnasoedd rhyngbersonol, yr un normau/nodau/gwerthoedd, hunaniaeth ac annibyniaeth.

Natur grŵp/tîm o ran eu hymwybyddiaeth o'i gilydd, nod cyffredin a rhyngweithio.

Gall cymhellion timau amrywio; bydd rhai aelodau'n cael eu cymell yn gymdeithasol ac eraill gan y dasg.

- Cydlyniad cymdeithasol a thasg, cydlyniad 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 arwain, gan gynnwys: damcaniaeth y dyn mawr, damcaniaeth amodoldeb Fiedler, ac arweinwyr penodedig ac allddodol.
- Arddulliau arwain: unbenaethol, democrataidd, *laissez-faire*.
- Model aml-ddimensiwn Chelladurai o arweinyddiaeth; gwahanol arddulliau arwain yn dibynnu ar a) y sefyllfa, b) nodweddion aelodau, c) personoliaeth yr arweinydd.

Damcaniaeth priodoli

Damcaniaeth priodoli (Weiner)

Mae hyfforddwyr a chwaraewyr yn tueddu i roi llwyddiant neu fethiant mewn pedwar dosbarth, neu gyfuniadau ohonyn nhw: gallu, pa mor anodd yw'r dasg, ymdrech a lwc. Mae'r diagram isod yn egluro Model Priodoli Weiner:

		Locws achosiaeth	
		Mewnol	Allanol
		Rheolaeth y perfformiwr	Y tu hwnt i reolaeth
Sefydlogrwydd	Sefydlog Digyfnwid	Gallu 'Roedden ni'n fwy medrus'	Pa mor anodd oedd y dasg 'Roedd safon y gwrthwynebwyd yn well'
	Ansefydlog Yn amrywio dros amser	Ymdrech 'Fe wnaethon ni ein gorau'	Lwc 'Doedd y maes ddim yn gweddu i ni'