

Wilfrid Laurier University

## Scholars Commons @ Laurier

---

Kinesiology and Physical Education Faculty  
Publications

Kinesiology and Physical Education

---

2009

### Role ambiguity within sport teams

Grégoire Bosselut  
*Université de Montpellier*

Jean-Philippe Heuzé  
*Université Grenoble Alpes*

Mark Eys  
*Wilfrid Laurier University, meys@wlu.ca*

Follow this and additional works at: [https://scholars.wlu.ca/kppe\\_faculty](https://scholars.wlu.ca/kppe_faculty)



Part of the [Kinesiology Commons](#), and the [Medicine and Health Sciences Commons](#)

---

#### Recommended Citation

Bosselut, G., Heuzé, J., & Eys, M. A. (2009). Ambiguïté du rôle au sein des équipes sportives. *Science & Motricité*, 66, 33-60. DOI: 10.3917/sm.066.0033

This Article is brought to you for free and open access by the Kinesiology and Physical Education at Scholars Commons @ Laurier. It has been accepted for inclusion in Kinesiology and Physical Education Faculty Publications by an authorized administrator of Scholars Commons @ Laurier. For more information, please contact [scholarscommons@wlu.ca](mailto:scholarscommons@wlu.ca).

# Ambiguïté du rôle au sein des équipes sportives

---

Grégoire Bosselut (\*), Jean-Philippe Heuzé(\*\*) et Mark Adrian Eys(\*\*)

## RÉSUMÉ

*L'objectif de cet article est de présenter une synthèse des travaux publiés ces dernières années en contexte sportif, sur l'un des éléments fondamentaux de la structure du groupe (Shaw, 1981), l'ambiguïté du rôle. La première approche de l'ambiguïté du rôle proposée par Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek et Rosenthal (1964) prend sa source dans le contexte organisationnel. Inspiré de ces travaux et adapté au domaine sportif, Beauchamp, Bray, Eys, et Carron (2002) ont proposé un modèle multidimensionnel de l'ambiguïté du rôle composé de quatre manifestations (i.e., étendue des responsabilités, comportements liés au rôle, évaluation du rôle, conséquences liées au rôle) apparaissant dans les contextes offensif et défensif. Ce modèle a été opérationnalisé au travers de l'échelle d'ambiguïté du rôle (Role Ambiguity Scale ; Beauchamp et al., 2002) et employé dans la majorité des études récentes réalisées en contexte sportif. Ces travaux soutiennent l'existence de relations entre l'ambiguïté du rôle et différents corrélats liés à l'entraîneur, aux athlètes, aux groupes et à l'environnement dans lesquels ces acteurs évoluent. Des perspectives empiriques et appliquées sont avancées pour prolonger et développer les connaissances actuelles.*

**Mots clés :** ambiguïté du rôle, équipe sportive, dynamique de groupe.

## Role ambiguity within sport teams

### ABSTRACT

*The purpose of this paper is to summarize recent published studies in sport settings on one of the fundamental elements of group structure (Shaw, 1981), role ambiguity. A first conceptualization of role ambiguity was advanced by Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, and Rosenthal (1964) in the organizational context. Based on this theoretical background, Beauchamp,*

---

(\*) Laboratoire Sport et Environnement Social, Université Joseph Fourier, UFR APS, BP 53, 38041 Grenoble cedex 9, France.

(\*\*) École des Sciences de l'Activité Physique, Université Laurentienne, 935 Chemin du Lac Ramsey, Sudbury, ON, P3E 2C6, Canada.

*Bray, Eys, and Carron (2002) proposed a multidimensional model of role ambiguity in sport settings composed of four manifestations (i.e., scope of responsibilities, role behavior, role evaluation, role consequences) appearing in the offensive and defensive contexts. This model was operationally defined through the Role Ambiguity Scale (RAS; Beauchamp et al., 2002) and used in most recent studies in sport context. These studies supported the relationships between role ambiguity and different correlates which can be organized into four categories: coach, athletes, situation, and group related factors. Empirical and applied perspectives are provided to extend and develop the current knowledge.*

**Key words:** role ambiguity, sport team, group dynamics.

## Introduction

Le développement d'un groupe est marqué par l'émergence et la stabilisation d'une organisation singulière, la structure groupale (Shaw, 1981). Si cette dernière peut être envisagée d'un point de vue physique (i.e., nombre de membres, organigramme, etc.), elle peut également être étudiée d'un point de vue psychologique. En effet, dès les premières interactions entre les membres, une différenciation s'opère entre eux, des relations interindividuelles se stabilisent et une structure psychologique émerge. Les rôles constituent un des quatre éléments fondamentaux<sup>(1)</sup> de cette structure (Shaw, 1981).

Au sein des équipes sportives, les rôles occupent une place centrale (Beauchamp & Bray, 2001). Comme l'ont souligné Newman et Wright (1999), les équipes impliquées dans la réalisation de tâches collectives interdépendantes se caractérisent par une différenciation élevée des rôles et une expertise distribuée entre leurs membres. Toutefois, malgré l'importance des rôles au sein des groupes sportifs, la littérature en psychologie du sport reste discrète sur les perceptions individuelles associées à ces rôles et leurs relations avec d'autres variables affectives, cognitives ou comportementales.

Cet article propose donc de faire le point sur le concept de rôle en contexte sportif. Toutefois, ce construit étant associé à de multiples concepts (i.e., efficacité du rôle, acceptation du rôle, performance du rôle, etc.), l'exposé se centrera principalement sur l'un d'entre eux, l'ambiguïté du rôle. Ce dernier a suscité un regain d'intérêt dans la communauté scientifique avec la publication de nombreuses études au cours des cinq dernières années<sup>(2)</sup>. Après avoir défini ce concept, nous expliquerons comment il a été opérationnalisé au travers de l'Échelle d'ambiguïté du Rôle (Beauchamp, Bray, Eys, & Carron, 2002). Puis nous proposerons une revue de la littérature permettant de repérer les corrélats de ce cons-

---

<sup>(1)</sup> Les autres éléments comprennent les normes (standards comportementaux s'appliquant à tous les membres et attendus par eux), la position (place occupée dans un groupe par un individu du fait de certaines caractéristiques personnelles) et le statut (prestige d'un membre lié à la position qu'il occupe dans un groupe) (Shaw, 1981).

<sup>(2)</sup> 13 articles publiés sur ce thème depuis 2001.

truit aux niveaux individuel et groupal. Pour finir, nous suggèrerons des perspectives empiriques et appliquées permettant de prolonger les travaux actuels et d'enrichir les connaissances sur ce construit.

## Définitions

La notion de rôle supporte des acceptions variées. Etymologiquement, ce terme provient du latin médiéval *rotulus* (du latin, *rota* : roue) qui désigne une feuille roulée portant un écrit, mais également ce que doit réciter un acteur dans une pièce de théâtre. Dès son origine, le rôle caractérise donc un objet extérieur à l'individu (e.g., une feuille) auquel il se conforme. Il faut attendre le XI<sup>e</sup> siècle pour voir ce terme employé dans le sens d'une fonction sociale. Ces premières conceptions soulignent que la notion de rôle englobe des interactions sociales, des attitudes ou un jeu dramatique produit par une personne. Ces trois sens courants se retrouvent en filigrane dans les définitions scientifiques de ce concept.

D'une manière générale, les psychosociologues s'accordent sur une compréhension du rôle comme un ensemble organisé de conduites (e.g., Banton, 1965 ; Tajfel & Fraser, 1981), d'attentes (e.g., Banton, 1965), de comportements (e.g., Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1992) liés à une position particulière d'un individu dans un ensemble interactionnel. Ainsi, une définition récente dans le domaine du travail ou des organisations conçoit le rôle comme « un pattern de comportements perçu par l'employé comme étant les comportements attendus » (Tubre & Collins, 2000, p. 156). Cette définition souligne un processus d'intériorisation des prescriptions comportementales de la structure dans laquelle l'individu se trouve.

Toutefois, des divergences existent quant à l'origine de ces conduites, attentes ou comportements. Oberlé (1995) distingue deux perspectives différentes qui recouvrent des conceptions opposées de la genèse des rôles.

1. Une perspective descendante considère que les rôles proviennent d'une structure groupale qui les détermine et les impose aux membres. La structure, ou l'un de ses représentants (e.g., le leader), prescrit un ensemble de comportements à réaliser en fonction de la position occupée par le destinataire du rôle dans le collectif.

2. Inversement, une perspective ascendante soutient que les rôles émergent des interactions entre plusieurs individus lorsque ceux-ci élaborent les activités de leur groupe. Dans ces interactions, certaines conduites se stabilisent autour de positions particulières et engendrent des rôles qui se différencient progressivement. Ces rôles caractérisent le groupe ou l'équipe car ils sont définis en son sein (Salas, Dickinson, Converse, & Tannenbaum, 1992 ; Sherif & Sherif, 1969).

Ces deux conceptions recouvrent la distinction entre rôles formels et informels (Mabry & Barnes, 1980). « Les rôles formels sont directement prescrits aux membres du groupe, ce qui, dans le cadre des sports d'équipe, englobent des comportements spécifiques liés à la tâche déterminés par les systèmes offensifs

et défensifs particuliers mis en place par l'entraîneur. [...] Les rôles informels se développent au travers de processus d'interaction interpersonnelle au sein du groupe » (Beauchamp & Bray, 2001, p. 137).

En contexte sportif, les rôles formels sont déterminés par l'encadrement technique de l'équipe et tenus par les athlètes<sup>(3)</sup>. Ils découlent également de la logique interne de l'activité, soit du système de contraintes spécifiques à une discipline sportive qui retentit sur les comportements moteurs des pratiquants (Parlebas, 1986). Par exemple, les rôles offensifs diffèrent entre le rugby et le handball car les contraintes réglementaires ne sont pas identiques. Enfin, les rôles formels résultent des leaders (capitaine, coach...) et des représentations qu'ils se font de l'activité qu'ils dirigent, encadrent (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005). Ainsi, l'entraîneur peut proposer à un joueur/une joueuse un rôle offensif bien déterminé qui résultera de sa vision du système offensif de l'équipe. L'étude des rôles formels est souvent privilégiée dans la littérature car un postulat implicite soutient une relation positive entre ces rôles et la performance.

Les rôles informels découlent des interactions entre les membres et ne sont pas influencés par des personnes extérieures au collectif (e.g., entraîneur, membre du staff technique d'une équipe). Au sein de groupes restreints, Forsyth, Zyzanski et Giammanco (2002) ont identifié des rôles de policier, de blagueur, de critique, d'harmonisateur, de suiveur, d'observateur, de communicant... Sur le plan informel, un leader peut émerger sans que celui-ci ne soit nécessairement le capitaine de l'équipe ou la personne centrale dans les systèmes de jeu collectifs. Cependant, la littérature reste peu prolifique sur cette dimension du rôle car elle est considérée comme n'étant pas reliée à la performance (Beauchamp *et al.*, 2002).

A cette première catégorisation basée sur la genèse des rôles peut se combiner une deuxième catégorisation centrée sur l'orientation des rôles. Cette dernière se fonde sur les travaux de Bales et Slater (1955 ; Bales, 1958 ; Slater, 1955) sur le fonctionnement de groupes de discussion réunissant des membres de même statut (groupes de pairs). Lors de leurs études, les auteurs ont observé l'émergence de deux catégories de rôles différents, certains orientés vers la tâche, d'autres vers le soutien socio-émotionnel. Les rôles opératoires rassemblent des comportements centrés sur la production et la réalisation des objectifs du groupe. Les rôles sociaux privilégient des comportements centrés sur le soutien, l'harmonie des relations interpersonnelles et l'intégration au sein du groupe. Si à l'origine, cette catégorisation s'inscrit dans une perspective ascendante, elle n'en demeure pas moins applicable aux rôles prescrits. Les deux catégorisations présentées ci-dessus peuvent donc se croiser pour décrire les rôles remplis par les individus au sein des groupes (i.e., formel et opératoire, formel et socio-émotionnel, informel et opératoire, informel et socio-émotionnel).

Associés aux définitions du rôle, aux conceptions sur sa genèse et son orientation, les psychosociologues ont élaboré différents concepts pour décrire l'enga-

---

<sup>(3)</sup> Dans cet article, le terme athlètes désigne les joueurs et les joueuses engagés dans des équipes sportives.

gement, l'implication des individus dans leurs rôles (Eys, Beauchamp, & Bray, 2006). Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, et Rosenthal (1964) ont proposé d'organiser ces concepts en distinguant trois versants des rôles : comportemental, affectif et cognitif. Par exemple, la performance du rôle caractérise le versant comportemental du rôle, la satisfaction du rôle son versant affectif et la clarté du rôle (ou ambiguïté) son versant cognitif. Si l'objet de cet article est d'examiner l'ambiguïté du rôle, nous définissons dans les sections suivantes les différents construits associés au rôle afin de souligner l'étendue de ce concept et la place de l'ambiguïté du rôle dans ce domaine d'étude.

### **Performance du rôle**

La performance du rôle désigne le versant comportemental du rôle (Carron, Hausenblas, & Eys, 2005). Elle correspond au degré de congruence entre les comportements émis par un individu et les attentes comportementales relatives au rôle qu'il occupe. En contexte sportif, les entraîneurs évaluent la performance du rôle des joueurs/joueuses.

### **Satisfaction du rôle**

La satisfaction du rôle renvoie au versant affectif du rôle, soit à aux émotions (e.g., plaisir, joie, fierté, honte) éprouvées par des individus vis-à-vis de leur rôle (Carron *et al.*, 2005). Rail (1987) a décrit quatre déterminants de la satisfaction éprouvée par des entraîneurs et des dirigeants sportifs pour le rôle qu'ils occupent. Cette satisfaction s'élevait lorsque leurs rôles (a) leur offraient l'opportunité d'utiliser des habiletés ou des compétences spécialisées, (b) leur permettaient de recevoir des feed-back ou de la reconnaissance, (c) leur semblaient importants et (d) leur conféraient de l'autonomie.

### **Efficacité du rôle**

L'efficacité du rôle, comme les autres concepts définis ci-après, se situe sur le versant cognitif du rôle et désigne les croyances des individus sur leurs capacités à accomplir des fonctions précises en relation avec autrui. Il a été proposé récemment par Beauchamp *et al.* (2002) et Bray, Brawley et Carron (2002) comme un construit intermédiaire entre l'efficacité personnelle et l'efficacité collective (Bandura, 1986, 1997). Suggérant une conception hiérarchique de l'efficacité, ces auteurs distinguent l'efficacité personnelle, centrée sur la réalisation d'une tâche individuelle indépendamment d'autrui, l'efficacité du rôle, centrée sur la réalisation d'une tâche individuelle en relation avec autrui et l'efficacité collective, centrée sur la réalisation d'une tâche collective au travers d'une coordination interindividuelle. Selon Beauchamp *et al.* (2002, p. 232) « l'efficacité du rôle désigne une forme spécifique d'efficacité personnelle liée à la confiance d'un membre de l'équipe dans ses capacités à s'acquitter des fonctions d'un rôle interdépendant. »

## Conflit de rôle

Le conflit de rôle se rencontre quand un individu, bien qu'intéressé par le but associé à son rôle, ne dispose pas d'aptitudes, de motivation, de temps suffisants, ou n'a pas une compréhension satisfaisante de son rôle pour atteindre ce but (Carron *et al.*, 2005). Kahn *et al.* (1964) ont identifié quatre types de conflits de rôle tous liés à l'exercice d'une pression par un ou plusieurs individus sur une autre personne.

*Conflit intra-expéditeur* – L'individu perçoit des incohérences dans les attentes d'une tierce personne à l'égard du rôle qu'elle lui demande de tenir (e.g., un entraîneur peut demander à un joueur/une joueuse de jouer de manière plus agressive, mais de ne pas commettre de fautes).

*Conflit inter-expéditeurs* – L'individu perçoit des incohérences dans les attentes de deux ou plusieurs partenaires à l'égard du rôle qu'il doit remplir (e.g., en rugby, un coéquipier peut demander de jouer plus proche de la défense adverse alors qu'un autre coéquipier demande de prendre plus de profondeur).

*Conflit personnel de rôle* – L'individu est en désaccord avec le rôle qu'une personne souhaite lui attribuer parce que ce rôle suppose de produire des comportements contraires aux valeurs de l'individu (e.g., un entraîneur demande à un équipier de jouer dur contre un adversaire alors que cet équipier adhère à des valeurs de fair-play).

*Conflit inter-rôles* – L'individu perçoit des décalages entre les attentes et les exigences liées aux différents rôles qu'il remplit (e.g., poursuivre une carrière sportive de haut niveau et élever un enfant).

## Ambiguïté du rôle

L'ambiguïté du rôle désigne une compréhension insuffisante des attentes et des responsabilités associées à une position particulière (Kahn *et al.*, 1964). Ce concept est utilisé dans la littérature psychosociologique pour étudier les perceptions des individus sur la clarté des rôles qu'ils occupent dans des organisations humaines (une faible ambiguïté correspond à une forte clarté du rôle). Alors que les concepts décrits ci-dessus sont envisagés de manière dichotomique ou bipolaire, l'ambiguïté est appréhendée au travers d'une conception multidimensionnelle.

## Acceptation du rôle

L'acceptation du rôle a été récemment définie par Eys *et al.* (2006) comme le degré de similitude entre les attentes d'un athlète relatives aux responsabilités qu'il aimerait assumer dans le cadre de son rôle et les attentes de responsabilités qu'il perçoit chez l'entraîneur qui lui attribue le rôle. Ce concept a longtemps été confondu avec la satisfaction du rôle sur les plans conceptuel et méthodologique. Toutefois, Eys *et al.* (2006) ont proposé de les dissocier car si l'acceptation requiert

un processus de comparaison entre deux groupes d'attentes, la satisfaction résulte d'une comparaison entre ce que le rôle apporte à l'athlète et ce qu'il s'attend à en retirer.

## Approche multidimensionnelle de l'ambiguïté du rôle

Si les premières études sur l'ambiguïté du rôle ont envisagé cette notion de manière unidimensionnelle (Grand & Carron, 1982 ; Rizzo, House, & Lirtzman, 1970), des conceptions bipolaires ont ensuite émergé opposant (a) rôles formels et informels (Mabry & Barnes 1980), (b) causes internes et externes (Rhoads, Singh, & Goodell, 1994 ; Singh, 1993) et (c) caractéristiques objectives et subjectives (Beehr, 1995 ; Driscoll, 1981 ; Kahn *et al.*, 1964) de l'ambiguïté.

La distinction entre ambiguïté formelle et informelle recouvre la distinction entre rôle formel et informel. Elle renseigne donc sur le type de rôle perçu par un individu comme étant ambigu. L'opposition entre ambiguïté interne et externe informe sur l'origine de l'ambiguïté, soit à l'intérieur du groupe, soit à l'extérieur de ce dernier. Une origine intragroupe concerne deux membres d'un même collectif : par exemple, une incompréhension entre l'entraîneur et l'athlète sur le rôle que ce dernier doit tenir. Une origine extragroupe implique un membre et des personnes extérieures au collectif. Par exemple, un père, ancien pilier droit de rugby, peut exhorter son fils, lui-même pilier droit, à participer exclusivement au travail de poussée lors des mêlées fermées, alors que l'entraîneur de ce jeune lui demande un rôle beaucoup plus important dans le jeu de mouvement en plus de son travail en mêlée. Enfin, la distinction entre ambiguïté objective et subjective précise davantage l'origine de l'ambiguïté. Celle-ci peut provenir des facteurs physiques et/ou environnementaux dans lesquels évolue le groupe (ambiguïté objective) ou des perceptions individuelles (ambiguïté subjective) (Eys & Carron, 2001). Ainsi, un joueur/une joueuse peut éprouver de l'ambiguïté liée à son rôle, car sa position sur le terrain ne lui permettant pas de voir l'ensemble de ses équipiers/ères, il/elle ne dispose pas de toutes les informations pertinentes pour agir. De même, un athlète peut tout simplement ne pas comprendre son rôle bien qu'il ait accès aux informations pertinentes pour le remplir (Kahn *et al.*, 1964).

Toutefois, ces différentes conceptions de l'ambiguïté n'ont pas toutes été étudiées dans la littérature. Dans la réalité, les recherches ont privilégié des formes d'ambiguïté formelle, subjective et interne qui ont depuis été associées dans une approche multidimensionnelle.

Kahn *et al.* (1964) ont proposé un modèle conceptuel qui s'attache aux manifestations possibles de l'ambiguïté du rôle et distingue deux dimensions principales dont l'une se subdivise en trois facteurs. La première dimension, l'ambiguïté opératoire, désigne un type d'ambiguïté liée à « un défaut d'informations concernant la définition appropriée du travail, de ses buts et des moyens autorisés pour les atteindre » (p. 94). Celle-ci peut revêtir trois formes différentes:

- (1) l'étendue des responsabilités caractérise un manque d'informations claires sur l'ampleur des responsabilités à assumer ;
- (2) les comportements liés au rôle traduisent un manque d'informations claires sur les comportements associés à ce rôle ;
- (3) la hiérarchie des responsabilités désigne un manque d'informations claires sur les priorités établies pour assumer de multiples responsabilités.

Cette dernière forme d'ambiguïté n'a pas été retenue par Eys et Carron (2001) lors de leur adaptation du modèle de Kahn *et al.* (1964) au domaine sportif. En effet, dans ce contexte, Eys et Carron (2001) ont estimé que cette forme d'ambiguïté était rare. Ces auteurs ont préféré lui substituer une dimension exprimant un manque d'informations claires sur les critères d'évaluation des responsabilités liées au rôle : l'évaluation du rôle.

La seconde dimension principale du modèle de Kahn *et al.* (1964), l'ambiguïté socio-émotionnelle, apparaît lorsqu'un individu ne connaît pas précisément les conséquences psychologiques et/ou sociales qu'il subirait s'il ne réussissait pas à assumer les responsabilités liées à son rôle (e.g., diminution du temps de jeu, frustration). Eys et Carron (2001) ont nommé cette dimension « conséquences liées au rôle » et l'ont définie comme un manque d'informations claires sur les conséquences d'un échec à remplir ses devoirs et/ou responsabilités.

D'autres auteurs (Rhoads *et al.*, 1994 ; Singh, 1993) ont également défendu une approche multidimensionnelle de l'ambiguïté centrée sur les contextes dans lesquels elle se manifeste. Selon ces auteurs, le contexte situationnel influence les perceptions individuelles sur les rôles ; l'ambiguïté perçue pourrait donc être spécifique à un contexte donné. S'inscrivant dans cette logique, Beauchamp et Bray (2001) ont retenu deux contextes comportementaux majeurs dans lesquels les membres d'équipes sportives exercent des responsabilités liées à des rôles formels : l'attaque et la défense. Lors de leur mesure de l'ambiguïté du rôle, Eys et Carron (2001) ont ajouté huit autres contextes identifiant les responsabilités des athlètes en matière de (a) leadership, (b) d'organisation des fonctions des coéquipiers, (c) de motivation des partenaires, (d) de communications entre les équipiers et (e) entre l'équipe et le staff technique, (f) d'exercice d'une autorité sur l'équipe, (g) de conseils donnés aux partenaires et (h) des responsabilités associées au statut (titulaire *vs.* remplaçant).

Discutant l'intérêt de ces deux approches en contexte sportif, Beauchamp *et al.* (2002) ont souligné qu'elles ne s'excluaient pas mais, au contraire, paraissaient complémentaires. Les auteurs ont donc développé une conceptualisation de l'ambiguïté du rôle intégrant les deux cadres précédents et s'appliquant aux rôles formels définis au sein des équipes de sports collectifs. Depuis cette étude (Beauchamp *et al.*, 2002), l'ambiguïté du rôle est présentée comme un concept multidimensionnel comportant quatre manifestations (i.e., étendue des responsabilités, comportements liés au rôle, évaluation du rôle, conséquences liées au rôle) s'exprimant dans deux contextes majeurs (i.e., offensif et défensif). Les auteurs ont également proposé une opérationnalisation de ce construit présentée dans la section suivante.

## Mesure de l'ambiguïté du rôle

Adossé à leur conceptualisation, Beauchamp *et al.* (2002) ont développé un questionnaire mesurant l'ambiguïté du rôle au sein des équipes sportives. Les auteurs ont tout d'abord élaboré différents items pour évaluer le degré d'ambiguïté perçu par un athlète dans chacune des huit dimensions (i.e., 2 contextes x 4 manifestations). Puis la validité de contenu de l'outil a été testée au travers de deux procédures distinctes. Premièrement, les formulations et les contenus des items ont été examinés par quatre entraîneurs et quinze joueurs de différents niveaux (i.e., élite et amateur). Les retours des participants ont permis de reformuler les items ambigus, voire d'abandonner les phrases non pertinentes pour cette population. Deuxièmement, les items restants ont été expertisés par cinq chercheurs spécialisés dans le domaine de la dynamique des groupes pour vérifier l'adéquation de chaque item à sa dimension d'ambiguïté et supprimer les redondances ou les terminologies trop complexes.

Ces deux procédures ont abouti à une mesure auto rapportée, l'échelle d'ambiguïté du rôle (Role Ambiguity Scale [RAS]; Beauchamp *et al.*, 2002), comportant 40 items et mesurant les quatre dimensions de l'ambiguïté du rôle dans les contextes offensif et défensif : étendue des responsabilités (offensives *vs.* défensives ; 2 x 5 items ; e.g., « Je comprends l'étendue de mes responsabilités en attaque ») ; comportements liés au rôle (offensif *vs.* défensif ; 2 x 5 items ; e.g., « Je comprends les comportements que je dois réaliser pour remplir mon rôle offensif ») ; évaluation du rôle (offensif *vs.* défensif ; 2 x 5 items ; e.g., « Je comprends comment mon rôle offensif est évalué. ») ; conséquences liées au rôle (offensif *vs.* défensif ; 2 x 5 items ; e.g., « Je sais quelles conséquences je subirai si je ne réussis pas à remplir mon rôle offensif dans le jeu. »). Chaque item est présenté avec une échelle de Likert en 9 points, graduée de « pas du tout d'accord » (1) à « tout à fait d'accord » (9). Certains items sont inversés (un par dimension) de telle sorte que les scores élevés reflètent une faible ambiguïté du rôle (donc une grande clarté).

La validité de construit de cet outil a été testée au moyen de deux analyses factorielles confirmatoires (une par contexte) réalisées sur 271 jeunes joueurs masculins de rugby (âge ;  $15,38 \pm 1,56$  ans). Les analyses ont supporté l'existence des quatre dimensions dans les deux contextes (Beauchamp *et al.*, 2002). Les études postérieures utilisant cet outil attestent de la consistance interne des échelles (cf., Tableau 1). Il est intéressant de noter que pour deux études (Eys & Carron, 2001 ; Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2003), les auteurs n'ont pas distingué les contextes offensif et défensif, mais ont envisagé l'ambiguïté à un niveau général.

Outre le développement et la validation d'un questionnaire, Beauchamp *et al.* (2002) ont également proposé un processus de passation en trois étapes reprenant les modalités avancées par Bray et ses collègues (Beauchamp & Bray, 2001 ; Bray, 1998 ; Bray & Brawley, 2002). Le participant décrit tout d'abord son rôle général dans le collectif à la lumière d'une définition du rôle donnée par les auteurs. Puis, les consignes spécifient que ce rôle se décompose en rôles offensifs et défensifs et demandent au participant de préciser ses principales fonctions

offensives et défensives. Pour chacune d’elles, il/elle doit indiquer son degré de confiance dans ses capacités à réussir cette fonction. Ce processus constitue une précaution méthodologique pour aider les participants à se focaliser sur leurs rôles lorsqu’ils répondent au questionnaire.

**TABLEAU I**

Consistance interne (alpha de Cronbach) des quatre dimensions observée dans les études employant l’échelle d’ambiguïté du rôle (Beauchamp *et al.*, 2002).

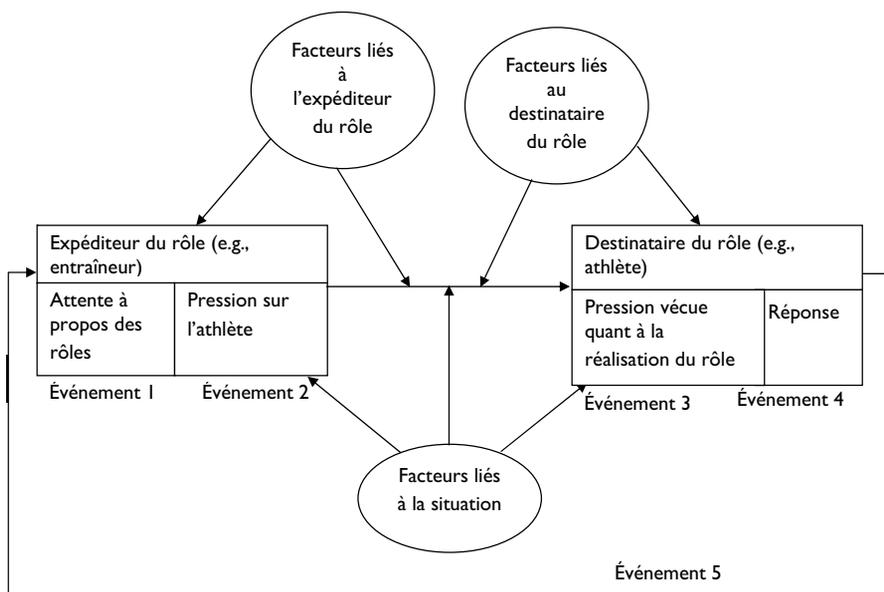
	Etendue	Comportements	Evaluation	Conséquences
Attaque	.79 à .84	.81 à .86	.87 à .90	.81 à .85
Défense	.79 à .89	.77 à .89	.90 à .93	.79 à .89
Général	.82 et .84	.84 et .89	.89 et .91	.85 et .88

### Corrélat de l’ambiguïté du rôle

Afin d’organiser la présentation des différents corrélats de l’ambiguïté du rôle, nous nous appuyons sur le cadre théorique général (Figure 1) proposé par Eys, Carron, Beauchamp et Bray (2005), inspiré du modèle de l’épisode du rôle (Kahn *et al.*, 1964).

**FIGURE I**

Cadre théorique des facteurs influençant la transmission et la réception des responsabilités de rôle (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005, p. 385 ; adapté de Kahn *et al.*, 1964, p. 30)



Les auteurs postulent que l'expéditeur du rôle (e.g., l'entraîneur) et le destinataire (e.g., l'athlète) interagissent au travers d'une séquence de cinq événements. (a) L'entraîneur développe des attentes envers l'athlète et (b) exerce une pression sur celui-ci au travers de ses communications afin qu'il y réponde. (c) L'athlète perçoit, ressent ces attentes, puis (d) y répond de diverses manières : comportements (e.g., soumission, rejet), cognitions (e.g., croyances d'efficacité), affects (e.g., anxiété, insatisfaction). (e) La réponse de l'athlète est perçue et interprétée par l'entraîneur qui, en retour, maintient ou modifie la pression qu'il exerce sur le destinataire du rôle.

Ce cadre théorique pointe également trois catégories de facteurs qui influencent le degré de compréhension de son rôle par l'athlète (i.e., l'ambiguïté du rôle) : des facteurs liés à l'entraîneur, à l'athlète et à la situation. Notre présentation des corrélats de l'ambiguïté du rôle reprend cette catégorisation. Toutefois, dans une équipe sportive, la dynamique qui s'y instaure ne peut pas être réduite à un simple élément situationnel ; ces groupes développent volontairement une structure, produisent des phénomènes collectifs pour atteindre des objectifs spécifiés. Nous avons donc choisi de distinguer les facteurs groupaux des facteurs situationnels et de les présenter dans une quatrième section.

### **Facteurs liés à l'entraîneur**

Les facteurs liés à l'entraîneur désignent « les sources d'ambiguïté du rôle de l'athlète qui peuvent être directement attribuées à, ou qui sont sous le contrôle direct de, l'expéditeur du rôle (e.g., l'entraîneur) » (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005, p. 386). Ces facteurs renvoient à la qualité et à la quantité des communications opérées par l'entraîneur.

Dans une étude récente sur 159 étudiants canadiens (hommes et femmes âgés de 21 ans en moyenne) pratiquant différents sports collectifs (i.e., la crosse, rugby, water-polo, football, basket-ball, volley-ball et hockey sur gazon), Beauchamp, Bray, Eys et Carron (2005) ont étudié la relation entre le comportement de leadership et la perception d'ambiguïté du rôle en s'appuyant sur le modèle de leadership de Chelladurai (1990). De ce modèle, les auteurs n'ont retenu que les deux dimensions comportementales pour lesquelles des arguments théoriques laissent présager l'existence de relations avec l'ambiguïté : *feed-back* positifs et entraînement et/ou instruction technique ou tactique. Toutefois, leurs résultats n'ont supporté que l'existence d'une relation positive entre la dimension « entraînement/instruction technique et tactique » et trois dimensions de l'ambiguïté du rôle (i.e., conséquences de ne pas assumer ses responsabilités offensives et défensives, et évaluation du rôle offensif) au sein des remplaçants. Plus ces joueurs percevaient que leur entraîneur produisait des comportements centrés sur l'entraînement, les instructions techniques et tactiques plus ils estimaient tenir des rôles clairs (i.e., faible ambiguïté) au sein de leur équipe. Inversement, les perceptions d'ambiguïté des titulaires n'étaient pas liées à leurs perceptions du style de leadership de leur entraîneur. Les auteurs ont justifié l'influence du statut sur la relation entre le leadership et l'ambiguïté du rôle en

reprenant un argument développé par Bray *et al.* (2002) et des résultats obtenus par Singh (1993) dans le milieu organisationnel. Les titulaires ne rendraient pas leurs entraîneurs responsables de l'ambiguïté de leur rôle, car occupant des positions centrales dans l'organisation collective, ils interagiraient de manière privilégiée avec leurs entraîneurs et se verraient offrir davantage d'opportunités de remplir leur rôle. Les remplaçants ne bénéficiant pas de ces avantages, ils attribueraient à leurs entraîneurs la responsabilité de l'ambiguïté qu'ils perçoivent dans leur rôle. Enfin, Beauchamp, Bray, Eys et Carron (2005) ont suggéré une dernière explication liée à l'opérationnalisation du style de leadership. Le modèle de Chelladurai (1990) privilégiant une approche quantitative des comportements produits par l'entraîneur, il ne permettrait pas de décrire pleinement la relation entre le leadership et l'ambiguïté du rôle, celle-ci reposant davantage sur la qualité des comportements du leader (i.e., leur pertinence par rapport aux besoins des athlètes).

Les résultats de Beauchamp, Bray, Eys et Carron (2005), contredisent en partie ceux présentés par Eys, Carron, Beauchamp et Bray (2005). Questionnant 151 athlètes universitaires (hommes et femmes âgés de 21 ans en moyenne) sur les sources d'ambiguïté de leur rôle dans les divers sports collectifs qu'ils pratiquaient, ces psychosociologues ont constaté que leurs participants présentaient l'entraîneur comme la source majeure d'ambiguïté du rôle pour les quatre manifestations possibles (i.e., étendue des responsabilités, comportements liés au rôle, évaluation du rôle, conséquences de ne pas assumer les responsabilités). En particulier, comme le postule le modèle théorique de Kahn *et al.* (1964), la communication entre l'expéditeur (i.e., entraîneur) et le destinataire (i.e., athlète) du rôle apparaît comme le principal facteur à l'origine de l'ambiguïté du rôle. Mais les athlètes considèrent également la connaissance limitée de l'activité par l'entraîneur comme une deuxième cause importante de cette ambiguïté.

### **Facteurs liés à l'athlète**

Les facteurs liés à l'athlète représentent « les sources d'ambiguïté du rôle qui peuvent être attribuées à, ou qui sont sous le contrôle direct de, la personne qui reçoit le rôle (i.e., l'athlète) » (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005, p. 387). Bien que les athlètes s'attribuent peu de causes d'ambiguïté – source la moins importante dans l'étude de Eys, Carron, Beauchamp et Bray (2005) – la littérature mentionne des déterminants individuels (e.g., expérience antérieure, genre, besoin de clarté du rôle, conflit de rôle) et des conséquences cognitives (e.g., efficacité du rôle), affectives (e.g., tension, satisfaction, anxiété) ou comportementales (e.g., intention de poursuivre ou d'arrêter la pratique sportive, performance du rôle) de l'ambiguïté du rôle.

Ainsi, lors de leur investigation des perceptions des athlètes des sources d'ambiguïté dans leur rôle, Eys, Carron, Beauchamp et Bray (2005) ont constaté que le manque d'assiduité et le manque d'initiative personnelle affectaient les quatre manifestations d'ambiguïté. Ces deux facteurs sont étroitement associés à l'effort produit par l'athlète.

Dans le domaine organisationnel, Abdel-Halim (1981), comme Kahn *et al.*, (1964), ont montré qu'une forte expérience antérieure dans une tâche professionnelle s'accompagnait d'une faible perception d'ambiguïté du rôle. Ces résultats ont été répliqués en contexte sportif, les anciens membres d'une équipe percevant moins d'ambiguïté du rôle que les nouveaux arrivants (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2003).

Le genre des athlètes influence également leurs perceptions de l'ambiguïté de leur rôle et les relations entre ce construit et ses corrélats. Initialement, cette influence n'est pas postulée dans la conceptualisation de Kahn *et al.* (1964). Mais les données recueillies dans trois études, comprenant des populations mixtes de jeunes lycéens britanniques adeptes du hockey sur gazon (âge moyen : 15,5 ans ; Beauchamp, Bray, Eys, & Carron, 2003), de basketteurs universitaires nord-américains (âge moyen : 20,5 ans ; Eys & Carron, 2001), ou d'étudiants (âge moyen : 20,6 ans) pratiquant différents sports collectifs (football, rugby, volley-ball, water-polo, hockey sur gazon, basket-ball ; Cunningham & Eys, in press) ont souligné des différences de perceptions des dimensions ou des corrélats de l'ambiguïté en fonction du genre. Ceci a conduit leurs auteurs à séparer les joueurs et les joueuses dans leurs analyses. Eys et Carron (2001) ont ainsi constaté qu'une faible ambiguïté concernant l'évaluation du rôle et les conséquences liées au rôle prédisait une forte efficacité personnelle opératoire en attaque pour les athlètes masculins. Pour les joueuses, seule l'évaluation du rôle prédisait significativement cette forme d'efficacité. Cunningham et Eys (in press) ont noté que les relations entre la communication interne à l'équipe et les manifestations d'ambiguïté étaient plus saillantes au sein des équipes masculines (cf., section 4.4.). Ces résultats invitent à examiner plus attentivement l'influence du genre sur l'ambiguïté du rôle dans les recherches futures.

Le conflit de rôle, ressenti par l'athlète, constitue un autre déterminant de l'ambiguïté du rôle (Beauchamp & Bray, 2001 ; Kahn *et al.*, 1964). Générant des attentes contradictoires, il diminue la lisibilité des responsabilités à assumer. Mais cette variable s'associe également à l'ambiguïté du rôle pour produire diverses conséquences cognitives (Beauchamp & Bray, 2001).

Ainsi, le conflit et l'ambiguïté du rôle représentent deux variables liées aux croyances d'efficacité du rôle. En effet, des perceptions d'ambiguïté et de décalages dans les attentes associées à des rôles accompagnent des perceptions de faible efficacité du rôle aussi bien chez de jeunes rugbyemen âgés de 15 ans (Beauchamp *et al.*, 2002) que chez des étudiants plus âgés (20 ans en moyenne) pratiquants divers sports collectifs (football, rugby, hockey sur gazon, hockey sur glace, basket-ball, water-polo, volley-ball, la crosse, netball ; Beauchamp & Bray, 2001 ; Bray & Brawley, 2002 ; Eys & Carron, 2001). Ces trois variables sont, de plus, associées dans une relation médiatrice, l'ambiguïté intervenant comme médiateur dans la relation négative liant le conflit à l'efficacité du rôle (Beauchamp & Bray, 2001). Enfin, l'existence de la relation entre l'ambiguïté et l'efficacité du rôle est supportée aussi bien au niveau individuel qu'au niveau groupal (Beauchamp, Bray, Fielding, & Eys, 2005).

Mais l'ambiguïté et le conflit de rôle provoquent également une diminution de l'acceptation de rôle. Toutefois, ces relations ont été démontrées au sein d'équipes d'employés (Abramis, 1994 ; Fisher & Gitelson, 1983 ; Jackson & Schuler, 1985) mais non pas été examinées en contexte sportif.

Sur le plan affectif, les recherches développées en psychologie du travail et des organisations supportent l'existence de relations entre l'ambiguïté du rôle et divers affects, tels que la tension, la satisfaction ou l'anxiété (Kahn *et al.*, 1964 ; Lagace, 1988 ; Szilagyi, 1977 ; Williams, Podsakoff, & Huber, 1998). Ainsi, une relation négative entre l'ambiguïté du rôle et une tension élevée a été soulignée par Kahn *et al.* (1964) et Jackson et Schuler (1985). Pour ces auteurs, plus l'ambiguïté du rôle est importante (i.e., score bas sur l'échelle d'ambiguïté), plus les employés perçoivent de la tension. De manière concordante, Kahn *et al.* (1964) ont également démontré l'existence d'une relation entre des perceptions élevées d'ambiguïté du rôle et des perceptions élevées de déplaisir.

En contexte sportif, d'autres psychosociologues ont étudié la relation entre l'ambiguïté du rôle et la satisfaction générale de joueurs et joueuses universitaires de football (Eys, Carron, Bray, & Beauchamp, 2003). Ces chercheurs ont utilisé le cadre théorique de Riemer et Chelladurai (1998) qui opérationnalise la satisfaction en 15 dimensions. Toutefois, Eys, Carron, Bray et Beauchamp (2003) n'ont retenu que 9 des 15 dimensions, soit celles se rapportant à la performance sportive, au leadership et à l'équipe. Globalement, leurs résultats ont révélé que des perceptions élevées d'ambiguïté du rôle offensif s'accompagnaient d'un faible niveau de satisfaction générale. Leurs résultats ont également soutenu l'existence de relations positives entre la clarté perçue par les athlètes concernant l'étendue de leurs responsabilités et leur satisfaction à l'égard des stratégies de jeu employées par l'entraîneur, des instructions/entraînements reçus et de l'utilisation de leurs capacités. Toutefois, ces relations sont modérées par le besoin de clarté éprouvé par l'athlète à l'égard du rôle qui lui est confié (Bray, Beauchamp, Eys, & Carron, 2005).

Enfin, Beauchamp *et al.* (2003) ont travaillé sur la relation entre l'anxiété et l'ambiguïté du rôle auprès de 114 lycéens britanniques (15,5 ans de moyenne d'âge) pratiquant le hockey sur gazon. Ces chercheurs ont constaté que des perceptions élevées d'ambiguïté liées à l'étendue des responsabilités en attaque s'associaient à un fort état d'anxiété cognitive. Les auteurs ont expliqué ce résultat par la prévalence de la dimension offensive dans le travail hebdomadaire des athlètes de l'échantillon ; ces derniers estimaient consacrer plus de temps aux systèmes offensifs de leur équipe.

Sur le plan comportemental, l'ambiguïté du rôle est liée à l'intention d'abandonner. Dans une étude réunissant 58 joueurs de football (hommes et femmes de 20,5 ans de moyenne d'âge), Eys, Carron, Bray et Beauchamp (2005) ont montré que les athlètes percevant une forte ambiguïté de leur rôle, manifestée sous la forme de l'étendue de leurs responsabilités, formulaient l'intention de ne pas poursuivre la saison sportive future dans la même équipe.

Cette absence de clarté dans la définition du rôle entretient également une relation négative avec la performance du rôle (i.e., scores bas sur l'échelle RAS

associés à scores hauts pour la performance du rôle). Plus spécifiquement, l'ambiguïté du rôle associée à l'étendue des responsabilités offensives et défensives constitue le principal prédicteur de la performance du rôle. Le second prédicteur, en terme d'importance d'effets, correspond à l'ambiguïté reliée aux conséquences de ne pas assumer les responsabilités offensives et défensives (Beauchamp *et al.*, 2002).

Mais à l'inverse de la performance du rôle, la relation entre l'ambiguïté du rôle et la performance individuelle<sup>(4)</sup> n'a pas toujours été démontrée de manière claire. En contexte organisationnel, certains chercheurs n'ont pas trouvé de corrélation entre l'ambiguïté du rôle et cette forme de performance (Bedeian, Armenakis, & Curran, 1981 ; Sieber, 1974 ; Stumpf & Rabinowitz, 1981). D'autres auteurs ont décrit une relation significative et négative entre l'ambiguïté et la performance (Bagozzi, 1978 ; Bauer & Green, 1994 ; Michaels, Day, & Joachimsthaler, 1987 ; Sohi, Smith, & Ford, 1996 ; Szilagyi, 1977 ; Szilagyi, 1977 ; Williams *et al.*, 1992). Dans une méta-analyse récente, reprenant en partie les travaux de Jackson et Schuler (1985), Tubre et Collins (2000) ont expliqué ces résultats contradictoires en soulignant l'existence de divergences concernant la conceptualisation théorique de l'ambiguïté du rôle (i.e., conceptions unidimensionnelles *vs.* multidimensionnelles) ou la mesure de la performance (e.g., évaluation par les pairs, mesures objectives). Tenant compte de ces divergences, ces auteurs ont montré que, globalement, plus un individu perçoit de l'ambiguïté dans le rôle qu'il doit assumer, plus sa performance est faible. La théorie de l'efficacité personnelle de Bandura (1997) aide à comprendre cette relation, car elle postule que les représentations cognitives d'un individu servent de guide à la réalisation d'habiletés. Quand ses représentations sont incohérentes (i.e., ambiguïté du rôle), la personne sous-estime ses capacités ce qui affecte ses croyances d'efficacité personnelle (Escarti & Guzmán, 1999) et provoque une diminution de l'effort produit et de la persistance dans la tâche. Toutefois, la relation entre l'ambiguïté du rôle et la performance individuelle n'a pas été testée dans le domaine sportif.

## **Facteurs situationnels**

Les facteurs situationnels désignent « les sources d'ambiguïté du rôle qui ne sont ni directement contrôlées par le destinataire du rôle, ni par l'expéditeur du rôle » (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005, p. 387). Ces facteurs sont présentés par les athlètes comme la deuxième source d'ambiguïté de leur rôle (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005). Le type de tâche, la taille du groupe, le moment de la saison constituent autant de variables intégrant cette catégorie.

D'un point de vue général, le type de sport devrait peser sur l'ambiguïté du rôle. En effet, d'après la théorie organisationnelle du travail (Naylor, Pritchard, & Ilgen, 1980), le degré d'interaction nécessaire entre les individus pour

---

<sup>(4)</sup> Rappelons que la performance du rôle renvoie au degré de congruence entre les comportements émis par un individu et les attentes comportementales relatives au rôle qu'il occupe. La performance individuelle désigne, quant à elle, le résultat obtenu par ces comportements.

accomplir une activité collective influence le degré d'ambiguïté du rôle. De plus, le niveau de complexité de la tâche augmente également la probabilité de percevoir de l'ambiguïté associée au rôle (Jackson & Schuler, 1985). Aussi, plus une activité sportive requiert un haut niveau d'interaction et se caractérise par des tâches complexes, plus les athlètes pourraient percevoir de l'ambiguïté dans la définition de leurs rôles. Les sports collectifs nécessitant des interactions et des coordinations complexes entre équipiers, ils constituent des activités propices à des manifestations d'ambiguïté du rôle.

La taille du groupe dans l'action (i.e., sur le terrain de jeu) influe également sur les perceptions d'ambiguïté, mais de manière contradictoire. D'une part, plus les actions de jeu requièrent la participation d'un nombre important d'athlètes, plus les interactions se multiplient et les perceptions d'ambiguïté peuvent se développer (Jackson & Schuler, 1985). D'autre part, un nombre important de coéquipiers peut, dans certaines conditions, favoriser une diffusion de l'ambiguïté du rôle entre les membres de l'équipe (Forsyth, 1999 ; Forsyth, *et al.*, 2002). En effet, d'après ces auteurs, l'augmentation du nombre de membres dans un groupe entraîne un partage plus important des tâches collectives. Ce processus de diffusion permet à chacun d'assumer moins de responsabilités (i.e., étendue réduite des responsabilités) ce qui favorise une diminution de l'ambiguïté si ces responsabilités sont bien identifiées.

Le moment de la saison apparaît comme une autre variable influençant l'ambiguïté du rôle (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2003). Plus la saison avance, plus l'ambiguïté du rôle diminue, car les communications entre le staff technique et les athlètes s'affinent et les rôles se précisent.

## **Facteurs groupaux**

Plusieurs études ont pointé des divergences de perception de l'ambiguïté du rôle en fonction du statut de l'athlète (Beauchamp & Bray, 2001 ; Beauchamp, Bray, Eys, & Carron, 2005). Dans celles-ci, les auteurs distinguent les titulaires (i.e., débutant la majorité des matchs de leur équipe sur le terrain), des remplaçants (i.e., sélectionnés pour la majorité des matchs de leur équipe mais ne débutant pas la rencontre) et des partenaires d'entraînement (i.e., s'entraînant avec l'équipe mais non sélectionnés pour disputer les rencontres). Indépendamment du sport collectif pratiqué, les analyses statistiques ont révélé que le statut du joueur/de la joueuse influençait sa perception de l'ambiguïté du rôle. En effet, les titulaires perçoivent une plus grande clarté dans la définition de leur rôle que les remplaçants ou les partenaires d'entraînement (Beauchamp & Bray, 2001). Les chercheurs (Beauchamp & Bray, 2001 ; Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005) expliquent ce constat en invoquant la plus grande quantité d'informations reçues par les titulaires de la part de leurs entraîneurs et leur plus grande implication dans la mise en place des systèmes de jeu de l'équipe. Ces spécificités entraînent une meilleure définition des rôles des titulaires, donc une clarté accrue.

La communication interne à l'équipe est également liée aux perceptions d'ambiguïté du rôle. Dans une étude récente sur des équipes masculines universitaires, Cunningham et Eys (in press) ont observé que plus les équipiers se témoignaient de l'estime, de la considération, de la reconnaissance au travers de leurs communications, moins ils percevaient d'ambiguïté dans leurs rôles. Ces relations existaient pour différentes manifestations d'ambiguïté, dans les contextes offensifs et défensifs. Mais inversement, les équipes féminines universitaires de cet échantillon ne semblaient pas utiliser les communications entre joueuses à des fins de clarification de leurs rôles.

L'ambiguïté du rôle produit aussi des conséquences négatives sur le fonctionnement du groupe, notamment sur sa cohésion opératoire (Eys & Carron, 2001). Dans le domaine sportif, la cohésion est généralement conçue comme un construit multidimensionnel comprenant quatre facteurs (cf., Carron, Widmeyer, & Brawley, 1985). L'étude de Eys et Carron (2001) a supporté l'existence d'une relation entre les dimensions opératoires de la cohésion (i.e., attractions individuelles et intégration) et l'étendue des responsabilités liées au rôle au sein d'un échantillon de 79 basketteurs universitaires (hommes et femmes âgées de 20,5 ans). Des perceptions élevées de cohésion opératoire étaient associées à une grande clarté de l'étendue des responsabilités. Les trois autres dimensions de l'ambiguïté du rôle n'étaient pas liées à la cohésion.

Enfin, du point de vue des conséquences collectives de l'ambiguïté du rôle, seule la performance a été étudiée au sein d'organisations (Abramis, 1994 ; Fischer & Gitelson, 1983 ; Jackson & Schuler, 1985 ; Kahn *et al.*, 1964). Les auteurs observent une diminution de la performance collective lorsque les membres d'un groupe de travail perçoivent de l'ambiguïté.

## Perspectives empiriques

Les travaux sur l'ambiguïté du rôle en contexte sportif ont éclos majoritairement à partir de 2001. Il s'agit d'un domaine d'étude récent dans lequel les perspectives de développement apparaissent multiples. Toutefois, notre objectif n'est pas de proposer une recension exhaustive des pistes à explorer mais de souligner les principales voies qui émergent dans la littérature. Celles-ci permettraient d'accroître les connaissances dans deux directions : la nature même du construit et ses corrélats.

Sur le plan théorique, une première limite de la conception actuelle de l'ambiguïté du rôle, soulignée par Beauchamp, Bray, Fielding et Eys (2005), repose sur sa conceptualisation à un niveau individuel. Pourtant, d'après Forsyth (1999) et Forsyth *et al.* (2002), les membres d'un groupe de travail interagissent et les perceptions de chacun influencent les perceptions des autres membres. Aussi, ce construit semble également se situer dans les interactions entre deux ou plusieurs individus engagés dans la réalisation d'une tâche collective. Allant dans ce sens, Beauchamp, Bray, Fielding et Eys (2005) ont examiné la structure de ce construit et ont noté que si la majorité de la variance se trouvait à un niveau individuel, une part non négligeable se situait à un niveau

groupal. Ainsi, le groupe d'appartenance de l'athlète influence les perceptions individuelles d'ambiguïté du rôle. Des études futures tenant compte des niveaux individuel et groupal de cette variable, ainsi que de leur interaction, enrichiraient la compréhension théorique de ce construit.

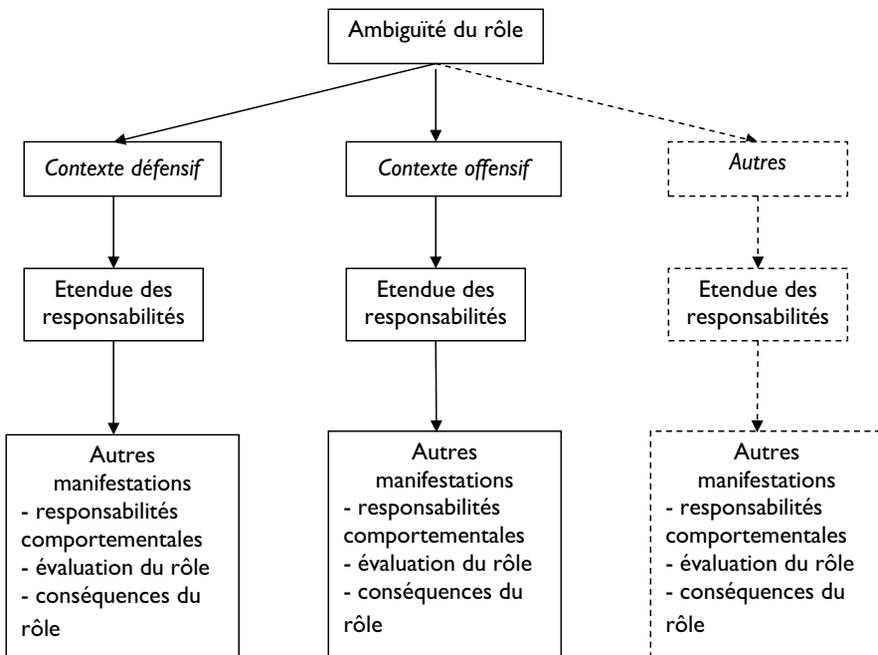
Une deuxième limite des travaux actuels concerne les choix opérés par les chercheurs pour étudier cette variable. Comme nous l'avons souligné dans cet article, seule l'ambiguïté formelle est actuellement prise en compte, au détriment de l'ambiguïté informelle. La même remarque peut être formulée concernant l'ambiguïté externe et l'ambiguïté objective qui n'ont pas été étudiées et opérationnalisées au sein de la dynamique des groupes restreints. De plus, dans les sports collectifs, l'ambiguïté a seulement été explorée dans les contextes offensif et défensif bien que d'autres contextes aient été proposés par Eys et Carron (2001). Beauchamp *et al.* (2003) encouragent les chercheurs à diversifier les approches de l'ambiguïté du rôle pour appréhender ce concept dans sa globalité.

Une troisième perspective théorique concerne la nature multidimensionnelle de l'ambiguïté du rôle. Si les études déjà réalisées soulignent l'intérêt de concevoir ce construit de manière multidimensionnelle, elles suggèrent également des dimensions d'importance inégale. La prédominance de l'étendue des responsabilités dans les relations entre l'ambiguïté du rôle et ses différents corrélats a incité Eys et ses collègues (Beauchamp *et al.*, 2003 ; Eys, Carron, Bray, & Beauchamp, 2003, 2005 ; Eys & Carron, 2001) à envisager cette dimension comme étant une manifestation d'ordre supérieur. L'ambiguïté du rôle pourrait donc être un construit hiérarchique se structurant en différents contextes. Chacun de ceux-ci se caractériserait par des responsabilités plus ou moins étendues se décomposant en trois manifestations distinctes : responsabilités comportementales, évaluation du rôle et conséquences du rôle (Figure 2). Cependant, cette organisation hiérarchique n'a pas été testée. De plus, celle-ci organisant des croyances sociales, elle peut être fortement liée à la culture anglophone dans laquelle elle a été élaborée. Aussi, des perspectives futures de travail consisteraient à tester la structure hiérarchique de l'ambiguïté du rôle, en particulier dans une autre culture. Ceci nécessiterait une traduction et une validation de l'échelle d'ambiguïté du rôle (RAS ; Beauchamp *et al.*, 2002) dans une autre langue et le recours à un large échantillon d'équipes sportives. Ce type de population permettrait, en outre, de tester réellement la pertinence de cette conceptualisation dans les sports collectifs, la validation de l'échelle d'ambiguïté du rôle n'ayant porté que sur de jeunes rugbymen masculins.

Une dernière perspective théorique concerne les dimensions qui composent l'ambiguïté. Lors de leur adaptation du modèle de Kahn *et al.* (1964) au contexte sportif, Eys et Carron (2001) n'ont pas retenu la dimension « hiérarchie des responsabilités », lui préférant l'évaluation du rôle. Ces auteurs considéraient que cette manifestation d'ambiguïté proposée par Kahn *et al.* (1964 ; hiérarchie des responsabilités) recouvrait en partie la notion de conflit de rôle. De plus, ils estimaient que dans les équipes sportives, cette forme d'ambiguïté était rare. Si ce dernier argument paraît pertinent dans un contexte de pratique amateur, il peut être questionné au niveau professionnel. Dirigeants, agents de joueurs, entraîneurs constituent autant de sources potentielles d'attentes à l'égard du rôle

**FIGURE 2**

Hypothèse d'un modèle hiérarchique et multidimensionnel de l'ambiguïté du rôle



de l'athlète dans son équipe. Ce dernier pourrait donc percevoir une insuffisance d'informations sur les priorités à établir pour répondre aux diverses attentes. Un prolongement des travaux actuels consisterait à examiner l'importance des différentes dimensions dans des contextes sportifs particuliers, voire compléter la conceptualisation de Beauchamp *et al.* (2002) par des dimensions pertinentes dans ces contextes (e.g., hiérarchie des responsabilités dans le sport professionnel). Mais ceci supposerait une clarification conceptuelle pour éviter que les dimensions ne recouvrent d'autres concepts décrivant l'engagement des athlètes dans leurs rôles.

Concernant les corrélats de l'ambiguïté du rôle, une confrontation rapide du point de vue des athlètes, sur l'importance des sources d'ambiguïté (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005), aux études déjà réalisées indique que la principale source (i.e., l'entraîneur) a reçu le moins d'attention de la part des psychosociologues. L'unique étude (Beauchamp, Bray, Eys, & Carron, 2005) a abordé le leadership de l'entraîneur d'un point de vue quantitatif en utilisant le modèle de Chelladurai (1990). De plus, les résultats apparaissent en décalage avec les propos des athlètes (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005) puisque seuls les remplaçants associaient leurs perceptions d'ambiguïté liée à leur rôle aux interactions techniques et tactiques avec leur entraîneur. Ces résultats peu convaincants ont conduit Beauchamp, Bray, Eys et Carron (2005) à suggérer d'étudier

la relation entre le leadership et l'ambiguïté du rôle en s'intéressant à la qualité des comportements émis par l'entraîneur. Le concept d'*efficacité du coaching*, tel que l'ont proposé Feltz, Chase, Moritz et Sullivan (1999), ou le modèle de Bass et Avolio (1994) rendant compte de formes variées de leadership, constituent de possibles modèles alternatifs pour aborder cette relation d'un point de vue qualitatif.

Toutefois, bien que les athlètes attribuent à leur entraîneur un rôle majeur dans leurs perceptions d'ambiguïté, ce dernier n'apparaît pas comme le seul responsable. Le modèle de l'épisode du rôle (Kahn *et al.*, 1964) rappelle que des facteurs propres à l'athlète lui-même sont impliqués dans cette variable groupale. L'étude de Bray *et al.* (2005) a déjà souligné que des préférences individuelles en matière de clarté des rôles (i.e., besoin plus ou moins important de clarté) modéraient la relation entre l'ambiguïté et la satisfaction. D'autres variables individuelles sont sans aucun doute impliquées dans le processus d'évaluation du degré d'ambiguïté du rôle. Leur identification permettait d'accroître les connaissances sur ce construit. Parmi ces caractéristiques individuelles, le genre mériterait une investigation plus approfondie puisque certaines études ont révélé des différences de perceptions de l'ambiguïté entre hommes et femmes (Beauchamp *et al.*, 2003 ; Cunningham & Eys, in press ; Eys & Carron, 2001). L'examen des conditions dans lesquelles ces différences apparaissent constitue un prolongement important des études actuelles.

Mais l'ambiguïté du rôle est également décrite comme un facteur de stress (Bray *et al.*, 2005). Aussi, étudier les stratégies de coping employées par un individu pour faire face aux formes d'ambiguïté qu'il perçoit (Van Sell, Brief, & Schuler, 1981), favoriserait la compréhension de la relation entre l'ambiguïté et certaines conséquences affectives ou comportementales. Le modèle hiérarchique du coping en compétition sportive développé récemment par Gaudreau et ses collègues (Gaudreau & Blondin, 2002 ; Gaudreau, El Ali, & Marivain, 2005), pourrait servir de cadre théorique à ces études. Ces dernières pourraient, par exemple, poursuivre l'étude de Beauchamp *et al.* (2003) sur la relation entre l'ambiguïté et l'anxiété en prenant compte à la fois la direction et l'intensité de l'anxiété. Cette suggestion répond à la nécessité de considérer les développements théoriques récents sur l'anxiété, proposés par Jones et ses collègues (Jones & Hanton, 1996 ; Jones & Swain, 1992). D'autres travaux pourraient répliquer, voire développer l'étude de Eys, Carron, Bray et Beauchamp (2005) sur la relation entre l'ambiguïté perçue du rôle et les intentions comportementales (i.e., revenir dans la même équipe la saison suivante, pratiquer le même sport, évoluer à un même niveau sportif), car la taille réduite de leur échantillon a restreint la validité de leurs résultats et leur généralisation à des sports collectifs variés.

Au niveau des facteurs situationnels, Eys, Carron, Beauchamp et Bray (2003) ont décrit une évolution de l'ambiguïté du rôle au cours de la saison sportive. Un prolongement possible de cette recherche serait d'examiner comment cette évolution s'inscrit dans le développement général d'une équipe. La confrontation de mesures répétées de l'ambiguïté aux modèles de développement de groupe proposés dans la littérature (i.e., linéaires, pendulaires, adaptatifs,

d'équilibre stable ou ponctuel ; pour une revue, voir Carron *et al.*, 2005) permettrait d'identifier les modèles les plus représentatifs du développement des équipes sportives et de caractériser les phases ou les stades de ces modèles. Un deuxième prolongement concernerait la temporalité et les causes de ces variations d'ambiguïté du rôle. Ainsi, au cours d'une saison sportive, une équipe peut intégrer un nouvel équipier, faire évoluer ses systèmes de jeu, subir une succession de défaites comme remporter des victoires consécutives. Les effets de ces événements sur les perceptions d'ambiguïté à court terme et à plus long terme restent à identifier.

Au niveau collectif, les premiers travaux sur l'ambiguïté du rôle, ont peu examiné les relations entre cette variable et des éléments de la structure collective ou des processus groupaux (Carron *et al.*, 2005). Par exemple, la position occupée par un joueur à l'intérieur de son équipe implique, de sa part, l'accomplissement d'une tâche particulière. Or d'après Carron *et al.* (2004), la nature même de la tâche réalisée par l'athlète influe sur ses perceptions des différentes propriétés de son équipe. Les perceptions d'ambiguïté du rôle pourraient donc différer d'un joueur à un autre en fonction de la position occupée au sein du collectif. La prise en compte des postes de jeu dans l'étude des corrélats de l'ambiguïté du rôle pourrait se révéler féconde. Mais comme nous l'avons déjà signalé, ces postes dépendent également de la logique interne et du règlement sportif qui organisent chaque discipline collective. Actuellement, ces variables n'ont pas été prises en compte dans l'étude de l'ambiguïté. Pourtant, dans les activités où le règlement autorise de nombreux remplacements en cours de match, les remplaçants expérimentent davantage leurs rôles en compétition. Ils devraient donc ressentir moins d'ambiguïté dans la définition de leur rôle que dans les sports n'autorisant qu'un nombre limité de remplacements. Les recherches futures devraient donc davantage tenir compte de la spécificité de chaque sport collectif en terme de postes de jeu, de modalités de remplacement, de réseaux de communication, etc.

De même, l'efficacité collective (Zaccaro, Blair, Peterson, & Zazanis, 1995), qui se nourrit des croyances partagées sur les compétences perçues du groupe à coordonner ses actions et à mobiliser ses ressources collectives, devrait être influencée par le degré d'ambiguïté perçue dans les rôles. Or, plusieurs études ont démontré que ce processus groupal est lié à la performance collective (e.g., Heuzé, Raimbault, & Fontayne, 2006 ; Myers, Payment, & Feltz, 2004).

Enfin, une dernière perspective empirique découle des méthodologies employées dans les études déjà réalisées. Les relations soutenues dans ces travaux sont fondées sur des argumentations théoriques, mais les protocoles transversaux majoritairement employés affaiblissent la démonstration d'une relation de cause à effet entre l'ambiguïté du rôle et ses différents corrélats. L'adoption de plans corrélacionnels longitudinaux, de plans expérimentaux ou quasi expérimentaux, permettrait d'inférer avec plus de force, voire de démontrer, les liens de causalité entre les variables étudiées. Ceci contribuerait à approfondir les connaissances sur ce construit et à éprouver le cadre théorique proposé par Eys, Carron, Beauchamp et Bray (2005). Ainsi, alors que les joueurs désignent leur

entraîneur comme une source majeure d'ambiguïté du rôle (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005), les résultats observés par Beauchamp, Bray, Eys, & Carron (2005) n'ont pas complètement soutenu cette relation. Une étude expérimentale testant l'effet d'instructions tactiques plus ou moins précises sur les perceptions d'ambiguïté et les performances de joueurs dans une situation de jeu donnée constitue un exemple possible de recherches à mener. De même, si les résultats de Beauchamp et Bray (2001) soutiennent une médiation de l'ambiguïté du rôle dans la relation entre le conflit de rôle et l'efficacité du rôle, l'hypothèse d'une chaîne causale plus complexe liant le conflit du rôle à la performance du rôle, en passant par l'ambiguïté du rôle et l'efficacité du rôle pourrait être mise à l'épreuve.

A la diversification des plans de recherche s'ajoute la nécessité de varier les méthodes de recueil des données. Les études présentées dans cet article ont privilégié des mesures auto-rapportées qui entraînent de nombreux biais, notamment de désirabilité sociale et de présentation de soi. Privilégier d'autres indicateurs plus objectifs, comme le discours réel tenu par l'entraîneur en situation naturelle (e.g., distribution des consignes, explication des rôles), les comportements produits par les athlètes pour remplir leur rôle, permettrait de dépasser les limites inhérentes aux mesures auto-rapportées.

Les nombreux corrélats identifiés dans la littérature soulignent le poids de l'ambiguïté du rôle dans le fonctionnement d'une équipe sportive. Ces études empiriques peuvent donc intéresser les acteurs sociaux qui travaillent avec de tels groupes, car il est possible d'en extraire des repères ou d'imaginer des stratégies visant à diminuer l'ambiguïté du rôle.

## Perspectives appliquées

Actuellement, aucune recherche appliquée n'a porté sur la réduction de l'ambiguïté du rôle au moyen d'interventions contrôlées. Toutefois, trois pistes de réflexion émergent des travaux présentés dans cet article.

La première renvoie à l'importance de la communication au sein d'un groupe (Tubre & Collins, 2000). Si les athlètes présentent l'entraîneur comme la principale source d'ambiguïté du rôle, ce dernier apparaît également le mieux placé pour augmenter la clarté des rôles (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005). Aussi, Beauchamp et Bray (2001) encouragent les entraîneurs à développer une communication claire, orientée vers l'ensemble de l'équipe (titulaires, remplaçants et partenaires d'entraînement). Cette communication doit apporter des feedbacks clairs, précis, aussi bien en attaque qu'en défense puisque l'ambiguïté peut se développer dans ces deux contextes (Beauchamp *et al.*, 2002). Elle doit également transmettre des consignes individuelles et collectives pour augmenter la clarté du rôle (Beauchamp, Bray, Fielding, & Eys, 2005).

Pour aider les entraîneurs à instaurer une communication efficace avec leurs athlètes et réduire les conflits, certains auteurs (Connelly & Rotella, 1991 ; Greenberg, 1990) ont proposé une technique symbolisée par l'acronyme « DESC ».

Dans une situation interpersonnelle, l'individu doit Décrire la situation ou le comportement problématique, Exprimer ses sentiments à l'égard de cette situation ou ce comportement, Spécifier les changements qu'il souhaiterait et identifier les Conséquences d'un désaccord sur la situation ou le comportement.

D'autres auteurs recommandent aux entraîneurs de décrire à chaque joueur son rôle personnel et la manière dont il s'intègre dans la dynamique de l'équipe (Weinberg & Gould, 1999). Ces échanges en présence de tous permettent aux joueurs de connaître leur propre rôle, mais également ceux de leurs partenaires et, surtout, l'ajustement et la coordination des rôles les uns par rapport aux autres.

Weinberg et Gould (1999) conseillent également aux entraîneurs d'évaluer régulièrement avec chaque joueur ses responsabilités dans le jeu au cours d'un entretien individualisé. Par exemple, un entraîneur de basket pourrait instaurer des réunions avec chaque joueur tous les deux à trois mois afin d'évaluer avec chaque joueur ses responsabilités. Ces entretiens ne suivent pas immédiatement un entraînement ou un match afin de ne pas biaiser la conversation ; ils sont par ailleurs suffisamment espacés dans le temps pour laisser aux joueurs la possibilité d'expérimenter leur rôle.

La seconde piste d'intervention s'appuie sur les caractéristiques de la situation. Diminuer le caractère complexe de la situation aura des conséquences sur l'ambiguïté du rôle perçue par les athlètes. L'entraîneur peut ainsi diminuer la complexité de la tâche en isolant certaines actions. De plus, il est possible de travailler sur l'incertitude de la situation. Ceci est conforme à la théorie de l'anxiété pré-compétitive (Martens, Vealey, & Burton, 1990). Plus l'incertitude est basse, plus le joueur perçoit la situation comme peu complexe, et donc, moins l'ambiguïté du rôle est élevée. Enfin, favoriser les expériences des joueurs en mettant l'individu en situation de travail permet au joueur de diminuer sa perception d'ambiguïté du rôle. Ainsi, les permutations entre les titulaires et les remplaçants, durant des situations de matchs ou d'entraînement, favorisent l'augmentation de la clarté des rôles pour chacun des membres de l'équipe. Une stratégie complémentaire consiste à intervertir les joueurs sur les différents postes de jeu afin que chacun comprenne le rôle de ses équipiers. Enfin, des situations de prises d'initiatives pourraient en retour développer l'assiduité aux entraînements, ces deux éléments permettant de diminuer l'ambiguïté du rôle (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005).

Pour conclure, l'objectif de cet article était de synthétiser des connaissances récentes sur un concept novateur dans le champ de la psychologie du sport, l'ambiguïté du rôle. Inspirées de diverses conceptualisations théoriques provenant de la psychologie du travail et des organisations, ce concept a été récemment adapté au contexte sportif sous la forme d'une conceptualisation multidimensionnelle intégrant quatre manifestations différentes d'ambiguïté s'exprimant dans deux contextes majeurs. Cette conceptualisation a nourri de nombreux travaux sur les corrélats de l'ambiguïté au sein des équipes sportives. Toutefois, de nombreuses pistes de recherche restent à explorer pour développer pleinement cet axe de travail. Les études réalisées et à venir devraient fournir des repères pour l'intervention auprès de groupes sportifs.

## Bibliographie

- ABDEL-HALIM, A. (1981). Effects of role stress-job design-technology interaction on employee work satisfaction. *Academy of Management Journal*, 24, 260-273.
- ABRAMIS, D.J. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analysis and review. *Psychological Reports*, 75, 1411-1433.
- BAGOZZI, R.P. (1978). Sales force performance and satisfaction as a function of individual difference, interpersonal, and situational factors. *Journal of Marketing Research*, 15, 517-531.
- BALES, R.F. (1958). Task roles and social roles in problem solving groups. In E.E. Macoby, T.M. Newcomb, & E.L. Hartley (Eds.), *Readings in social psychology* (3<sup>rd</sup> ed.) (pp. 437-447). New York: Holt.
- BALES, R.F., & SLATER, P.E. (1955). Role differentiation in small decision making groups. In T. Parsons & R.F. Bales (Eds.), *Family socialization and interaction process* (pp. 259-306). Glencoe, IL: The Free Press.
- BANDURA, A. (1986) *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- BANTON, M. (1965). *Roles: An introduction to the study of social relations*. New York: Basic Books.
- BASS, B.M., & AVOLIO, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- BAUER, T.N., & GREEN, S.G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79, 211-223.
- BEAUCHAMP, M.R., & BRAY, S.R. (2001). Role ambiguity and role conflict within interdependent teams. *Small Group Research*, 32, 133-157.
- BEAUCHAMP, M.R., BRAY, S.R., EYS, M.A., & CARRON, A.V. (2002). Role ambiguity, role efficacy, and role performance: Multidimensional and mediational relationships within interdependent sport teams. *Group Dynamics, Theory, Research, and Practice*, 6(3), 229-242.
- BEAUCHAMP, M.R., BRAY, S.R., EYS, M.A., & CARRON, A.V. (2003). The effect of role ambiguity on competitive state anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 25, 77-92.
- BEAUCHAMP, M.R., BRAY, S.R., EYS, M.A., & CARRON, A.V. (2005). Leadership behaviors and multidimensional role ambiguity perceptions in team sports. *Small Group Research*, 36, 5-20.
- BEAUCHAMP, M.R., BRAY, S.R., FIELDING, A., & EYS, M.A. (2005). A multilevel investigation of the relationship between role ambiguity and role efficacy in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 289-302.
- BEDEIAN, A.G., ARMENAKIS, A.A., & CURRAN, S.M. (1981). The relationship between role stress and job-related, interpersonal, and organizational climate factors. *Journal of Social Psychology*, 113, 247-260.

- BEEHR, T.A. (1995). Role ambiguity and role conflict in the workplace. In T.A. Beehr (Ed.), *Psychological stress in the workplace* (pp. 55-82). London: Routledge.
- BRAY, S.R. (1998). *Role efficacy: Measurement development and tests of theory*. Unpublished doctoral thesis, University of Waterloo, Canada.
- BRAY, S.R., BEAUCHAMP, M.R., EYS, M.A., & CARRON, A.V. (2005). Does the need for role clarity moderate the relationship between role ambiguity and athlete satisfaction? *Journal of Applied Sport Psychology*, 17, 306-318.
- BRAY, S.R., & BRAWLEY, L.R. (2002). Role efficacy, role clarity, and role performance effectiveness. *Small Group Research*, 33, 233-253.
- BRAY, S.R., BRAWLEY, L.R., & CARRON, A.V. (2002). Efficacy for interdependent role functions: Evidence from the sport domain. *Small Group Research*, 33, 644-666.
- CARRON, A.V., BRAWLEY, L.R., BRAY, S.R., EYS, M.R., DORSCH, K.D., ESTABROOKS, P.A., HALL, C.R., HARDY, J., HAUSENBLAS, H., MADISON, R., PASKEVICH, D.M., PATTERSON, M.M., PRAPAVESSIS, H., SPINK, K.S., & TERRY, P.C. (2004). Using consensus as a criterion for groupness: Implications for the cohesion-group success relationship. *Small Group Research*, 35, 466-491.
- CARRON, A.V., HAUSENBLAS, H.A., & EYS, M.A. (2005). *Groups dynamics in sport* (3<sup>rd</sup> ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- CARRON, A.V., WIDMEYER, W.N., & BRAWLEY, L.R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.
- CHELLADURAI, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.
- CONNELLY, D., & ROTELLA, R.J. (1991). The social psychology of assertive communication: Issues in teaching assertiveness skills to athletes. *The Sport Psychologist*, 5, 73-87.
- CUNNINGHAM, I.J., & EYS, M.A. (in press). Role ambiguity and intra-team communication in interdependent sport teams. *Journal of Applied Social Psychology*.
- DRISCOLL, J.W. (1981). Coping with role conflict: An exploratory field study of union-management cooperation. *International Review of Applied Psychology*, 30, 177-198.
- ESCARTI, A., & GUZMÁN, J. (1999). Effects of feedback on self-efficacy, performance and choice in a athletic task. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11, 83-96.
- EYS, M.A., BEAUCHAMP, M.R., & BRAY, S.R. (2006). A review of team roles in sport. In S. Hanton & S. Mellalieu (Eds.), *Literature reviews in sport psychology* (pp. 227-255). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- EYS, M.A., & CARRON, A.V. (2001). Role ambiguity, task cohesion, and task self-efficacy. *Small Group Research*, 32, 356-373.
- EYS, M.A., CARRON, A.V., BEAUCHAMP, M.R., & BRAY, S.R. (2003). Role ambiguity in sport teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 25, 534-550.
- EYS, M.A., CARRON, A.V., BEAUCHAMP, M.R., & BRAY, S.R. (2005). Athletes' perceptions of the sources of role ambiguity. *Small Group Research*, 36, 383-403.
- EYS, M.A., CARRON, A.V., BRAY, S.R., & BEAUCHAMP, M.R. (2003). Role ambiguity and athlete satisfaction. *Journal of Sports Sciences*, 21, 391-401.

- EYS, M.A., CARRON, A.V., BRAY, S.R., & BEAUCHAMP, M.R. (2005). The relationship between role ambiguity and intention to return the following season. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17, 255-261.
- FELTZ, D.L., CHASE, M.A., MORITZ, S.E., & SULLIVAN, P.J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
- FISHER, C.D., & GITELSON, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68, 320-333.
- FORSYTH, D.R. (1999). *Group dynamics* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- FORSYTH, D.R., ZYZNIEWSKI, L.E., & GIAMMANCO, C.A. (2002). Responsibility diffusion in cooperative collectives. *Society for Personality and Social Psychology*, 28, 54-65.
- GAUDREAU, P., & BLONDIN, J.-P. (2002). Development of a questionnaire for the assessment of coping strategies employed by athletes in competitive sport settings. *Psychology of Sport and Exercise*, 3, 1-34.
- GAUDREAU, P., EL ALI, M., & MARIVAIN T. (2005). Factor structure of the Coping Inventory for Competitive Sport with a sample of participants at the 2001 New York marathon. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 271-288.
- GRAND, R.R., & CARRON, A.V. (1982). Development of a team climate questionnaire. In L. M. Wankel & R. B. Wilberg (Eds.), *Psychology of sport and motor behavior: Research and practice* (pp. 217-229). Edmonton, Canada: University of Alberta, Department of Recreation and Leisure Studies.
- GREENBERG, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden costs of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- HELLRIEGEL, D., SLOCUM, J., & WOODMAN, R. (1992), *Management des Organisations*. Bruxelles: De Boeck Université.
- HEUZÉ, J.P., RAIMBAULT, N., & FONTAYNE, P. (2006). Relationships between cohesion, collective efficacy, and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Sciences*, 24, 59-68.
- JACKSON, S.E., & SCHULER, R.S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- JONES, G., & HANTON, S. (1996). Interpretation of competitive anxiety symptoms and goal attainment expectations. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18, 144-157.
- JONES, G., & SWAIN, A.B.J. (1992). Intensity and direction dimensions of competitive state anxiety and relationships with competitiveness. *Perceptual and Motor Skills*, 74, 467- 472.
- KAHN, R.L., WOLFE, D.M., QUINN, R.P., SNOEK, J.D., & ROSENTHAL, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- LAGACE, R.R. (1988). Role-stress differences between salesmen and saleswomen: Effect on job satisfaction and performance. *Psychological Reports*, 62, 815-825.
- MABRY, E.A., & BARNES, R.E. (1980). *The dynamics of small group communication*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- MARTENS, R., VEALEY, R.S., & BURTON, D. (1990) *Competitive anxiety in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- MICHAELS, R.E., DAY, R.L., & JOACHIMSTHALER, E.A. (1987). Role stress among industrial buyers: An integrative model. *Journal of Marketing*, 51, 28–45.
- MYERS, N.D., PAYMENT, C.A., & FELTZ, D.L. (2004). Reciprocal relationships between collective efficacy and team performance in women's ice hockey. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(3), 182-195.
- NAYLOR, J.C., PRITCHARD, R.D., & ILGEN, D.R. (1980). *A theory of behavior in organizations*. New York: Academic Press.
- NEWMAN, G.A., & WRIGHT, J. (1999). Team effectiveness: Beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 84, 376-389.
- OBERLÉ, D. (1995). L'approche interactionniste des rôles. In G. Mugny, D. Oberlé, & J.-L. Beauvois (Eds.), *Relations humaines, groupes et influence sociale* (pp. 101-110). Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- PARLEBAS, P. (1986). *Eléments de sociologie du sport*. Paris : PUF.
- RAIL, G. (1987) Perceived role characteristics and executive satisfaction in voluntary sport associations. *Journal of Sport Psychology*, 9, 376-384.
- RHOADS, G.K., SINGH, J., & GOODELL, P.W. (1994). The multiple dimensions of role ambiguity and their impact upon psychological and behavioral outcomes of industrial sales people. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(3), 1-24.
- RIEMER, H.A. & CHELLADURAI, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 127–156.
- RIZZO, J., HOUSE, R.J., & LIRTZMAN, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- SALAS, E., DICKINSON, T.L., CONVERSE, S.A., & TANNENBAUM, S.I. (1992). Toward an understanding of team performance and training. In R.J. Swezey & E. Salas (Eds.), *Teams: Their training and performance* (pp. 3-29). Norwood, NJ: Ablex.
- SHAW, M.E. (1981). *Group dynamics: The psychology of small group behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- SHERIF, M., & SHERIF, C.W. (1969). *Social psychology*. New York: Harper & Row.
- SIEBER, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- SINGH, J. (1993). Boundary role ambiguity: Facets, determinants, and impacts. *Journal of Marketing*, 57, 11-31.
- SLATER, P.E. (1955). Role differentiation in small groups. *American Sociological Review*, 20, 300-310.
- SOHI, R.S., SMITH, D.C., & FORD, N.M. (1996). How does sharing a sales force between multiple divisions affect salespeople? *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24, 195–207.
- STUMPF, S.A., & RABINOWITZ, S. (1981). Career stage as a moderator of performance relationships with facets of job satisfaction and role perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 202–218.

- SZILAGYI, A.D. (1977). An empirical test of causal inference between role perceptions, satisfaction with work, performance, and organization level. *Personnel Psychology*, 30, 375-388.
- TAJFEL, H., & FRASER, C. (1981). *Introducing social psychology*. London: Penguin Books.
- TUBRE, T.C., & COLLINS, J.M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 26, 155-169.
- VAN SELL, M., BRIEF, A.P., & SCHULER, R.S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34, 43-71.
- WEINBERG, R.S., & GOULD, D. (1999). *Foundations of sport and exercise psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.
- WILLIAMS, M.L., PODSAKOFF, P.M., & HUBER, V. (1992). Effects of group-level and individual-level variation in leader behaviors on subordinate attitudes and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 115-129.
- ZACCARO, S., BLAIR, V., PETERSON, C., & ZAZANIS, M. (1995). Collective efficacy. In J.E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 305-328). New York: Plenum Press.