



# LUNDS UNIVERSITET

## Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH49

Bachelor Degree Project in Organization Undergraduate Level

VT22

# Hot mot hierarkin

En studie om hur hierarkin inom ett fotbollslag (de)stabiliseras

## **Författare:**

Rasmus Engström

Emma Hedlund

Mathilda Hesslevik

**Handledare:** Nadja Sörgärde och Johan Jönsson

# Förord

Vi vill ägna ett varmt tack till våra handledare Nadja Sörgärde och Johan Jönsson. Utan ert engagemang hade det inte varit möjligt att genomföra arbetet. Er feedback med ris och ros har gjort att de osäkerheter och frågor som kommit upp under arbetets gång har kunnat hanteras väl. Med er hjälp har även uppsatsens inriktning kunnat snävas av samt kvalitetsmässigt förbättras.

Vi vill även tillägna ett stort tack till vår vän Emil<sup>1</sup> för att han möjliggjorde en initial kontakt mellan oss och resterande fotbollsspelare i laget. Även ett stort tack till dessa fotbollsspelare som intresserade sig för studien och bidrog med många bra insikter och intressanta utsagor. Tack för förtroendet ni gav oss när ni delade med er av era upplevelser och åsikter, utan ert intresse hade inte studien varit möjlig.

Vi vill såklart även ägna ett tack till de kursare och andra handledare som har bidragit med tankar och idéer om hur uppsatsen kan förbättras och stärkas under arbetets gång. Dessa råd har varit en bidragande faktor till uppsatsens slutgiltiga utformning.

Slutligen har det varit både intressant och roligt att genomföra denna studie och vi hoppas att du som läser ska uppfatta den som lika spännande att läsa!

Tack för oss, trevlig läsning!

Rasmus Engström, Emma Hedlund & Mathilda Hesslevik

31 maj 2022

---

<sup>1</sup> Emil heter egentligen något annat

<b>1 Introduktion</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund	6
1.2 Problematisering, syfte och frågeställning	7
1.3 Studieobjekt	9
1.4 Disposition	10
<b>2 Teori</b>	<b>11</b>
2.1 Grupper	11
2.2 Hierarki	12
2.3 Social hierarki	14
2.3.1 Social hierarki inom lagsport	15
2.4 Brist i rådande teori	17
<b>3 Metod</b>	<b>18</b>
3.1 Vetenskaplig utgångspunkt och forskningsmetod	18
3.1.1 Kvalitativ forskningsmetod	19
3.1.2 Induktiv och Abduktiv ansats	19
3.2 Datainsamling	20
3.3 Urval	21
3.4 Analysprocess	23
3.4.1 Sortering	24
3.4.2 Reducering	25
3.4.3 Argumentation	25
3.5 Kvalitetsbedömning	26
3.5.1 Tillförlitlighet	26
3.5.2 Överförbarhet	27
3.5.3 Pålitlighet	27
3.5.4 Bestyrkning	28
3.5.5 Äkthet	28
<b>4 Empiri och analys</b>	<b>30</b>
4.1 Positioner i hierarkin	30
4.2 Inplacering i hierarkin	34
4.3 Att rationalisera hierarkin	38
4.3.1 Att vara nöjd på botten	38
4.3.2 Att stärka den egna positionen	43
4.4 Att skapa förvirring kring förväntningar	46
<b>5 Diskussion</b>	<b>52</b>
5.1 Hierarkin i fotbollslaget	52
5.1.1 Mer än en startspelare	52
5.1.2 Initial inplacering	53
5.2 (De)stabiliserande faktorer	54
5.2.1 Rationalisering av den egna positionen	54
5.2.2 Sammanhållning som hot mot hierarkin	56
<b>6 Slutsats</b>	<b>58</b>
6.1 Praktiska och teoretiska implikationer	59
6.1.1 Praktiska implikationer	59
6.1.2 Teoretiska implikationer	60
6.2 Begränsningar och förslag på vidare forskning	60
6.2.1 Begränsningar	60
6.2.1 Förslag på vidare forskning	61
<b>Referenslista</b>	<b>62</b>

# Sammanfattning

- Examensarbetets titel:** Hot mot hierarkin
- Seminariedatum:** 02/06/2022
- Kurs:** Examensarbete i Organisation på Kandidatnivå
- Författare:** Rasmus Engström, Emma Hedlund, Mathilda Hesslevik
- Handledare:** Nadja Sörgärde & Johan Jönsson
- Nyckelord:** Hierarki, rationalisering, stabilisering, destabilisering, sportlag
- Forskningsfråga:** Hur (de)stabiliseras hierarkin inom ett fotbollslag?
- Syfte:** Syftet är att skapa en djupare förståelse kring vad som stabiliserar hierarkin inom ett sportlag, men även hur destabiliserande hot uppkommer och tar sig uttryck.
- Metod:** Studien har ett socialkonstruktionistiskt perspektiv och en abduktiv ansats. För att adressera syftet har en kvalitativ intervjustudie gjorts med fotbollsspelare i ett Division 1-fotbollslag. Semistrukturerade intervjuer gjordes med 7 spelare i fotbollslaget, samt huvudtränaren.
- Teoretiska perspektiv:** Teoriavsnittet behandlar tidigare forskning avseende grupper och hierarkier med ett särskilt fokus på sociala hierarkier, för att sedan ytterligare avgränsas till lagsport.
- Empiri:** Empirin är uppdelad efter de positioner som finns i laget, hur spelare placeras in i dessa och vidare uppdelad i rationalisering av hierarkin och slutligen förvirring kring förväntningar.
- Slutsats:** De intervjuade fotbollsspelarna påvisar rationalisering av hierarkin som grundar sig i andra motiv än att undvika sanktioner, men som ändå stabiliserar hierarkin. En destabiliserande faktor beskrivs vara det hot sammanhållning utgör mot hierarkin när motsättningar i förväntningar sker.

# Abstract

<b>Title:</b>	Threats towards hierarchy
<b>Seminar date:</b>	02/06/2022
<b>Course:</b>	Bachelor Degree Project in Organization Undergraduate Level
<b>Authors:</b>	Rasmus Engström, Emma Hedlund, Mathilda Hesslevik
<b>Supervisor:</b>	Nadja Sörgärde & Johan Jönsson
<b>Five keywords:</b>	Hierarchy, rationalization, stabilization, destabilization, sports teams
<b>Research question:</b>	How are hierarchies (de)stabilized within a football team?
<b>Purpose:</b>	The purpose of this study is to create a deeper understanding of what stabilizes the hierarchy within sports teams, but also how destabilizing threats arise and are expressed.
<b>Methodology:</b>	The study has a social constructionist perspective and an abductive approach. To address the purpose, a qualitative interview study was conducted with football players in a Division 1 football team. Semi-structured interviews were conducted with 7 players in the football team, as well as the head coach.
<b>Theoretical perspective:</b>	This section deals with previous research regarding groups and hierarchies with a special focus on social hierarchies, more specifically in team sports.
<b>Empirical foundation:</b>	The empirics is divided after the positions that exist in the hierarchy, how the players are divided into these and furthermore, rationalization of the hierarchy and lastly, confusion concerning expectations.
<b>Conclusion:</b>	The football players showcase a rationalizing process which has its foundations in other motives than merely the avoidance of sanctions, but nonetheless stabilizes the hierarchy. One destabilizing factor is the threat cohesion makes against the hierarchy, when there are contradicting expectations.

# 1 Introduktion

*Denna studie ämnar fokusera och belysa hur olika faktorer (de)stabiliserar fenomenet hierarkier inom lagsport. I detta kapitel kommer studiens bakgrund presenteras vilken syftar till att ge relevans till varför hierarkier inom fotboll är intressant ur ett organisatoriskt perspektiv. Vidare problematiseras studiens fokus med grund i övergripande tidigare forskning, för att redogöra för vilken teoretisk grund studien kommer ta avstamp i. Slutligen redogörs för studiens syfte och frågeställning där det teoretiska bidraget gällande hur hierarkin i fotbollslaget (de)stabiliseras presenteras.*

---

## 1.1 Bakgrund

Att bedriva arbete i team har varit en allmänt förekommande struktur under större delen av människans historia (Benishek & Lazzara, 2019) och genomsyrar idag moderna organisationer (Shuffler et al., 2020). Nya sätt att arbeta till följd av geografisk spridning, distansarbete, samt uppkomsten av olika samarbetsteknologier (eng. collaborative technologies) har dock ändrat innebörden av team och ger därför upphov till ett behov av ytterligare forskning inom området (Benishek & Lazzara, 2019). Ett team måste bestå av två eller fler medlemmar enligt Benishek och Lazzara och kan därför likställas med en grupp som skapas så fort två eller fler människor ansluter sig till varandra (Epstein, 2019). I en grupp finns alltid ett tydligt gemensamt mål och prestationen är viktig för att uppnå detta (Carron et al., 2007). För att en grupp därför ska kunna samordnas och prestera så bra som möjligt är hierarkier viktiga (Ronay et al. 2012; Magee & Galinsky 2008). Hierarkier skapar en struktur inom en grupp vilket nödvändigt stödjer ett psykologiskt behov av stabilitet hos människan, samt bidrar med en organisatorisk fördel i form av effektiviserad gruppkoordination (Magee & Galinsky, 2008). Därför blir hierarki viktigt för ett teams effektivitet och möjlighet att uppnå organisatoriska mål.

Termen “team” kommer ursprungligen från lagsport där varje spelare i ett lag har en given position och ett givet ansvar (Belbin, 1993). Spelarnas skicklighet beskrivs vara viktig men lagets möjlighet att uppnå gemensamma mål beror på hur bra dessa spelare går ihop. Lagsport

präglas därför av vikten att agera som ett lag för att prestera bra, och nå det gemensamma målet av att vinna och vara bättre än konkurrenterna. Det blir därför relevant att se till hierarkier inom lagsport till följd av att struktur och koordination är viktiga komponenter för ett sportlags framgång. Inom sportorganisationer är fotboll en av de mest utbredda lagsporterna såväl globalt som nationellt (Riksidrottsförbundet, 2021) och är fortsättningsvis den mest populära sporten i Sverige (Svensk Elitfotboll, 2018). I Sverige står fotbollen för en tredjedel av den svenska idrottsrörelsens aktiviteter och anses därmed vara en väletablerad och känd organisation (Svenska Fotbollsförbundet, 2022). Ett intresse för att förstå hierarki inom fotbollslag blir därför lika aktuellt som inom andra organisationer, och lärdomar från hierarkier inom lagsport skulle också kunna bidra till ökad kunskap om arbetsteam.

I och med den utveckling av team som sker inom organisationer idag, där bland annat distansarbete förändrar sättet på vilket människor samlas, blir utökad information om hur dessa bäst koordineras aktuellt. Hierarkier beskrivs vara en bidragande faktor till koordinationen av en grupp vilket bäst ger sig uttryck i hur gruppen presterar tillsammans. Eftersom ett fotbollslags prestation är enkelt mätbar och tar sig uttryck i lagets förmåga att vinna matcher är det ett passande studieobjekt för att studera hierarkier.

## 1.2 Problematisering, syfte och frågeställning

Hierarkier är ett naturligt fenomen som alltid har existerat mellan människor (Franz et al., 2015). Social hierarki är en form av detta fenomen som beskrivs vara en av de mest fundamentala funktionerna i sociala relationer eftersom de förekommer i nästan alla grupper och organisationer (Magee & Galinsky, 2008). De beskriver att högstatus-individer uppstår naturligt genom interaktioner mellan grupper av människor, och en mindre grupp människor tillskrivs också övervägande del av en grups totala status, vilket skapar en organiserad, pyramidformad struktur över gruppen. En sådan struktur beskrivs av författarna förekomma i alla olika former av organisationer och grupper, och kommer oundvikligen växa fram mellan och inom grupper. I och med att hierarki beskrivs vara en grundläggande förutsättning i alla grupper och organisationer blir det även aktuellt att se till den hierarkiska strukturen i ett fotbollslag.

Tidigare forskning beskriver att social hierarki är en viktig aspekt inom just sportlag, för att underlätta social koordination och höja prestation (Ronay et al. 2012; Magee & Galinsky 2008), likaså gör sammanhållning (Carron et al., 2007; Eys et al., 2015; Filho et al., 2014). Koordination är i sin tur nödvändig för att uppnå gemensamma mål effektivt och minska friktioner inom gruppen (Magee & Galinsky, 2008). Bättre koordination möjliggörs av de skillnader i status och makt som tilldelas rollerna, och därmed individerna som besitter dem när hierarkin skapas (Magee & Galinsky, 2008; Diefenbach & By, 2012). Dessa roller och den makt och status som efterföljer uppehålls därefter av individerna som innehar rollen, vilket stabiliserar hierarkin och dess olika nivåer.

Hur roller samt positioner upprätthålls och därmed hur hierarkin stabiliseras har relativt få studier undersökt. Nuvarande studier förklarar hur lågstatus-individer rättar sig efter de krav och förväntningar högstatus-individer sätter, och legitimerar deras beteende (Magee & Galinsky, 2008; Halevy et al. 2012), för att bland annat undvika sanktioner från de med högre status (Gruenfeld & Tidens, 2010). Högstatus-individer får istället mer frihet att uppvisa olika beteenden (Guinote et al., 2002), men skyddar också den egna statusen om denna skulle hotas (Bendersky & Hays, 2011). Eftersom hierarkin är viktig för att ett sportlag ska fungera framgångsrikt (Ronay et al. 2012; Magee & Galinsky 2008) blir det också angeläget att se till hur denna kan bestå och vad som eventuellt kan destabilisera hierarkin.

Baserat på denna forskning anser vi därför att ett viktigt bidrag till diskussionen kring hierarkier inom sportlag är ytterligare förståelse kring hur legitimeringen av det hierarkiska beteendet sker och vilka hot som möjligtvis kan utlösa en motreaktion från högstatus-individerna. Syftet är att skapa en djupare förståelse kring vad som stabiliserar hierarkin inom ett sportlag, men även hur destabiliserande hot uppkommer och tar sig uttryck. Förståelse för detta kan möjliggöra att en tydlig hierarki upprätthålls vilket leder till ett mer koordinerat och välfungerande lag. För att adressera syftet har följande frågeställning formulerats:

*Hur (de)stabiliseras hierarkin i ett fotbollslag?*



För att möjliggöra en djupare förståelse för (de)stabiliseringen av hierarkin syftar vi även till att ge en initial förståelse för hur den ser ut inom det studieobjekt som valts, och varför. Detta ämnar vi besvara genom frågeställningen:

*Hur upplever spelarna utformningen av hierarkin, och hur tilldelas positionerna inom den?*

### 1.3 Studieobjekt

Fotbollsklubben<sup>2</sup> är en relativt stor klubb som har både dam och herrlag i olika divisioner. Studien har undersökt ett av lagen inom klubben, herrlaget i Ettan (Division 1). Sju fotbollsspelare och deras huvudtränare i klubben har valts ut som intervjuobjekt, och har valts med anledning av att ge en mångsidig representation av olika uppfattningar, trots att de spelar i samma lag. Spelarna har utöver fotbollen andra åtaganden också men ser ändå fotbollen som en huvudsaklig sysselsättning.

Det finns olika nivåer inom svensk fotboll, varav de tre högsta nivåerna är Elitnivå i Allsvenskan (högsta divisionen) och Superettan, samt den semiprofessionella nivån som utgörs av Ettan (Division 1) fotboll (Ettanfotboll, 2022). Med semiprofessionell fotboll menas att medlemmarna inte utövar fotboll som ett heltidsyrke men ändå i så pass hög utsträckning att de fortfarande får lön. Laget omfattas idag av 22 spelare, en huvudtränare och två assisterande tränare samt ett antal massörer och fysioterapeuter. Spelarna i laget är i blandade åldrar, men majoriteten är mellan 23-26 år och har alla olika erfarenhet från fotboll, vilket medför en variation i truppens komposition. Spelartruppen ansvarar till hög grad själv för deras arbetsmiljö och sociala kultur och är således något som är självständigt från tränaren. Det gör att spelarna har en mängd olika skrivna och oskrivna regler gentemot varandra och ansvarar för hur bra den sociala delen av laget fungerar. Denna miljö skapas förutom på plan även i omklädningsrummet och i klubbhuset där spelarna förväntas vara på plats viss tid innan träning och match. Men även efter träning och match skapas denna miljö. Laget har vissa interna forum där de sköter dessa formella och informella regler, där spelarrådet är ett sådant forum som hanterar interna problem inom truppen.

---

<sup>2</sup> Vi benämner inte klubben vid namn då vi valt att anonymisera den i studien, därav presenteras inte heller specificerad fakta om den, för att ytterligare anonymisera den och intervjuobjekten.

Således är det tränaren som visserligen bestämmer truppen, men det är spelarna som i stor grad formar och sätter värderingar kring sitt sociala sammanhang.

## 1.4 Disposition

Uppsatsens disposition består av och är uppdelad i sex kapitel; introduktion, teori, metod, empiri och analys, diskussion samt slutsats.

Introduktionen ämnar att ge läsaren en förståelse för bakgrunden till varför denna studie utförts, vilken tillsammans med problematisering, syfte och frågeställning syftar till att vidare ge inblick i det empiriska material som ska studeras och vad studien ämnar besvara. För att ge bakgrund till intervjuobjekten och även det empiriska materialet presenteras studieobjektet, vilket är ett fotbollslag i Division 1. I den andra delen redovisas tidigare forskning där en inblick i grupper ges, för att sedan presentera hierarkier inom grupper och därefter gå djupare in på vad studien syftar till att studera, nämligen sociala hierarkier inom lagsport. Som avslutande del på teorikapitlet presenteras även eventuella brister i tidigare forskning för att ytterligare ge läsaren en förståelse för det teoretiska gap studien ämnar fylla. I uppsatsens tredje del redovisas metoden som redogör för studiens vetenskapliga utgångspunkt och argumenterar för hur studien har genomförts, med hjälp av delarna datainsamling, urval, analysprocess och slutligen kvaliteten av studien. I empiri- och analysdelen, som är den fjärde av de sex delarna, analyseras empiriska fynd där både tolkning och argumentation för dessa ges. Denna del delas vidare upp i fyra övergripande teman, där de två första temana, positionering och inplacering, syftar till att ge läsaren förståelse för hierarkin inom studieobjektet. “Att rationalisera hierarkin” och “Att skapa förvirring kring förväntningar” är därefter de två avslutande temana som går djupare in på materialet och studiens bidrag. Diskussionen placerar slutligen de empiriska fynden i relation till den presenterade teorin och diskuterar relationen mellan dessa. Avslutningsvis presenteras även en slutsats som ämnar redogöra för studiens resultat, praktiska och teoretiska implikationer, begränsningar med studien samt förslag på vidare forskning.

## 2 Teori

*I nedanstående kapitel kartläggs tidigare forskning avseende grupper samt hierarkier med fokus på sociala hierarkier inom lagsport där vi identifierar en möjlighet att bygga vidare inom rådande teori. Studiens teoretiska referensram som presenteras består av fem delar. Den första delen ämnar belysa överskådligt vad som utgör en grupp. Andra delen kommer att presentera fenomenet av hierarkier följt av den tredje delen som specifikt ger bakgrund till sociala hierarkier. I den fjärde delen redogörs för sociala hierarkier inom lagsport vilket även är där vi anser att studien kan bidra teoretiskt. Avslutningsvis redogör den sista delen för brister i rådande teori.*

---

### 2.1 Grupper

En grupp bildas så fort två eller fler människor ansluter sig tillsammans och känner en viss samhörighet med varandra (Epstein, 2019), vilket förklarar att grupper finns överallt och är en naturlig del av människors liv. Grupper existerar även i förhållande till andra grupper, därav kan en grupps utmärkande egenskaper och sociala mening ställas i relation till andra (Hogg, 2001). En grupp baseras på fem beståndsdelar, varav den första är ett delat gemensamt mål som inte enbart influerar individuellt men även på kollektiv nivå (Carron & Eys, 2012). Den andra beskrivs som vikten av en fördelaktig tillhörighet till gruppen, det vill säga vikten av att delaktighet i gruppen belönar sig på individnivå. Tredje dimensionen förklarar den sociala struktur som måste finnas, där gruppmedlemmarna har utvecklat förståelse för existensen av olika grupproller och normer. Vidare förklaras den fjärde beståndsdelan som grupprocesser eller interaktioner mellan medlemmar där att vara närvarande och ha en påverkan på de som är involverade i interaktionerna är ett måste. Avslutningsvis måste medlemmarna själva nå konsensus om att de tillhör en grupp (Carron & Eys, 2012). Två viktiga aspekter för att en grupp ska fungera som präglad tidigare forskning är sammanhållning (Martin et al., 2018; Carron et al., 2007; Eys et al., 2015; Filho et al., 2014) och hierarkier (Magee & Galinsky, 2008; Ronay et al., 2012).

Sammanhållning i en grupp definieras som en dynamisk process där det finns en ständigt närvarande tendens att hålla ihop och förbli sammanhållna för att nå gemensamma mål (Martin et al., 2018; Carron et al., 2007; Eys et al., 2015; Filho et al., 2014). I en grupp där ett tydligt gemensamt mål finns och gemensam prestation är viktig för att uppnå detta, likt ett sportlag, beskrivs sammanhållningen korrelera med gruppens prestation (Carron et al., 2007). En effektiv grupp förklaras därmed vara mer än bara en samling talangfulla medlemmar. Den positiva effekt sammanhållning har på prestation beskrivs ligga till grund för en motivation till att anstränga sig för de andra medlemmarna i gruppen (Eys et al., 2015), samt en stärkt koordination och därmed en ökad möjlighet att nå gemensamma mål (Filho et al., 2014).

Något som inte har belysts lika mycket i tidigare forskning men som ändå beskrivs vara viktigt för att en grupp ska kunna samordnas och prestera så bra som möjligt, för att uppnå gemensamma mål, är hierarkier (Ronay et al., 2012; Magee & Galinsky, 2008). Hierarkier beskrivs oundvikligen växa fram och är därför något som alltid existerar i en grupp av människor (Leavitt, 2005; Sidanius & Pratto, 1999). Magee och Galinsky (2008) beskriver att en psykologisk fördel med hierarkier är att det hjälper individens behov av stabilitet, och att en organisatorisk fördel av hierarkier är effektivisering av gruppkoordination. En ojämn fördelning av makt och status inom en grupp kommer att underlätta samordningen av de enskildas insatser och i slutändan vara till fördel för hela laget (Halevy et al., 2012). Finns det därför en tydlig frånvaro av hierarki inom en grupp kommer konkurrens, konflikt och avsaknad av definierade roller underminera gruppens koordination och prestation (Ronay et al., 2012). Detta skapar därför intresse för hur hierarkier skapas och vilken påverkan den har inom sportlag, vilket är en grupp med ett tydligt mål där samordning och koordination är viktigt för att uppnå detta. Detta fenomen kommer undersökas mer senare i teoriavsnittet men för att möjliggöra detta måste först en tydligare bild av hierarkier skapas.

## 2.2 Hierarki

Hierarkier kan förstås som ett naturligt fenomen som alltid har existerat (Frantz et al., 2015). Så fort människor börjar interagera med varandra, bildas hierarkier automatiskt och när de väl har bildats lever de kvar även om de tenderar att förändras över tid (Andersson & Kilduff, 2009). De grundläggande element som definierar en hierarki är att det naturligt uppstår en eller flera

högstatus-individer, samt att resterande individer tilldelas olika roller kopplade till olika mycket status och makt (Magee & Galinsky, 2008). Därmed utmärks status och makt som två viktiga och distinkta element för hierarkisk differentiering, vilket medför att en pyramidformad struktur över hierarkin relaterat till dessa två element kan formas som ett uttryck för hierarkin. Vidare kan hierarkier beskrivas existera i många olika former i både grupper och organisationssammanhang, där de anses som ett utmärkande drag. Hierarkin i det stora hela är fortsättningsvis skapad, formad och stödd av individuella, grupp- och organisatoriska faktorer enligt författarna.

Hierarkier har som tidigare nämnts länge existerat, och ytterligare haft en betydande roll i att designa och forma organisationer, där den vertikala organisationen av roller är det som utgör en hierarki i organisationssammanhang (Diefenbach & By, 2012). Författarna förklarar att hierarkier inte enbart existerar i organisationer utan även i många andra sammanhang, vilket medför att begreppet hierarki kan kopplas till många olika dimensioner i samhället. De presenterar två fundamentala aspekter av vad hierarkier medför; de upprättar funktionella relationer och sätter människor i olika relationer till varandra.

Som det har belysts ovan, existerar hierarkier i stort sett överallt och i linje med Magee och Galinsky (2008) kan hierarkier kategoriseras på två vis efter hur synlig den hierarkiska ordningen är. Den första är formella hierarkier och tar sig uttryck i exempelvis en organisatorisk karta över roller som gör det tydligt för en utomstående att klassificera vem som är högst och lägst i den hierarkiska ordningen. Den andra kategoriseringen, informella hierarkier, utvecklas inte i ordnade former, utan ofta spontant och snabbt. Magee och Galinsky beskriver att detta sker när individer förstår eller klassificerar någon som mer eller mindre viktig än de själva, vilket skapar naturliga hierarkier. Som ett tillägg till processen av att klassificera andra som mer eller mindre viktiga kan följaktligen Hoggs (2001) förklaring vara relevant. Han beskriver att en individ kommer att nå högre upp i hierarkin genom att individen själv identifierar sig med och agerar efter de utmärkande och prototypiska egenskaperna hos den gruppen som är tillförordnad högre eller samma rang.

Även sociala hierarkier kan kategoriseras in i informella och formella hierarkier. Till sociala hierarkier läggs dock ytterligare en dimension, nämligen den värderande (Magee & Galinsky,

2008), utifrån vilken gruppmedlemmar placerar in varandra i hierarkin. För att skapa en tydligare förståelse för hur hierarkin ser ut i ett fotbollslag samt hur denna påverkar inplaceringen av och interaktionen mellan de olika spelarna, behöver det därför först skapas djupare förståelse kring vad en social hierarki är.

## 2.3 Social hierarki

En social hierarki existerar så fort det finns en differentiering mellan individer eller grupper avseende någon dimension som anses vara värdefull för gruppen (Magee & Galinsky, 2008). Social hierarki definieras därför som en implicit eller explicit rangordning av grupper eller individer i avseende på olika högt värderade sociala roller. Det förutsätts därför att alla personer inom gruppen värderar en social dimension, till exempel en viss egenskap, som viktigast och därför rangordnar de olika medlemmarna utefter vilken grad av denna sociala dimension en person innehar. Det måste finnas en konsensus kring vilken social dimension gruppmedlemmarna värderar högst, och därmed placeras in efter, för att skapa en hierarki. Den egna positionen i hierarkin placeras därför efter till vilken grad den högst värderade sociala dimensionen uppnås, där de som har högre nivåer av denna hamnar högre upp i hierarkin och de som innehar lägre nivåer hamnar längre ner. Det kan finnas flera högt värderade egenskaper, men vilken som värderas högst beror på grupp och kontext (Magee & Galinsky, 2008; Wietmarschen, 2021). Rangordningen i den sociala hierarkin baseras däremot på individens sociala status (Ridgeway & Walker, 1995) och sker när minst en individ eller grupp är under- eller överordnad minst en annan individ eller grupp (Magee & Galinsky, 2008). Ridgeway och Walker (1995) definierar social status som omfattningen av hur respekterad eller beundrad en individ eller grupp framstår i andras ögon.

Sociala hierarkier förklaras också som ett fenomen där individer naturligt formar olika sociala relationer till varandra, vilket i sin tur bildar olika sociala nätverk (Wietmarschen, 2021). Vidare betecknar Wietmarschen termen av en individs sociala position som en strukturell variabel, vilken existerar i sociala nätverk. Även inom sociala hierarkier beskrivs den grundläggande strukturen bestå av den status och makt olika roller ingiver (Anicich et al., 2016; Kleef & Cheng, 2020; Magee & Galinsky, 2008). De beskriver att en statushierarki karaktäriseras av en

rangordning baserad på graden av respekt individer eller grupper får av andra individer eller grupper.

Magee och Galinsky (2008) presenterar ytterligare att sociala hierarkier fyller två vitala funktioner i organisationer. Den första funktionen är att sociala hierarkier befäster en social rangordning (eng. social order) och underlättar social koordination, vilket är viktigt för människors psykiska hälsa. Sociala hierarkier fyller därmed behovet av struktur och stabilitet samt koordinationen av hur och vem som ska göra vad i grupper och organisationer. Detta sker enligt författarna för att undvika osäkerhet och kaotiska situationer utan struktur vid fördelningen av vilken roll en individ eller grupp ska anta. Andra funktionen, förklarar Magee och Galinsky, är att hierarkier tillhandahåller incitament för både individer och grupper att klättra i hierarkin och uppnå en högre "rang", vilket bör ligga i en grupps intresse förutsatt att en högre rang är mer fördelaktigt för att nå bättre resultat och prestation. Motivationen att ta sig högre upp i hierarkin är en funktion i sig, då människor vill uppnå högre rang för att den positionen generellt är mer givande för den sociala statusen en individ har, i jämförelse med positioner med lägre rang (Magee & Galinsky, 2008). Även Wietmarschen (2021) förklarar individer och grupper som naturligt motiverade att ta sig högre upp i hierarkin, vilket inger självförtroende och stolthet hos individen eller gruppen.

Tidigare forskning avseende sociala hierarkier härleder en djupare förståelse för vad som utgör en hierarki mellan grupper och individer men väcker ett intresse för hur dessa sociala hierarkier ser ut inom lagsport, och framförallt vilken värdefull dimension intervjuobjekten differentierar sina positioner i den sociala hierarkin efter. Det blir därför aktuellt att i nästa avsnitt redogöra för tidigare forskning om sociala hierarkier inom lagsport.

### 2.3.1 Social hierarki inom lagsport

Social hierarki formar naturligt en grupps beteende (Magee & Galinsky, 2008) och vid inträdandet av nya medlemmar kan därför gruppens beteende förändras i takt med att hierarkin gör det. Eftersom grupper inom lagsport är konkurrensintensiva beskrivs en ny spelare som kommer in i ett idrottslag möta stor osäkerhet beträffande vad dennes roll kommer att innebära, hur denne ska utföra det som förväntas, samt vilka förväntningar denne bör ha på medlemskapet

i gruppen (Benson et al., 2016). De gruppmedlemmar som varit i laget ett tag förklaras därför vara högst inflytelserika vid bemötandet av en ny medlem i aspekterna av integration och inplacering, eftersom de besitter viktig kunskap om sociala strukturer, dynamik och positionella ansvarsområden (Boroumand et al., 2017). När denna inplacering av nya medlemmar har skett tillskrivs även olika mängd status och inflytande.

Status är i konkurrensintensiva sportlag (eng. competitive sports teams) tydligt sammankopplat med hur ofta en spelare får inleda att spela (Boroumand et al., 2017). En startspelare startar majoriteten av alla matcher och har därmed möjligheten att bidra till lagets huvudsakliga uppgifter och mål (Boroumand et al., 2017) och att visa upp sina färdigheter, vilket ingjuter respekt och därmed högre status i gruppen (Halevy et al., 2012). I sin tur får denna spelare större inflytande på grupprocesser och resultaten av dessa, vilket Halevy et al. beskriver som en tydlig koppling mellan en spelares status och dess inflytande på laget. Genom att spelarna vet vilken mängd inflytande de har på gruppen, utefter sin hierarkiska position, och därmed uppfyller de förväntningar som ligger på deras tilldelade roller, minskas mängden motsättningar mellan dem. Vad som ytterligare minskar konflikter och stödjer det nödvändiga samarbetet beskrivs vara en tendens för personer med låg status att underordna sig uttryckta krav från de med hög status (Gruenfeld & Tiedens, 2010), samt en tendens att upprätta världsbilder som legitimerar hierarkin (Halevy et al., 2012). Detta beskrivs som sätt för lågstatus-spelare att acceptera den egna rollen samt att villigt följa de krav som ställs, för att bland annat undvika sanktioner från de med hög status. Detta förklarar Halevy et al. i längden underlätta samarbete eftersom positionerna således inte utmanas och hierarkin behålls därför stabil.

Statuskonflikter beträffande den egna relativa positionen i hierarkin kan dock uppstå när dessa positioner inte accepteras och mer inflytande önskas av de med mindre mängd speltid, och därmed mindre respekt i gruppen (Bendersky & Hays, 2011). Detta kan även ske när hot mot den egna statusen upplevs vid ankomsten av en ny spelare som är begåvad, och som därmed kan hjälpa laget framåt för att nå dess kollektiva mål (Boroumand et al., 2017). Detta är, enligt Bendersky och Hays (2011), baserat på att människor är benägna att vilja skydda sin egen status från yttre hot. Hur en person reagerar gentemot en annan person och dennes roll kommer därför bland annat påverkas av vilken roll personen själv har och om den andre spelaren kan hota denna



eller inte (Wietmarschen, 2021). Konkurrens om status i en social hierarki och gruppmedlemmars upplevda hotbild kan därför påverka hur gruppmedlemmar interagerar med varandra (Wietmarschen, 2021; Boroumand et al., 2017), och därmed även destabilisera hierarkin i laget.

Till följd av att hierarkin inom lagsport beskrivs vara viktig för dess prestation och framgång (Magee & Galinsky, 2008; Ronay et al., 2012) blir det också intressant att ytterligare se till potentiella faktorer som stabiliserar och destabiliserar hierarkin inom ett lag utöver de som beskrivs ovan.

## 2.4 Brist i rådande teori

Sammanfattningsvis ämnar vi bidra med förståelse kring hur en hierarki struktureras i ett fotbollslag samt vilka faktorer som kan stabilisera samt hota, och därmed destabilisera, denna. I teoriavsnittet har tidigare forskning om hierarkier, mer specifikt sociala hierarkier, presenterats. Trots att det finns mycket forskning kring grupper och sportlag och hur koordinationen och samspelet inom dessa kan ökas, har mindre fokus lagts på hur hierarkier kan göra detta. De studier som gjorts belyser framför allt den viktiga struktur hierarkin ingjuter i en grupp människor och sammanhållning lyfts desto mer som en viktig anledning till en grups gemensamma prestation. Med det abduktiva arbetssätt vi använt i denna studie kunde vi identifiera att en stabiliserande faktor är möjligheten att klättra i hierarkin och därför vetskapen om, samt tryggheten i, att den nuvarande positionen är tillfällig. En destabiliserande faktor kunde också urskiljas, nämligen att sammanhållning inom en grupp är ett hot mot hierarkins stabilitet, till skillnad från i tidigare forskning där båda sägs bidra till en grups framgång (Martin et al., 2018; Carron et al., 2007; Eys et al., 2015; Filho et al., 2014; Magee & Galinsky, 2008; Ronay et al., 2012). Det hot vi ser kan därför närmast liknas med det Bendersky och Hays (2011) förklarar som statuskonflikter, där spelare tenderar att skydda den egna hierarkiska positionen och statusen, mot hot. I denna studie ämnar vi att nyansera diskussionen gällande hierarkins relevans för en grupp genom att bidra med (de)stabiliserande faktorer på hierarkin och därmed bidra teoretiskt med en utökad förståelse.

## 3 Metod

*I detta avsnitt presenteras de överväganden som har gjorts under arbetets gång kopplat till metodiken i undersökningen samt fördelarna och nackdelarna med dessa. Analysprocessen och hur denna utformades presenteras. Även studieobjektet, urval och studiens trovärdighet och äkthet nämns i samband med ytterligare metodologiska aspekter. Under avsnittet används begreppen; intervjuobjekt, spelare och de intervjuade omväxlande.*

---

### 3.1 Vetenskaplig utgångspunkt och forskningsmetod

Syftet med denna studie är att skapa en djupare förståelse för vad som stabiliserar hierarkin inom ett sportlag, men även hur destabiliserande hot uppkommer och tar sig uttryck och den ena frågeställningen är därför: *Hur (de)stabiliseras hierarkin i ett fotbollslag?* Djupare förståelse kring hierarkin i studieobjektet krävdes för att frågeställningen skulle kunna besvaras på ett effektivt sätt, vilket gav upphov till ytterligare frågeställning: *Hur upplever spelarna utformningen av hierarkin, och hur tilldelas positionerna inom den?* För att dessa skulle kunna besvaras antogs en socialkonstruktionistisk kunskapssyn där ett fotbollslag i Division 1 har undersökts. Studien har utgått från en socialkonstruktionistisk ontologi och enligt Bryman och Bell (2019) är denna världssyn präglad av antagandet att världen är uppbyggd av människor och deras tolkningar samt handlingar - istället för självständiga, objektiva fenomen. För studien har det inneburit att målet inte har varit att förklara intervjuobjektens beteende eller sociala fenomen i någon större kontext, utan snarare att få en inblick i hur sociala fenomen som hierarkier i vårt specifika studieobjekt bildas, överförs, och vilken betydelse de har för individerna som påverkas. Interpretivism är därför också studiens epistemologiska förhållningssätt.

Bryman och Bell (2019) beskriver interpretivism som en kunskapssyn, eller epistemologi, där forskaren tydligt tar avstånd från en strävan för objektiva slutsatser för att istället bygga en djup förståelse för fenomen genom att studera individernas tolkningar (Bryman & Bell, 2019). När fotbollslaget studerades var det viktigt att få en så djup förståelse för deras omgivning och

sammanhang som var möjligt - även deras uppfattning och tolkningar av hierarkin var viktigt att ta del av givet studiens syfte. En kvalitativ forskningsmetod ansågs därför passande för studien.

### 3.1.1 Kvalitativ forskningsmetod

En kvalitativ ansats möjliggör rikt och djupt material, detta då undersökningen främst genomförs genom utbyte av ord, förståelser och tolkningar, snarare än att göra en bred datainsamling med eventuella inslag av siffror och enkätsvar (Bryman & Bell, 2019). Författarna skriver även att rollen för observatören skiljer sig mellan metoderna där kvantitativa undersökningar innebär att observatören är drivande medan i kvalitativa undersökningar är det perspektivet av den studerade som avgör vad som blir viktigt och meningsfullt. Dessa tolkas dock sedan i samklang med det teoretiska ramverket som ligger till grund för studien (Bryman & Bell, 2019). Genom denna forskningsmetod har sedan intervjuobjektens svar analyserats och bearbetats för att upptäcka teman och företeelser som blev intressanta. Detta gjordes till en början induktivt för att sedan övergå till ett abduktivt förhållningssätt.

### 3.1.2 Induktiv och Abduktiv ansats

Under studiens gång användes till en början en induktiv ansats. Detta innebär ett forskningsätt som först identifierar och analyserar det empiriska materialet innan teori appliceras på datamaterialet (Bryman & Bell 2019). Den induktiva metoden möjliggjorde initialt att vi kunde hitta mönster och teman vi ansåg vara intressanta att analysera inom fotbollslaget istället för att utgå från teori för att bestämma uppsatsens fokus. Spelarna uttryckte företeelser som blev återkommande under intervjuprocessen och som vi ansåg hade en betydande inverkan på gruppen, nämligen betydelsen av hierarkin för individerna och olika sätt i vilken denna presenterade sig, som många beskrev under intervjuprocessen. Detta var extra intressant då vi till en början inte ställde frågor kring hierarkin men att förklaringar kring denna var återkommande, varför vi identifierade den som en viktig del av den sociala kontexten för laget. Därefter antog studien ett mer abduktivt förhållningssätt för att under en iterativ process pendla mellan det teoretiska ramverket och empirimaterialet för att underlätta analys och identifiera teman.

En abduktiv ansats adresserar ett problem som författarna menar är återkommande genom en strikt induktiv ansats - nämligen att empiriinsamling inte nödvändigtvis kommer föranleda att

forskningen möjliggör ett bidrag till teorin. Abduktion tar avstamp i för forskaren förvånande och intressanta teman som ämnas att förklaras. Det arbetssättet gör det då möjligt att genomgående jämföra empirin med liknande teori för att identifiera förklarande koncept och göra observationerna mindre förvånande (Bryman & Bell, 2019). Abduktion är således enligt författarna ett förhållningssätt som skiftar fram och tillbaka mellan teori och empiri för att underlätta för forskaren att identifiera ett möjligt teoretiskt bidrag. Praktiskt innebar detta att vi under intervjuprocessens gång ändrade de frågor vi ställde för att huvudsakligt fokusera på och närmare undersöka teman vi upplevde som extra intressanta. Vi har sedan sett till tidigare studier för inspiration på områden där vi upplevde att det teoretiska ramverket kunde kompletteras. Således kunde vi studera de teorier som både förklarade våra observationer och var nära relaterade, men även identifiera vad som inte förklarades.

## 3.2 Datainsamling

Givet den kvalitativa forskningsmetoden och tidsramen för uppsatsen, blev intervjuer en förmånlig metod för datainsamlingen. Dessa intervjuer gav möjligheten för de intervjuade att med egna ord uttrycka och beskriva sina uppfattningar om olika delar av deras sammanhang som fotbollsspelare inom semiprofessionell fotboll. Intervjuprocessen inleddes med en pilotintervju med en av spelarna, vars längd blev längre än många av de andra på grund av att urvalet av antal teman var större. Under intervjuprocessens gång ändrades dessa löpande vilket föranledde en allt kortare intervjutid. Dessa utfördes på ett semi-strukturerat sätt som enligt Bryman och Bell (2019) beskrivs som fördelaktigt för en mer flexibel intervjustruktur där överraskningar och följdfrågor enklare kan behandlas. Semi-strukturerade intervjuer ökade sannolikheten för rikt material på grund av en hög flexibilitet under intervjuerna. Även överraskande teman och för oss intressanta delar som nämndes av spelarna kunde fångas upp och utvecklas med följdfrågor under intervjuernas gång vilket var en annan fördel med den semistrukturerade intervjuformen.

Intervjuer gjordes genom Zoom och Microsoft Teams. En styrka med intervjuer på distans var att det blev lättare att schemalägga intervjuerna med spelarna. Den semi-professionella nivån innebär att många av spelarna antingen studerar, arbetar, eller har andra åtaganden utanför fotbollen, varför det underlättade med en flexibel schemaläggning för intervjutillfällena. Det gjorde även transkriberingsprocessen enklare genom Microsoft Teams automatiska

transkriberingsfunktion som sedan bearbetades för att säkerställa att intervjuobjektens citat överensstämde med det inspelade materialet. Att spela in intervjuerna med en sådan automatisk transkriberingsfunktion möjliggör även att vårt fokus kunde läggas på att vara uppmärksamma till intervjuobjektens svar och därmed öka sannolikheten för rikt material med mer träffsäkra följdfrågor. Under intervjuerna var alla författare av uppsatsen närvarande för att dels få en mer övergripande förståelse för de teman som beskrevs men även för att kunna komplettera varandra i utfrågningen och assistera med att fånga upp delar i intervjuobjektens svar som var extra intressanta.

Intervjuernas längd anpassades efter en grundidé av ca 60-90 minuter för att öka sannolikheten för att få rikt material från intervjuobjekten som sedan underlättar analysprocessen. De avslutades när vi kände att en empirisk mättnad hade uppnåtts och inga ytterligare teman, beskrivningar eller för oss väsentlig information framkom ytterligare av spelarna.

Transkriberingarna gjordes verbatim för att säkerställa att inga egna värderingar, uppfattningar, eller tolkningar av materialet påverkade spelarnas uttalanden, dock har enklare korrigeringar gjorts i citaten under empiriavsnitten där repeterade ord har tagits bort och meningsuppbyggnaden givits en bättre struktur. Transkriberingen förenklade processen för analys och empiri då det hade varit omöjligt i längre intervjuer att föra precisa anteckningar över spelarnas uttalanden. Att antingen minnas delar av uttalandena eller tvingas gå tillbaka till inspelningarna för att säkerställa att dessa inte presenteras orättvist eller med andra ord, hade inneburit en ytterst tidskrävande process.

### 3.3 Urval

Lagsporter, i det här fallet fotboll, är på många sätt lika organisationer. Något som gör dessa till intressanta enligt vår uppfattning är att många fenomen blir extra tydliga inom sporten på grund av den kultur och de erfarenheter utövarna har på högre nivåer. Spelare tillåts exempelvis skrika på varandra på plan utan att det tas personligt, en uppfattning finns att de måste lyssna på chefen (tränaren) och det finns en väldigt tydlig målbild som delas av de flesta, speciellt när en match spelas. Därför ansåg vi att ett fotbollslag i en högre division skulle vara extra spännande för studien att undersöka ur ett organisatoriskt perspektiv.

När en studie görs om fotboll kan det från ett organisatoriskt perspektiv vara extra givande att undersöka utövare på en så hög nivå som möjligt då spelarna på högre nivåer har mer ansvar, är avlönade genom kontrakt och kan ha en starkare identitet knuten till sporten då de spenderar mer tid till den. Optimalt hade därför varit att intervjua spelare i de högsta divisionerna. Men av förklarliga skäl kunde vi inte nå de allra högsta klubbarna inom fotbollen, exempelvis Liverpool FC för undersökningen. Därmed blev valet att istället undersöka ett lag inom Division 1 där vi hade en kontakt.

Vi anser att många av de faktorer som gör professionell fotboll intressant från ett organisatoriskt perspektiv fortfarande finns i rik bemärkelse även på en semiprofessionell nivå. Dock kan hierarkierna bli mer påtagliga på grund av den skillnad som finns mellan spelare gällande tidigare nivåer, erfarenhet, och ålder, då det är vanligt att spelare från både divisionen under, över och akademispelare ofta medverkar. Fotbollslaget kontaktades via en av spelarna vi har en personlig kontakt med för att introducera arbetet och undersöka intresset för ett antal intervjuer inom laget. Temat och syftet introducerades endast i korthet för att undvika att intervjuobjekten deltog med förutfattade meningar och undvika risken att spelarna svarade med motivet att behaga oss som intervjuare. Det gjorde även att svar och frågor ibland kunde gå i oväntade riktningar som de möjligen inte gjort om vi varit mer specifika med vad vi var intresserade av.

För studien var detta viktigt för att komma in på det slutliga fokusområdet: hierarkier och hur de (de)stabiliseras inom ett fotbollslag. Efteråt kontaktades de som uttryckte ett intresse av att delta i undersökningen successivt. Dock fanns det en viss selektivitet från vår sida under undersökningens gång då vi trots det enformiga urvalet ändå ville uppnå så stor mångfald som möjligt; detta i form av bakgrund inom fotbollen, ålder, och roll, vilket vår personliga kontakt kunde bidra med information kring. Däremot hade vi velat göra intervjuer med ännu fler juniorer. Men trots många försök fanns det inte intresse hos vissa, och andra var otillgängliga under undersökningens gång. Däremot anser vi att beskrivningar av andra spelare om deras tid som ung, i dåtid, kan kompensera för denna begränsning i urvalet, även om de kanske inte minns situationer exakt som det var då.

Alias	Befattning	Ålder	Tidigare erfarenhet	Intervjutid	Inspelad	Transkriberade sidor
Emil	Spelare	23	Semiprofessionell	1:31:32	Ja	25
Filip	Spelare	25	Professionell	58:22	Ja	18
Marcus	Spelare	26	Professionell	1:09:01	Ja	17
Calle	Spelare	28	Semiprofessionell	1:03:59	Ja	15
Robin	Spelare	23	Professionell	1:09:53	Ja	18
Albin	Spelare	17	Junior	43:36	Ja	12
Victor	Spelare	23	Semiprofessionell	44:04	Ja	14
Jan	Huvud-tränare	48	-	40:12	Ja	8

### 3.4 Analysprocess

Det empiriska materialet från undersökningen har bearbetats utefter Rennstam och Wästerfors (2011) ramverk beskrivet i *Att analysera kvalitativt material - Handbok i kvalitativa metoder* som beskriver metoder för att föra analys över den empiriska datan i kvalitativa studier. De menar att analysen kan utformas efter sortering, reducering och argumentation. Detta gör att det empiriska materialet blir enklare att arbeta med och analysera för att identifiera de teman och tolka det intressanta som forskarna hittar i materialet. Under undersökningen kunde vi därför på ett strukturerat sätt bearbeta den stora empiriinsamlingen som Bryman och Bell (2019) menar är en utmaning för kvalitativa studier. Det gjorde även arbetet med det interpretativa och ontologiska förhållningssättet enklare för att sedan underlätta de slutsatser och tolkningar som har gjorts. Nedan beskrivs dessa delar och vilket tillvägagångssätt som användes under arbetets gång.

### 3.4.1 Sortering

Sortering innebär att bearbeta och komma nära det empiriska materialet så forskarna har en bra uppfattning om de teman som intervjuobjekten har lyft (Rennstam & Wästerfors, 2011). Detta gjordes genom att samtliga av oss var närvarande på intervjuerna, vilka diskuterades initialt efteråt för att få en tidig uppfattning om vad det var i fotbollsspelarnas kommentarer vi ansåg vara återkommande och intressanta delar. Transkriberingarna från Microsoft Teams automatiska transkriberingsfunktion justerades sedan genom avstämningar av inspelningarna för att korrekt korrelera med det som sades under intervjuerna. Dessa transkriberingar gick sedan igenom och diskuterades för att samtliga inom gruppen skulle ha en bra överblick och förståelse för intervjuobjektens beskrivningar av den sociala kontexten inom laget och för att ytterligare kunna upptäcka mönster och teman. Det blev tydligt under detta arbete att spelarna hade många olika uppfattningar om hur hierarkierna fungerade inom gruppen och innebörden av dessa.

Som tidigare nämnts är en risk med kvalitativa studier enligt Bryman och Bell (2019) att det blir en utmaning för forskaren att sortera och bearbeta den stora mängd empiri som blir resultatet av intervjuer och transkriberingar. Risken, menar de är att forskarens arbete blir för överskådligt och når inte det djup som kvalitativa studier syftar till. Därför var det viktigt för oss att kontinuerligt benämna och kategorisera de olika spelarna och deras uttalanden som olika fenomen. Yttranden relaterat till dessa kategorier grupperades ihop där snarlika citat kunde identifieras med varandra samt eventuella motsättningar mot dessa kategoriseringar. Detta gjordes fysiskt genom tema-märkta utskrivna lappar och markörer i transkriberingarna som assisterade med att strukturera citaten enligt de kategorier vi uppfattade. Detta var en process som repeterades flertalet gånger för att uppnå en så optimal indelning som möjligt.

Under processens gång intog vi en stor grad öppenhet inför materialet för att säkerställa att vi med högre sannolikhet kunde uppmärksamma även delar som gick emot de kategoriseringarna vi hade arbetat med innan - alltså motsättningar som diskrediterade en tidigare uppfattning av olika teman i materialet. Detta för att förenkla processen med att hitta överraskande företeelser i intervjuobjektens beskrivelser, och samtidigt inte repetera deras tolkningar, eller utsättas för risken att frammana en empiriinsamling som inte skulle göra ett teoretiskt bidrag möjligt. Dessa delar har ständigt varit överväganden som vi tagit i beaktning under analysprocessens gång.



### 3.4.2 Reducering

Nästa steg i analysprocessen var att reducera materialet och göra det enklare att bearbeta. Genom sorteringen framkom ett stort antal teman och kategoriseringar men med tanke på studiens omfattning var det inte möjligt att undersöka samtliga av dessa, det hade även lett till ett mindre sammanhängande arbete. Därför var det viktigt att reducera de teman som framkom i materialet och arbeta med de vi ansåg ha en betydande roll inom laget och dess sociala miljö.

Rennstam och Wästerfors (2011) menar att detta är väsentligt för att skapa ett representabelt material och genom att sälla materialet på ett sätt som inte tar bort väsentliga delar, har forskaren en bra utgångspunkt för att hitta något intressant. De menar även att det är viktigt att skapa en god representation eftersom det inte går att använda allt material. Forskaren ska dock inte vara selektiv i sin reduktion av materialet på ett sätt som gör att reduktionen innebär att citat som används avviker från vad intervjuobjekten egentligen har förespråkat. Följaktligen bör forskaren vara noggrann med att inte vara för selektiv för att uppnå den egna agendan. I början av undersökningen och intervjuerna var vi fokuserade på andra teman och teoretiska infallsvinklar som styrning och kontroll men kommentarer och beskrivningar kring hierarkin återkom ständigt under intervjuprocessen, vilket var varför vi valde att sälla bort andra teman för att undersöka fenomenet närmare. Det gjorde att vi fokuserade på den hierarkiska strukturen.

Även de teman som ämnet hierarki producerade har omarbetats under studiens gång, ämnen som *idolisering*, *reproducering* och *producering* av hierarki har fått nya namn, eller tagits bort för att närmare kunna hitta representabla och intressanta motsägelser och beskrivningar. Slutligen gjorde detta att vi landade i att använda positioner, inplacering, rationalisering av hierarki, samt förvirrande förväntningar som ställs av spelarna på varandra. Dessa rubriker ansåg vi var återkommande och representativa för materialet och kunde underlätta analysen, och citat valdes efter vad vi ansåg mest tydligt representera detta.

### 3.4.3 Argumentation

Det tredje steget i analysprocessen som förespråkas av Rennstam och Wästerfors (2011) är argumentationsdelen. De menar att en väsentlig del för akademiska uppsatser är att ett självständigt bidrag kan arbetas fram av forskaren för att bidra till den nuvarande teorin som

finns inom området - genom argumentation skapar alltså forskaren en självständighet från den tidigare forskning som finns inom området. Empirin är det material som har utgjort en grund för att föra ett resonemang för analys och argumentation. Det innebär att vi har kontinuerligt argumenterat gentemot teorin för att formulera ny kunskap inom området. I uppsatsen har vi tagit avstamp i teorier kring hierarkier, mer specifikt sociala hierarkier inom sportlag. Den empiriska datan analyserades och argumenterades i respektive delar för att konkretisera för läsaren våra tolkningar och argument, för att sedan sammanfatta dessa i slutet. Målet var att underbygga våra observationer, säkerställa en självständig analys, och tydliggöra de observationer och tolkningar som har gjorts av empirin.

### 3.5 Kvalitetsbedömning

I och med att kvalitativa studier inte gör mätningar och istället grundar sig i en djup analys enligt ett socialkonstruktionistiskt förhållningssätt blir det viktigt att säkra undersökningens trovärdighet på andra sätt än att diskutera begrepp som validitet och reliabilitet, som är kopplat till mätningar (Bryman & Bell, 2019). Istället kan den kvalitativa forskaren anpassa studiens kvalitet efter två begrepp framtagna av Guba och Lincoln (1994, citerad i Bryman & Bell 2019) vilket även detta arbete har gjort. Guba och Lincoln menar att två kriterier kan användas för att säkra kvalitén i en kvalitativ studie, nämligen trovärdighet (eng. trustworthiness), och äkthet (eng. authenticity) . Trovärdighet är i sig uppdelad i fyra kriterier; tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet, och bestyrkning.

#### 3.5.1 Tillförlitlighet

Bryman och Bell (2019) beskriver att tillförlitlighet är viktigt för att säkerställa att forskaren har förstått världen i enlighet med hur intervjuobjekten uppfattar den. De beskriver två metoder: triangulering där intervjuobjektens uttalanden presenteras för det empiriska materialet för att dessa ska kunna kors-kontrollera (eng. cross-check) det och kommentera om det är representabelt eller inte. Medverkande-validering (eng. member validation) innebär att det empiriska materialet och möjligen delar av eller hela analysen presenteras för intervjuobjekten för att säkerställa att den analys och tolkningar som gjorts, samt empiriska materialet forskarna utgått från stämmer överens med intervjuobjektens uppfattning av deras värld. På grund av en begränsning i tid har inte en medverkande-validering gjorts till fullo, däremot har transkribering

av intervjuerna skickats till respektive spelare för att ge dem en möjlighet att se över de svar och kommentarer som gjordes och möjliggöra revidering och tillägg. Den empiriska datan som har använts har därmed presenterats och godkänts av de medverkande i studien.

Bryman och Bell (2019) menar dock att det kan finnas viss risk med att låta spelarna inverka på analysen av materialet eftersom det är upp till forskaren själv att analysera och ge perspektiv som kan bidra till forskningen, och att ge spelarna en rättighet till veto över analysprocessen kan förhindra detta arbete. Därför kan det finnas en viss fördel med att inte inkludera medverkande-validering till den av forskaren gjorda analysen, även om detta trots sina nackdelar bidrar till studiens tillförlitlighet. För att säkerställa en tillförlitlig studie trots dessa begränsningar har samtliga spelare erbjudits att ta del av det slutgiltiga arbetet för att på så vis kunna kommentera om de anser att det behövs revideringar eller om analysen och empirin ger en orättvis bild av deras upplevelser.

### 3.5.2 Överförbarhet

Kvalitativa studier utgår från att studera individens sociala värld samt deras uppfattning av denna (Bryman & Bell, 2019). Det blir därför ett dilemma för den kvalitativa forskaren att producera studier som har en generell överförbarhet då världen som studeras och individerna inom denna är under konstant förändring; kultur, uppfattningar, allmänna åsikter, och strukturen av den sociala världen kan därför skilja sig markant från två olika tidpunkter, eller två jämförbara grupper. Guba och Lincoln (1985, citerad i Bryman & Bell 2019) menar att det därför blir av vikt för forskaren att säkerställa en rik beskrivning av den sociala kontext som har studerats så att utomstående ges en möjlighet att analysera, granska samt ha åsikter om studiens överförbarhet. Detta har gjorts i studien genom att presentera återkommande citat från spelarna i laget och även kompletterande kommentarer för att ge läsaren ytterligare bakgrund över fotbollslagets struktur och spelarnas sociala sammanhang.

### 3.5.3 Pålitlighet

En viktig del för att uppnå pålitlighet inom kvalitativa studier är att studiens metodik och upplägg granskas under processens gång (Guba & Lincoln, 1994, citerad i Bryman & Bell, 2019). Detta har gjorts genom ett flertal opponeringar och seminarier där andra studenter inom

kursen har gått igenom arbetet och sen bidragit med åsikter och kritik om arbetet, detta för att granska studiens pålitlighet och kvalité. Arbetet har även utanför de för arbetet schemalagda granskningstillfällena, granskats av andra studenter för att kontinuerligt säkerställa en pålitlig studie. Denna process är enligt Bryman och Bell (2019) emellertid krävande för de granskande parterna på grund av den omfattande datainsamlingen som kvalitativa studie innebär, vilket är varför detta i huvudsak har gjorts på uppsatsens delar under arbetets gång och inte på transkriberingarna. Utöver detta har även de andra studenterna varit upptagna med sina egna arbeten vilket föranledde att det granskande arbetet delvis kan vara präglad av begränsningar i den mängd tid kollegorna (eng. peers) kunde avvara till granskningsprocessen. Däremot har arbetet även granskats av våra handledare under arbetets gång vilket ger studien ytterligare grund för pålitlighet.

### 3.5.4 Bestyrkning

Det är närmast omöjligt för forskaren att helt och hållet upprätthålla en objektivitet inför det material som har studerats då forskaren präglas av tidigare erfarenheter, kunskap om teori, och egna värderingar (Bryman & Bell, 2019). Däremot är det nödvändigt att visa på att forskningen har bedrivits i god tro och således inte har påverkats på ett sätt som blir påtagligt och fräntar studiens trovärdighet. Under studiens gång har vi genomgående diskuterat med varandra för att säkerställa att våra uppfattningar inte avviker från det empiriska materialet i någon utsträckning som påverkar studiens resultat negativt. Den föregående nämnda processen av pålitlighet har även gjort att detta blivit granskat av utomstående kollegor och handledare. Dessa faktorer har säkrat bestyrkningen av studien.

### 3.5.5 Äkthet

För ytterligare autencitet, eller äkthet, i studien är en viktig del under arbetets gång att uppnå en rättvis representation av olika synpunkter och åsikter inom det sociala sammanhang som studeras (Guba & Lincoln, 1994, citerad i Bryman & Bell, 2019). Då det fanns en risk att studieobjekten kunde uppleva vissa frågor eller områden som känsliga var det viktigt att försäkra att de kände sig bekväma med intervjuprocessen, varför anonymitet var något vi uttryckte tydligt som en viktig del inom arbetet. Vi har inte nämnt till spelarna vilka andra inom laget vi har intervjuat och det blir därför upp till spelarna själva om de vill nämna deras medverkan eller inte till de

andra lagmedlemmarna. Dessa faktorer bemötte problemet med att spelarna kunde uppleva vissa frågor som känsliga, och ökade sannolikheten för att de kände en bekvämlighet under intervjuprocessen.

Något som även är värt att nämna här är att spelarna i sina yttranden ofta blandat uttryck som “jag” och “man” vid vissa frågor som vi upplever kan vara mer känsliga, vilket kan försvåra en tolkning om huruvida de svarar utifrån sig själva, eller talar i allmänna termer. Vi upplevde att “jag” oftare användes i bekvämare termer och “man” användes när de ville distansera sig själva från kommentarer som kunde uppfattas i negativ bemärkelse. Nedan är två exempel:

***Jag** själv är nog inte feg att döma en spelare på första träningen, ganska mycket. Sen kan det förändras så klart, men **man** ser ungefär vilken typ av spelare det är. Hur han vill spela fotboll, och om han är duktig eller inte.*

***Man** tar ställning till det utifrån att den personen är högre i hierarkin än vad **jag** är.*

Alla intervjuer har dock inletts med att förklara att det endast är spelarnas egna tolkning och uppfattning vi var intresserade av. Autencitet menar Guba och Lincoln (2011, citerad i Bryman & Bell, 2019) även innebär ett ansvar på forskaren att möjliggöra, genom forskningen, en bättre förståelse för intervjuobjektens sammanhang och på så sätt möjliggörs ett ställningstagande för att förändra dessa. Eftersom intervjuobjekten tagit del av intervjuprocessen, där frågor och reflektioner om den egna situationen i laget har ställts, har de även getts möjlighet att ta del i och kommentera arbetet i efterhand. Således har autenciteten för arbetet säkerställts.

## 4 Empiri och analys

*Under empiriavsnittet presenteras det empiriska materialet för att synliggöra fynd och för att lägga en grund för den argumentation som görs. För att presentera detta tydligt har dessa sedan delats upp i fyra avsnitt i kapitlet som utgörs av 4.1, 4.2, 4.3.1, 4.3.2, och 4.4 där positionerna inom, inplaceringen i, innebörden av, och (de)stabiliserande faktorer för denna hierarki undersöks och analyseras. Här argumenteras även för det teoretiska bidrag gällande (de)stabiliserande faktorer inom fotbollslaget som studien producerat.*

---

### 4.1 Positioner i hierarkin

Samtliga spelare belyser att det finns en hierarki i laget och att denna kan delas in i tre nivåer utefter tidigare erfarenhet; professionella, semiprofessionella och juniorspelare. Detta kommer till uttryck i hur de väljer att förklara spelarnas position. I hierarkin uttrycks det av spelarna som att det finns tre nivåer av olika positioner spelarna innehar, som huvudsakligen beskrivs vara kopplade till en spelares prestationer, men det finns även andra komponenter som spelar in i hur dessa formas. Det kan tolkas som att det först och främst skapas en initial hierarki beroende på en spelares tidigare erfarenhet från olika divisioner eftersom spelarna beskriver att någon får respekt beroende på var denne har spelat tidigare och i vilken division. Vidare kan det utläsas att en spelare automatiskt analyserar en annan spelare och placerar in denne i hierarkin utefter om denne är bättre eller sämre i förhållande till sig själv och de andra i laget. Detta är något som beskrivs av många spelare men blir extra tydligt i dessa citat av Filip och Emil:

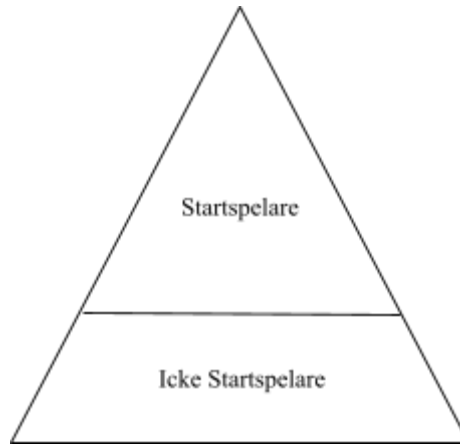
*Kommer det in en person i laget som tidigare spelat i landslaget, tjänar 2 dubbla av vad jag har gjort och har spelat cirka 200 matcher i högsta divisionen, respekterar jag honom mer. [...] eftersom han är så högt respekterad är han därför högt uppsatt i hierarkin. (Filip, tidigare erfarenhet: semiprofessionell)*

**Intervjuare: Vilka spelare tycker du får ta plats i laget?**

Emil, semiprofessionell: *[...]vilken nivå man har spelat på tidigare väger ganska tungt, mycket tungt.*

Vad Filip beskriver som *“högt uppsatt”* likställer han med *“högt respekterad”* vilket gör att respekt automatiskt förknippas med en hög position i hierarkin. Vad han dock framförallt indikerar är att det finns en tydlig hierarki där en spelare kan vara högt uppsatt, eller på botten, beroende på om denne är respekterad eller inte i förhållande till de andra i laget. Även Emil poängterar att den division en spelare spelat i tidigare är avgörande för hur mycket respekt den får. Förtydligat kan det tolkas som att erfarenheten en spelare besitter höjer graden av respekt denne innehar i laget, och därefter sorteras spelaren till en högre position inom hierarkin.

Huvudtränaren har god inblick i laget och därmed även viss insikt i hur hierarkin ser ut. Han menar på att spelarna antingen klassificeras som en startspelare eller inte, och dessa *“sitter istället på bänken”*: *“[...] just nu har vi en 15/16 spelare som är i kategorin startspelare.”* (Jan, huvudtränare). Här uttrycks det tydligt att det finns olika positioner beroende på vilken *“typ”* av spelare någon är klassificerad som. Detta förtydligas även av spelarna som tydligt uttrycker en skillnad mellan de spelare som är mer eller mindre *“delaktiga i spelet”*: *“Vi har många spelare som kommer från högre divisioner. Då har de en högre status och tränaren pekar ut dem och involverar dem mer i sitt snack än vad han involverar folk som inte är lika delaktiga i spelet.”* (Victor, semiprofessionell). Statusen Victor pekar på befäster också att det finns en högre position i hierarkin som utgörs av de med mer speltid, vilket vidare gör att de som får starta automatiskt kommer vara de som är positionerade i den övre delen av hierarkin. Detta uttrycker även Calle, *“Det respekteras om man gör bra ifrån sig på planen, om man får starta.”* (Calle, semiprofessionell). Här kopplas även positionen i hierarkin till att någon har en viss nivå av respekt utefter erfarenhet, men att nivån av respekt stärks om någon får starta. Eftersom det finns 22 spelare i laget, varav några är startspelare och några inte får starta, går det hittills att utläsa två tydliga nivåer i hierarkin där startspelare är de som hamnar överst. Den nedre positionen innefattas därefter av de som inte får starta och av de som, i jämförelse med de andra spelarna, har minst erfarenhet.



Figur 1: Hierarki efter startposition: Presentation av den övre och undre nivån

Utifrån den nu etablerade bilden av hierarkin kan ytterligare en distinktion presenteras i den övre delen av hierarkin; en till nivå av startspelare:

*Det finns en viss stjärngrupp där uppe, det är inte att de är stjärnor utan jag menar de som är lite högre upp gruppmissigt på grund av deras prestationer. (Filip, professionell)*

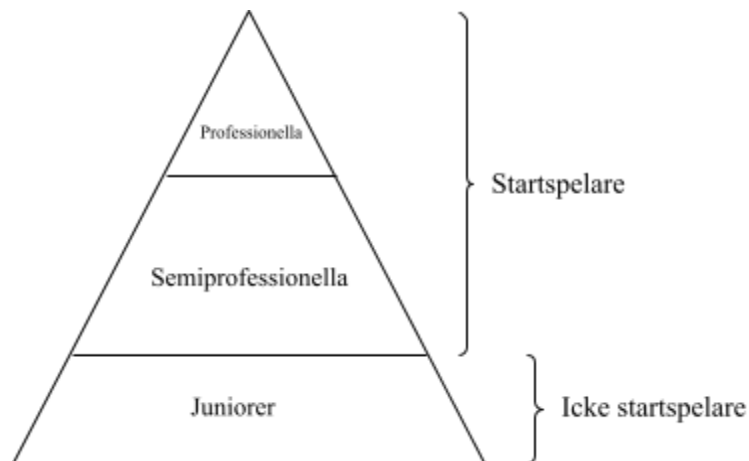
Detta visas av Filip genom att belysa en "stjärngrupp" som kan tolkas som en liten grupp på toppen av hierarkin. Här återkommer han likt andra spelare med att säga att prestationer är avgörande för vilken position någon får i hierarkin, där de som har spelat på högst nivåer längre och därmed anses skickliga, klassificeras som en del av stjärngruppen. Vad som är mest framstående i citatet är att det finns en stjärngrupp som tydligt skiljer sig från de andra startspelarna och att det därmed finns ett topp-, ett mellan-, och ett bottenskikt. Detta citat av Filip förstärks även av vad Emil nämner när han delar in laget i tre grupper. Det tydliggör att det även finns en indelning av startspelare och att de placeras olika högt i hierarkin beroende på deras tidigare erfarenheter.

*Jag skulle säga att det som spelar in är vilken nivå man har spelat på tidigare. Var man kommer från, om man kommer från divisionen under, om man kommer från juniorlagen eller om man kommer från division över. (Emil, semiprofessionell)*



*Jag skulle kunna beskriva det på tre positioner; det är juniorer sen kommer sådana som aldrig spelat professionell fotboll och sen kommer de som har spelat professionell fotboll.*  
(Robin, professionell)

Utifrån Emils klassificering över olika tidigare nivåer en spelare kan ha spelat på kan det tolkas som att om någon har spelat i divisionen över så hamnar denne i stjärngruppen, har någon spelat på samma divisionsnivå som nuvarande laget innan är de på mellannivån i hierarkin och längst ned i hierarkin finns generellt de i laget som kommer från juniorfotboll och de som har en lägre spelnivå än de andra. Detta bekräftar även Robin med att tydligt poängtera de *“tre positionerna”* i hierarkin. När spelarna analyserar bakgrunden av en annan spelares erfarenhet faller det sig naturligt att upprätta olika positioner för dessa spelare, där det kan tolkas som att en som spelat semiprofessionell fotboll inte alls kan vara på samma höga position som en som spelat på en professionell nivå. Det förstås som att det måste finnas hierarkiska positioner för dessa spelare då de rimligtvis inte kan likställas alla erfarenheter och därmed skapas naturligt tre nivåer.



Figur 2: Hierarki utifrån tidigare erfarenhet: Presentation av de olika skikten

Sammanfattningsvis kan det nu uttydas att det finns tre positioner i hierarkin, inte enbart två, varpå position 3 är längst ned, position 2 är i mitten och position 1 är den högst upp inom hierarkin. Positionerna i hierarkin i laget kan vidare tolkas att följa denna ordning i termer av tidigare erfarenhet och division: Professionell > Semiprofessionell > Juniorer.

## 4.2 Inplacering i hierarkin

När det nu har tydliggjorts att det finns tre positioner i hierarkin inom fotbollslaget finns det även olika faktorer som avgör på vilken position i hierarkin en spelare inplaceras. Dessa faktorer beskrivs genomgående vara tidigare erfarenhet, prestation, ålder och att ta plats, där tidigare erfarenhet utgör den initiala inplaceringen av spelare och de andra faktorerna först i efterhand ses kunna påverka status. Vad som först är essentiellt att nämna är att det är spelarnas egna ansvar att placera in varandra på positioner, detta belyser huvudtränaren: *“Ledarna är med och hjälper till men det är nästan alltid spelarna själva som skapar en miljö.”* (Jan, huvudtränare). Att skapa *“en miljö”* är på så vis ingenting tränar-staben har någon framträdande roll inom. Det vill säga, även om huvudtränaren har en huvudsaklig inverkan på lagets struktur och vem som spelar, är det inte tränaren som sätter ett socialt värde i vad detta betyder för individerna eller hur de väljer att agera ut sin hierarkiska position. Det framkom även i intervjuerna att hög spelaromsättning är en naturlig del av många lag i denna division. Därför beskrivs inplaceringen som en återkommande process när medlemmarna i laget kan bytas ut årsvis, och därmed en process de är vana vid. Detta beskrivs Filip, professionell: *“[...] man byter ju omklädningsrum titt som tätt så man är van med lite miljöombyte”*. Emil, semiprofessionell belyser också hur snabb denna process är: *“Jag tror alla får en roll ganska snabbt.”*, och dessa kan därför tolkas som att spelarna redan från start har en klar bild av vilka faktorer inplaceringen baseras på och är vana vid denna process.

Att placera in spelare i positioner är något som förstärks genom att spelare är snabba att döma andra spelare och framförallt se till dennes prestationer. Det kan ytterligare tolkas som att spelare jämför sig med varandra och baserat på spelarens egna uppfattning av den egna positionen i hierarkin, kan de placera ut en annan spelare i förhållande till sig själv.

*Jag själv är nog inte feg att döma en spelare på första träningen, ganska mycket. Sen kan det förändras så klart, men man ser ungefär vilken typ av spelare det är. Hur han vill spela fotboll, och om han är duktig eller inte.* (Robin, professionell)

**Intervjuare: Är status i laget påtagligt enligt dig?**

Emil, semiprofessionell: [...] *man tar ställning till det utifrån att den personen är högre i hierarkin än vad jag är.*

I ovanstående citat av Emil bekräftar han först det Robin poängterar med att inplaceringen sker snabbt, men han leder även in på att en spelare placeras in i hierarkin utefter sina tidigare erfarenheter. Tidigare erfarenhet kan därför förstås som avgörande för en spelares placering i hierarkin. Spelarna sätter då sin egen erfarenhet i förhållande till en annans, och därmed placerar andra under eller över sig själv. Spelarna placeras därför in både av de andra i gruppen, beroende på hur de ser på dennes tidigare erfarenhet, men även av spelaren själv som kan bedöma en annans tidigare erfarenhet som högre eller lägre än den egna, och därför medvetet ta en position därefter. Spelarna belyser återkommande att erfarenhet är en dominerande faktor för hur de placeras in men spelarna menar även att ålder är en faktor de starkt kopplar till detta. Det vill säga, om en spelare är ung antas denne ha mindre erfarenhet och om spelaren är äldre är antagandet att denne i större bemärkelse har mer erfarenhet och därmed blir placerad högre i hierarkin.

*Att vara yngre är oftast förknippat med att man inte har hunnit spela på så hög nivå.*  
(Emil, semiprofessionell)

**Intervjuare: Vad respekterar du hos andra spelare?**

Albin, junior: [...] *Åldern är så klart en del av det hela. Jag skulle nästan säga att det är den största delen, eller kanske inte just ålder, men erfarenhet mer i fotbollssammanhang och vilken nivå man spelat på. Det kan ju ofta vara kopplat med ålder.*

I ovanstående citat blir det tydligt att ålder är en faktor som markerar att en spelare placeras in i hierarkin, men detta är enbart på grund av att spelarna gör antaganden om att ålder likställs med erfarenhet. Därmed kan användandet av ålder istället tolkas som uttryck för hierarkin snarare än en inplacerande faktor, där erfarenhet istället används. Användningen av begreppet ålder som grund för hur en spelare placeras in i hierarkin tolkas istället som en förenkling av distinktionen mellan positionerna där de yngre oftast har mindre erfarenhet och de äldre oftast har mer. Ålder i

sig kan dock till synes inte appliceras för att övergripande kategorisera in spelarna eftersom erfarenhet fortfarande är den dominerande faktorn till hur en spelare placeras in.

Detta förtydligas ytterligare eftersom vissa diskrepanser kan finnas mellan ålder och den hierarkiska positionen. Till exempel har Calle, den äldsta spelaren, aldrig spelat på högre nivå än semiprofessionell fotboll och placeras därför in i den mellersta nivån av hierarkin. Han uttrycker: “[...] *min ambitionsnivå har gått ner tycker jag.*” (Calle, semiprofessionell), vilket ytterligare kan vara en faktor till att han inte är med i stjärngruppen. Här spelar bevisligen inte åldern någon roll utan istället spelar den ambition och prestation han uppvisar under årets gång roll. Prestation kan därför ses som en faktor som kan förändra hierarkin efter spelarnas initiala inplacering. Det förklaras till exempel här:

*Jag tror att vad man har för plats i laget baseras på hur bra man är helt enkelt. Om man får starta tar man mer plats för att man känner sig berättigad till det.* (Calle, semiprofessionell)

**Intervjuare: Så dessa hierarkiska positioner du nämner, vad tror du de beror på?**

Robin, professionell: *Hur duktig man är faktiskt skulle jag vilja säga. Är man en duktig spelare som varit i klubben länge, då har man såklart mer att säga till om.*

Inte bara att Calle och Robin i citaten ovan bekräftar att “*hur bra man är*” är essentiellt för var en spelare placeras i hierarkin, de nämner likt många andra spelare också att rätten att ta plats i laget är en faktor som gör att någon i efterhand kan stärka sin position i hierarkin. Det kan tolkas som att två spelare som är lika duktiga men tar olika mycket plats kan få olika roller eftersom den enas roll ökar då denne tar mer plats. Det är därför enbart den initiala inplaceringen av spelarna som antas ske utefter den erfarenhet spelarna har med sig när de börjar i fotbollslaget. Troligtvis sker detta eftersom det kan avgöras direkt och behöver inte vara något som visas över tid. När spelarna till en början inte känner varandra sker därför denna inplacering för att möjliggöra en snabb process för skapandet av hierarkin. I grunden kan det även ses som att det är just respekten till tidigare erfarenhet från högre nivåer som avgör eftersom många av spelarna vill nå dit själva. Detta gör att det som Calle och Robin benämner “*hur bra man är*”, vilket visas

över tid, möjliggör att en spelare kan påverka hierarkin och de olika rollerna i efterhand, men den initiala inplaceringen sker ändå utifrån nivån av tidigare erfarenhet.

Även genom att ta plats kan en spelare öka sin position i hierarkin efter den initiala inplaceringen, och därmed kan samma effekt fås som när spelare uppvisar sin skicklighet. Detta visas till exempel här:

*Jag tror det gick ganska fort för mig att komma in i laget för min närvaro var hög när jag väl var på plats. Folk som har varit där alla träningar ett helt år men inte säger någonting i omklädningsrummet alls, har inte varit närvarande när de varit närvarande. Om det är någon helt ny som kommer från juniorlaget och hamnar i hörnet i omklädningsrummet där de inte känner någon riktigt, tar de inte för sig tillräckligt för att lära känna någon heller. (Emil, semiprofessionell)*

Här återspeglar Emil den tolkning som gjordes tidigare kring möjligheten att kunna höja sin position i hierarkin även efter att denna har tilldelats, när han uttrycker sig i termer om “*ett helt år*”. Detta kan ses förklara att om en spelare aldrig tar plats kommer denne inte heller förändra sin position inom hierarkin. Men om spelaren istället visar “*närvaro*” och “*tar för sig*” kan denne klättra till högre nivåer inom hierarkin, eller i alla fall förstärka den egna rollen och hamna högre upp inom den egna hierarkiska nivån.

Utefter det empiriska materialet går det att utläsa att en initial inplacering av spelare i hierarkin sker utefter vilken nivå de spelat på tidigare. Även om ålder uttrycks ha ett samband med erfarenhet tolkas detta endast som ett uttryck för och en naturlig distinktion mellan de olika nivåerna. Istället ses “*hur bra man är*” och att “*ta plats*” som indikationer på eventuella faktorer som utgör de olika positionerna. Dessa förklaras dock endast möjliggöra viss förflyttning inom den egna hierarkiska nivån och eventuellt en klättring till högre nivåer efter att en initial inplacering i hierarkin skett. De ses inte som faktorer som påverkar från början eftersom dessa kräver tid att uttrycka.

### 4.3 Att rationalisera hierarkin

De hierarkiska positionerna har en stor inverkan på spelarnas beteenden, och de anpassar sig alla efter de oskrivna regler de olika nivåerna tillskriver dem. Att vara högst upp i hierarkin är något som ger tillfredsställelse och innebär en bekvämare position inom laget då kraven blir lägre och det ges möjlighet att vara den som har mer tillåtelse att ta plats och "hålla i taktpinnen". De som är på botten behandlas utefter andra regler och måste hävda sig på olika sätt för att kunna acceptera sin position. Det sker därför en rationalisering av den egna och andras roller som ursäktar tillvaron och gör denna mer acceptabel. Från de yngres och lägst ståendes håll finns ett mönster av att välja att se ett värde i den egna positionen, medan de i mitten är mer benägna att avlegitimera, ifrågasätta uppåt och trycka ner de som är lägre. Ett delat hopp finns om att kunna klättra inom hierarkin, något som även den höga spelaromsättningen inom fotboll inom Division 1 kan möjliggöra. Dessa presenteras i två delar nedan där den första beskriver den rationaliseringen som sker från de längst ner i hierarkin och den andra delen beskriver fenomenet inom mellanskiktet.

#### 4.3.1 Att vara nöjd på botten

Den rationaliserande process som beskrivs genomgående i intervjuerna tolkas ske på grund av en möjlig uppfattning om att den nuvarande lågstatus-positionen är tillfällig, och att statusen inom gruppen kommer öka. Hierarkierna har under många intervjuer beskrivits som något naturligt inom laget och inte något som upplevs dåligt i huvudsak. Spelarna säger att hierarkierna och positionen en spelare har i laget uppfyller en "sund" funktion. Att vara på en lägre plats inom hierarkin är dock något som gör att någon tvingas agera på ett sätt som denne kanske inte alltid vill, utefter de förväntningar som finns på rollen. Det tolkas som att en stor del i att vissa spelare inte motsätter sig de hierarkiska positionerna är ett sätt att rationalisera den positionen de har, så den blir lättare att acceptera. Det är möjligt att detta är för att de som är längre ned i hierarkin kommer kunna klättra och kan då agera mer obehindrat efter hierarkins regler. Det kan också vara en bekväm position eftersom det inger en passivitet för individerna och betyder att de kan vara i bakkant och observera, istället för att vara drivande inom laget. Något som även tolkas spela in, är faktumet att det finns en uttalad tanke att dessa spelare med tiden ska ta över, vilket gör den nuvarande positionen längre ner temporär. Då accepteras de lägre positionerna i nutid för

att få en mer framträdande roll senare. “Vi har de som ska ta över från de erfarna spelarna allt eftersom och då letar man ofta efter en yngre spelare.” (Jan, huvudtränare).

Världsbilden hos spelarna i de lägre hierarkierna blir även förvrängd av de själva så att verkligheten blir mer acceptabel. Att vara på en lägre position inom hierarkin blir ingenting som i första hand ses som negativt, för att spelarna hellre trycker undan den negativa innebörden av att exempelvis inte kunna ta plats i diskussioner och ser saker, som att ofta behöva plocka material för de högre upp i hierarkin, som något positivt då det beskrivs både som sunt, och en del av att vara en bra lagkamrat.

*Det är vi som är yngre som får ansvaret för att plocka undan grejer men det gör mig inte så mycket, [...] det är någon form av hierarki men man har ändå den här lagkamratligheten. De skulle aldrig säga: “Nej, du har fel, jag är bättre än dig.” det är inte en sådan inställning någon har; utan det blir en diskussion istället. Såklart att jag kanske väljer att ta ett steg tillbaka istället för att pusha på jättemycket. Men förutom det är det ganska sunt på det sättet. (Albin, junior)*

Albin menar att han är i en position där det finns en möjlighet att diskutera olika åsikter och att detta inte kommer att motarbetas av de andra spelarna, men ändå att han “väljer att ta ett steg tillbaka” om en diskussion skulle utbryta. Det blir ett sätt att rationalisera att hans roll inte är längst ner och att han inte upplever en negativ inverkan av att ses som en som har en lägre position i laget. Han uttrycker det som ett aktivt val av honom själv att ta ett steg tillbaka. Detta gör han för att istället se det som att de andra spelarna, exempelvis “stjärnspelarna”, håller tillbaka honom i diskussioner. Hans sätt att se på ansvaret att behöva ta in saker och plocka in grejer kan även tolkas som en sorts uppoffring från hans sida för “lagkamratligheten” och är alltså för honom en uppgift han ser i positiv bemärkelse. På så sätt uppfattas den egna positionen inom hierarkin, även om den är i den lägsta nivån, inte som något som är negativt, men i själva verket viktig för att laget ska fungera bättre.

Positionen längre ner i hierarkin kännetecknas av mer krav från de äldre och även om den upplevs som negativ så är det ändå något som förklaras ha ett positivt motiv. Det kan förklara varför hierarkin accepteras även av de som är i de lägre skikten av den.

*För ansvarsbiten i laget tänker jag att jag kan ta ett steg tillbaka. Jag har inte så mycket koll så klart, det är inte konstigt. Det har väl ingen när de är nya. Men det är mer hur jag ser min del av ansvaret; att observera så att jag kan lära mig hur man beter sig exemplariskt. (Albin, junior)*

*De som är äldre och kvalitetsmässigt bättre brukar oftast vara högre upp i hierarkin, så man kan ryta ifrån på träningen. Det hade varit konstigt om någon som inte är så bra, eller yngre, skulle ställa de kraven.[...] Den hierarkin accepteras, det är inget konstigt. (Marcus, 26 år, professionell)*

Genom att Albin uttrycker sig som att han själv är den som tar ett steg tillbaka när det gäller ansvar förtar han verkan av hierarkin. Tidigare har det istället beskrivits förväntat av de äldre, mer erfarna spelarna att de yngre inte får ta plats eller ha ansvar. När han därför vänder en förväntad handling utifrån hans roll till något självvalt, dämpar han den tydliga effekten hierarkin har på hans syn på den egna rollen. Han höjer därmed den egna hierarkiska positionen för sig själv enligt hans uppfattning så att den blir lättare att acceptera. Han ursäktar sen valet för att han "inte har så mycket koll" som ny och inte att han inte ges utrymme att delta i diskussioner. Hans uppfattning går därför emot uttryckta förväntningar att de nya till laget ska anpassa sig efter den redan existerande kulturen och hierarkin eftersom han uttrycker det som ett aktivt val. Det kan därför ses som att han rationaliserar effekten av hierarkin genom att uttrycka det som att han ska lära sig bete sig exemplariskt eftersom han "inte har så mycket koll" och därför väljer att ta ett kliv tillbaka. Vad som sen är exemplariskt, och hur ett exemplariskt beteende ser ut är något som beskrivligen bestäms av de högre upp i hierarkin. Det uttrycks genom kravställning och kritik och inte av Albin själv. Även Marcus, en av "stjärnspelarna", menar att hierarkin accepteras. Det är "inga konstigheter" vilket tyder på att hans position inte heller blir utmanad av spelarna på lägre nivåer i hierarkin, i alla fall inte utmanad till en grad som blir påtaglig.



En annan förväntning som tydligt talats om i tidigare avsnitt är den på de yngres deltagande i diskussioner samt benägenheten från de äldre att faktiskt lyssna. Även detta belyser Albin i något förskönande termer:

**Intervjuare: Hur ofta deltar du i diskussioner?**

*Albin, junior, fyra månader i laget: Jag gör inte det så mycket för jag lyssnar hellre på vad de andra säger först och sen ser jag om jag vill lägga till någonting separat. Jag ser att jag skulle kunna göra det också, men hittills har jag faktiskt inte gjort det. Det är klart en del av det ligger i att vara ny och så vidare, men om jag verkligen skulle ha någon poäng som jag tycker är central skulle jag ta upp det.*

Återigen rationaliseras oförmågan att kunna delta i diskussioner som ett aktivt val. Här blir rationaliseringen tydlig: en spelare som har varit i laget i fyra månader och som fortfarande inte sagt eller lagt till någonting separat i diskussioner har förmodligen inte legitimitet att delta. Det är dock ingen faktor Albin väljer att nämna, utan det råkar enligt honom helt enkelt bara vara fallet att han inte har gjort detta ännu. Albin förskönar därmed situationen han befinner sig i och hans grundinställning är att ta ett steg tillbaka initialt; han är ny och oerfaren och sedan, som det tolkas, väntar han med att vara delaktig i diskussioner och ta plats tills han har uppnått ett stadié där han själv är mer erfaren, och därmed är högre inom hierarkin. Han är till synes inte rädd för möjliga sanktioner om han skulle välja att delta i en diskussion utan det kan tolkas som att han enbart väljer att vänta ut sin tid i den lägre hierarkiska positionen. Hade det inte funnits en framtida möjlighet att inta en högre position kan det antas att ett större deltagande i diskussioner hade skett och således även eventuella sanktioner uthärdats.

En annan spelare som beskriver liknande situation, väljer inte att beskriva det i lika positiv bemärkelse, men han menar ändå att det fanns en tydlig nytta med det beteende som bemöttes:

**Intervjuare: Hur har din upplevelse i laget förändrats från att vara en av de nya i laget till en av de erfarna?**

Victor, semiprofessionell: *Jag kände mig ganska utanför förr och var inte alls van vid den hårda jargongen som fanns och de menade ju inget illa när det ställdes höga krav. De ville bara att alla skulle bli bättre, men för mig funkade det inte riktigt så. Det var en av anledningarna till att jag slutade spela ett år senare.*

Det fanns enligt Victor ingenting att klaga eller anmärka på eftersom det var för lagets bästa, de ville att han skulle bli bättre även om det innebar att han kände sig utanför. Han uttrycker således inte att den "hårda jargongen" och kravställningen hade ett tydlig negativt motiv. Han rationaliserar därmed det påfrestande bemötandet som att det inte i grunden var något som var till för att han skulle sättas på plats eller hållas tillbaka av de andra spelarna. Det gick därför att acceptera situationen för att det kunde finnas ett hopp om att eventuellt övervinna kraven. På så vis kan han till slut komma högre upp i hierarkin, där den "hårda jargongen" inte blir lika påtaglig. De gav honom kritik för att han skulle bli bättre, därav kan bemötandet förstås som något temporärt. Något som dock blir tydligt är att det inte gick att rationalisera detta som något positivt och accepterat hur länge som helst, eftersom det till slut drev honom till att sluta i laget. Att vara lägre inom hierarkin innebär en position som är krävande och påfrestande, så den måste rationaliseras i nutid av spelarna för att spelaren med tiden ska bli en av de som "ska ta över", exempelvis kommande år när många spelare eventuellt byts ut. Detta kan vara något som har förklarats av tränaren när de tagits in i truppen som yngre, han menar nämligen att en grundidé är att laget gärna satsar på nya spelare för att de ska kunna ta över när de är redo: "När han är redo om 2 år ska det inte stå några spelare i vägen. Då ska han som är nummer två på sin plats blomma ut till att bli nummer ett." (Jan, huvudtränare).

Sammanfattningsvis, att rationalisera positionen i botten är något de i den lägre nivån inom hierarkin gör för att kunna göra den egna positionen och bristen på inflytande mer acceptabel. Det är ett sätt för spelarna i denna position att se de krav som kommer ovanifrån som egna val och beslut. Det finns även en uttalad idé om att dessa spelare till slut ska överta de positioner inom laget som i nutid ockuperas av mer erfarna spelare. Därför blir det uthärdligt, trots en påfrestande tillvaro, att agera utefter de förväntningar som sätts av de med mer status.

### 4.3.2 Att stärka den egna positionen

Spelarna på mellanskiktet är i en position där de varken är "stjärnspelare" eller "bänk"-spelare. Detta gör att rationaliseringen tar utlopp i en tvådelad process för att stärka den egna positionen som innefattar att både avlegitimera de spelare med högre status i försök att höja den egna positionen samt att särskilja sig från de med lägre status och tillrättavisa dessa spelare mer.

För spelarna som är i mitten av hierarkin finns det en klar uppfattning om att det finns de som står under, "*Det blir lite mer konflikt, eller jag kanske gör det till en större konflikt om det är någon yngre än äldre.*" (Victor, 23, Semiprofessionell). Victor menar att han aktivt gör konflikter större i diskussioner med de yngre, än om samma situation skulle utspela sig med någon som är äldre. Det visar på, med ålder enbart som uttryck för hierarkin i åtanke, att han tar avstånd från någon som är lägre ner i hierarkin samtidigt som han antingen vill behaga, eller i alla fall vara mer passiv mot de ovanför för att behålla sin position eller undvika sanktioner. Det kan även ses som ett sätt att stärka den egna positionen och cementera denna. Missnöjet med mellanpositionen får utlopp i frustrationen mot de yngre där de "*gör det till en större konflikt*", vilket kan ge spelaren en betryggande känsla av att han visserligen inte är högst upp, men han är i alla fall inte på botten. Det kan även tolkas som att dessa spelare återkommande motarbetar de yngre när de "agerar ut".

*De yngre tror att de har en högre roll medans andra kämpar emot det och tar ner den personen på jorden igen.* (Victor, semiprofessionell)

*De små killarna som inte startar, de är oftast tystare och har inte riktigt någon rätt att ta plats om man säger så.* (Calle, semiprofessionell)

Detta tyder på en uppfattning av att de yngre och mindre erfarna spelarna motarbetas, eller anses inte ha rätten att ta plats i laget vilket föranleder en motreaktion som antingen blir praktisk när de "*tar ner den personen på jorden igen*" men även som en ren rationalisering av att de "yngre" inte har rätt att ta plats och därför ser de inte deras inverkan som något positivt. Det kan tolkas som att spelarna i mellanskiktet ser till dessa lägre spelares åsikter som mindre värda på grund av

att de är lägre ner i hierarkin. Det finns även en tendens att vilja uppfatta sig själv ha en högre roll.

**Intervjuare: Är du med i spelarrådet (ett forum av spelare för att bemöta interna problem)?**

Calle, semiprofessionell, 28 år: *Jag är inte med officiellt, men inofficiellt med skulle jag säga att jag är, - men spelarrådet sattes ihop utav tränaren inför säsongen. Det är ingenting som har satts upp utav spelarna själva.*

Inom citatet går det att utläsa att spelaren själv ser sig ha en högre position än han har, "jag är inte med officiellt, men inofficiellt". Det kan ses som att han anser att det endast är på grund av att det var tränaren som valde ut spelarrådet som gjorde att han inte är med, men om spelarna själva hade valt ser han sig som någon med en självklar plats i forumet. Trots att han är äldst i laget kan det tolkas som att han inte är en av de högsta inom hierarkin, därför finns ett behov av att bekräfta den egna rollen som viktig inom laget. Det blir således enklare att acceptera hans position för att den "egentligen" är viktigare och mer framträdande än den befintliga hierarkin påvisar.

Det uttrycks av vissa spelare även ett visst missnöje mot startspelare. Trots att någon är en startspelare är det inte en självklarhet för alla spelare inom laget att de anses förtjänta av den hierarkiska position som efterföljer.

*Det respekteras om man gör bra ifrån sig på planen, om man får starta tänkte jag säga, men ibland startar folk som inte borde få starta [...] Men om man får starta, om man gör bra ifrån sig på planen, då får man respekt. (Emil, semiprofessionell)*

*Det är nog mer press på dem som inte är högst upp i tränarens ögon, alltså kan de som tränarna gillar mest prestera dåligt utan att få konsekvenser, jämfört med de tränaren inte ser på som lika viktiga. De måste prestera mycket bättre. (Victor, semiprofessionell)*

På liknande sätt som innan uttrycks ett missnöje av Emil och Victor mot hierarkin och strukturen men denna gång riktat mot de startspelare som ibland väljs i truppen av tränaren. Detta kan vara ett sätt att avlegitimera "stjärnspelare" inom truppen för att uttrycka att vissa inte förtjänar den position de innehar. På liknande sätt kan det tolkas som att Emil menar att det även finns spelare som borde få starta som inte gör det, vilket kan innebära att han rättfärdigar sin egen placering genom att själv kunna vara felplacerad och borde, eller skulle kunnat, ha en mer fördelaktig roll som "stjärnspelare". Det är bekvämare att dra slutsatsen att någon har en oförtjänt plats inom laget istället för att tänka att den egna prestationen inte är tillräcklig. Det finns även en uppfattning om att de mer ansedda spelarna inte påverkas av en lika hög kravställning vilket förstärker känslan av att dessa är oförtjänta av sin position. Det finns visst belägg för detta då en av "stjärnspelarna" menar på följande: *"Jag skulle kunna göra en halvtaskig match eller halvlek och ändå ha saker att säga efteråt."* (Robin, professionell). Det kan alltså finnas en grund för uppfattningen att vissa spelare klarar sig ifrån den kravbilden som finns utan några större konsekvenser, vilket upplevs som orättvist och gör att denna spelare inte uppfattas förtjäna sin plats.

Likt spelarna i de lägre hierarkierna tillskriver inte heller Victor hierarkierna en betydande roll i hur mycket plats han kan ta utanför plan. Han rationaliserar detta som ett aktivt val eller något som kan tillskrivas personligheten, men förmodligen finns dock en begränsande inverkan ovanifrån.

*Det är mer naturligt, i alla fall för mig, att ta lite mer plats ute på planen än vad jag gör i omklädningsrummet. [...] Jag tror jag kan skilja mig mycket i hur jag beter mig på plan och i omklädningsrummet, det är en personlighetsgrej.* (Victor, semiprofessionell)

Inverkan av hierarkin undermineras för att den egna rollen ska kännas mer framträdande i gruppen. Victor menar att personligheten är avgörande för hur mycket han "väljer" att ta plats, och detta påverkas inte av de andra. Detta kan istället tolkas som en rationalisering och att en betydande del egentligen är den hierarkiska rollen som antingen skapar en möjlighet, eller fråntar någon möjlighet, att kunna uppmärksammas och ta plats inom laget. En uppfattning är att spelarna på mellannivån antingen förminskar andra spelare i lägre nivå och motarbetar dessa för

att öka den upplevda makten; eller avlegitimerar de spelarna i den övre nivån för att de själva ska känna att gapet mellan dem inte är så stort, eller till och med obetydligt och oförtjänt.

Sammanfattningsvis är en viktig del av hierarkiernas stabilitet baserad på spelarnas förmåga att rationalisera hierarkin på olika sätt. Detta görs genom att legitimera den egna positionen och avlegitimera de som är högre upp, men även genom att på olika sätt motarbeta de i den lägre nivån för att stärka den egna positionen.

#### 4.4 Att skapa förvirring kring förväntningar

I samband med att en konsensus kring acceptabelt beteende behövs för att hierarkin ska vara stabil, blir motsägande utsagor kring laganda och sammanhållning något som gör att konsensusen kring dessa förväntningar som, spelare beskrivit innan, fallerar. Dessa uttalanden främjar till synes en miljö där alla värderas lika, vilket motsäger den fördelning av makt och status som är essentiellt för en hierarki. Därmed hotas den hierarki och struktur som finns i laget.

Laget beskrivs ha bra lagstämning och lagsammanhållning där spelarna säger att “[...] utanför plan är vi som ett gäng klasskamrater eller ett gäng kompisar.” (Filip, Professionell). Filip framför hur hierarkin inte är lika framträdande utanför fotbollsplanen och att spelarna är “klasskamrater”, vilket tyder på ett lag utan hierarkisk struktur. Det kan tolkas som att han beskriver en avsaknad av regler och hierarki där alla, utanför fotbollsplanen, har samma sociala värde och får delta på samma premisser. Genom andra uttalanden kan det urskiljas att så inte är fallet, eftersom det blir tydligt utifrån spelarnas utsagor att hierarkin finns inom laget i alla sammanhang, inte enbart på planen. När Filip beskriver laget som “ett gäng kompisar” kan det istället tolkas som ett uttryck för att visa på en närhet och laganda, där alla ska trivas och må bra. Detta är dock inte alltid självklart. När en spelare frångår förväntningarna på dennes roll kommer detta uppmärksammas av de på högre nivåer i hierarkin. Då blir istället inte ett öppet och valfritt beteende lika självklart och en irritation kan uppstå. Laganda och sammanhållning är fenomen som inger öppenhet och förespråkar lika värde, laget före jaget. Det blir därför motsägelsefullt när spelarna å ena sidan menar att laget är enhetligt när de förespråkar laganda, och samtidigt menar på att alla individer inte kan agera enligt samma regler utifrån hierarkin. Lagsammanhållningen kan därför ses hota den hierarkiska strukturen. Denna paradox uttrycks

genomgående av spelarna genom att uttrycka otydliga förväntningar, där hierarkierna tolkas ha prioritet. Nedan följer ett exempel på motsättningar som skapas:

*Alla har sin talan och alla får säga sitt. Det är ingen hierarki riktigt. Har någon 17-årig Claes någonting att säga så säger han det. Sen kan det vara ungdomar som kanske är lite nervösa och man kanske inte säger det man vill säga. Medan vissa juniorer snackar lite för mycket. (Filip, professionell)*

Filip uttrycker en initial tillåtelse för alla spelare att ta den plats de vill och fritt uttrycka sina åsikter. Detta blir problematiskt eftersom möjligheten att ta plats är så starkt kopplad med prestation där enbart de som presterar bäst, och befinner sig högre upp i hierarkin, får tala fritt utan motsättningar. Filip uttrycker också detta när han förklarar en gräns då vissa spelare *“snackar lite för mycket”*, och därmed mer än vad han anser vara acceptabelt. Det finns således en gräns då spelarna i lägsta nivån av hierarkin anses ta för mycket plats och på så sätt något som eventuellt kan höja deras roll i laget. Att ta plats är något som förknippas med en högre position inom hierarkin, därför blir någon som tar plats i större utsträckning ansedd som en mer respekterad individ. Det blir därför ett motiv från de mer ansedda spelarna att begränsa detta beteende när det når en viss gräns och upplevs som hot.

Gränsen kan uppfattas vara tydlig för den spelare som sätter gränsen, men otydlig för spelaren med lägre hierarkisk position som i detta fall agerar fel och därför påverkas då förväntningarna motsätter varandra; *“alla får säga sitt”* men *“vissa juniorer snackar lite för mycket”*. Den konsensus kring förväntningarna på de olika rollerna som kan anses råda för att möjliggöra ett agerande därefter, antas därmed inte vara en konsensus. Marcus beskriver det som en *“[...] osynlig förväntan att de inte ska säga så mycket.”* (Marcus, professionell). Förklaringen av en *“osynlig förväntan”* styrker också antagandet om att en genomgående konsensus inte finns utan att gränsdragandet ligger mycket hos den som väljer att hindra ett visst beteende. Troligtvis kan detta skapa ett motiv att trycka tillbaka ett beteende så fort den egna rollen, och därmed den hierarkiska stabiliteten, hotas. Då prioriteras inte sammanhållning och öppenhet utan ett begränsande och exkluderande beteende träder istället fram för att skydda hierarkin och begränsa hotet.

Spelarna nämner genomgående olika förväntningar de har på hur spelarna i de olika rollerna ska bete sig. Dessa förväntningar beskrivs se olika ut mellan de hierarkiska nivåerna men de mer begränsande förväntningarna beskrivs gå från en ovanstående hierarkisk nivå till de som är lägre. Albin, en junior och därmed lägst i hierarkin, beskriver till exempel sina förväntningar på de äldre som att han *“[...] förväntar mig lite att de äldre kanske tar taktpinnen.”* I detta fall tillskriver han mer ansvar till de högre upp i hierarkin, vilket inte kan tolkas göras av de högt upp till nivåer under. Istället för att ge ansvar, sätts istället begränsande förväntningar av de högre upp i hierarkin på de under, genom att uttrycka vad de får och inte får göra. De kontrollerar vad som förväntas av de olika rollerna och sätter “reglerna” för agerande som accepteras i laget, och på lägre nivåer. Makten att sätta sådana regler uppfattas mest finnas hos “stjärnspelarna”, men även mellanskiktet kan påverka bottenskiktet.

Den förväntningen, eller det krav, som upplevs starkast är det kring tillåtelsen att ta plats där uttryck såsom *“[...] de små killarna som inte startar - de är oftast tystare, och har inte riktigt någon rätt att ta plats, om man säger så”* (Calle, semiprofessionell) uttalas, vilket även uttrycktes ovan av Filip. Utifrån detta kan dessa förväntningar ses som väldigt tydliga och något som uppfattas och förstås på alla nivåer, eftersom han uttrycker att de varken har *“rätt att ta plats”* eller faktiskt gör det. Enligt detta kan det återigen tolkas som att det faktiskt råder en konsensus på alla hierarkiska nivåer i laget kring denna förväntan. Däremot finns det motstridiga utspel kring både lagsammanhållning och tillåtelsen att ta plats, som igen skulle kunna tänkas störa den konsensus som finns i laget kring vad som förväntas av de olikas beteenden, och därmed även destabilisera den hierarki som råder. Nedan visas exempel på dessa motstridigheter där första citatet beskriver en tillåtelse för att ta plats och det andra beskriver hur det inte accepteras att ta för mycket:

*Det hänger på hur man tar plats. Du kan ta plats genom att vara skön och en skojare men kommer du in direkt och börjar ställa krav uppskattas det inte jättemycket. De som kommer in och tar plats på ett sätt som bara uttrycks genom att sprida glädje tas alltid emot positivt.* (Victor, semiprofessionell)



*De yngre tror att de har en högre roll medans andra kämpar emot det och tar ner den personen på jorden igen. [...] det blir en slags fight där i början. (Victor, semiprofessionell)*

Victor uttrycker det som att spelarna får ta plats så länge det är på ett positivt sätt, men så är inte fallet. Utefter tidigare bevis är rollen i hierarkin och mängden respekt starkt förknippad med den mängd plats en spelare får ta, där de högt upp i hierarkin beskrivs obehindrade och de längst ner förklaras få ta markant mindre plats. Ett uttalande likt Victors, att alla får ta plats bara det sker i positiv bemärkelse, kan därför destabilisera hierarkin; när någon tillåts ta plats, om än genom humor eller personlighet, kan den egna rollen antas upplevas som förhöjd eftersom en slags respekt och tillåtelse upplevs. När Victor dock fortsätter förklara blir det tydligt att de yngre är längst ner i hierarkin oavsett om de är "sköna" och "skojare" eller inte. Den möjligtvis upplevda känslan av en högre roll, som humor ger upphov till, skulle isåfall motarbetas om det leder till ett utmanande beteende som upptäcks av de i hierarkin över - exempelvis att någon börjar ta mer plats. De "tas ner på jorden" snabbt igen för att upprätthålla distinktionen mellan rollerna.

Detta skulle kunna sägas ske för att den egna upplevda positionen är högre än "de yngre" i detta fall och att de inte ska komma upp och förändra innebörden av rollen, eller ta sig ur den. Det första citatet av Victor där han nämner att positiv interaktion alltid tas emot positivt blir alltså osant så fort hierarkin hotas. Därför kan det tolkas som ett försök att visa en öppenhet gentemot nya spelare och visa på en gemenskap och en lagkänsla. Denna inbjudande lagkänsla hotar dock istället hierarkin eftersom sammanhållning och laganda i grunden kan anses vara inkluderande och prioritera laget före jaget. Genom att motsätta de tydliga förväntningarna på rollerna som utkrävs skapas till slut en motreaktion från de mer ansedda spelarna när de andra inte agerar enligt dessa förväntningar.

Redan då sportlaget sammansätts och inplaceringsprocessen sker syns motstridigheter mellan viljan att bjuda in till ett lag och nödvändigheten av att placera in spelarna i hierarkin; redan här beskrivs det finnas vissa förväntningar på vilka som tillåts ta vilken plats och hur. Förväntningar på rollen appliceras så fort rollen blivit tillsatt, där i vilken mån spelare på olika hierarkiska positioner får ta plats, tillskrivs. Den motsättning som sker, där en önskan att redan från början

visa ett lag där alla har samma förutsättningar och där det är upp till spelaren själv att passa in, faller däremot när någon uppvisar ett självförtroende som inte passar den initialt tilldelade rollen. Nedan visas exempel på detta där de två första citaten beskriver hur självförtroende och drivkraft krävs för att hitta sin plats i laget men det sista citatet beskriver istället hur för mycket självförtroende från nya spelare kan upplevas störande:

*De nya fick hitta sina roller själva och försöka bli introducerade eller introducera sig själva och bli kompis med de gamla. (Victor, Semiprofessionell)*

*Eftersom jag är en väldigt utåtriktad person och tycker om och snacka och skoja lite med folk så kände jag att jag hittade min plats i laget väldigt fort. Vissa kan gå en halv säsong eller till och med en hel säsong utan att man verkligen får se deras rätta jag. (Filip, Professionell)*

*På senare tiden har man märkt att de yngre har börjat få ta mer plats på något sätt och man kan störa sig på dem. Det känns som att det har kommit en kultur där de unga ska ha väldigt mycket självförtroende, vilket jag tycker är bra. Det kan dock se fel ut ibland att alla ska vara nya Zlatan. (Marcus, Professionell)*

Victor uttrycker en benägenhet för spelarna att själva ta en roll i den hierarki som skapas vid bildningen av ett nytt fotbollslag. Det går att tolka att ett visst självförtroende måste finnas i den processen där spelaren själv ska nå ut till de andra i laget och skapa en relation till dem. Filip beskriver hur han vågade ta plats i början och därmed *“snabbt hittade en plats i laget”* vilket också tyder på det faktum att genom mer självförtroende och driv i processen skapar spelarna sig en högre roll. Trots att detta beskrivs vara upp till spelaren själv att bestämma, uttrycker sedan Marcus att det finns en oönskad nivå av självförtroende hos de han inte anser är rättfärdigade till det. Det beskrivs i något lättare termer där han säger att han tycker att det är *“bra”* men en underliggande motsättning kan skimras när han menar att yngre ofta tror att de är bäst, eller hoppas *“vara nya Zlatan”*. Den motsättningen kan i sin tur ses som en reaktion gentemot att de spelare med för mycket självförtroende tror att de kan få högre roll eftersom de uppvisar prototypiskt beteende (eng. prototypical behavior) för en högre position.

Här kan det alltså skymtas en begränsad öppenhet gentemot mängden självförtroende och drivkraft en spelare tillåts ha innan spelaren överskrider gränsen för vad som förväntas för rollen vilket riskerar hota hierarkin. Filip uttrycker också att vissa istället tar för lite plats och att det därför ses som något negativt. Förväntningarna på en ny spelare kan alltså tolkas vara att de måste lära känna spelarna i laget och visa att de vill vara där och prestera för lagets skull. För mycket självförtroende är dock inte accepterat vilket även Victor uttrycker när han säger att *“Vissa nya kommer in och snackar mest i början och tar mycket plats och det kan jag störa mig på.”* (Victor, Semiprofessionell). Eftersom en spelare kan öka den egna positionen genom att ta plats, när spelaren tillåts detta, kan därför för mycket självförtroende och för stor drivkraft från de i lägre positioner hota stabiliteten av hierarkin.

Utefter det empiriska materialet blir det tydligt att när spelarna uttrycker en tillåtelse kring beteende som kan tänkas öka lagandan och sammanhållningen bildas istället ett hot mot hierarkin. Detta hot skapas när spelare upplever mindre begränsningar på den egna rollen och likställer sitt beteende med det beteende som accepteras i de hierarkiska nivåerna ovanför. *“Osynliga förväntningar”* ger också utrymme för friare tolkningar kring vilket beteende som anses vara accepterat. Den konsensus som måste finnas kring befintliga förväntningar på de olika rollerna kan därför ifrågasättas eftersom motsättningar i tillåtet beteende uppstår när spelarna uttrycker sig som: *“alla får säga sitt”* men *“vissa juniorer snackar lite för mycket”*. Är inte förväntningarna på rollerna tydliga för alla, kan beteenden som inte överensstämmer med dessa förväntningar uppstå och på så sätt destabiliseras hierarkin.

## 5 Diskussion

### 5.1 Hierarkin i fotbollslaget

Med utgångspunkt i det empiriska materialet har vi fått förståelse för att det existerar en tydlig social hierarki inom fotbollslaget. Denna sociala hierarki är en naturlig funktion av att spelarna tilldelar varandra olika mycket status och makt att influera (Magee & Galinsky, 2008). Vi identifierar den vertikala organisationen av positioner som Diefenbach och By (2012) belyser, där makt och status strömmar nedåt i organisationen. I fotbollslaget anser vi att hierarkin både tar formen av en formell hierarki och även som en informell hierarki. Som Magee och Galinsky (2008) beskriver utgörs den formella hierarkin av någon form av synlig rangordning exempelvis i en organisationskarta. Vad vi i fotbollslaget har identifierat som organisationskarta, är över vilka som klassificeras som startspelare i kontrast till icke startspelare. Detta i enlighet med vad Boroumand et al., (2017) samt Halevy et al., (2012) beskriver som att en startspelare är någon som naturligt ingjuter respekt och blir tilldelad status och därmed får en högre position. Detta medför att två positioner av hierarkin vilken vi presenterade som icke-startspelare som den nedre positionen och startspelare som den övre positionen kan utgöra en formell hierarki som är fullt synlig för laget.

#### 5.1.1 Mer än en startspelare

Vad vi ser är att denna enkla kategorisering av spelare, en formell hierarki, som beskrivs i ovanstående avsnitt som följer av huruvida de får starta eller inte, är oförenligt med denna studie för att enhetligt förklara de positioner som finns i hierarkin inom fotbollslaget. Detta på grund av att vi har identifierat en ytterligare position i toppen av hierarkin som inte går att spåra i en karta över vilka som får starta och inte. Därmed måste även vad Magee och Galinsky (2008) presenterar som informell hierarki tas i beaktning. Magee och Galinsky framhåller att den informella hierarkin uppstår när individer klassificerar andra som mer eller mindre viktiga i förhållande till sig själv. Detta kan vi se i att spelarna förklarar att det finns ett ytterligare lager av den formella hierarkin som utgör den högsta nivån och benämns "stjärngruppen". Denna har informellt skapats av spelarna själva då de anser att de är mest viktiga för att de är klassificerade

som "bäst" utefter deras tidigare erfarenheter inom professionell fotboll i förhållande till divisioner på lägre nivåer.

Baserat på det empiriska underlaget och utifrån teorin kan vi nu se att fotbollslaget har en vertikal organisationsstruktur där mest status och makt är fördelat till positionerna på toppen av hierarkin (Magee & Galinsky, 2008; Diefenbach & By, 2012), och att dessa platser inte formellt tilldelas utan snarare informellt. I kombination med vad tidigare forskning belyser utgör distinktionen mellan start- och icke startspelare en viktig funktion till hur positionerna i hierarkin fördelas. Vi anser att dessa tar sig formen av en formell uppbyggnad då det är synligt och allmänt vedertaget mellan spelarna att en startspelare och en icke startspelare utgör två distinkta positioner i hierarkin. Därmed följer laget både en formell och en informell hierarkisk struktur och blir på så sätt påverkad av båda dessa, där den formella hierarkin sätter en initial struktur, och den informella kompletterar detta ytterligare. Det är denna informella hierarki som i huvudsak spelarna själva har en egen inverkan på när de "*skapar en miljö själva*" (Jan).

### 5.1.2 Initial inplacering

Även här finns det likheter med teorin. Först och främst kan vi tydligt se att det är spelarna i laget som placerar in varandra i hierarkin, vilket överensstämmer med teorin (Boroumand et al., 2017). Även visade färdigheter beskrivs skapa respekt och därmed högre status. Vi trycker dock på en initial inplacering i hierarkin efter tidigare erfarenhet. Det är alltså inget spelaren visat för denna grupp människor utan här är det istället en bedömning av spelarens meriter. Spelarna jämför dennes erfarenheter med den egna och placerar därefter in de i hierarkin.

Redan när en ny spelare värvas till laget sker en initial inplacering av spelaren till den existerande hierarkin i laget, det vill säga att spelaren direkt vid ankomst placeras in i en av de tre positionerna i hierarkin som finns i laget. Dessa tre nivåer kategoriseras efter tidigare erfarenhet: lägst (juniorfotboll), mellan (semiprofessionell fotboll) och högst (professionell fotboll), vilket sedan överensstämmer med den hierarkiska position spelaren tilldelas i laget. Denna initiala inplacering baseras endast på vilken division en spelare har varit på innan ankomst till laget, detta kan i enlighet med vad Diefenbach och By (2012) liknas med att människor sätts i

relation till varandra. Division är således den sociala dimension spelare värderar högst i laget och även den faktor de sedan rangordnar hierarkin efter (Magee & Galinsky, 2008).

När den initiala inplaceringen i hierarkin har ägt rum kan vi utifrån det empiriska materialet utläsa att det finns ytterligare faktorer som kopplas till var en spelare befinner sig i hierarkin. Spelarna gör en stark koppling mellan ålder och erfarenhet och tar för givet att en ung spelare automatiskt inte har den erfarenhet från högre divisioner som eventuellt en äldre spelare har. Detta är något vi uppfattar som att de gärna gör en distinktion mellan positionerna i hierarkin där “yngre” och “äldre” automatiskt anses hamna på olika positioner i hierarkin även om så inte alltid behöver vara fallet, då vi tidigare beskrivit att tidigare erfarenhet är vad som inger status och därmed en inplacering i hierarkin. Vad som däremot kan vara en faktor till hur en spelare efter den initiala inplaceringen kan höja sin position i laget är att ta plats. Detta är något som kan förklaras av Halevy et al., (2012) som att när en individ tar mer plats i laget kan denne få mer inflytande och höja sin sociala status. Detta är även i enlighet med Hogg (2001) då att ta plats ses som ett prototypiskt beteende för en hög hierarkisk position.

## 5.2 (De)stabiliserande faktorer

### 5.2.1 Rationalisering av den egna positionen

I likhet med vad teorin förklarar rättar sig individer efter de roller de har enligt rangordningen av hierarkin (Grundfeld & Tiedens, 2010; Halevy et al., 2019; och Magee & Galinsky, 2008). För spelarna lägre ner i hierarkin uppvisas ett rationaliserande beteende för att acceptera den egna rollen i bottenskiktet, vilket sker i enlighet med Halevy et al. (2012). Detta beskrivs vara för att individerna längre ner i hierarkin rättar sig efter rollen och accepterar denna för att undvika sanktioner som kommer från de med högre status, vilket vi även ser tydligt i vårt material: “[...] jag kanske gör det till en större konflikt om det är någon yngre än äldre” (Victor). I likhet med teorin uttrycker sig dessa sanktioner i och med att ett hot upplevs av spelarna högre upp i hierarkin från de i de lägre nivåerna och ett incitament finns därför att skydda den egna statusen mot det hot som utgörs av dessa spelare lägre i hierarkin (Boroumand et al., 2017; Bendersky & Hays 2011; Wietmarschen, 2021). Det påverkar alltså till stor del spelarnas beteenden gentemot varandra. Om någon agerar i inkongruens med dennes roll tar de erfarna spelarna “[...] ner den

*personen på jorden igen.*”(Victor) och då upplever de även att “[...] vissa juniorer snackar lite för mycket.” (Filip). Dessa beteenden bidrar till att hierarkin stabiliseras inom laget då spelarna agerar utefter sin roll enligt Gruenfeld och Tiedens (2010), men även genom att rationalisera positionen vilket bidrar till att sannolikheten för att konflikter inom laget, gällande placering inom hierarkin och öppen konkurrens om positionerna, inte blir lika påtagliga.

Vår analys tyder på att denna rationalisering hos de lägre spelarna inte endast tar avstamp i ett motiv att undvika sanktioner från de högre upp i hierarkin. Det finns även en viss bekvämlighet med att återfinna sig själv i den lägre nivån där de inte behöver “[...] hålla i taktpinnen.” (Albin) och kan observera genom en passiv roll för att “[...] lära sig hur man beter sig exemplariskt.” (Albin). Vi tror därmed inte att endast undvikande av sanktioner och rationaliserande av nuet är tillräckligt för att en spelare ska kunna finna sig i den egna rollen lägre ner. Det som tilläggs inom empirin är också den inneboende förhoppningen av att denna lägre position endast är temporär. På så vis blir uppfattningen hos de som finns i botten att de med tiden kan bli en av de som är högre upp i hierarkin och gör att spelarna i lägre rang stannar inom laget en längre tid. De kan därmed rationalisera den egna positionen i nuet för att bli “nöjda på botten”. Detta är något som även kan påverkas i stor grad av att fotbollslaget har en hög spelaromsättning, vilket till viss del har berörts i teorin enligt Benson et al., (2016). Det uttrycks av tränaren: “[...] om 2 år, då ska det inte stå några spelare i vägen.” (Jan). Därför gör den kontinuerliga processen av rollbyte i laget att positionerna ytterligare, trots detta, delvis stabiliseras på sikt då inte spelarna i botten motsätter sig de kraven och den hierarkiska rollen de har. Om inte laget hade haft en lika hög spelaromsättning och vilja att satsa på de yngre spelarna, anser vi att de längst ner hade utmanat spelare i de högre leden i större grad och ifrågasatt dem för att göra den egna positionen mindre påfrestande.

Ett annat uttryck för rationaliseringen, som förklaras av mellanspelarna, är sättet de genom olika metoder höjer den egna positionen för sig själva. Antingen tar detta sig utlopp i att avlegitimera någon annans position, eller genom att mena på att de själva har en mer framträdande roll än vad till exempel faktorer som att inte vara med i “spelarrådet” får det att se ut som, “*Jag är inte med officiellt, men inofficiellt [...]*” (Calle). Detta anser vi vara relaterat till den rationalisering av den egna positionen som Halevy et al. (2012) nämner och är faktorer som leder till att hierarkin

stabiliseras då dessa spelare agerar utefter sina roller. Däremot tolkar vi det som ett både passivt och aktivt sätt att stärka den egna rollen för sig själv, både genom att “ta ner andra på jorden igen” och förmildra världsbilden de har över sin position.

### 5.2.2 Sammanhållning som hot mot hierarkin

Enligt tidigare forskning beskrivs både sammanhållning (Martin et al., 2018; Carron et al., 2007; Eys et al., 2015; Filho et al., 2014) och hierarki (Magee & Galinsky, 2008; Ronay et al. 2012) vara betydande för att en grupp, och ett sportlag, ska fungera och effektivt prestera mot ett gemensamt mål. Sammanhållning beskrivs korrelera med gruppens prestation (Carron et al., 2007) samt stärka koordinationen och därmed öka möjligheten att nå gemensamma mål (Filho et al., 2014). Även hierarkier beskrivs stärka koordinationen i en grupp och underlätta samarbete för att nå gemensamma mål (Magee & Galinsky, 2008). Utifrån det empiriska materialet kan vi däremot utläsa att sammanhållning kan hota hierarkin då spelarna förespråkar olika beteenden när de vill skapa bättre sammanhållning: *“alla får säga sitt”*, och när de anser att en annan spelare inte agerar utefter förväntningarna: *“vissa juniorer snackar lite för mycket”*. Dessa två kan därför tillsammans inte existera i lika stor utsträckning i ett sportlag, trots att de båda beskrivs positivt bidra till dess prestation. Hotas stabiliteten i hierarkin kan även en av Carron och Eys (2012) fem beståndsdelar som utgör en grupp, destabiliseras; nämligen den som förklarar att en fungerande grupp behöver en tydlig social struktur och förståelse för olika grupproller och normer.

Hierarkin beskrivs enligt teorin enbart uppehållas eftersom spelarna vet vilken mängd inflytande de har på gruppen utefter sin hierarkiska position och därmed uppfyller de förväntningar som ligger på deras tilldelade roller (Halevy et al., 2012). Genom att förmedla motsättningar i förväntningarna förloras den konsensus kring vilka förväntningar som ska uppfyllas och därmed uppkommer agerande utanför dessa. Detta uppfattar vi utifrån intervjuobjektens förklaringar ske, där det hela tiden pågår en balansgång mellan att de *“[...] kanske är lite nervösa och man kanske inte säger det man vill säga.”* (Filip) och att de *“[...] har börjat få ta mer plats på något sätt.”* (Marcus). En förväntning som tillskrivs de högre i hierarkin är att de ska, och får, “ta mer plats” eftersom de är startspelare och presterar bäst, vilket de hela tiden får möjlighet att visa för övriga spelare. Detta kan likställas med den beskrivning av Halevy et al. (2012) som förklarar vad en



startspelare innebär. De lägre i hierarkin som istället inte har lika mycket speltid och ofta sitter på bänken “[...] har väl inte riktigt någon rätt att ta plats, om man säger så” (Calle). Om dessa lågstatus-spelare då enligt utsagor om sammanhållning tillåts ta mer plats kan även den egna positionen i hierarkin upplevas öka. När detta sker uppstår konflikter som ger upphov till en tillrättavisning, vilket kan liknas ske när det uppstår, vad tidigare forskning kallat, statuskonflikter (Bendersky & Hays, 2011).

De hot mot hierarkin som uttryckts i befintlig teori uppstår när positionerna inte accepteras och mer inflytande önskas av de med mindre mängd speltid och respekt (Bendersky & Hays, 2011), men även när hot mot den egna statusen upplevs vid ankomsten av en ny, begåvad spelare (Boroumand et al., 2017). Det hot vi utefter det empiriska materialet anser blir synligt skapas istället när plats för den egna positionen att eventuellt öka ges och skapar i enlighet med teorin en vilja för de högre upp i hierarkin att skydda den egna statusen (Bendersky & Hays, 2011). Detta påverkar därmed hur lagmedlemmarna interagerar med varandra (Boroumand et al., 2017; Wietmarschen, 2021). Det kan således förklaras som en ständig dragkamp för spelarna högre upp i hierarkin att stundvis släppa efter för att öka sammanhållningen och känslan av laganda, för att sedan dra åt igen när dessa föranleder ett agerande som blir hotande mot hierarkins stabilitet.

Det vi därför ser vara ett bidrag till den rådande teorin kring hierarkier inom lagsport är att sammanhållning kan utgöra ett hot mot hierarkins stabilitet och följaktligen försämra lagets prestation, trots att både sammanhållning och hierarki beskrivs öka denna. Detta på grund av att ett agerande utefter de förväntningar som finns på de olika rollerna behövs för att en hierarki ska vara stabil (Halevy et al., 2012), men dessa förväntningar blir otydliga när motsägande utsagor om sammanhållning görs. Ytterligare kan en tendens ses i det empiriska materialet, där spelarna alltid väljer att skydda den egna högre hierarkiska positionen framför en potentiell utslätning av hierarkin och därmed bättre sammanhållning.

## 6 Slutsats

Studien har genom ett socialkonstruktionistiskt synsätt syftat till att skapa en djupare förståelse för vad som stabiliserar hierarkin inom ett sportlag samt vilka hot som destabiliserar denna. Vi anser att tidigare forskning och teori inte behandlar detta tillräckligt och att det därmed finns utrymme för att ytterligare bidra till diskussionen. Vad som framställts i tidigare forskning är att både en stabil och tydlig hierarki samt sammanhållning är viktiga faktorer som bidrar till att ett sportlag ska kunna prestera framgångsrikt och nå gemensamma mål, genom att underlätta koordination och samarbete. Genom att undersöka huruvida båda dessa kan existera i sportlag och fungera enhetligt anser vi att vi kan bidra med, och öka förståelsen kring, stabiliserande och destabiliserande faktorer som vi anser inte har behandlats i tillräckligt stor utsträckning i tidigare forskning.

Med utgångspunkt i det empiriska materialet har vi hittat att det sker en tydlig rationalisering av hierarkin av spelarna på botten av denna. Denna rationalisering sker genom att förstärka den egna låga positionen och få den att framstå som bättre för sig själv, än vad den är i förhållande till övriga positioner. Vi anser också i kontrast med teorin att rationaliseringen inte enbart sker på grund av att spelarna vill undvika sanktioner utan ytterligare för att de anser att positionen på botten endast är temporär, vilket spelarna vet med sig. Om så inte hade varit fallet och spelarna på botten av hierarkin inte hade sett en möjlighet att inom en viss tid klättra till högre positioner inom hierarkin, hade eventuellt inte denna rationalisering skett. Möjligen hade därför sanktioner uthärdats av de i lägre positioner för en möjlighet att stå upp emot den behandling som ges av de i högre positioner, om denna behandling hade förväntats behöva upplevas under en längre period. Rationaliseringen av hierarkin bidrar därför till en stabilisering av hierarkin då den inte ifrågasätts och utmanas av de på botten.

Fortsättningsvis är något vi har identifierat ha en destabiliserande effekt på hierarkin det hot förespråkande av sammanhållning utgör gentemot en stabil hierarki. Vi ser att spelarna på högre positioner i hierarkin gärna vill förespråka en god sammanhållning och en god laganda inför de andra spelarna. Detta är något vi ser inte fungerar i praktiken, eftersom när sammanhållning förespråkas upplever de på lägre positioner att de får mer frihet att agera utanför vad deras

hierarkiska roll implicerar. Detta kan medföra att de upplever sin roll som högre än den är, vilket uppfattas av spelarna på högre positioner i hierarkin som ett uppenbart hot då den egna positionen förlorar den mängd status och makt den tidigare inneburit. Vad som då sker är att högstatus-spelarna trycker tillbaka lågstatus-spelarna till den lägre positionen genom att kräva ett beteende som överensstämmer med tidigare uttryckta förväntningar. När alla tillåts ta lika mycket plats och ha samma inflytande på gruppen hotas den hierarkiska stabiliteten och därmed dess positiva inverkan på gruppens prestation.

## 6.1 Praktiska och teoretiska implikationer

### 6.1.1 Praktiska implikationer

Den praktiska relevansen av vår studie är att ge spelare i fotbollslag en inblick i vad det är som stabiliserar hierarkin i gruppen, samt vad som destabiliserar den för att kunna undvika detta. Vi påvisar en rationalisering av de hierarkiska positionerna som kan skapa förståelse för högstatus-spelare kring det beteende de med lägre status uppvisar, samt för lågstatus-spelare varför de med högre status ibland tillrättavisar ett visst beteende. Således skapas förståelse kring varför spelarna i de olika positionerna agerar som de gör. Detta kan ytterligare hjälpa tränare och fotbollsorganisationen i stort att förstå vikten av den sociala miljön för att stärka hierarkin och därmed förbättra lagets prestation. Upptäckten av det hot sammanhållning utgör mot en stabil hierarki kan även förtydliga för spelarna varför högstatus-spelare ibland upplever ett beteende från de lägre i hierarkin som strider mot tilldelade "*osynliga förväntningar*". Därefter kan utsagor kring sammanhållning undvikas och en laganda istället förmedlas på annat sätt, som inte stör den konsensus kring förväntat beteende som behövs för en stabil hierarki. Därför kan denna studie även belysa ett behov av en avvägning från spelare inom lagsporter kring hur de vill förhålla sig till de olika företeelserna sammanhållning och stark hierarkisk struktur, efter vad de själva anser kommer ha mest positiv inverkan på exempelvis prestation.

Vidare kan detta också bidra med praktisk relevans för det teamarbete som nu står inför förändring till följd av bland annat distansarbete. En tydlig strukturell fördelning, likt hierarkier, kan underlätta sådant distansarbete och det är därför relevant att förstå hur denna bäst stabiliseras.

### 6.1.2 Teoretiska implikationer

Teoretiskt har denna studie gett upphov till djupare förståelse kring de stabiliserande beteenden och destabiliserande hot som kan uppstå inom grupper. Till den legitimering av hierarkin som tidigare forskning beskriver läggs ytterligare en aspekt; att spelare på den lägsta hierarkiska nivån har en framtida statushöjning i åtanke när de accepterar de förväntningar som ställs på dem. Studien påvisar även att sammanhållning och hierarki, trots att dessa båda beskrivs tillföra att en grupp presterar bättre, underminerar varandra. Trots att de båda beskrivs verka positivt för en grups möjlighet att uppnå gemensamma mål, bidrar lika tillämpning av de båda istället negativt till gruppens koordination och samordning. Dessa stabiliserande och destabiliserande faktorer bidrar till diskussionen kring hierarkier och hur dessa tar sig uttryck inom grupper.

## 6.2 Begränsningar och förslag på vidare forskning

### 6.2.1 Begränsningar

Studien har utgått från ett kvalitativt förhållningssätt och är följaktligen baserat på intervjuobjektens åsikter och uppfattningar om deras sociala kontext. Det är därför svårt att generalisera studien på ett sätt som sträcker sig utanför dessa spelares kontext utan att först bedriva ytterligare forskning i en större skala. Det är även stor skillnad i åldersspann mellan spelarna vilket kan ha en inverkan på hur den hierarkiska strukturen uppfattas och fungerar inom laget, då erfarenhet anses viktigt. Det är därför svårt att veta om en liknande hierarkisk struktur även finns inom lag med liknande bakgrund gällande erfarenhet, som allsvenskan eller juniorlag. Dessutom identifierades hierarkier som forskningsämnet på grund av att spelarna inom laget själva valde att nämna detta återkommande i intervjuerna. Det fick oss att ana att detta sociala fenomen har en stor betydelse i gruppen som inte behöver se likadan ut inom andra idrottslag. Ytterligare begränsning anser vi även kunna vara den homogena grupp ett manligt fotbollslag utgör. Eventuella skillnader mellan kön belyses därför inte i denna studie vilket en mer representativ undersökning skulle kunna göra genom att även involvera kvinnliga fotbollsspelare.

### 6.2.1 Förslag på vidare forskning

Vårt förslag på vidare forskning är att kvantitativa studier görs om hierarkier för att identifiera destabiliserande och stabiliserande fenomen, som sammanhållning respektive rationalisering, för att få en mer mätbar och bred grund kring dessa. Det hade även varit intressant om en fallstudie eller experimentell kvantitativ studie görs där grupper och kontrollgrupper manipuleras för att antingen frammana sammanhållning och laganda till så hög grad som möjligt, eller att möjliggöra en stabil hierarkisk struktur inom laget i så hög grad som möjligt. Det hade därefter blivit intressant att se om det blir en påtaglig påverkan på lagets prestation enligt olika mått som bollinnehav, antal mål, brytningar och så vidare, för att på så sätt förstå innebörden av fenomenen för ett lags prestation i mer mätbara termer. Det hade även fungerat som en hypotesprövning för vår slutsats om att sammanhållning hotar hierarkins stabilitet. Utöver detta, hade det även varit intressant för framtida kvalitativa studier att undersöka hur tillfälliga spelare som provtränar eller provspelar från juniora divisioner uppfattar hierarkin i fotbollslag inom Division 1, och även hur ordinarie spelares uppfattningar kring dessa tillfälliga spelare är. Vi hade även gärna sett att ytterligare studier undersöker om fler motiv kring varför individer med lägre status inte väljer att utmana sin position finns, annat än att undvika sanktioner eller anledningar som denna studie har påvisat. Vidare tror vi rationalisering av hierarkin är ett spännande fortsatt forskningsområde samt varför och hur detta görs. För att undersöka detta så effektivt som möjligt föreslår vi därför att se till de eventuella skillnader som kan finnas beroende på kön och kultur. Detta för att ge studiens bidrag ytterligare relevans för andra typer av organisationer och grupper där mer heterogena grupper förekommer.

## Referenslista

Anderson, C. & Kilduff, G. J. (2009). 'The Pursuit of Status in Social Groups', *Current Directions in Psychological Science*, 18(5), pp. 295–298. Tillgänglig online: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsjsr&AN=edsjsr.20696052&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 24 maj 2022]

Anicich, E. M., Fast, N. J., Halevy, N. & Galinsky, A. D. (2016). 'When the Bases of Social Hierarchy Collide: Power Without Status Drives Interpersonal Conflict', *Organization Science*, 27(1), pp. 123–140. Tillgänglig online: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsjsr&AN=edsjsr.24763264&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 16 maj 2022]

Bendersky, C. & Hays, N. (2011). 'Status Conflict in Groups'. *Organization Science*, 23(2):323-340. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0734> [Hämtad 18 maj 2022]

Benishek, L. E. & Lazzara, E. (2019). 'Teams in a New Era: Some Considerations and Implications', *Frontiers in Psychology*. 10. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01006> [Hämtad 29 maj 2022]

Benson, A. J., Evans, M. B. & Eys, M. A. (2016). 'Organizational socialization in team sport environments', *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 26(4), pp. 463–473. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1111/sms.12460> [Hämtad 24 maj 2022]

Belbin, R. M. (1993). Management teams : så skapas framgångsrika team. *IHM (Institutet för högre marknadsföringsutbildning)*. Tillgänglig online: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=cat07147a&AN=lub.788052&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 28 maj 2022]

Boroumand, S., Eys, M & Benson, A. (2018). How Status Conflict Undermines Athletes' Willingness to Help New Teammates, *Journal of Applied Sport Psychology*, 30:3, 358-365. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1080/10413200.2017.1384939> [Hämtad 18 maj 22]

Bell, E., Bryman, A. & Harley, B. (2019). Business research methods. Fifth edition *Oxford: Oxford University Press*, New york, USA.

Martin, L. et al. (2013) 'Validation of the Child Sport Cohesion Questionnaire', *Measurement in Physical Education & Exercise Science*, 17(2), pp. 105–119. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1080/1091367X.2013.761023> [Hämtad 13 maj 2022]

Carron, A. V. and Eys, M. A. (2012) 'Group dynamics in sport'. 4th ed. *Fitness Information Technology*. Tillgänglig online: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=cats07147a&AN=lub.2363782&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 maj 2022]

Carron, A. & Shapcott, K. (2007) *Group Dynamics in Exercise and Sport Psychology*. First edition *Routledge*, London, UK

Diefenbach, T. & By, R. T. (2012). *Bureaucracy and Hierarchy – what Else!? Emerald Group Publishing Limited*. Tillgänglig online: [https://doi.org/10.1108/S0733-558X\(2012\)0000035003](https://doi.org/10.1108/S0733-558X(2012)0000035003). [Hämtad 16 maj 2022]

Epstein, B. (2019). 'What are social groups? Their metaphysics and how to classify them', *Synthese*, 196(12), pp. 4899–4932. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1007/s11229-017-1387-y> [Hämtad 22 maj 2022]

Ettanfotboll. (2021) 'Ettan' Tillgänglig online: <https://ettanfotboll.se/om-oss/> [Hämtad 11 maj 2022]

Eys, M. et al. (2015). 'Cohesion and Performance for Female and Male Sport Teams', *Sport Psychologist*, 29(2), pp. 97–109. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1123/tsp.2014-0027> [Hämtad 21 maj 2022]

Franz, M., McLean, E., Tung, J., Altmann, J. & Alberts, S. C. (2015). 'Self-organizing dominance hierarchies in a wild primate population', *Proceedings: Biological Sciences*, 282(1814), pp. 1–9. Tillgänglig online: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsjrs&AN=edsjrs.24760725&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 maj 2022]

Gruenfeld, D. H. & Tiedens, L. Z. (2010). Organizational preferences and their consequences. Citerad i In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindsay (Eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed.), (pp. 1252-1287). New York, NY: John Wiley.

Guinote, A., Judd, C. M. & Brauer, M. (2002). 'Effects of power on perceived and objective group variability: Evidence that more powerful groups are more variable', *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), pp. 708–721. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.5.708> [Hämtad 18 maj 2022]

Filho, E., Dobersek, U., Gershgoren, L., Becker, B., & Tenenbaum, G. (2014). The cohesion-performance relationship in sport: A 10-year retrospective meta- analysis. *Sport Sciences for Health*, 10(3), 165–177. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1007/s11332-014-0188-7> [Hämtad 22 maj 2022]

Halevy, N., Chou EY, Galinsky AD., Murnighan JK. (2012) 'When hierarchy wins: Evidence from the National Basketball Association', *Social Psychological and Personality Science*, 3(4), pp. 398–406. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1177/1948550611424225> [Hämtad 23 maj 2022]

Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 184–200. Tillgänglig online: [https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503\\_1](https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503_1) [Hämtad 17 maj 2022]



Leavitt, H.J. (2005), Hierarchies, authority, and leadership. *Leader to Leader*, 2005: 55-61.

Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1002/ltl.141> [Hämtad 19 maj 2022]

Magee, J.C. & Galinsky, A. 2008: Social Hierarchy: The Self-Reinforcing Nature of Power and Status. *ANNALS*, 2, 351–398. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.5465/19416520802211628> [Hämtad 24 maj 2022]

Martin K. Erikstad, Luc J. Martin, Tommy Haugen, Rune Høigaard, (2018) ‘Group cohesion, needs satisfaction, and self-regulated learning: A one-year prospective study of elite youth soccer players' perceptions of their club team’, *Psychology of Sport and Exercise*, Volume 39 P. 171-178. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.08.013> [Hämtad 4 maj 2022]

Kleef, G. A. and Cheng, J. T. (2020) ‘Power, status, and hierarchy: current trends and future challenges’, *Current opinion in psychology*, 33, pp. iv–xiii. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.03.011> [Hämtad 24 maj 2022]

Rennstam, J & Wästerfors, D 2011, 'Handbok i kvalitativa metoder' i 'Att analysera kvalitativt material'. i G Ahrne & P Svensson s. 194-210. Liber, Stockholm, Sverige

Ridgeway, C.L., & Walker, H.A. (1995). Status structures. In K.S. Cook, G.A. Fine, & J.S. House (Eds.), *Sociological perspectives on social psychology* (pp. 281–310). Tillgänglig online <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsjsr&AN=edsjsr.2075898&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 17 maj 2022]

Ridgeway Henry A. Walker’, *Contemporary Sociology*, 21(4), pp. 518–519. Tillgänglig online: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsjsr&AN=edsjsr.2075898&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 17 maj 2022]

Riksidrottsförbundet, (2021) ‘Rapport: Idrotten i siffror’ Tillgänglig online <https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/nya-dokument/nya-dokumentbanken/idrottsrorelsen-i-siffror/2021-idrotten-i-siffror---rf.pdf?w=900&h=700> [Hämtad 11 maj 2022]

Ronay, R. et al. (2012) ‘The Path to Glory Is Paved With Hierarchy: When Hierarchical Differentiation Increases Group Effectiveness’, *Psychological Science*, 23(6), pp. 669–677. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1177/0956797611433876> [Hämtad 16 maj 2022]

Shuffler, Marissa L. Salas Eduardo, Michael A. Rosen. (2020). The Evolution and Maturation of Teams in Organizations: Convergent Trends in the New Dynamic Science of Teams. Tillgänglig online: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.02128/full> [Hämtad 29 maj 2022]

Sidanius, J. and Pratto, F. (2001) ‘Social dominance : an intergroup theory of social hierarchy and oppression’. 1st pbk. ed. Cambridge University Press. Tillgänglig online: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=cat07147a&AN=lub.4577441&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 18 maj 2022]

Svensk Elitfotboll, (2018) ‘Football continues to be the most popular sport in Sweden’. Tillgänglig online: <https://www.svenskelitfotboll.se/football-is-the-most-popular-sport-in-sweden/> [Hämtad 23 maj 2022]

Svenska Fotbollsförbundet, (2022) ‘Fotbollen i Sverige’ Tillgänglig online: <https://svff.svenskfotboll.se/om-svff/fotbollen-i-sverige/> [Hämtad 11 maj 2022]

Razon, S. and Tenenbaum, G. (2014) ‘Measurement in sport and exercise psychology’, in *Exploring sport and exercise psychology.*, 3rd ed. Washington, DC: American Psychological Association, pp. 279–309. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1037/14251-013>. [Hämtad 15 maj 2022]

van Wietmarschen, H. (2021) ‘What is social hierarchy?’, NOUS. Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1111/nous.12387> [Hämtad 24 maj 2022]