

基于社会性别视角我国女性足球裁判员边缘化问题 分析

——以湖北省为例

彭柳月

(湖北大学 体育学院, 湖北 武汉 430062)

摘要: 本研究基于社会性别视角, 对我国女性足球裁判员边缘化问题进行分析, 运用质性研究中的扎根理论, 通过对30名湖北省内不同级别的女性足球裁判员开展深度访谈和参与式观察, 获取被访者的主观感受资料, 系统掌握女性足球裁判工作的开展现状及边缘化问题表征; 并在此基础上结合相关理论, 深入剖析女性足球裁判员边缘化问题的产生原因。文章梳理出影响女性足球裁判员边缘化问题的四个主范畴, 构建起女性足球裁判员边缘化问题的核心范畴与形成机制模型。研究结果表明, 边缘化问题是由制度性排斥、符号暴力、角色冲突、内化规训四者相互作用构成的系统性过程, 其核心机制表现为: 传统性别观念通过制度化缺失、身体化规训和职场文化偏见, 系统性限制女性的准入、晋升与认同, 最终导致其在裁判领域呈现“透明化”与“他者化”状态。本研究旨在为打破足球裁判领域的性别隔离、促进性别平等提供理论依据和实践路径, 重视发挥女性足球裁判员的社会性别价值, 推动女性在文化和心理层面的解放, 让更多女性足球裁判员可以自由、自信地参与足球赛事; 同时为质性研究在职业足球研究领域的应用作出探索。

关键词: 社会性别; 女性足球裁判员; 扎根理论

Analysis of the Marginalization of Female Football Referees in China from a Gender Perspective

— Taking Hubei Province as an Example

PENG Liu-yue

(School of Physical Education, Hubei University, Wuhan 430062, China)

Abstract: This study analyzes the marginalization of female football referees in China from a gender perspective. Employing the grounded theory approach in qualitative research, in-depth interviews and participatory observations were conducted with 30 female football referees at various levels in Hubei Province to obtain their subjective experiences. The current state of female refereeing and existing marginalization issues were examined, followed by theoretical analysis of the root causes. The article identifies four main categories influencing the marginalization of female football referees, broussonetia papyrifera, and constructs a core category and formation mechanism model for their marginalization. Findings reveal that marginalization constitutes a systemic process resulting from the interplay of institutional exclusion, symbolic violence, role conflict, and internalized discipline broussonetia papyrifera. The

core mechanism manifests as: traditional gender norms systematically restrict women's access, promotion, and recognition through institutional deficiencies, embodied discipline, and workplace cultural biases, ultimately leading to their "invisibility" and "othering" in refereeing. This research aims to provide theoretical foundations and practical pathways for breaking gender segregation in football refereeing and promoting gender equality. Emphasizing the sociocultural value of female referees seeks to advance women's liberation at cultural and psychological levels, enabling more female referees to participate freely and confidently in football competitions, while contributing to the application of qualitative research in professional football studies.

Key words: Gender; Female football referees; Grounded theory

何谓边缘化?“边远之谓也。”所谓边缘化,即处在远离核心层的边缘地带,因位置与核心层形成的距离,使其在事物运动、运作和发展过程中的作用减弱、功能衰退,甚至呈现可有可无的状态和趋势^[1]。在大众普遍认知中,男性通常充当“功能者”角色,通过外出工作供养家庭;女性则被定义为“辅助者”角色,承担家务与家庭照顾工作。久而久之,男女性别认知固化现象逐渐形成。在体育行业中,女性“辅助者”的角色特征更为明显,边缘化问题也更为突出。但女性社会地位的发展历程表明,女性已不再是完全屈服于家庭权威和男性权威的群体,她们在家庭关系与社会关系中愈发呈现出较强的自我意识和独立意识。由此,女性足球裁判员自我意识的觉醒与社会刻板印象之间的矛盾油然而生^[2]。当今社会,男性比女性更容易进入体育行业,有观点认为这仅因男性生理机能更强,女性的性别属性使其无缘获得更多参与体育的机会。尽管女性运动员在体育运动中取得的成就并不逊色于男性运动员,但体育运动作为健康生活的重要组成部分,长期以来普遍由男性主导;而女性在传统性别文化背景下始终处于被审视、被忽视的地位,导致女性在实际参与体育运动时,缺乏资源、关注度等必要支持。湖北省足球运动发展态势良好,裁判员工作体系相对完善,对女性裁判员的培养较为重视,但发展瓶颈依然明显,其女性裁判员虽有一定存量但发展受限的现状具有典型性和代表性。因此,本研究采用扎根理论这一质性研究方法,以湖北省为研究案例,通过对一线女性裁判员的深度访谈,自下而上构建理论,深入探讨女性足球裁判员边缘化的具体表现、深层成因,以及该现象在社会性别视角下的内涵与解释逻辑。

1 研究方法 with 过程

1.1 研究对象与方法

本研究以扎根理论为核心研究方法,采用分层抽样和系统抽样相结合的方式开展持续抽样与持续分析。选取30名湖北省现役女性足球裁判员(涵盖国家级、一级、

二级)作为研究对象,在与受访者的访谈过程中,围绕其工作情况及女性裁判员边缘化问题展开提问。

1.2 研究过程

1) 数据收集

本研究以女性足球裁判员为研究对象,采用目的性抽样和理论性抽样相结合的方法进行持续抽样与持续分析。当访谈进行至第30位受访者时,通过编码分析发现,主要类别、概念及其相互间的关系已基本达到饱和,无新的概念产生,依据扎根理论的要求,此时终止访谈工作。为保护受访者隐私,本研究对被访者信息进行匿名化处理^[3]。受访者平均年龄30岁,均为中国足球协会注册执法的女性裁判员,且具备良好的表达能力,能够充分阐述个人观点;同时,所有受访者的裁龄均在6年以上,可保证信息的充分性。加之预访谈阶段抽样的5位受访者,截至理论饱和检验阶段,整个访谈过程均在相对平等、开放、包容的语境下开展。此外,研究者还观摩了湖北省各级别青少年足球联赛、女子足球联赛,重点观察女性裁判员的执裁过程、与球员及教练的互动、赛后交流等场景。

2) 资料处理

本研究采用Nvivo 12.0质性分析软件编码与手动编码相结合的方式处理分析资料,具体流程如下:首先,对访谈获取的原始文本进行转录与整理,为后续编码做准备;其次,对访谈文本开展逐级编码,在此过程中提炼原始资料的本土化概念,并形成不同范畴;在此基础上,通过典范模式梳理范畴间的关联,采用编写故事线的方法提炼核心范畴;最后,进行理论饱和和检验。在理论构建过程中,通过编码不断整理和完善概念及范畴,并检验所构建理论充实度。若未达到理论饱和,则进一步收集原始资料,重复研究程序直至完成理论构建。

2 研究结果与分析

2.1 开放性编码

依据扎根理论中开放性编码的原则和目的,本

研究对原始资料进行转录和逐句编码。在不违背原始资料语义和语境的前提下提炼初始概念，并基于初始概念进一步提炼开放性编码，具体过程如表1所示。

表1 开放性编码

原始资料举例	初始概念	开放性编码
在全国比赛中的裁判员选派，不论是男足比赛还是女足裁判监督会更倾向于让男性裁判担任主裁，女性足球裁判担任助理裁判，即使是女子足球俱乐部中的大型比赛，比如女超决赛中的裁判员选派，就选派男性担任主裁，两名助理裁判为女性，四官为男性裁判员	r1 全国比赛	R1 工作机会
在省内的比赛中，极少数的女性裁判能够参与到男子足球比赛中，担任男足比赛主裁的女性少之又少。特别是涉及出现或者达级的关键性比赛，女性裁判能参与到其中的微乎其微	r2 全省比赛	
在市内的女子足球比赛中，赛事级别较高的仍然会由男性裁判担任主裁，掌握全场比赛节奏，只有在小型比赛中选派主裁、助理、第四官员全部为女性，我每次去做比赛的时候，经常和男性裁判分到一组，虽然他们经验丰富，控场能力强，但我还是希望能和高级别的女性裁判一组学习，因为男女执法不同，女性裁判更能够知道在遇到紧急情况的时候，作为女性，应该如何处理更好	r3 市内比赛	
我每次去做比赛的时候，经常和男性裁判分到一组，虽然他们经验丰富，控场能力强，但我还是希望能和高级别的女性裁判一组学习，因为男女执法不同，女性裁判更能够知道在遇到紧急情况的时候，作为女性，应该如何处理更好	r4 获得高级别裁判的女性少	R2 资源分配失衡
在足球协会中看到不同级别的裁判录取名单，30个人里面，女性裁判员只有不到十个，甚至会出现一个培训班里只有1~2个女裁判员	r5 晋升渠道狭窄	
每次参加不同级别的比赛时，能碰到女性裁判监督一般只有1~2个，有时候在赛区也是极少碰到女性裁判监督的，在足球赛事管理中女性领导者也较少	r6 女性管理层较少	
我去做中小学比赛的时候，特别是基层比赛，经常会有学生家长在球场外围观，时不时会给裁判压力，有时还会因为裁判是女生，去质疑、谩骂甚至是人身攻击。每次被谩骂指责后，就会打击自己上场执法的自信心	r7 球迷压力	R3 社会认可度
有时候去执法基层男子比赛，进场后还会被球员或者教练质疑“怎么是女裁判呀”。当发生一次小的失误后，整场比赛都会被教练员上压力指责，每次上场的心理压力其实都蛮大的	r8 球队质疑	
我有次被分配到男足比赛，同组的男性助理裁判员觉得我是女生，存在一定的刻板印象认为我体能跟不上男足比赛怕我会拖后腿，会请求裁判长更改任务的选派。心里多少都会有点不舒服	r9 同事偏见	
我有时候觉得自己的执法能力、执法尺度比某些男性裁判员做得更好，但上级会觉得我是个女孩子，不能抵抗住周围的心理压力，从而控不住场，即使选派比我差的男性裁判做主裁也不会选派我	r10 上级不信任	
现在是信息化时代，媒体传播速度快，错漏判容易被曝光，舆论发酵后还会被冠以“女裁判”的标签	r11 媒体关注	
一个阶段的比赛结束后，会进行一次赛后总结，将自己的错漏判在大会上与大家公开分享，对有争议的判罚进行一个讨论，类似于一种“公开处刑”，但这种确实也更容易弥补自身的不足	r12 赛后总结	R4 判罚争议
当发生错漏判或者没法控制比赛时，同任会对自己进行一种讨论，甚至会嘲笑，有时还会认为女裁判会这样很正常，我不希望大家把专业性错误认为是男女不同而导致的，这种想法让我很不舒服	r13 同仁嘲笑	
整场比赛，裁判监督都会在场下观看，从开始执法到执法结束，当比赛上半场进行的不是那么顺畅，中场休息时，裁判监督就会询问你原因，有时也会带有质疑的语言，下半场比赛也会因为这些语言上的压力受到影响	r14 裁判监督质疑	
每次生理期时，心理和身体上都会因为激素变化变得非常不舒服，在执法中也不能很好地发挥自己的专业判罚	r15 生理期	R5 生理情况
我比较瘦小，长相也比较柔和，有时候在基层比赛中，碰到凶狠的教练员，会认为我好欺负，为了胜利，时不时会进行一些呼喊和指责	r16 生理结构	
随着年龄的增加，体能确实不如从前，在体能下降这块确实比男性裁判员下降的要快	r17 体能	
如果把裁判当作自己的主业，在经济上可能不够稳定，但是想找一个支持自己裁判事业的工作单位也挺难的	r18 影响就业	R6 主观意愿
裁判这项工作其实外出挺频繁的，有时候不好去跟单位请假，每次请假也会影响自己的工资绩效啥的，经常去协调其实很困扰我	r19 工作无法协调	
相比于做裁判，我更喜欢在足球场上的自己，如果不能继续踢球我可能会选择当教练员，如果当不了教练员，我才会选择当裁判员	r20 自我追求不同	

续表

原始资料举例	初始概念	开放性编码
裁判工作经常外出,爸爸妈妈,包括老公,他们其实都是不支持的,因为他们觉得在外面风吹日晒,聚少离多,只对家庭来说不是一个健康的状态	r21 家人不支持	R7 社会角色
我在读大学的时候,课程比较繁忙,有时候去赛区可能要请好几个礼拜的假,在室内也要经常性的请假,学业和裁判有时较难同时兼顾到。面临着毕业,在找工作的过程中也很难有空余时间去参与到裁判工作	r22 课程繁忙	
现在在学校上班,上班后能参与到裁判工作的机会就更少了	r23 时间不充裕	
当妈妈后因为工作原因陪伴小孩的时间本来就不多,同时家里还有老人要照顾,能做裁判的时间少之又少	r24 陪伴老人小孩	
每年开班较少,甚至都不去高校内招生,生源少的情况下就很难找到优质学生	r25 招生较少	R8 培训资源
我参加的三级班、二级班等比较随意,还没学到什么就结业了,培训时间也很少,上完培训班后,后期也没有继续进行集中学习理论和实践知识了	r26 培训力度不够	
参加过基层比赛比较多,但是我没什么机会参加比较高级别的比赛,其实有时候很想去高级别赛事学习一下	r27 学习机会少	
在赛区的时候,每个裁判长都会对裁判员进行评估,但经常会掺杂个人因素,评估带有太多主观性,缺乏客观性	r28 评估不够客观	R9 管理模式
裁判长经常会给男性裁判安排更多工作机会,女性裁判的锻炼机会缺失,每个人都应该有做主裁的机会	r29 任务安排不均衡	
做完比赛,酬金有时候隔半年才发放,甚至一年。本身收到酬金就要交税,堆积在一起就容易导致税额增多,及时发放酬金其实是可以避免这种现象的。经常收不到酬金也会打消我的积极性	r30 酬金发放慢	
有竞争才会有压力,有压力才会有动力,在体育行业本身女孩子就比较少,只有提高自身的能力才能争取到更多工作机会	r31 竞争压力	R10 自我提升
人生本来就是一个不断学习的过程,不能因为外界的影响因素而让自己灰心,放弃掉裁判事业。只有不断去实践去训练,才能减少错判漏判	r32 常学常新	
做好自己,给年轻的女性裁判树立一个良好的榜样形象,利用自身优势,做好每一场比赛,吸引更多女性参与到足球裁判工作中	r33 榜样驱动力	
在面对同仁的嘲笑、上级不信任、球队的质疑时,经常会怀疑自己是不是真的不适合做这个工作,慢慢地消极情绪积攒的越来越多	r34 消极、排斥	R11 心理表现
遇到大型比赛时,即使知道自己的业务水平足够成熟,还是会担心一些场外不可控的情况发生	r35 紧张、焦虑	
面对各方的压力,渐渐的不想从事这个行业了,每次有比赛的时候,会选择推脱或者直接不参与	r36 出勤低	R12 行为表现
在心理不适的情况下,确实是没办法做好比赛的,很容易造成错漏判,执法不在状态,进而影响到临场应变能力	r37 业务水平下降	

本研究通过对受访女性足球裁判员的访谈资料进行开放性编码,最终抽象出 37 个初始概念标签,归纳为 12 个概念,分别是工作机会、职业发展、社会认可、判罚争议、生理情况、主观意愿、社会角色、培训资源、管理模式、自我提升、心理表现、行为表现。其中,工作机会、判罚

争议、管理模式、自我提升是访谈过程中受访者提及频次最高、最具普遍性的因素。鉴于这 12 个开放性编码对女性参与足球赛事执法边缘化问题的影响显著,如表 2 所示,在后续主轴编码过程中,继续对这 12 个边缘化影响因素进行分析、归类与范畴化,逐步实现其层次化和系统化。

表 2 主轴编码与开放性编码对照

主范畴	范畴化	开放性编码
制度性排斥	资源分配	r1 全国比赛参与机会少、r2 全省比赛参与少、r3 市内比赛参与少
	晋升通道	r4 获得高级别裁判的女性少、r5 晋升渠道狭窄、r6 女性管理层较少
角色冲突	家庭责任体能偏见	r15 生理期、r16 生理结构、r17 体能 r18 影响就业、r19 工作无法协调、r20 自我追求不同、r21 家人不支持、r22 课程繁忙、r23 时间不充裕、r24 陪伴老人小孩

续表

主范畴	范畴化	开放性编码
符号暴力	专业性质疑	r7 球迷压力、r8 球队质疑、r11 媒体关注、r25 招生较少、r26 培训力度不够、r27 学习机会少、r28 评估不够客观、r29 任务安排不均衡、r30 酬金发放慢
	权威消解	r9 同事偏见、r10 上级不信任、r12 赛后总结、r13 同仁嘲笑、r14 裁判监督质疑
内化规训	自我设限	r31 竞争压力、r32 常学常新、r33 榜样驱动力
	职业认同危机	r34 消极、排斥的排解、r35 紧张、焦虑的减少 r36 出勤低、r37 业务水平下降

2.2 主轴编码

制度性排斥与选拔标准、培训资源、晋升通道相关^[4]，女性裁判员之所以出现边缘化现象，核心原因在于客观规则强化了男性主导地位。^[5]符号暴力源于外界对女性裁判专业能力的质疑，各类片面的社会认知易导致其社会价值被贬损。^[6]角色冲突则由传统性别分工制造的结构性障碍引发，同时也与家庭责任压力及对女性体能

偏见密切相关^[7]；内化规训的本质是主体性在压迫关系中的再生产，具体表现为：女性在社会中面临的工作机会限制，迫使她们为生存需求重复单一职业路径，进而引发自身职业认同感危机，最终形成自我发展限制。

2.3 选择性编码

在提炼出“双重规训模型”以解释边缘化机制（如图1所示）后，本研究通过撰写故事线的方式确定核心范畴。

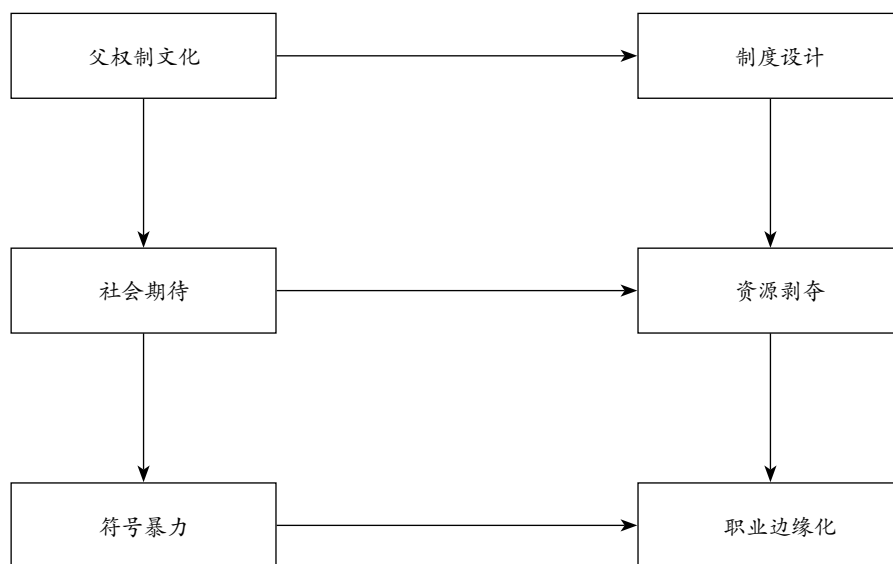


图1 双重规训模型

“双重规训模型”指出，边缘化群体（本模型中特指女性足球裁判员）所承受的压迫并非源于单一源头，而是通过“文化—隐性规训”和“制度—显性规训”两条相互强化、互为因果的路径共同作用形成^[8]，二者共同构成难以突破的系统性闭环。第一重规训：文化—隐性规训根植于父权制度，通过社会期待和符号暴力发挥作用。^[9]父权制文化构建了一套关于性别角色、行为规范和价值标准的“社会期待”（如“女性应以家庭为重”“女性不适合领导岗位”），这些期待借助教育、媒体、家庭等渠道，以潜移默化的“符号暴力”形式渗透，使女性自觉或不自觉地接受从属地位，并将其视为“理所当

然”，这为第二重规训提供了文化合法性和社会基础。第二重规训：制度—显性规训源于偏向性制度设计，通过资源剥夺导致职业边缘化。建立在父权文化基础上的社会制度（如裁判员职场晋升体系、薪酬分配制度、福利保障政策）具有明显偏向性，它们通过具体的“制度设计”，系统性地向男性倾斜关键资源（如核心赛事执裁机会、晋升名额、专项培训资源），而对女性实施“资源剥夺”。这种剥夺的直接后果是“职业边缘化”，即女性裁判员被隔离在非心赛事、低级别执法岗位，或停滞于职业发展阶梯的底层。

二者存在循环强化关系：文化规训为制度规训提供

辩护^[10]，如女性裁判员在职业发展中的边缘化（如高级别赛事女性裁判占比低），常被归因于“女性主动选择回归家庭以满足社会期待”或“专业能力不足”，而非制度性歧视，从而掩盖了制度层面的不公。同时，制度规训反向强化文化规训——资源剥夺和职业边缘化的现实，反过来“印证”了父权制文化的“合理性”（如“看吧，女性确实不适合足球裁判职业。”），进一步固化并强化了对女性裁判的负面社会期待和符号暴力。

3 女性足球裁判员出现边缘化问题的原因

3.1 制度性壁垒与政策保障缺位

在裁判员选拔和赛事安排中，传统的线性职业晋升通道未考虑女性因生育、家庭责任可能面临的职业中断，缺乏弹性衔接机制和补偿措施，导致女性人才在关键晋升节点大量流失^[11]。此外，裁判员选拔与晋升决策过程中，缺乏独立的性别平等监督机制，潜在、无意识的性别偏见难以被及时察觉和纠正，形成阻碍女性职业发展的“玻璃天花板”。

3.2 社会文化偏见与刻板印象根深蒂固

主流媒体对女性裁判员的正面形象和专业能力报道不足，公众长期受“足球裁判=男性职业”的刻板叙事影响，直接削弱了女性裁判员的执法权威性和自身职业认同感^[12]。同时，中小学体育教育中，缺乏对裁判职业（尤其女性裁判角色）的介绍与引导，女性难以在成长早期建立对足球裁判职业的认知与兴趣，从人才储备源头限制了女性裁判群体的规模扩张。

3.3 资源分配不均与系统性支持薄弱

在培训名额、资金支持等初始资源分配中，缺乏向女性倾斜的专项计划，导致女性在职业起步阶段就面临比男性更高的经济和时间成本门槛。女性裁判员（尤其新人）获得高质量、高频率执裁实践机会的数量远少于男性，使得理论知识与实践操作难以有效结合，职业成长速度受到明显阻碍。

3.4 协同治理不足与生态系统支撑乏力

体育部门、足协、教育系统、妇联、企业等相关主体未能实现有效资源整合，形成“各管一段”的碎片化支持局面，无法为女性裁判员构建从入学引导、专业培训、职业就业到晋升发展的全链条支持生态系统。同时，针对女性裁判员群体生存状况的持续、系统调查研究较为匮乏，导致对相关问题的研判多基于感性认知而非客观数据，进而使得相关政策的制定和优化缺乏科学依据支撑。

4 女性足球裁判员发展的优化路径

4.1 推行政策保障机制，减轻结构性性别壁垒

建立健全政策保障机制，推动湖北省体育局与湖北省足球协会联合出台《足球裁判员性别平等发展行动计划》，明确女性裁判员在各级别赛事中的最低执裁比例（如省级赛事不低于30%、青少年赛事不低于40%），并将该指标纳入地方体育部门年度考核体系。同时，建立裁判员选拔动态监测机制，对女性执裁比例低于目标要求的赛事主办方，采取约谈提醒、资源调配倾斜等干预措施。对女性裁判员职业晋升通道进行改革，在湖北省足球裁判委员会中增设性别平等专员岗位，负责监督裁判员晋升过程中的隐性性别歧视问题，实行双轨制晋升标准，针对女性裁判员因生育导致职业中断的情况，允许其延长资格年限考核周期，并提供专职复岗补贴。

4.2 鼓励文化环境重塑，改善性别偏见与角色固化

通过正向社会观念引导，联合湖北省主流媒体打造“荆楚女哨”特色品牌，借助纪录片、短视频等传播形式，系统宣传优秀女性裁判员的职业经历与执裁事迹（如武汉女超联赛女性裁判团队的工作案例），逐步重构“裁判职业=男性主导”的刻板认知。^[13]在中小学体育课程中增设“裁判职业体验模块”，定期组织女性裁判员走进校园开展性别平等主题宣讲。同时，推动行业内部文化革新，强制要求裁判员培训课程中纳入社会性别意识教育内容（课时占比不低于总课时的10%），重点针对男性教练员、运动员开展反性别歧视专项培训；建立赛事“性别友好度”评价体系，对存在辱骂、恶意质疑女性裁判等行为的俱乐部，实施联赛积分扣减或公开通报批评的处罚措施。

4.3 建设资源支持体系，构建女性专属成长生态

实施阶梯式培养计划，设立“湖北女裁判青苗基金”，每年定向资助50名基层女性学员参与中国足协三级裁判培训，在选拔中优先考虑体育院校女学生与退役女运动员。推动武汉体育学院与湖北省足协共建“女裁判实践基地”，为学员提供省内业余联赛执裁实践机会，并实施“导师制”（1名资深裁判带领3名新人）。^[14]利用科技赋能训练环节，开发VR裁判模拟决策系统；针对女性裁判常见的体能弱势（如跑动距离不足），结合其生理周期特点定制AI训练方案。建立湖北省女裁判专项数据库，动态追踪其职业发展轨迹，通过大数据分析识别晋升瓶颈，并为每位裁判提供个性化发展建议。

4.4 推动社会联动机制，凝集多元主体合力

构建政企协同网络，促成湖北省妇联、省总工会与职业足球俱乐部签订《女性体育从业者支持协议》，将女性裁判培养工作纳入企业社会责任评估范畴。引入社

会资本设立“性别平等足球基金”，资助草根女性裁判参与国际交流活动（如选派至欧洲女足赛事观摩学习）。强化学术研究支撑作用，支持武汉大学、华中师范大学成立“体育性别研究中心”，开展湖北省女裁判职业生态年度调研，定期发布《性别平等指数白皮书》，为相关政策优化完善提供科学依据。

5 结论与展望

本研究通过扎根理论方法研究发现，女性足球裁判员边缘化问题并非源于个体努力不足，而是由父权制度文化、文化归训及微观个体互动共同构建的系统性社会事实。本研究样本集中于湖北省，未来可扩大研究范围，开展多地区比较研究。此外，本研究主要聚焦裁判员自身视角，后续可深入访谈球员、教练、球迷等“他者”群体，更全面地理解该领域的权力关系。同时，可通过量化研究进一步检验本模型中各变量间的关联。

参考文献

- [1] 施文乐, 黄聚云. 他者困境: 体育组织中女性边缘化问题述评[J]. 福建体育科技, 2023, 42(3): 40-44, 61.
- [2] 陈欣. 社会性别视角下我国女性足球裁判员综合素质评价研究[D]. 武汉: 武汉体育学院, 2024.
- [3] 黄谦, 崔书琴, 密思雨, 等. 中国足球职业联赛女性裁判员职业压力研究[J]. 成都体育学院学报, 2021, 47(4): 24-32.
- [4] 班晓娜. 社会基本养老保险制度中的性别社会排斥分析[J]. 商业时代, 2011(4): 97-100.
- [5] 任姝睿. 《送奶工》: 符号暴力与女性主体性[J]. 中原文学, 2025(10): 139-141.
- [6] 马岚, 郭夏菁, 宋虹虹, 等. 工作—家庭角色冲突、角色超载对骨科护士职业倦怠的影响分析[J]. 职业与健康, 2025, 41(12): 1590-1594.
- [7] 卢从飞, 戴慧莉, 宁峰. 基于“生态—生涯交叉”模型的女性教练职业发展困境与制度创新[J]. 体育科学研究, 2025, 29(4): 51-58.
- [8] 戴仁卿. 权力规训、圈层符号与身体传播: 当代青年Cosplay亚文化现象与风险问题研究[J]. 山西青年职业学院学报, 2025, 38(2): 28-33.
- [9] 袁道武. 红装还是武装? ——《花木兰》的文化原型要素、父权制规训与性别寓言悖论[J]. 电影文学, 2023(21): 138-141.
- [10] 张昕毓. 职业女性工作—家庭角色冲突缓解的个案工作介入研究[D]. 包头: 内蒙古科技大学, 2025.
- [11] 王伟, 密思雨, 黄谦. 我国女性足球裁判员工作压力源分析研究[C]//中国体育科学学会. 第十二届全国体育科学大会论文摘要汇编——墙报交流(体育管理分会). 西安: 西安体育学院研究生部; 西安体育学院, 2022: 102-104.
- [12] 陈欣. 社会性别视角下我国女性足球裁判员综合素质评价研究[D]. 武汉: 武汉体育学院, 2024.
- [13] 胡彧. 山西省精英足球裁判员培养现状与对策研究[D]. 太原: 太原理工大学, 2024.
- [14] 于天然, 张静. 大数据和VR技术在足球训练比赛及球迷观赛中的应用[C]//中国体育科学学会. 2017年全国竞技体育科学论文报告会论文摘要汇编. 北京: 北京师范大学, 2017: 118-119.