

<原著論文>

**女子ラグビーチームの採用意図を規定する要因の検討
：男子ラグビー部を保有する高等学校に着目して**

和田由佳子¹⁾・長積 仁²⁾

**Factors influencing intention to adopt female rugby teams
： a focus on high schools with male rugby teams
Yukako WADA¹, Jin NAGAZUMI²**

Abstract

The purpose of this study was to examine the factors influencing the intention to adopt female rugby teams in high schools. In considering the adoption of female rugby teams as an “innovation,” two aspects of innovation, the perceived attributes of innovation and attributes of organization, were explored. The intention to adopt female rugby teams involved both willingness and actual planning.

The perceived attributes of innovation, based on the Rogers (2003) concept, are: relative advantage; compatibility; complexity; trialability; and observability. The fifteen attributes of organization, based on the Damanpour (1991) meta-analysis of organizational innovation include the following traits: formalization; centralization; slack resources; internal communication; external communication; managerial tenure; administrative intensity; vertical differentiation; technical knowledge resources; specialization; professionalism; functional differentiation; and managerial attitude toward change. The remaining two attributes are: key persons responsible for adopting innovation in an organization; and a project “champion” and an individual with a boundary spanning role (Newell and Swan, 1995; Rogers, 2003).

As preliminary research, qualitative data were collected through semi-structured interviews from five high schools that had already adopted female rugby teams. Based on this preliminary research data, a questionnaire was designed and mailed to high schools with male rugby teams. A total of 547 (53.1%) valid responses were obtained. The data were then analyzed, using binomial regression analysis.

The results indicated that 163 (29.8%) high schools were willing to adopt a female rugby team and 36 (6.6%) already had a plan to start a female rugby team in their school. With regard to the perceived attributes of innovation, the significant determinants of willingness were relative advantage, complexity, and trialability; of these, complexity was the most influential variable (Wald statistic, 45.806; odds ratio, 0.805). The significant determinants linked to having an actual plan were complexity and trialability; of these, trialability was the most influential variable (Wald statistic, 9.755; odds ratio, 1.354).

With regard to the attributes of organization, the significant determinants of willingness were a positive managerial attitude toward change, external communication, and a key person for adoption, called “champion”; of these, the “champion” was the most influential variable (Wald statistic, 33.229, odds ratio, 95.962). In fact, the “champion” was the only significant determinant when it came to actual planning. Intention to adopt a female rugby team was more influenced by individual intention than by organizational or administrative factors.

キーワード：女子ラグビーチーム 組織的イノベーション 採用意図 イノベーションの知覚属性
組織の属性

Keywords : female rugby team, organizational innovation, intention to adoption,
perceived attributes of innovation, attributes of organization

-
- | | |
|---|---|
| 1) 株式会社トゥルーマサ
〒542-0083 大阪府大阪市中央区東心
斎橋 1-13-11 7F | True Masa Co., LTD.
7 th floor, 1-13-11, Higashi-shinsaibashi, Chuo-ku,
Osaka city, Osaka 542-0083 |
| 2) 立命館大学スポーツ健康科学部
〒525-8577 滋賀県草津市野路東 1-1-1 | Faculty of Sport and Health Science, Ritsumeikan
University
1-1-1, Nogi-Higashi, Kusatsu city, Shiga 525-8577 |

I . 問題の所在

2011年のFIFA女子ワールドカップ、2012年のロンドンオリンピックでの女子競技の目覚ましい活躍は、これまで男子競技に比べて取り上げられる機会が少なかった女子競技の存在を、広く国内に示すきっかけとなった。オリンピック憲章では、2004年版以降、「あらゆるレベルと組織においてスポーツにおける女性の地位向上を奨励、支援すること（第1章2節「IOCの使命と役割」7条）」が掲げられ（国際オリンピック委員会、online）、男性を中心に発展してきたラグビー競技でも、国際ラグビー評議会（International Rugby Board：以下「IRB」と略す）^{注1）}が、「世界的に女性（women and girls）の大会の充実と参加者数を高めることを優先的な課題」として挙げている（IRB, online, p.5）。

女性のラグビー競技者に対する積極的な環境整備は、わが国でも見られ始めている。2019年の第9回ラグビーワールドカップの日本開催や、2016年から7人制ラグビー（以下「7人制」と略す）がオリンピック種目に採用されることを受けて、公益財団法人日本ラグビーフットボール協会（以下「ラグビー協会」と略す）では、7人制や女子部門の推進に着手している。公益財団法人全国高等学校体育連盟ラグビー専門部（以下「高体連」と略す）では、高等学校のラグビー部での女子の選手登録を認める改革を行い、ラグビー協会や高体連は、女子大会の新設や開催をしている。地域のラグビークラブや教育機関では新規に女子ラグビーチーム（以下「女子チーム」と略す）の発足がみられ始めている。

山下（1994, p.18）は、スポーツにおける普及研究の課題として、「スポーツの新しい仕方がスポーツを愛好する人々の間でどのように採択され、それぞれがどのような形でより多くの人々に伝わってゆくのかを明らかにすること」と述べている。そして、「例え古くから知られてきたスポーツであっても、それを実践するかしないかといった決定が個人にとって新しいことであると思われるならば、それはイノベーションである（山下, 1994, p.102）」と示している。「イノベーション」は、「個

人、または他の採用単位にとって、新しいと知覚されたアイデア、行動、物（Rogers, 2003, p.55）」や「環境の変化への反応や組織に変化をもたらす手段（Damanpour and Evan, 1984）」と定義される。個人のみならず、組織もまた社会にイノベーションをもたらす主体であり、採用単位として捉えられている（野中ほか, 1978）。ラグビーのように男子に比べて活動環境が整備されていない女子競技の普及および競技力向上には、我が国のスポーツの発展に寄与してきた教育機関、企業、地域のスポーツクラブといった組織による新たな女子競技の採用が鍵になるものと推測できる。そのため、どのような組織が女子チームを採用する意図を持っているのかを探ることは重要な課題だと考えられる。

IRBが示す「女子のラグビー計画書2011-2016」（IRB, online, p.5）では、「女子ラグビーは男子ラグビーに比べてまだ発展の初期段階にあり、女子ラグビーには特別な研究や提言が必要である」と指摘されている。しかしながら、これまで女子ラグビー競技に着目した研究は僅かである。国内では、女子大学生の教材としてのラグビーやタッチラグビーの検討（青木ら, 2007；中川ら, 2000）、女子選手の傷害に対するアンケート調査（田中, 2005）、国外ではラグビーを始めた動機や継続理由を明らかにした研究（Chu et al., 2003）、女子選手のフィットネスに関する研究や大会中のけがの報告書など（Chase, 2006；Gabbett, 2007；Hene et al., 2011；Taylor et al., 2011）に限られている。

男子とは異なる環境で普及と継続した活動場所の維持に苦慮する女子競技にとって、女子チームの持つどのような属性が採用に至る契機になるのか、あるいは採用に至る組織の属性を明らかにすることは、単に性別が異なるというだけには留まらない、「女子競技」特有の普及の手がかりになると考えられる。そこで、本研究では、女子チームの採用を、新しいアイデアや組織に変化をもたらす手段と定義されるイノベーションとして捉え、高等学校で女子の選手登録が可能になったことに着目し、高等学校における女子チームの採用意図を規定する要因を検討する。

Ⅱ. 方法

1. 分析の枠組み

本研究は、高等学校における女子チームの採用意図を規定する要因の検討を行うに当たって、採用に影響を及ぼすイノベーションの知覚属性と組織の属性という2つの側面に着目する。Rogers (2003) は、人間が行動を起こすには、まず「知覚」が重要であり、イノベーションには、「イノベーションの知覚属性(以下、知覚属性」と略す)」と称される5つの属性があることを提示している。この知覚属性に対する採用単位の反応が採用速度を説明するとともに、知覚属性に対する採用単位の反応を一般化することで今後の採用速度を予測できる。

知覚属性は、あるイノベーションがこれまでのイノベーションよりも良いと知覚される度合いを示す「相対的優位性」、潜在的採用者が持つ既存の価値観や過去の体験、ニーズに対してあるイノベーションが一致している度合いを示す「両立可能性」、イノベーションを理解したり使用したりするのが相対的に困難だと知覚される度合いを示す「複雑性」、イノベーションが小規模にせよ経験できる度合いを示す「試行可能性」、イノベーションの結果が他の人たちの目に触れる度合いを示す「観察可能性」の5次元で構成される。本研究では、高等学校での女子チームの採用を促進、または妨げる要因を明らかにするため、女子チームの採用に関わる5つの知覚属性を独立変数とする分析の枠組みを構築し、採用意図に及ぼす影響を検討する。

同じイノベーションであっても、「採用単位が異なってくると、イノベーションの採用・不採用の意思決定の在り方は異なり(青池, 2007)」、「どのような組織構造を持つスポーツ経営体が、イノベーションの採用や履行という点で有利なのかを研究することが重要である(山下, 1994, p.68)」と指摘されている。女子ラグビー競技の採用も同様に、採用単位の組織の構造や意思決定の在り方といった属性によって異なってくることが予測される。先行研究では、組織の構造や組織内の個人の具体的な変数が提示されている。例えば Rogers

(2003, p.408) は、組織が新しいアイデアを採用する場合は、組織内の個人(リーダー)の特性、「集中化」「公式化」などの組織構造の内部特性、「組織メンバーが外部組織の人々と連結している度合い」と定義される「組織の外部特性」によって影響を受けることを述べている。Damanpour (1991, p.555) はイノベーションの採用に影響を及ぼす決定要因として、組織の属性を扱った研究のメタ分析を行い「公式化」「集中化」「スラック資源」「内部コミュニケーション」「外部コミュニケーション」「管理的在任期間」「管理上の強度」「垂直的分化」「技術的知識資源」「特殊性」「専門技術」「職能分化」「変更に対する管理者の態度(以下「管理者の態度」と略す)」の13要因を挙げている。

組織内の個人は、Rogers (2003) や Damanpour (1991) が示しているように管理者の意向が測定されているが、組織におけるイノベーションの採用には、組織内の「チャンピオン」や「境界連結役人」といった個人の存在もまた重要だと指摘されている(Newell and Swan, 1995; Rogers, 2003)。チャンピオンの役割は、「イノベーション過程を始動することと、その新しいアイデアが承認され導入されるように誘導することである」と述べられている(Rogers, 2003, p.417)。「境界連結役」は Rogers (2003) が示した「組織外部特性」と類似しており、外部組織から何かしら自組織を発展させるためのアイデアをもたらし、組織内で実行する役割を果たす(Newell and Swan, 1995)。組織におけるイノベーションの採用には、組織内にこのような個人の存在の有無によって影響を及ぼされることが考えられ、本研究でも組織内で採用に向けて積極的に働きかける個人や、ラグビー協会に役職を持つ教員が女子チームの採用に影響を及ぼすかは検討すべき課題であろう。そこで、本研究では、Damanpour (1991) が示した13次元と「チャンピオン」「境界連結役」を加えた15次元を独立変数とする分析の枠組みを構築し、採用意図に及ぼす影響を検討する。

2. 予備調査

ラグビー協会への問い合わせなどを行い、全国

の5校の高等学校で、女子ラグビークラブ、女子部といった女子チームの採用をしていることが確認できた(2012年7月現在)。予備調査として、女子チームの採用がイノベーションとして知覚された理由と組織の属性を捉えることを目的とし、2012年2月から2012年7月にかけて、5校のラグビー部の顧問1人、監督4人に対して半構造化面接による情報収集を行った。5校のうち3校は対面で、1校は電話にて1時間から1時間半のインタビューを行った。残りの1校は、調査内容を電子メールにて送信し、複数回に渡るやりとりによってデータの収集を行った。主たる質問事項は、まず、知覚属性に関する質問として、女子チームの採用動機、採用によって期待すること、採用に関わる懸念事項、情報の収集方法などを尋ねた。次に組織の属性として、女子チームの採用の決定者、積極的に働きかけた教職員の有無、選手や指導者、グラウンドの確保、女子チームの採用に関する学校内の手続き、ラグビー協会の役職に就いている教職員の有無などを確認した。

女子チームを採用している高等学校では、女子チームの採用は、教育的に価値がある取り組みだと認識されていた。さらに、オリンピック種目になる影響もあり、女子チームという一つのグループになることで、目的を持った活動ができる意義や、女子のチームを設けることで、選手の確保はもとより、ラグビーの活動場所を求めて入学する女子生徒が見られ始めており、生徒の確保につながる手段になるという優位性が認識され、具体化された傾向がみられた。また、学内に女子チームを採用することで、国内全体の女子の活動環境の整備や普及および競技力向上に貢献したいという意向が共通して挙げられた。女子チームの採用に対する障壁は、全体を通して低いことが見受けられたが、けがや選手の確保についての心配があり、懸念される事項に関しては、予め近隣の地域ラグビーチームやラグビー協会などで観察や情報収集を行ったとの回答が挙げられた。

女子チームの採用に至った高等学校の属性は、以下のような特徴が挙げられる。女子チームの採用は、校長の意向と回答した高等学校が1校で、残りの4校は、ラグビーの指導ができる教員やラ

グビー協会や高体連の役職に就いている教員の働きかけであった。その他、採用にあたって、男子ラグビー部の実績があるので、比較的スムーズに事が運んだ、女子チームの採用に向けて理解が得られるように何度も校長に働きかけた、学内の規則でできる限りのことを考えて採用に向けて動いた、という回答がみられた。すなわち、専門的技術、技術的知識資源、外部コミュニケーションが比較的高い高等学校で女子チームは採用されており、管理者の態度やチャンピオンおよび境界連結役の存在も採用を促進する要因であることが窺えた。また、指導者やグラウンドといった資源が確保できる高等学校で女子チームが採用されている傾向がみられた。

3. 概念の操作化

(1) 知覚属性の操作化

本研究では、Rogers (2003, pp.223-259) が示した知覚属性の概念に則り、予備調査から得たデータを反映させながら各次元のインディケータを作成した(表1)。

相対的優位性は、女子チームの採用がこれまでのアイディアより良いと知覚される度合いと概念づけた。予備調査から、オリンピック種目に採用される影響もあり、女子チームを設置することで明確な目標を持った活動ができ、選手も確保しやすいという優位性と、女子に対してラグビー競技の魅力が伝えられるという意見を反映し、3項目を作成した。両立可能性は、女子チームの採用が組織の既存の価値観、過去の体験、ニーズという3つの側面への一致を検討する必要がある。予備調査から、ラグビー競技の特性を女子生徒に伝える教育上の意義の認識や、指導者がこれまで男子ラグビー部に関わってきた経験が活かせること、女子に対する普及や活動場所の創出という意向が見受けられたことを反映し、6項目を作成した。複雑性は、女子チームの採用に対する理解と使用という2つの側面を持つ。予備調査から、激しいコンタクトを伴う競技であるため、女子固有のメンタルやフィジカル、あるいはけがに対する心配がみられた。また、選手確保はもとより、実際に活動を始めてみると男子ラグビー部の活動が優先さ

表1 イノベーションの知覚属性に関するインディケータリスト

	次元	インディケータ
イノベーションの知覚属性	相対的優位性	1-1 “オリンピックを目指す”という目標は、女子ラグビー部の発足に好都合だと思う 1-2 7人制ラグビーがオリンピック種目に採用されることは、選手の勧誘に有利だと思う 1-3 女子だけで活動することによって、女子生徒にラグビーの魅力が伝えられると思う
	両立可能性	2-1 男子に交じって活動をするよりも、女子だけの方が、女子は活動がしやすいと思う 2-2 女子ラグビー部の活動は、教育的に意義があると思う 2-3 女子ラグビー部の活動は、女子生徒に活躍できる場を提供できると思う 2-4 女子ラグビー部の活動は、ラグビーをする女子に対して、継続的な活動の場を提供できると思う 2-5 2-6 男子ラグビー部の活動は、女子ラグビー部の活動に活かせると思う
	複雑性	3-1 部の発足に必要な選手数を確保することができない 3-2 体調や感情に関わる女子生徒の特徴に対応しづらい 3-3 コンタクトスポーツ特有のけがやスポーツ障害が心配である 3-4 指導者を確保することができない 3-5 学外の女子ラグビークラブやチームから協力が得られない 3-6 男子ラグビー部の活動が優先され、女子まで手が回らない
	試行可能性	4-1 女子生徒を対象に、ラグビーの体験会を実施することができる 4-2 女子生徒だけを集めて、ラグビーの魅力伝える機会を設けることができる
	観察可能性	5-1 他の女子ラグビーチーム・クラブなどの活動を実際に目にすることができる 5-2 他の女子ラグビーチーム・クラブなどの活動の様子を関係者から聞くことができる

れ、女子まで手が回らないという今後の指導者の確保への不安も挙げられた。懸念事項に対して、女子選手が活動するラグビーチームやクラブに相談したという意見も反映し6項目を設定した。試行可能性は、女子チームが小規模にせよ実験できる度合いと概念づけ、予備調査の学内でラグビーを教える機会を設けたという意見を反映して2項目を設定した。観察可能性は、女子チーム採用の成果が人々の目に触れる度合いと概念づけ、地域ラグビークラブでの女子の取り組みに対する見学や情報収集を行ったという回答に従い、2項目で設定した。知覚属性に関わる項目は5次元19項目で構成し、「1. 全くそう思わない」から「5. 全くそう思う」の5段階尺度で回答を求めた。

(2) 組織の属性の操作化

本研究では、イノベーションの採用に影響を及ぼす組織の属性を、Damanpour (1991) がメタ分析で挙げている13次元と組織内の個人の役割に関する2次元の15次元によって構成している。これらの15次元の概念および高等学校の特性を考慮し、インディケータを設定した(表2)。

「公式化」は、組織の規則と手順に従う度合いを測る変数である。新しい部活動を採用する際に、

学内の規則や手続に従う度合いを測定した。「集中化」は、意思決定が組織で分散、または集中しているかを測る変数であるため、新しい部活動の採用に際し、管理職の意見が反映されるのか、教職員の意見が尊重されるのかを測定した。「スラック資源」は、組織の運営を維持するのに必要最低限以上の資源を指す。新しい部活動の開始にあたって、グラウンドや資金が準備できる度合いを測定した。「内部コミュニケーション」は、組織のグループ間のコミュニケーションを測る変数である。運動部活動に関して、学内でコミュニケーションが図られている度合いを測定した。「外部コミュニケーション」は、組織のメンバーが組織外の専門的な組織で活動できる度合いを測る変数である。教職員の学外の専門的な組織での活動に関して測定した。「管理的在任期間」は、組織が管理者を雇用している年数で測定されるため、ラグビー部の責任者の在職期間を測定した。「管理上の強度」は、従業員に対する管理者の数によって測定される変数であり、ラグビー部の責任者に対する部員数を測定した。「垂直的分化」は、「組織のヒエラルキーでの階層の数」と定義されており、新しい運動部の採用に必要な承認数で測定した。「技術的知識資源」は、組織に在籍する個人の特別な技術によ

表2 採用意図に影響を及ぼす組織の属性に関するインディケータリスト

	次元	インディケータ	尺度	
組	公式化	1-1	新しい運動部を発足させるには、学校の規則に従わなくてはならない 新しい運動部を発足させるには、学校内の手続きを厳密に踏まなくてはならない	5 段階
		1-2		
織	集中化	2-1	新しい運動部を発足させるには、校長や教頭といった管理職の意見が反映される 新しい運動部を発足させる場合、提案者の意見が尊重されやすい (R)	5 段階
		2-2		
の	スラック資源	3-1	新しい運動部を発足させる場合、グラウンドなどの施設が確保しにくい (R) 新しい運動部を発足させるために、必要な費用が、学校では確保できない (R)	5 段階
		3-2		
属	内部 コミュニケーション	4-1	運動部活動における指導者間のコミュニケーションは良く図られている 運動部活動における顧問間の情報伝達はスムーズである	5 段階
		4-2		
性	外部 コミュニケーション	5-1	運動部活動に関する専門的な情報を学外から収集することを学校は妨げない この学校は、運動部活動に関わる学外の専門的な活動に参加しやすい	5 段階
		5-2		
の	管理的在任期間	6	回答者のラグビー部での在任年数	比率
		7		
属	管理上の強度	7	ラグビー部員数	比率
		8		
性	垂直的分化	8	新しい部活動を発足させるために学校内で必要な承認数	比率
		9		
の	技術的知識資源	9	教職員のラグビー経験者の有無	名義
		10		
属	特殊性	10	運動部活動の指導が担当できる役職	名義
		11		
性	専門技術	11	ラグビーに関わる有資格者の有無	名義
		12		
の	職能分化	12	学校内の運動部活動に関する取り決めや運営を統括する部門や委員会の有無	名義
		13		
属	変更に対する管理者の態度	13	校長や教頭といった管理職が女子ラグビー部の採用を希望している	名義
		14		
性	チャンピオン	14	回答者自身が女子ラグビー部を発足させようと、学校内で働きかけている	名義
		15		
の	境界連結役	15	学校内にラグビー協会の役職に就いている人がいる	名義

(R) は逆転項目

って測定されるため、ラグビー競技の経験がある教職員の有無を測定した。「特殊性」は、組織内における異なる専門職を表す変数であり、異なる職種や仕事の肩書によって測定される。運動部活動の指導という専門的役割が担える教職員の役職を明らかにするため、学内で部活動の顧問や指導が担当できる役職を測定した。「専門技術」は、組織メンバーの教育または訓練を受けた専門的な知識に関わる変数である。そのため、学内でラグビーに関わる資格を持つ教職員の有無を測定した。「職能分化」は、「組織が異なるユニットに分割されていること」と定義されており、学内に新しい部活動の採用を検討する部門の有無を測定した。「管理者の態度」は、管理的立場の者が変更を支持している度合いで測定される変数で、女子チームの採用に対する校長や教頭の意向を測定した。「チャンピオン」は、新しいアイデアが承認され実施

するよう導く役割を担っており、回答者が女子チームの採用に向けて学内で働きかけているか否かを測定した。「境界連結役」は、組織内と外部環境を繋ぐ個人に関する変数であり、ラグビー協会の役職を持つ教職員の有無によって測定した。

組織の属性のうち、公式化、集中化、スラック資源、内部コミュニケーション、外部コミュニケーションの5次元については、各2項目のインディケータを設定し、「1. 全く当てはまらない」から「5. よくあてはまる」の5段階で回答を求めた。管理的在任期間、管理上の強度、垂直分化の3次元は、各1項目のインディケータを設定し、比率尺度で回答を求めた。技術的知識資源、特殊性、専門技術、職能分化、管理者の態度、チャンピオン、境界連結役の7次元については、それぞれ1項目のインディケータを設定し、名義尺度で回答を求めた。

なお、予備調査で、高等学校では女子チームに対し、「女子ラグビー部」や「女子部」など異なる名称がつけられていたため、インディケータでは便宜上「女子ラグビー部」と統一した。調査票には、『女子ラグビー部』は、『女子部』『女子チーム』『女子の同好会』といった活動を含む」と記すことで対応した。また、イノベーション研究では、「イノベーション」を組織に新しく取り入れる際には「採用」という表記が一般的である。そのため、高等学校に新しい運動部を設けることは「新しい運動部の採用」と表記すべきである。しかしながら、回答者に混乱を招かないように、「新しい運動部の発足」に置き換えた。知覚属性と組織の属性の項目に関わるワーディングは、大学でスポーツマネジメントを担当する教員1人とスポーツマネジメントを専攻する大学院生3人とともに尺度および表記について検討した。その後、ラグビー協会と高体連に役職を持つ4人に対して、調査票の表記、内容、ワーディングの妥当性を確認した。

(3) 採用意図の操作化

これまで、組織がイノベーションの実行に至るまでには、イノベーションを知覚し、イノベーションに関する情報を集め採用を計画する「創始 (initiation) 段階」と、組織がイノベーションを採用した後、イノベーションが組織の目的や方針に適応するように修正や再構築を加えながら実用する「実行 (implementation) 段階」の2段階で捉えられてきた (山下, 1994 ; Rogers, 2003)。近年の研究では、創始段階と実行段階の間に、活動にむけて資源を確保しながら、イノベーションの採用決定を検討する「採用決定段階」が設けられている (Damanpour and Schneider, 2006 ; Hoerber and Hoerber, 2012)。本研究では、高等学校が女子チームを採用する可能性を探ることを目的とし、女子チームに関心を示し情報収集などを行う創始段階と、より具体的に採用するか否かを検討する採用決定段階の2段階に着目し、採用意図を測定する。なお、採用意図を概念の異なる2段階で検討するため、前者を「採用希望」、後者を「採用予定」と設定した。

4. 調査対象の選定と調査の概要

本研究は、男子ラグビー部を保有しているすべての高等学校、1,031校に対する郵送法による質問用紙によって調査を実施した。男子ラグビー部を保有している高等学校に限定したのは、女子高校生のラグビー競技者数が200人程度 (2011年12月現在) と極めて少なく、全国の高等学校を対象とした無作為抽出法では適切なサンプルを抽出できるとは考え難いと判断したためである。調査期間は、2012年10月13日から12月7日であった。

なお、調査票には高等学校の属性に関わる質問項目も設けているため、調査依頼書は、学校長およびラグビー部顧問宛とし、返信用封筒を同封してラグビー部顧問宛に調査票を送付した。有効標本数は547部で、有効回答率は53.1%であった。

Ⅲ. 結果

1. 回答者・回答校の属性

ラグビー部の責任者に回答を求めたところ、男性が99.3%を占めた。平均年齢は42.86歳 (±8.56) であった。学校での役職は、94.1%が専任教諭であった。学校の設置者は、国・公立が75.7%を占め、私立が24.3%となった。学校の形態は、高等学校のみが84.8%で、中高一貫校が15.2%であった (表3)。女子ラグビー部の発足を希望している高等学校は29.8%で、発足の予定がある高等学校は6.6%という回答を得た。

2. 採用意図に影響を及ぼす知覚属性に関する結果

(1) インディケータの基礎統計量、内部相関および信頼性係数の検討

知覚属性に関して、回答を求めた5段階尺度が間隔尺度を構成するものと仮定し、回答をそのまま得点化して基礎統計量、内部相関および信頼性係数を算出した (表4から表8)。相対的優位性と両立可能性では、両立可能性の2-1と2-5は有意な相関がみられなかったが、他の項目ではすべて1%水準で有意な値が示された。複雑性では3-2と3-6は5%水準で、その他のすべての項目では

1%水準で有意な値が示された。平均値および標準偏差の結果から、3-1 で天井効果が見受けられたため、3-1 は以後の分析から除外した。試行可能性と観察可能性では、すべての項目において1%水準で有意な値が示された。観察可能性の1項目で.754 と比較的高い相関がみられたが、それ

ぞれの項目をそのまま用いることにした。内部一貫性を検討するため算出した各次元の信頼性係数は、相対的優位性 (.685) と複雑性 (.681) で若干低い値を示したが、そのまま採用することにした。

表3 回答者・回答校の属性

調査回答者・回答校の属性項目		n	%	
回答者の属性	性別	男性	543	99.3
		女性	4	0.7
		計	547	100.0
	年齢 平均年齢 (SD) 42.86 歳 (±8.56)	22~30 歳	54	9.9
		31~40 歳	162	29.7
41~50 歳		217	39.8	
51~60 歳		107	19.6	
61~64 歳		5	0.9	
	計	545	100.0	
学校での役職	専任教諭	513	94.1	
	常勤講師	19	3.5	
	非常勤講師	3	0.6	
	その他	10	1.8	
	計	545	100.0	
学校の属性	設置者別	国・公立	414	75.7
		私立	133	24.3
		計	547	100.0
形態	高等学校のみ	464	84.8	
	中高一貫	83	15.2	
	計	547	100.0	

表4 相対的優位性のインディケータの基礎統計量、内部相関および信頼性係数 (n=547)

インディケータ	M	SD	1-1	1-2	1-3	α
1-1 “オリンピックを目指す”という目標は、女子ラグビー部の発足に好都合だと思う	4.037	±.9408	-			.685
1-2 7人制がオリンピック種目に採用されることは、選手の勧誘に有利だと思う	3.898	±.9591	.546**	-		
1-3 女子だけで活動することによって、女子生徒にラグビーの魅力が伝えられると思う	3.590	±.9020	.339**	.368**	-	

**p<.01

表5 両立可能性のインディケータの基礎統計量、内部相関および信頼性係数 (n=547)

インディケータ	M	SD	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	α
2-1 男子に交じって活動をするよりも、女子だけでする方が、女子は活動がしやすいと思う	3.870	±1.0016	-						.759
2-2 女子ラグビー部の活動は、教育的に意義があると思う	3.923	±.7712	.181**	-					
2-3 女子ラグビー部の活動は、女子生徒に活躍できる場を提供できる場を提供できると思う	3.786	±.8430	.190**	.499*	-				
2-4 女子ラグビー部の活動は、ラグビーをする女子に対して、継続的な活動の場を提供できると思う	3.788	±.9153	.262**	.392**	.618**	-			
2-5 男子ラグビー部の活動は、女子ラグビー部の活動に活かせると思う	3.691	±.9989	.017	.416**	.430**	.357**	-		
2-6 女子ラグビー部の活動は、女子ラグビーの技術向上や普及につながると思う	4.181	±.7857	.253**	.428**	.487**	.504**	.393**	-	

**p<.01

表6 複雑性のインディケータの基礎統計量, 内部相関および信頼性係数 (n=547)

インディケータ		M	SD	3-1	3-2	3-3	3-4	3-5	3-6	α
3-1	部の発足に必要な選手数を確保することができない	4.448	±.7952	-						.681
3-2	体調や感情に関わる女子生徒の特徴に対応しづらい	3.364	±1.0575	.424**	-					
3-3	コンタクトスポーツ特有のけがやスポーツ障害が心配である	3.856	±1.0356	.282**	.298**	-				
3-4	指導者を確保することができない	3.444	±1.2587	.320**	.159**	.331**	-			
3-5	学外の女子ラグビークラブやチームから協力が得られない	2.925	±.9989	.017	.416**	.430**	.357**	-		
3-6	男子ラグビー部の活動が優先され、女子まで手が回らない	3.881	±1.0353	-.129**	.100*	-.283**	-.219**	-.155**	-	

*p<.05 **p<.01

表7 試行可能性のインディケータの基礎統計量, 内部相関および信頼性係数 (n=547)

インディケータ		M	SD	4-1	4-2	α
4-1	女子生徒を対象に、ラグビーの体験会を実施することができる	3.033	±1.1762	-		.778
4-2	女子生徒だけを集めて、ラグビーの魅力を伝える機会を設けることができる	2.978	±1.1190	.638**	-	

**p<.01

表8 観察可能性のインディケータの基礎統計量, 内部相関および信頼性係数 (n=547)

インディケータ		M	SD	5-1	5-2	α
5-1	他のラグビークラブ・チームなどの活動を実際に目にすることができる	3.033	±1.2633	-		.858
5-2	他の女子ラグビークラブ・チームなどの活動の様子を関係者から聞くことができる		±1.1616	.754**	-	

**p<.01

(2) 採用意図に影響を及ぼす知覚属性の検討

インディケータを次元ごとに合成変数にし、内部相関を検討した(表9)。相対的優位性と両立可能性にやや高い相関(.648)がみられた。多重共線性を確認したところ、その影響は確認されなかった。そのため、それぞれを独立した項目として採用することにした。尤度比による変数増加法で二項ロジスティック回帰分析を用いて、独立変数に知覚属性を投入し、従属変数にまず採用希望を投入し、次に採用予定を投入した。いずれも独立変数を除去する基準は、p=0.1と設定した。

採用希望では、知覚属性のうち、相対的優位性、複雑性、試行可能性が有意確率0.1%水準で有意であった。偏回帰係数は、相対的優位性および試行可能性が正の値を示し、複雑性が負の値を示した。Waldは複雑性が45.806と最も高い値を示し、

採用希望の有無には、複雑性が最も影響を及ぼすことが明らかになった(表10)。

採用予定では、知覚属性のうち、複雑性が有意確率0.5%水準、試行可能性が有意確率0.1%水準で有意であった。偏回帰係数は、複雑性が負の値を示し、試行可能性が正の値を示した。Waldは、試行可能性で9.755と最も高い値を示し、採用予定の有無には試行可能性が最も影響を及ぼすことが明らかになった(表11)。

3. 採用意図に影響を及ぼす組織の属性に関する結果

(1) インディケータの基礎統計量, 内部相関および信頼性係数の検討

組織の属性のうち5段階尺度によって回答を求めた項目(公式化, 集中化, スラック資源, 内部

コミュニケーション、外部コミュニケーション) に関して、5段階尺度が間隔尺度を構成するものと仮定し、回答をそのまま得点化して基礎統計量、内部相関および信頼性係数を算出した(表12から表16)。公式化の2項目(1-1, 1-2)、集中化の1項目(2-1)、スラック資源の1項目(3-1)、外

部コミュニケーションの1項目(5-1)に天井効果がみられた。これらの項目を高等学校における新しい部活動の発足に関する共通した特徴として捉え、以降の分析から除外した。内部コミュニケーションの2項目は1%水準で有意な値を示し、信頼性係数は.865であった。

表9 イノベーションの知覚属性に関する内部相関

	相対的優位性	両立可能性	複雑性	試行可能性	観察可能性
相対的優位性	-				
両立可能性	.648**	-			
複雑性	-.158**	-.194**	-		
試行可能性	.307**	.348**	-.246**	-	
観察可能性	.308**	.249**	-.261**	.389**	-

**p<.01

表10 採用希望に関する二項ロジスティック回帰分析の結果

	偏回帰係数	標準誤差	Wald	有意確率	オッズ比	95% 信頼区間	
						下限	上限
相対的優位性	.250	.058	18.756	.000	1.285	1.147	1.439
複雑性	-.216	.032	45.806	.000	.805	.757	.858
試行可能性	.168	.056	8.848	.003	1.183	1.059	1.321
定数	-1.204	.877	1.884	.170	.300		

n = 547 -2 対数尤度 553.173 χ^2 113.238 自由度 3 p < .000

表11 採用予定に関する二項ロジスティック回帰分析の結果

	偏回帰係数	標準誤差	Wald	有意確率	オッズ比	95% 信頼区間	
						下限	上限
複雑性	-.111	.048	5.416	.020	.895	.816	.983
試行可能性	.303	.097	9.755	.002	1.354	1.119	1.637
定数	-2.815	1.121	6.303	.012	.060		

n = 547 -2 対数尤度 245.472 χ^2 20.012 自由度 2 p < .000

表12 公式化の基礎統計量、内部相関 (n = 545)

インディケータ		M	SD	1-1	1-2
1-1	新しい運動部を発足させるには、学校の規則に従わなくてはならない	4.829	±.4182	-	
1-2	新しい運動部を発足させるには、学校内の手続きを厳密に踏まなくてはならない	4.517	±.7377	.406**	-

**p<.01

表13 集中化の基礎統計量, 内部相関 (n=545)

インディケータ		M	SD	2-1	2-2
2-1	新しい運動部を発足させるには, 校長や教頭といった管理職の意見が反映されやすい	4.017	.9934	-	
2-2	新しい運動部を発足させる場合, 提案者の意見が尊重されやすい (R)	3.161	1.0412	.148**	-

**p<.01 (R) は逆転項目

表14 スラック資源の基礎統計量, 内部相関 (n=545)

インディケータ		M	SD	3-1	3-2
3-1	新しい運動部活動を発足させる場合, グラウンドなどの施設が確保しにくい (R)	4.239	±1.1056	-	
3-2	新しい運動部を発足させるために, 必要な費用が, 学校では確保できない (R)	3.828	±1.0518	.116**	-

**p<.01 (R) は逆転項目

表15 内部コミュニケーションの基礎統計量, 内部相関および信頼性係数 (n=545)

インディケータ		M	SD	4-1	4-2	α
4-1	運動部活動における指導者間のコミュニケーションは良く図られている	3.662	±.9624	-		.865
4-2	運動部における顧問官の情報伝達はスムーズである	3.580	±.9498	.729**	-	

**p<.01

表16 外部コミュニケーションの基礎統計量, 内部相関 (n=545)

インディケータ		M	SD	5-1	5-2
5-1	運動部活動に関する専門的な情報を学外から収集することを学校は妨げない	4.325	±.9050	-	
5-2	この学校は, 運動部活動に関わる学外の専門的な活動に参加しやすい	3.481	±.0412	.293**	-

**p<.01

(2) 採用意図に影響を及ぼす組織の属性の検討

組織の属性の各次元の内部相関を検討した。前述したように公式化の2項目, 集中化, スラック資源, 外部コミュニケーションの各1項目は分析対象から除外した。内部コミュニケーションは2項目を合成変数として扱った。高い相関を示した項目は見られなかったため, それぞれ独立した項目として採用することにした (表17)。

採用希望と採用予定に対する回答に基づき, 両者を組み合わせることによって, イノベーションの採用意図を4タイプに分類した (表18)。「採用の希望も予定もない(以下「グループ①」と略す)」は, 女子チームの採用を組織にとって新しいアイデアや変化をもたらす手段として知覚してお

ず, 女子チームを採用する見込みが低いものと考えられる。「採用の希望はあるが予定はない(以下「グループ②」と略す)」は, 女子チームの採用を組織にとって新しいアイデアや変化をもたらす手段として知覚しているものの, 採用を阻害する要因があるものと考えられる。「採用の希望も予定もある(以下「グループ③」と略す)」は, 女子チームの採用を組織にとって新しいアイデアや変化をもたらす手段として知覚しており, 4グループの中で最も実行段階に到達しやすいと推測できる。「採用の希望はないが予定はある(以下「グループ④」と略す)」は, Marino (1982) が採用の意思決定が組織の外部で行われる場合は, 組織は創始段階を回避することを指摘しているように,

採用に関わる意思決定がラグビー部もしくは高等学校の外部でなされることが予測できる。分類の結果、グループ④に該当する高等学校は見られず、以降の分析から除外した。尤度比による変数増加法で2項ロジスティック回帰分析を用いて、独立変数に組織の属性である15次元を投入し、従属変数にまずグループ①とグループ②を投入し、次に従属変数にグループ②とグループ③を投入した。いずれも、独立変数を除去する基準を $p=0.1$ と設定した。

グループ①とグループ②では、15次元の属性のうち、管理者の態度、外部コミュニケーション、チャンピオンが有意であった。偏回帰係数はいずれも正の値を示した。Wald はチャンピオンで

33.229、管理者の態度で 32.089 と高い値を示した。グループ②とグループ③は、チャンピオンのみが有意で、偏回帰係数は正の値を示した(表 19)。

IV. 考 察

1. 採用意図に影響を及ぼす知覚属性に関する考察

採用希望には相対的優位性が有意であることから考察すると、7人制がオリンピック種目になることを受け、採用に向けて前向きな態度に繋がっていることが考えられる。しかしながら、採用希望、採用予定ともに両立可能性が有意でないことから、採用意図は、男子ラグビー部での実績や

表 17 採用意図に影響を及ぼす組織の属性の内部相関

	2R	3R	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2R	-													
3R	-.157**	-												
4	.212**	-.097*	-											
5	.244**	-.159*	.366**	-										
6	.041	-.108*	.061	.052	-									
7	-.021	-.069	.105*	.117**	.140**	-								
8	-.134**	.069	-.001	.004	-.066	-.049	-							
9	.026	-.022	.124**	.093*	.136**	.169**	-.048	-						
10	-.038	.054	-.041	.029	-.019	.092*	-.011	-.083	-					
11	.151**	-.067	.115**	.063	.189**	.151**	-.005	.417**	-.033	-				
12	.046	.028	.028	.051	-.051	-.033	.032	-.041	.104*	.024	-			
13	.110*	-.046	.155**	.181**	.018	.068	-.007	.098*	.068	.068	.072	-		
14	.057	.001	.038	.045	.005	.000	-.085*	.079	-.053	.094*	.022	.199**	-	
15	.113**	-.067	-.001	.042	.170**	.067	-.088*	.192**	.033	.305**	.092*	-.005	.141**	-

* $p<.05$ ** $p<.01$

2.集中化 (Rは逆転項目), 3.スラック資源 (Rは逆転項目), 4.内部コミュニケーション, 5.外部コミュニケーション, 6.管理的在任期間, 7.管理上の強度, 8.垂直的分化, 9.技術的知識資源, 10.特殊性, 11.専門技術, 12.職能分化, 13.変更に対する管理者の態度, 14.チャンピオン, 15.境界連結役

表 18 採用予定 と 採用希望 のクロス表 (n=545)

		採用希望		合計 (%)
		なし (%)	あり (%)	
採用予定	なし	382 (70)	129 (23.8)	511 (93.8)
	あり	0 (0)	34 (6.2)	34 (6.2)
合計		382 (70)	163 (30)	545 (100)

表19 採用希望と予定に影響を及ぼす組織の属性に関する2項ロジスティック回帰分析の結果

尤度比による変数増加法		偏回帰係数	標準誤差	Wald	有意確率	オッズ比	95%信頼区間	
							下限	上限
グループ① グループ②	変更に対する管理職の態度	.774	.137	32.089	.000	2.167	1.658	2.833
	外部コミュニケーション	.540	.143	14.149	.000	1.715	1.295	2.272
	チャンピオン	4.564	.792	33.229	.000	95.962	20.331	452.930
	定数	-9.588	1.127	72.404	.000	.000		
グループ② グループ③	チャンピオン	2.283	.493	21.444	.000	9.807	3.731	25.775
	定数	-4.946	.882	31.441	.000	.007		

グループ①「採用の希望も予定もない」、グループ②「採用の希望はあるが予定はない」、グループ③「採用の希望も予定もある」
 グループ①とグループ②：n=511 -2 対数尤度 389.383 χ^2 157.272 自由度 3 p<.000
 グループ②とグループ③：n=163 -2 対数尤度 130.820 χ^2 27.498 自由度 1 p<.000

ラグビーを通じてもたらされる教育的価値、あるいは女子に対するラグビー競技の活動場所の提供という側面からは影響を受けないことが推察できる。さらに、採用予定には、試行可能性が最も影響を及ぼしており、具体的に採用の検討を行う場合は、小規模でも「女子生徒にラグビーを教える」「女子生徒がラグビー競技をする」という活動の可否が重要な判断材料になっていると考えられる。また、採用希望、採用予定ともに複雑性が強い影響を及ぼしており、採用希望がないという回答は全体の約70%、採用予定がないという回答は約93%と極めて高い値を示した。これは、女子チームの採用には、指導者や選手の確保、けがへの心配といった様々な懸念事項が、数多くの高等学校で女子チームの採用を妨げる要因となっていることが窺える。

2. 採用意図に影響を及ぼす組織の属性に関する考察

高等学校では、新しい部活動の発足に関して、「学校の規則・手続きに従う必要がある(公式化)」「校長や教頭の意見が反映されやすい(集中化)」「グラウンドなどの施設が確保しにくい(スラック資源)」「運動部活動に関する専門的な情報を学外から収集しやすい(外部コミュニケーション)」といった共通点が挙げられる。このような環境下

で採用を希望する高等学校では、「校長や教頭といった管理職が女子ラグビー部の発足を希望している(管理者の態度)」「運動部活動に関わる学外の専門的な活動に参加しやすい(外部コミュニケーション)」「回答者自身が女子ラグビー部を発足させようと、学校内で働きかけている(チャンピオン)」といった個人の意向や動向が影響をもたらしていた。また、採用予定には、チャンピオンのみが有意であったことから考察すると、女子チームの採用には、女子競技やラグビー競技に理解や関心のある個人の働きかけが鍵になると推察できる。先行研究では、「環境が不安定で不確実性が高いなら、集中化と公式化革新の採用を阻害する」こと(岸田, 1984)、「公式化の高さは組織のメンバーによるイノベーションについて検討を抑制する」ことが指摘されている(Rogers, 2003, p.412)。昨今の少子化に伴って、高等学校の統廃合が進められている場合や、管理職が運動部活動や女子競技に対する関心が低い場合には、運動部活の新規創部そのものが抑制されている可能性は否めないだろう。女子に対するラグビー競技の普及はまだ初期段階であるが、その採用を巡っては、組織内に女子競技に対して理解があり、採用にむけて熱心な個人が在籍していなければ、障壁は高いことが推測できる。

V. 結 論

本研究では、変革期を迎えている女子のラグビー競技に着目し、高等学校における女子チームの採用意図を規定する要因を捉えることを試みた。ラグビー部を保有している高等学校を対象に調査を行った結果、「女子ラグビー部の発足予定がある」と回答した高等学校はわずか 6.6%に止まった。女子チームの採用意図に影響を及ぼす知覚属性では、実際に女子チームの活動ができる（試行可能性）、できない（複雑性）の認識が採用意図に影響を及ぼしていた。採用意図に影響を及ぼす組織の属性では、高等学校の管理体制やラグビー部の規模に関わらず、学内の個人による強い働きかけが採用意図に影響を及ぼしていた。

採用に対する前向きな態度は、学内の規則や資源といった管理的側面ではなく、校長や教頭の理解が影響を及ぼしていた。また、女子チームの採用には、これまでイノベーション研究で測定されてきた組織の属性よりも、採用を働きかける個人（チャンピオン）の存在が影響を及ぼしていることに留意すべきだろう。特に、調査回答者の 99.3%が男性であったことから、女子に対する競技の普及に熱心な男性の動機や組織内で採用に至るまでの具体的な彼らの活動内容の明確化は、普及に苦慮する女子競技に対して意義のある知見を導くものと考えられる。

女子チームの活動は教育的に意義があり、普及や競技力向上に効果的であるという認識は高い平均値を示しながらも、採用意図には影響を及ぼしていなかった。採用にむけて学校内で働きかけているという回答もわずか 12.8%に止まっている。さらに、「採用の希望はないが予定はある」という回答校がみられなかったことから、ラグビー部や高等学校の外部の勧めによって女子チームの採用に至る高等学校がないことも推察できる。

これまで国内の女子ラグビー競技の推進は競技者である女性の自発的な活動によって支えられており、オリンピック種目に採用されることが契機となりラグビー協会、高体連という主要機関で国内全体を見据えた普及や強化への対策が着手され始めたばかりである。調査結果から、学外の専門

的組織と接触しやすいといった外部とのコミュニケーションが図れる高等学校では、女子チームに対する関心が高いことが示されている。高等学校での女子チームの採用が極めて困難だと判断できる現状を考慮すると、校内の取り組みのみならず、前述した主要機関から女子競技やラグビー競技への理解を促進させる積極的な働きかけが求められるだろう。

VI. 本研究の限界と今後の研究課題

最後に本研究の限界と今後の研究課題について述べる。1点目は、男子ラグビー部を保有している高等学校に焦点を絞って調査を行った点である。そのため、男子ラグビー部を保有しない高等学校をはじめ、定時制高等学校や女子高等学校などの動向は把握できなかった。特に、高体連では把握できない女子高等学校での女子チームの採用について検証が必要だと考えられる。2点目は、回答者の属性である。男子ラグビー部の顧問宛に調査票を送付しており、男性を中心に発展してきたラグビーの競技特性を考慮すると、男性回答者が女性回答者に比べて高い割合を示すことはある程度予測できる。しかしながら、男性回答者が 99%以上と極めて高い値を示した。これによって、男性視点に偏った調査結果となっていることは否めない。この点に関しても、本研究の限界として挙げる必要がある。3点目は、女子チームの採用をイノベーションとして設定した点である。女子選手の競技力向上のためには、男子選手に交じって活動をするほうが望ましいという意見や、普及の初期段階では女子チームの採用は難しくとも、率先して女子を勧誘し、男子選手と一緒に活動させている組織があることも考えられる。そのような組織の活動形態や意向は把握できていない点も本研究の限界である。以上に加え、尺度についての課題が残された。Rogers (2003) は知覚属性の 5 つの属性は研究ごとに異なり、先行研究の尺度を活用するのではなく、特定のイノベーションごとに新たに尺度項目を設定する必要性を述べている。本研究ではオリンピックに採用される影響を考慮していることに加えて、予備調査の影響を受けて

いるため、今後の研究において引き続き尺度の検討が必要だと考えられる。また、女子ラグビー競技の発展には、高等学校以外の教育機関や社会人クラブにも調査対象の幅を広げ、女子チームの採用意図を規定する要因や、女子競技の普及や競技力の向上に対して熱心な個人、あるいは女子選手を対象とした活動動機を明らかにする研究が求められるだろう。

謝 辞

本研究に関して多数の方々より貴重なご助言とご協力を賜りましたことに心より感謝いたします。なお、本研究は、笹川スポーツ研究助成を受けて実施したものです。



注

注1) IRBは2014年11月19日よりその名称を「ワールドラグビー (World Rugby)」に変更しているが、資料参照時および資料出典元はIRBであるので、本論文では旧組織名のIRBと記述する。

文 献

青木敦英・下村尚美・宮村茂紀 (2007) 女子大学生におけるタッチラグビーの導入に関する基礎的研究. 大学体育学 1 : 65-71.
 青池慎一 (2011) イノベーション普及過程論. 慶応大学出版会, p.5.
 Chase, L.F. (2006) (Un) Disciplined bodies : a Foucauldian analysis of women's rugby. *Sociology of Journal* 23(3) : 229-247.
 Chu, M. M., Leberman, S., Howe, B. L. and Bachor, D. G. (2003) The black ferns : the experiences of New Zealand's elite women rugby players. *Journal of Sport Behavior* 26 (2) : 109-120.

Damanpour, F. (1991) Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderator. *Academy of Management Journal* 34 (3) : 555-590.

Damanpour, F. and Schneider, M. (2006) Phase of the adoption of innovation in organizations: effects of environment, organization and top managers. *British Journal of Management* 17 : 215-236.

Damanpour, F. and Evan, W. (1984) Organizational innovation and performance : the problem of "organizational lag". *Administrative Science Quarterly* 29 : 392-409.

Gabbett, T. J. (2007) Physiological and anthropometric characteristics of elite women rugby league players. *Journal of Strength & Conditioning Research* 21 (3) : 875-881.

Hene, N. M., Bassett, S.H. and Andrews, B.S. (2011) Physical fitness profiles of elite women's rugby union players. *African Journal for Physical, Health Education Recreation and Dance* : 1-8.

Hoeber, L. and Hoeber, O. (2012) Determinants of an innovation process : a case study of technological innovation in a community sport organization. *Journal of Sport Management* 26 : 213-223.

International Rugby Board Women's Rugby Plan 2011-2016. <http://www.irb.com/aboutirb/organisation/strategic/women.html>, (参照日 2014年8月8日).

岸田民樹 (1984) 組織と革新. *組織科学* 18 (3) : 53-66.

国際オリンピック委員会「オリンピック憲章」2004年版 (2004年9月1日から有効). <http://www.joc.or.jp/olympism/charter/pdf/olympiccharter2004.pdf>, (参照日 2014年8月8日).

Marino, K. E. (1982) Structural correlates of affirmative action compliance. *Journal of Management* 8 (1) : 75-93.

中川昭・森井研児・椿原徹也（2000）女子大学生の教材としてのラグビー価値. 筑波大学体育科学系紀要 23 : 99-109.

Newell, S. and Swan, J. (1995) The diffusion of innovations in sport organization : an evaluative framework . *Journal of Sport Management* 9 : 317-337.

野中郁次郎・加護野忠雄・小松陽一・奥村昭博・坂下昭宣（1978）組織現象の理論と測定. 千倉書房.

Rogers, E. M. (2003) *Diffusion of innovation fifth edition*, Simon & Schuster Inc..

田中綾乃（2005）女子ラグビー選手における傷害

発生に関するアンケート調査. *臨床スポーツ医学* 22 (6) : 755-761.

Taylor, A. E. Fuller, C. W. and Molloy, M. G. (2011) Injury surveillance during the 2010 IRB Women's Rugby World Cup. *British Journal of Sports Medicine* 45(15):1243-1245.

山下秋二（1994）スポーツ・イノベーションの普及過程：スポーツの産業化に伴う組織の革新行動. 不昧堂出版.

〔平成 26 年 8 月 20 日受付〕
〔平成 27 年 1 月 9 日受理〕