

看護管理者のネットワーク構築の有用性

増野 園恵¹⁾、ウイリアムソン 彰子¹⁾、勝原裕美子¹⁾

要 旨

看護管理者には、組織内部のみならず組織外部とのネットワークを形成し、組織が今日の保健医療環境において直面している問題への解決に取り組むことが求められている。しかし、特にトップマネジメントのポジションにある看護管理者にとって組織外の人々とのネットワーク形成は、その立場上多くの課題を抱えている。本研究は、「看護マネジメント・ひょうご」という看護管理者による研究会のネットワーク分析をとおして、看護管理者のネットワーク形成のあり方について検討したものである。「看護マネジメント・ひょうご」のメンバーは、この会に、新たな知識や情報の収集、人脈作り、自らの実践の整理・確認を期待し、期待するようにこの会を活用していた。しかし、実際的にメンバーの誰と繋がりを形成するかは、その時々ニーズに応じて変えており、会のメンバーを介して既存の組織とは異なるさまざまなネットワークを形成していた。これらのことから、既存の組織とは異なるネットワークという繋がりは、人と人との関係性を固定せず、個人が主体的に自らのニーズに応じて新たな繋がりを作り出していることが判った。また、職場仲間を離れた場で緩やかな繋がりをもっていることが、看護管理者たちの思考や行動にポジティブな影響を与えているかが示唆された。

キーワード：看護管理者、ネットワーク構築、ネットワーク分析

I. はじめに

現代社会はネットワーク社会であると言われる。ネットワークは一般的に、「複数の『モノ』がある程度持続性のある何らかの関係を基礎にある種のまとまりを形成しているもの」¹⁾と定義される。ネットワークという言葉から想像されるものはコンピューターネットワークや情報通信網、ボランティアグループの集まりや異業種間交流など様々である。グローバル化が進み、我々を取り巻く社会環境のさまざまな要素がダイナミックでしかも速いスピードで変化しており、人と人あるいはモノとモノのつながりの関係性が問い直されている

中、ネットワークという言葉が一つのキーワードとなっているのである。

社会の変化は、当然保健医療の世界にも大きな影響を与えている。このような中、看護管理者は、自らが所属する組織内部にのみ目を向けるのではなく、組織外の他の人々との連携を進め、広い視野を持って自らの組織や保健医療全体が直面する問題の解決に取り組むことが求められるようになってきている。つまり、看護管理者にも、新たな関係性ネットワークの形成とその活用が必要となっているということである。ここで言うネットワークは、特に人と人との関係性であり、看護管理者が他の看護管理者と共につくりあげる社会的ネット

1) 兵庫県立大学看護学部 看護基礎講座看護システム学

ワークのことである。

社会的ネットワークには、「複数のモノの持続的まとまり」という一般的なネットワークが持つ以上の意味がある。すなわち、参加するものが固有の意志と主体性をもっており自発的に集まっていること、互いの違いを主張しつつ相互依存の関係をもってしていること、関係の中から価値と意味がつけられることがその特徴である²⁾。

看護管理者の社会的ネットワークについてはその重要性が盛んに語られ、設置主体を同じくする組織の看護部長らが、「看護部長会」のような名称でネットワークを形成し活動している。しかし、看護管理者、特に組織のトップマネジメントのポジションにある看護管理者は、その立場上、自らが直面している問題について他の者に相談したり意見を求めたりすることは難しく、孤独になりやすい。そのため、設置主体の枠組みを超えたネットワークについては、臨床問題についての事例検討会のような仕組みを持つことは難しく、インフォーマルなものに頼らざるを得ないのが現状である。

このような状況の中、トップマネジメントの知と実践について現場の管理者と研究者とが意見や情報を交換する場で、看護管理の諸問題を解決するために相互にサポートし合うための研究会「看護マネジメント・ひょうご」が1999年に発足した。この会は、発足当時のメンバーで作成した理念(表1)に賛同するトップマネジメントに関わる

看護職であれば、誰でも参加できる。月に1度の例会では看護管理に関するテーマが活発に議論される。設置主体の異なる看護管理者が集まるネットワークは、国内には珍しくその活動に対しては関心が寄せられ、これまでも何度かその活動を報告してきた^{3), 4), 5)}。看護管理者が直面している問題は共通するものが多い。同じような問題に悩む看護管理者が設置主体を越えて集まり協働していくことで、視点の異なる意見が交換され、教育・研究者の視点からの意見が加わることで、問題への新たなアプローチ方法が見いだされることもある。また、すでに問題解決に取り組んだメンバーの方策が、看護管理者として経験の浅いメンバーに伝えられる機会ともなっている。

ますます複雑化する看護管理上の問題や課題への取り組みのためには、これまでとは異なる教育・研究者を含む看護管理者間のネットワークの形成とその活用が重要である。看護管理者のネットワークに関しては、ごくわずかに活動報告⁶⁾がなされているのみで、どのようなネットワークが形成されているのかやネットワーク形成による効果等についての報告は見られない。そこで、「看護マネジメント・ひょうご」によって形成された看護管理者のネットワークの分析をとおして、看護管理者のネットワーク形成のあり方について検討を行ったので報告する。

表1 「看護マネジメント・ひょうご」の理念と目的

「看護マネジメント・ひょうご」の理念

「看護マネジメント・ひょうご」は、看護部門のトップマネジャーと看護管理研究者・教育者が協働し、看護管理のおもしろさを共有しつつ、看護管理の現場で起きている問題を多角的に検討する学習および意見交換の場です。その成果は、将来のトップマネジャーを育成するために、看護管理の実践知として記録し残していきます。

「看護マネジメント・ひょうご」の目的

「看護マネジメント・ひょうご」は、

- 1) 看護管理の問題をより効果的に、論理的に解決できるようになること
 - 2) 成果を残して将来のトップマネジャーの育成に生かすことを目的とします。
-

II. 研究方法

1. 対象者

調査の対象となったのは、2004年12月の時点で「看護マネジメント・ひょうご」のメンバーとして登録している者52名である。

2. 研究方法

1) データ収集

データ収集には、研究者らで作成した質問紙を用いた。作成した質問紙は、返信用の封筒と共に対象者に郵送し、無記名による郵送法によって回収した。ただし、後述するソシオグラムをより正確に描くためには一つずつのノードが誰なのかを明らかにする必要性が回収後に明らかとなった。そこで、回答者の匿名性を守りかつメンバーの特定を行うために、メンバーでない第三者より、52名のメンバー全員に電話連絡をしてもらい、回答者の特定を依頼した。

質問紙は、2つのパートから構成されている。1つ目のパートは、安田⁷⁾が紹介するネットワーク質問シートを改良したネットワーク分析用の質問4問からなる。このパートでは、①過去半年間に重要なことを相談した人（質問1）、②過去半年間にインフォーマルな活動を一緒にした人（質問2）、③過去半年間に仕事上の情報交換をした人（質問3）、④過去半年間にあなたの仕事の効率を向上させたと思う人（質問4）の4項目について、それぞれ5人以内を挙げてもらい、それぞれのイニシャル、年齢、性別、関係性、「看護マネジメント・ひょうご」のメンバーかどうか、について回答欄に記載し、自分とその5人の関係性をソシオグラム*で表現してもらった。2つ目のパートは、「看護マネジメント・ひょうご」の活動に関する質問3問からなり、①「看護マネジメント・ひょうご」の有効性（質問5）と②活用

（質問6）について選択肢の中から上位3つを順序をつけて選択してもらう2問と、自由記載（質問7）1問である。

2) データ分析

1つ目のパートは、ネットワーク分析ツール（UCINET Ver6.）を用い、質問ごとに全回答者のソシオグラムを描いた。ソシオグラムでは、「看護マネジメント・ひょうご」のメンバーは黒丸、それ以外の人物は白丸で表した。また、「看護マネジメント・ひょうご」のメンバーについては、IDを割り付けて、ソシオグラムに表記した。

「看護マネジメント・ひょうご」の活動評価のための質問3項目については、回答順位ごとに重み付け（1位3点、2位2点、3位1点）をし、選択肢ごとに得点を集計し、順位を決めた。また、自由回答については、内容分析を行った。

3. 倫理的配慮

質問紙への回答にあたっては、研究の目的及び方法、回答は個人の自由意志で決めてよいことを説明した文書を同封し、研究への参加に同意した人のみが質問紙の返送をするように依頼した。また、質問紙は無記名とし、個人が特定できないように配慮した。

III. 結果

質問紙に回答があったのは22件（回答率42%）であった。

1. ネットワークの構造

質問項目ごとに作成したソシオグラムは図1～4に示すとおりである。黒丸のうち番号1～22は、回答した22名であり、23番以降は回答の中に登場した「看護マネジメント・ひょうご」のメンバー

*ソシオグラムは、組織や共同体のメンバー同士の関係性を視覚的に把握しようとするもので、分析対象としての行為者（メンバー）を○（ノード）で表現し、行為者間の関係性の有無を線で結んで（紐帯）表現する。

を表す。また、表2～5は、それぞれの質問において上げられた人物の属性ごとの人数である。

1) 重要なことを相談した人によるネットワーク

この項目において相談した人としてあげられた人数は合計101名であった。うち、「看護マネジメント・ひょうご」のメンバー（以下、メンバーと称す）は21名であり、全体の22%であった。また、相談した相手の属性をみると、職場外の友人が最も多く37名（36%）であった。

回答者のうち、3、5、11、14、17、19の6名は、過去半年間に仕事上の相談をした上位5名の中にメンバーがいなかった。また、4、12、20、22の4名は、相談した相手のうち1名はメンバーであったけれども、その相手が今回の調査に回答していないか（4、12、22）、相談相手にメンバーを挙げていなかった。その他の者については、複数のメンバーとのつながりを形成していた。

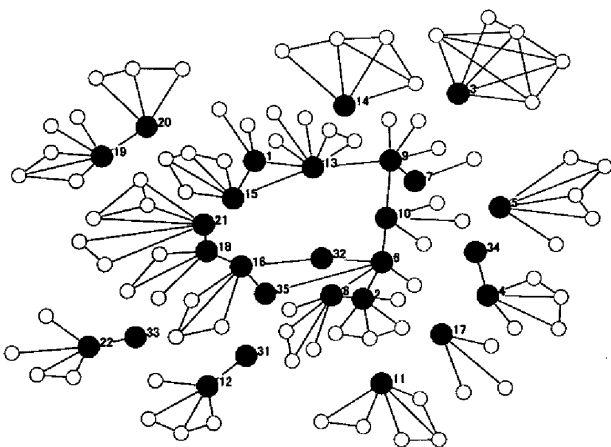


図1 「重要なことを相談した人」のソシオグラム

表2 「重要なことを相談した人」の属性

	人数	%
家族	18	18
職場の上司	28	27
職場の同僚・部下	15	15
職場外の友人	37	36
その他	4	4

2) 仕事以外のインフォーマルな活動を一緒にした人によるネットワーク

過去半年間にインフォーマルな活動をした人としてあげられた人数は合計100名であり、メンバーは18名（18%）であった。また、相手の属性別では、ここでも職場外の友人が最も多く45名（45%）であった。

回答者のうち、3、5、11、12、14、17、19、20、22の9名は、この項目では他のメンバーとのつながりが全くなかった。

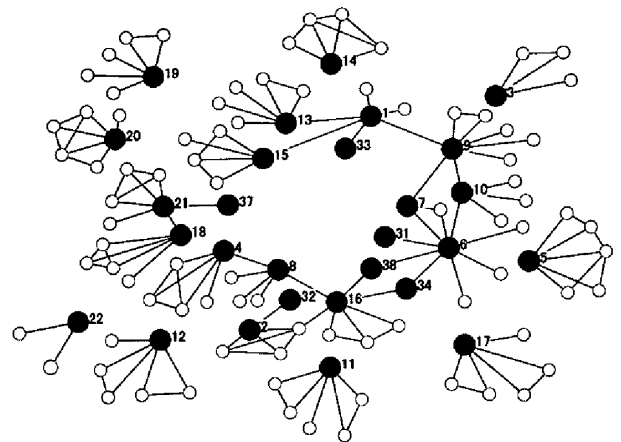


図2 「インフォーマルな活動をした人」のソシオグラム

表3 「インフォーマルな活動をした人」の属性

	人数	%
家族	21	21
職場の上司	19	19
職場の同僚・部下	12	12
職場外の友人	45	45
その他	3	3

3) 仕事に必要な情報交換をした人によるネットワーク

仕事に必要な情報交換をした人としてあげられた人数は合計106名であり、うちメンバーは32名（30%）であった。また、相手の属性別では、やはり職場外の友人が最も多く45名（47%）であった。この項目では他のメンバーとのつながりが全くなかったのは、3、5、11、14、18の5名であった。

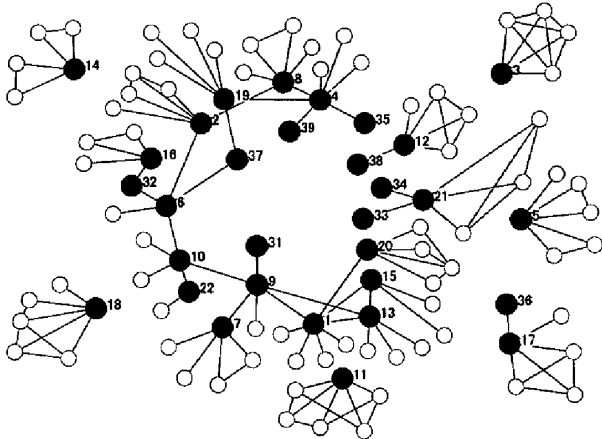


図3 「仕事に必要な情報交換をした人」のソシオグラム

表4 「仕事に必要な情報交換をした人」の属性

	人数	%
現在の上司	17	18
以前の上司	2	2
同僚	16	17
部下	15	16
職場外の友人	45	47

4) 仕事の効率を向上させたと思う人によるネットワーク

仕事の効率を向上させたと思う人としてあげられた人数は合計86名であり、うちメンバーは18名(21%)であった。また、相手の属性別では、部下が最も多く33名(45%)であった。この項目では他のメンバーとのつながりが全くなかったのは、

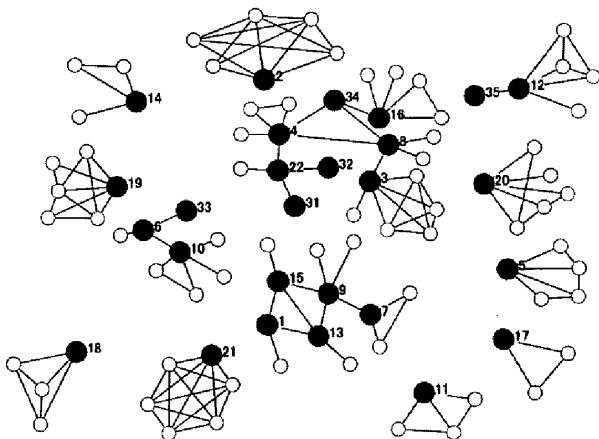


図4 「仕事の効率を向上させたと思う人」のソシオグラム

2、5、11、14、17、18、19、20、21の9名であった。また、1)～3)のソシオグラムと異なり、この項目では他の複数のメンバーと繋がりのある者が大きく2つのグループに分かれている。一つは9を中心とするグループであり、もう一つは4や22を含むグループである。

表5 「仕事の効率を向上させたと思う人」の属性

	人数	%
現在の上司	16	22
以前の上司	2	3
同僚	7	9
部下	33	45
職場外の友人	16	22

2. 活動評価

1) 「看護マネジメント・ひょうご」がどのように役立っているか

「看護マネジメント・ひょうご」がどのように役立っているかの質問に対する結果は表6に示すとおりである。1位として最も多く選択されたのは、「1.新しい知識が学べる」「2.情報が得られる」であったが、総合得点としては、2位に最も多くあがった「2.情報を得られる」が最も高くなった。また、その次には「3.人脈ができる」があげられ、「1.新しい知識が学べる」は総合では3位であった。その他、「7.自分の実践の整理・確認になる」も高い得点となった。逆に、「5.部下の育成に役立つ」は3位までにあげた者がだれもいなかった。

2) 「看護マネジメント・ひょうご」をどのように活用しようと思うか

今後「看護マネジメント・ひょうご」をどのように活用しようと思うかの質問に対する結果は表7に示すとおりである。1位として最も多く選択されたのは、「2.情報が得られる」であり、これは総合得点としても最も多くなっていた。総合得点で順位をみていくと2番目に多いのは、「4.問

表7 看護マネジメント・ひょうごをどのように活用しようと思うか

選択肢	1位	2位	3位	順位点
1.新しい知識が学べる	5	1	0	17
2.情報が得られる	9	6	2	41
3.人脈ができる	1	7	2	19
4.問題解決に役立つ	3	3	6	21
5.部下の育成に役立つ	1	3	0	9
6.相談できないことを相談できる	1	1	1	6
7.自分の実践の整理・確認になる	2	1	5	13
8.他施設との交流になる	0	0	3	3
9.ストレス発散、息抜きになる	0	0	2	2
10.その他	0	0	0	0

表8 看護マネジメント・ひょうごのメンバーにとっての意味

カテゴリー	回答
他の組織で起きていることを知る機会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他の現場で起きている事を知ることができる機会とな ・ 地域（兵庫県内）の中で看護職が現在どんな問題を抱えどう取り組んでいるのかリアルタイムでわかる ・ 他施設の状況がよくわかるので、現在の業務に大いに参考になる
人脈・ネットワークづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人脈づくり ・ 豊富な人脈が得られる ・ ネットワーク作りの場 ・ 看護管理者のネットワークができる ・ 人脈拡大
問題解決の糸口を得る	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題解決の場になればと思っている ・ 情報・知識が得られ問題解決の糸口が見い出せる ・ 問題解決のヒントを見い出す機会となる ・ 実践に移すための判断、意志決定の参考になる ・ 問題解決の知が得られる ・ 自分の実践の整理・確認
異なる視点の意見・情報を得る	<ul style="list-style-type: none"> ・ 臨床だけでなく、大学教育現場の方々や、OBの方などいろんな視点で検討できる ・ 幅広い分野、施設の方に出会い、自分の心（視野）に風穴をあける役割をしてくれる ・ 創造と変革をポジティブにとらえることができ、勇気をもらえる ・ 現在の職場では得られない情報が得られる ・ 管理を前向きに考えていける情報が得られ
学びの場	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会と経済と教育の上になりたつ看護を学ぶ大切な自分にとっての学びの場 ・ 最新の情報が得られ、その情報を自己の看護、学習に活用できる ・ 自分自身のチャレンジの場
気分転換	<ul style="list-style-type: none"> ・ 友人に会えるのも楽しみにしている ・ ストレス発散 ・ 仕事の見抜きにもなっている

題解決に役立つ」であり、その後「3.人脈ができる」「1.新しい知識が学べる」「7.自分の実践の整理・確認になる」の順となっていた。

3) 「看護マネジメント・ひょうご」の意味

「看護マネジメント・ひょうご」が対象者にとっ

てどのような意味があるかについての質問に対する回答は、大別すると【他の組織で起きていることを知る機会】【人脈・ネットワークづくり】【問題解決の糸口を得る】【異なる視点の意見・情報を得る】【学びの場】【気分転換】に分けられた（表8）。

IV. 考 察

1. ネットワークの構造

1) ネットワークから見える権力構造

図1～4のいずれのソシオグラムにおいても、ハブ（中心）となる人物はみられない。つまり、ある特定の人物に情報が集中するということではなく、ある特定の人物がいなくなると壊れるネットワークでもないということがいえる。これは有効に機能するネットワークにとって重要なことである。

4つのソシオグラムを比較して見てみると、それぞれのメンバーが得たい情報の内容によって、必要な人物に自由にアクセスし、また「看護マネジメント・ひょうご」の他のメンバーを柔軟に利用していることが分る。例えば、質問2の「インフォーマルなネットワーク」において、19、20、22といった人物はネットワークから独立しているが、質問3の「情報交換のネットワーク」では「看護マネジメント・ひょうご」の人と繋がりを持つことができている。つまり、ある場合には独立しているが、ある場合にはネットワークと繋がっているということである。

ネットワークが既存の組織構造と大きく異なる点は、個々が固有の意志と主体性を持っており、ネットワークへの参加はそれぞれの自由意志であり自発的なものであるということである。「看護マネジメント・ひょうご」の作り出すネットワークは、常に同じ形に縛られているのではなく、自分が必要な時に、自由にアクセスできる構造となっており、真の意味でのネットワークを形成しているということが言える。

2) ネットワークの密度と情報の流れ

ビジネスの視点における「優れたネットワーク」とは、自分にとっても、そのネットワークを構成する他者にとっても、豊かな情報源として機能するネットワークである。では、情報源として機能するネットワークとはどのような構造を持っている

るのであろうか。これについては、密度視点から検討することができる。

ネットワーク理論では、「パーソナル・ネットワーク」や「インフォーマルなネットワーク」を強化すると、ソシオグラム上では紐帯が交差し蜘蛛の巣の目が密な状態となり、結びつきは頑健ではあるが、情報の流れが悪くなると言われている⁸⁾。これは、見知った人達だけで繋がり、小さなネットワークに固まってしまう、そしてネットワーク外との繋がりに欠けるため新たな情報が入りづらいということである。これとは逆に情報収集力が高いネットワークは、お互いの結びつきの弱いネットワークである。これは、「弱い紐帯の力」として知られており、そのソシオグラムは、密度が低く、隙間があるものになる⁹⁾。

「看護マネジメント・ひょうご」のネットワークはソシオグラムを見て判るとおり、密度の高いネットワークとはいえない。そんな中でも、結果3の「情報交換のネットワーク」は、その他のソシオグラムに比べて密度が多少増している。この事から、「看護マネジメント・ひょうご」のメンバーは、仕事に必要な情報交換にこのネットワークを活用していることがわかる。しかし、「パーソナル・ネットワーク」や「インフォーマルなネットワーク」ではメンバーをあまり活用していないため、「看護マネジメント・ひょうご」のネットワークそのものは頑健とは言えず、隙間のある密度の低いネットワークとなっている。このことは、情報収集力という点からみると優れていると言える。

3) It's a small world (小さな世界) の問題

各ソシオグラムの中でメンバーが占める割合を見ても分るように、メンバーは「看護マネジメント・ひょうご」のネットワーク以外にも広い人脈を持っている。「看護マネジメント・ひょうご」のメンバーは、この会をとおして他のメンバーとのつながりを持っている。そして、その人物をとおして、その人物と関係性のあるメンバー以外の

人物に通じる可能性を持っている。すなわち、直接的には関係を持たないと思っていた人物とも、実は繋がっている、繋がりを持つことができるということである。

現代社会において人々がどの程度の繋がりを持っているかということについては、「小さな世界の問題」と呼ばれ1950年代ごろから様々な研究や実験が行われている。トラバースとミルグラムは次のような実験を行った。米国のボストンのある株式仲買人をターゲットに全米各地からこの人を知らない人々に手紙を届けてもらった。手紙は、それぞれの人が自分の知人だけをとおしてリレー式に送ったのである。手紙は217人から発信され、64通がこの仲買人に到着したが、その到着までに要したステップは平均5.2段階であった。つまり、約2億人の人口を持つ米国で、遠く離れた面識のない人物までにわずか5～6名の人物を介しただけで繋がることができるというわけである¹⁰⁾。ネットワーク分析の質問で挙げられる人物が5人までという根拠もここにある。この実験が説明しているのは、人々は意外に近い関係で相互につながりあっているということである。

しかし、この近い関係はネットワークのつながりを意識しなければ認識することはできず、狭いはずの世界は広いままである。既存の組織とは異なる自由なつながりがネットワークである。重要なのはネットワークの形成による人と人とのつながりを我々が主体的に意識できるかどうかであり、それがネットワークの活用ということになるだろう。

2. ネットワークの有用性

「看護マネジメント・ひょうご」のネットワークは、質問4の結果から判るように、メンバーの仕事の効率を上げることには繋がっていない。しかし、質問5や6の結果から、メンバーが「看護マネジメント・ひょうご」に参加している大きな理由は、新しい知識や情報を得ることであったり、人脈を広げることである。ここで得られる知識や

情報を現場の問題解決に役立てたいとは考えているが、「看護マネジメント・ひょうご」は職場の人間関係とは離れたネットワークであり、ネットワークの存在そのものが直接仕事の効率に影響したかどうかを認識することは難しいのかもしれない。

看護管理者が組織外のネットワークを利用して、その仕事の効率をアップすることができれば、非常に望ましいことと言える。しかし、仕事の効率を上げることだけがネットワークを活用する理由ではない。「関係の中で意味と価値を作り出すことを可能にする」¹¹⁾という特徴が、人的・社会的ネットワークの持つ重要な意味である。これまでに無かった看護管理者同士の繋がりがつくられネットワークが形成されることによって、新たな意味や価値が作り出されたならば、そのネットワークは有用であると言えるのではないだろうか。

「看護マネジメント・ひょうご」は先にも述べたように、孤立しやすい看護部門のトップマネジメントが相互に支援しあうことを目的として発足した。メンバーの多くが、職場に戻れば部門の長として、日々様々な意思決定をしている。トップになればなるほど、自分の意思決定や行動に対して、他からの意見や評価を得ることが難しくなり、意思決定や行動の結果が唯一の判断となることも多い。決定や行動が正しかったと思いつつも、もしかしたら他にもっと違うアプローチがあるかもしれない、本当に最良と言えるだろうかと思うことも多い。

質問5・6の結果から判るように、メンバーの多くが自分の実践の整理や確認をしたいと思っており、そして「看護マネジメント・ひょうご」が実際にそのことに役立っていると考えている。また、必要とする新しい知識や情報を得られる機会として、「看護マネジメント・ひょうご」のネットワークを捉えている。すなわち、メンバーは「看護マネジメント・ひょうご」によるネットワークに意味と価値を見いだしているわけである。この点から考えると、「看護マネジメント・ひょう

ご」のような看護管理者のネットワークは、看護管理者にとって有用なものとなりうると言えるだろう。

「看護マネジメント・ひょうご」のネットワークをとおして看護管理者のネットワークのあり方を考えるとき、職場仲間を離れた場で緩やかな紐帯をもっていることが、いかに管理者たちの思考や行動にポジティブな影響を与えているかが示唆できたといえよう。

3. 本研究の限界と今後の課題

今回の分析に用いたネットワークは回答者が52名のメンバー中22名だったため、「看護マネジメント・ひょうご」のネットワークの全容を表しているとは言えない。特に、回答したメンバーは、ネットワーク形成と活用に積極的な者であった可能性も否めない。また、各設問において5名までしかイニシャルを挙げていないため、6名以上を挙げるように指示していれば、もう少し詳細なネットワーク構造の描写ができていた可能性はある。

しかし、部分的なネットワークの描写であったものの、設置主体の異なる看護管理者がネットワークを形成することで、看護管理者が直面する問題・課題に対して、新たな情報や知識を収集する広い機会が得られることや会のメンバーという枠を越えた人脈の形成が促進されるだろうことが示唆された。今後は、情報や知識を得る機会としてだけでなく、実際的な問題解決に向けてお互いが連携するネットワークとしての発展が期待される。そのためには、何が必要であるかについては、今回の研究では明かにできなかったため、今後検討を要する点である。

VI. おわりに

本研究をとおして、看護管理者らが所属する組織外の他の看護管理者との意見・情報交換を求めていることが改めて確認された。そして、看護管理実践や看護管理上の課題についての研究会が人脈づくりやネットワークを広げていくきっかけとなることが明らかとなった。また、既存の組織とは異なるネットワークという繋がり、人と人との関係性を固定せず、個人が主体的に自らのニーズに応じて新たな繋がりを作り出していることも判った。このような関係性が、看護管理者が問題解決のスキルを高めていくことに大いに役立つことと期待される。

謝 辞

ネットワーク分析に関しては、神戸大学大学院博士前期課程でネットワーク研究に取り組まれている郡司賢一氏の協力をいただきました。心より感謝いたします。また、本研究の分析には、「看護マネジメント・ひょうご」のメンバー全員の意見が反映されていることを申し添えておきます。

引用文献

- 1) 金子郁容. ネットワーキングへの招待. 東京, 中公新書, 1997, 8. (ISBN 4-12-100811-1)
- 2) 前掲書1)
- 3) 大森綾子他. 看護管理者の実践を理論で振り返る: 戦略と交渉術を学ぼう. 看護管理, 13(4), 2003, 305-314.
- 4) 勝原裕美子. 看護マネジメントひょうごとは. 看護部マネジメント, 207, 2005, 46-47.
- 5) 永良直子. 看護マネジメントひょうごー2月定例会報告 認定看護管理者研修の意義. 看護部マネジメント, 207, 2005, 47-52.
- 6) 才野原照子他. 看護部長が自主的に行うネットワーク活動の意義ー2年間の活動の振り返りからの考察. 日本看護管理学会誌, 4(1), 2000, 85-86.
- 7) 安田雪. 人脈づくりの科学: 「人と人との関係」に隠された力を探る. 日本経済新聞社, 東京, 2004, 246-248. (ISBN 4-532-31156-X)
- 8) 安田雪. ネットワーク分析: 何が行為を決定するか. 東京, 新曜社, 1997, 133-140. (ISBN 4-7885-0584-3)
- 9) 前掲書8)
- 10) 安田雪. 実践ネットワーク分析: 関係を解く理論と技法. 東京, 新曜社, 2001, 70-71. (ISBN 4-7885-0781-1)
- 11) 前掲書1)

Utility of Networks among Nursing Executives

MASHINO Sonoe¹⁾, WILLIAMSON Akiko¹⁾, KATSUHARA Yumiko¹⁾

Abstract

Nurse administrators are expected to solve problems, which their organizations are facing in today's health care environment by using social networks both inside and outside of their organizations. However, network formation with people outside of their organization holds many problems for nursing administrators, especially those who are in positions of top management. This study examined an ideal method for network formation by nurse executives through network analysis of "Nursing Management, Hyogo", a study group of nurse executives. The members of "Nurse Management, Hyogo" expected to collect new knowledge and information, to make new acquaintances and to restructure and confirm their own practice through this group meeting and utilized the meeting for these ends. They expanded their relations with people outside the meeting group through the other members depending on what they needed. From these experiences, it was found that the networks which were different from an existing organization allowed nurse administrators to create new innovative relations depending on their own needs. In addition, it was suggested that there was a positive influence on the thought and an action of nursing managers through having a congenial connection with people outside of the work place.

Key Words: Nurse administrator ; Networking; Network analysis

1) Nursing system, College of Nursing Art and Science, University of Hyogo