

## 論文

# 看護師のクリニカル・ラダーに対する認識 — 第一報 —



久留島美紀子<sup>1)</sup>、豊田久美子<sup>1)</sup>、藤田 みか<sup>2)</sup>、  
毛利由布子<sup>2)</sup>、品田 知恵<sup>2)</sup>、三枝 弘美<sup>2)</sup>、松田 和子<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>滋賀県立大学人間看護学部

<sup>2)</sup>市立長浜病院

**目的** クリニカル・ラダーは、看護師のキャリア開発支援の一方法として開発・導入されている。また看護師個々の臨床実践能力や学習ニーズに適した継続教育を行うための有用なツールであるといえる。しかし、ラダーの有効性の実証は未だ十分とは言えない。よって本研究は看護師のラダーに対する認識を明らかにすることを目的に、質的記述的な分析を行った。

**方法** クリニカル・ラダーを採用している公立総合病院に勤務し、ラダーに登録している看護師を対象に、「クリニカル・ラダーの良いところについて」無記名で自由記述を依頼した。倫理的配慮として、研究対象者には書面において研究の趣旨などを含む6項目について説明を行った上で、対象者の自由な判断に基づいて、研究に同意するか辞退するかを決定できることを保証した。尚、質問紙調査の回答が返信されたことを研究への同意とした。

**結果** 回答者の平均年齢は27.3 (SD±4.9) 歳で、クリニカル・ラダーのレベルの構成は、レベルI 36名、レベルII 75名、レベルIII 63名、レベルIV 95名であった。記述内容から126コード、16サブカテゴリー、5カテゴリーが抽出された。

**結論** 看護師は、クリニカル・ラダーを【客観的評価基準】であると認識していた。その評価結果によって【自己の課題・目標・役割の明確化】ができたり、継続教育では【個々に応じたステップ】ができると捉えていた。さらに、クリニカル・ラダーは【モチベーションの向上】につながることから、看護師一人ひとりの臨床実践能力が向上するため、組織全体で【質の高い看護の提供】が可能になると認識していると考えられた。

**キーワード** クリニカル・ラダー 臨床看護師 認識 質的研究

## I. 緒言

現在、病院内におけるキャリア開発システムとして一般的に用いられているのがクリニカル・ラダーである。クリニカル・ラダーは、1980年代に米国で導入された臨床実践に必要な看護師の能力をはしごのように段階的に表現した等級制度であり、理論背景にはBennerの「From Novice to Expert」が用いられていることが多い<sup>1)</sup>。クリニカル・ラダーの一般的な目的は①看護師の臨床実践能力を評価し、能力向上への動機づけとし、教育的サポー

トの基準にする。②看護師の職務満足を向上させる。③看護師の個々のキャリア開発に役立てる。④人事考課、配置転換、給与等への資料とする<sup>2)</sup>ことであり、単に臨床実践能力の向上を目指すものではない。そのため、クリニカル・ラダーにおける臨床実践能力には、クリニカルの言葉が指す患者への看護援助や診療の補助の他、管理、教育、研究などに関する能力も含まれており、この基準を指標として評価が行われる。

クリニカル・ラダーの構造や評価基準については、日本看護協会の作成した継続教育の基準<sup>3)</sup>にモデルが示されているとともに、各病院のクリニカル・ラダーのシステム構築や運用に関する報告が、クリニカル・ラダーを運用している看護管理者によって、さかんにおこなわれている<sup>4)-8)</sup>。そのため、クリニカル・ラダーの内容については検討が進んできた。さらに、それに伴って、看護

2006年9月30日受付、2007年1月9日受理

連絡先：久留島美紀子

滋賀県立大学人間看護学部

住所：彦根市八坂町2500

e-mail: kurushima@nurse.usp.ac.jp

師のキャリアに対する意識や学習ニーズに関する調査が行われ、看護師のキャリア意識や学習ニーズが高いことなどが明らかにされている<sup>9)・13)</sup>。しかし、クリニカル・ラダーに関する看護師側の認識を明らかにしたものは見当たらなかった。そこで、本研究では、看護師のクリニカル・ラダーに対する認識を明らかにすることを目的に質的記述的に分析を行った。

## II. 研究方法

クリニカル・ラダーを採用しているA病院に勤務し、ラダーに登録している看護師299名を対象とした。公立の総合病院であるA病院は、病床数676床（うち療養病棟156床）で、看護師数は397人である（平成17年度）。平成12年から患者中心の看護の質の向上とエンカレッジをねらってクリニカル・ラダーを導入しており（表1）、継続教育、目標管理等との連動により看護師のキャリア開発とクリニカル・ラダーの必要性についての啓発活動を積極的に行っている。A病院のクリニカル・ラダーは、レベルⅠ（卒後1年程度）、レベルⅡ（卒後2～3年程度）、レベルⅢ（卒後4～6年程度）、レベルⅣ（卒後6年～主任未満）の4段階から構成されており、レベル認定の評価項目の作成に力を入れてきた<sup>14)</sup>。今回、クリニカル・ラダーの導入から6年が経過し、レベルⅠでスタートした看護師がレベルⅣの認定を受けるに至っているため、看護師にクリニカル・ラダーが十分浸透しており、本研究の対象に適した病院であると考え、調査対象施設として選択した。

調査は看護管理者の承諾を得て、平成18年1月31日～平成18年2月6日に無記名の自記式質問紙調査を留置き法にて実施した。

質問の作成にあたって、「認識」とは「ある物事を知り、その本質・意義などを理解すること。また、そういう心の動き」とされている<sup>15)</sup>。本研究は、看護師のクリニカル・ラダーに対する認識を明らかにすることが目的であるため、看護師がクリニカル・ラダーの価値や意義をどのように理解しているのかを明らかにする必要があると考えた。しかし、質問が難解な場合、対象者の回答意欲を削ぐ恐れがあるため、わかりやすい表現を心がけ、

表1 A病院のクリニカル・ラダーのねらい

ねらい: 患者中心の看護の質の向上とエンカレッジをねらうものである。
1) 看護師の臨床実践能力を評価し、動機付けと教育的サポートの基準にする。
2) 看護師の仕事の満足度を高める。
3) 看護師個々のキャリア開発に役立てる。
4) 自律した専門職としての看護職の育成を目指す。
5) 教育ローテーションの資料とする。
6) 人事考課の一要素とする。

質問を「クリニカル・ラダーの良いところ」、「クリニカル・ラダーに改善が必要なところ」とし、それぞれの質問に対し記述を依頼した。本研究では、第一段階として「クリニカル・ラダーの良いところ」についての記述内容を分析した。

倫理的配慮として、研究対象者に①研究の目的、②研究期間、③データの使用法、④守秘義務の誓約、⑤情報開示、⑥個人が特定されないことを書面で伝えた上で、対象者の自由な判断に基づいて、研究に同意するか辞退するかを決定できることを保証した。尚、質問紙調査の回収は専用の回収袋への返信を依頼し、個人が特定されないよう配慮した。

分析は、「クリニカル・ラダーの良いところ」についての記述を繰り返し読み、意味内容ごとに分けコード化した。次にコードを類似するものごとにまとめてグループ化し、サブカテゴリー、さらにカテゴリーへと抽象化した。

分析に際して、結果の厳密性保持のため、経験豊かな研究者のアドバイスを受けると共に、共同研究者間でディスカッションおよびメンバーチェックを行った。

## III. 研究結果

回答者の平均年齢は27.3 (SD±4.9) 歳で、平均経験年数は5.95 (SD±4.7) 年であった。各レベルの構成は、レベルⅠが36名、レベルⅡが75名、レベルⅢが63名、レベルⅣが95名であった。

分析対象となったコードは126あり、16サブカテゴリー、そして、【客観的評価基準】、【自己の課題・目標・役割の明確化】、【個々に応じたステップ】、【モチベーションの向上】、【質の高い看護の提供】の5カテゴリーが抽出された（表2）。

表2 クリニカル・ラダーの「良いところ」

カテゴリー		サブカテゴリー	
I	客観的評価基準	1	有効な評価ツール
		2	自己の能力把握ができる
II	自己の目標・課題・役割の明確化	1	自己の目標が明確になる
		2	自己の課題が明確になる
		3	自己の役割が明確になる
III	個々に応じたステップ	1	個々の能力に適した教育が受けられる
		2	個々にあわせて進める
		3	学習の機会となる
		4	教育が充実する
IV	モチベーションの向上	1	意欲が向上する
		2	キャリア開発できる
		3	自己啓発につながる
		4	達成感が得られる
		5	レベルアップできる
		6	自信・責任感につながる
V	質の高い看護の提供	1	質の高い看護の提供

カテゴリーⅠ【客観的評価基準】は、＜有効な評価ツール＞と＜自己の能力が把握できる＞の2サブカテゴリーから構成されていた。

＜有効な評価ツール＞では、「看護師としての総合的な評価をするには適している」、「自分のレベルを客観的に評価できる」など、総合的かつ客観的に個人のレベルが評価できる点が良いところであるという認識が示されていた。＜自己の能力が把握できる＞では、「自分のレベルがわかりやすく自覚を持ちやすい」、「自分の段階の評価ができる」など、クリニカル・ラダーのレベル評価の結果から自己評価を行っていることを示す記述が含まれていた。

カテゴリーⅡ【自己の課題・目標・役割の明確化】は、＜自己の課題が明確になる＞＜自己の目標が明確になる＞＜自己の役割が明確になる＞の3サブカテゴリーから構成されていた。

＜自己の課題が明確になる＞では「自分の能力にあった課題が明確になること」、「これからしなければならない課題が見つけれられる」などが含まれており、＜自己の目標が明確になる＞では、「自分の目標を明確にすることができる」、「目標設定しやすい」など、レベルごとに示された到達点を自分自身の課題や目標と捉えている記述が含まれていた。＜自己の役割が明確になる＞では、「自分のあるべき姿、役割などが明確にできる」といったレベルに応じた自分自身の組織内での役割や有り様を明確化している記述が含まれていた。

カテゴリーⅢ【個々に応じたステップ】は、＜個々の能力に適した教育が受けられる＞＜個々にあわせて進める＞＜学習の機会となる＞＜教育が充実する＞の4カテゴリーから構成されていた。

＜個々の能力に適した教育が受けられる＞では、「経験年数ではなく、その人個人の能力に応じた、教育、指導が受けられるところ」、「段階的に技能が習得できるように必要な時期に研修課題が考えられている」など、経験年数ではなく、臨床実践能力に応じた教育内容や指導体制に満足している記述が含まれていた。＜個々に合わせてすすめる＞には、「自分の興味がある学習を選んで学ぶことができる」、「個人に合わせてすすめるところ」など、教育内容の選択制により、個々の看護師が主体となって、また自分のペースですすめることに関する記述がみられた。＜学習の機会となる＞には、「勉強するいい機会だと思う」、「自己学習がなかなかできないが、改めてもう一度勉強できる場所」など、課題に対する学習が勉強するよいきっかけになっていることを示す記述が含まれていた。＜教育が充実する＞には「教育面で充実する」、「教育面がしっかりとしている」などクリニカル・ラダーによって、継続教育プログラムの内容が充実していることを認識している記述が含まれた。

カテゴリーⅣ【モチベーションの向上】は、＜意欲が向上する＞＜キャリア開発できる＞＜自己啓発につながる＞＜達成感が得られる＞＜レベルアップできる＞＜自信・責任感につながる＞の6サブカテゴリーから構成されていた。

＜意欲が向上する＞では、「選択学習は、毎年新しいものがクリアーできるように頑張りたいという励みになるし楽しみにしている」、「目標があるのでそれに向かって頑張れる」など、クリニカル・ラダーによって、目標や課題に向かって学習活動への意欲が向上することを示す記述が含まれていた。＜キャリア開発できる＞には、「キャリア開発の認識がもてる」、「個人の能力に応じキャリア開発できる」など、クリニカル・ラダーがキャリア開発への意識づけや支援となっていることを示す記述が含まれた。＜自己啓発につながる＞では、「自己啓発につながる」、「自己啓発の手助けになる」などの記述が含まれる。＜達成感が得られる＞では、「達成感を味わえる」、「レベルに応じた課題があり、その課題を達成し、レベルが上がることで達成感を得られること」など、学習活動の成果に達成感を感じている記述が含まれた。＜レベルアップできる＞では、「自己の向上が図れる」、「自己成長の動機付けとなる」など、単にクリニカル・ラダーのレベルが上がることでなく、内面的な向上や成長をするという記述が含まれた。＜自信・責任感につながる＞には、「確実にそのレベルの技術は身につけているということで、自信がつく」、「責任感につながっていく」などの記述が含まれた。

カテゴリーⅤ【質の高い看護の提供】は＜質の高い看護の提供＞の1サブカテゴリーから構成されていた。「看護の質を高める」、「統一した看護が提供できる」など、個々の看護実践能力の向上により組織全体の看護のレベルアップにつながるという記述が含まれていた。

## IV. 考 察

### 1. 看護師のクリニカル・ラダーの良いところに対する認識について

看護師はクリニカル・ラダーを【客観的評価基準】として意味づけていた。評価が特定の個人の価値基準によって行われる場合は、評価結果に対する不満、不平が起りやすいと思われる。しかし、クリニカル・ラダーは、「客観的にレベルで評価ができる」ことや「評価システムが明確になる」ことから、看護師は公平で客観的かつ＜有効な評価ツール＞であると認識していると考えられる。また、評価結果に基づいて＜自己の能力把握ができる＞ことで、組織内における自分自身の位置、さらに自分と同僚との位置関係を測っていることが推測されたことから、看護師がクリニカル・ラダーの評価を受けて自

己評価を行う際の判断基準としていたと考えられた。

また、クリニカル・ラダーによって、看護師の課題が明確になったり、方向性を定めることができた<sup>16)17)</sup>などの報告がされているが、本研究でも看護師は、クリニカル・ラダーのレベルごとに示された到達目標によって【自己の課題・目標・役割の明確化】ができると認識しており、先の報告と一致した結果が得られた。一般的に目標の内容は明確かつ難易度が高い方が成果を生み出す確率が高いとされている<sup>18)</sup>。クリニカル・ラダーでは、レベルごとに、技術、管理、教育、研究などの項目別に到達目標が細かく示されているため、何をどのように行えば良いかがわかりやすいうえ、レベルによって難易度の違いもある。よって、看護師がそれぞれのレベルに合わせて自己目標化しやすく、また目標の到達度が自己判断しやすいという利点があるため、看護師が目標設定に活用していると考えられた。よって、今後、目標管理との連動を強化する必要があると考えられる。

人間にとって目標は、その達成行動を生み出すために不可欠である<sup>19)</sup>と言われる。特にクリニカル・ラダーによって看護師は【自己の課題・目標・役割の明確化】を行っていることから、目標達成に向けて必要な学習行動へと動機づけられると思われる。そのため、どのような教育をどのように受けるかが重要になると考えられる。これまでの継続教育は教育する側と教育を受ける側にずれが生じているという問題があったが、クリニカル・ラダーと連動した継続教育は「個々の能力に適した教育が受けられる」「個々に合わせてすすめる」など【個々に応じたステップ】ができると認識しており、教育する側と受ける側のズレが少なくなっていると考えられた。

さらに、看護師に対する継続教育は、学習が自己主導的に行われることを前提とする<sup>20)</sup> 成人学習理論に基づいて行われるが、実践能力別や選択制で行われるクリニカル・ラダーと連動した継続教育は、「個々の能力に適した教育が受けられる」し、「個々に合わせてすすめる」など満足度も高く、看護師の主体的な学習が促されると考えられた。

以上のことから、クリニカル・ラダーと連動した継続教育は看護師のニーズに合致しており、やる気や関心を高めていると推測される。また、「自らすすんで積極的に勉強しようという気がない者にとっては、勉強するいい機会だと思ふ」という記述もみられ、意欲の高い者、低い者双方にとって【個々に応じたステップ】ができる「学習の機会」であると考えられた。

そして、看護師はクリニカル・ラダーの良いところとして、【モチベーションの向上】があると認識していた。モチベーション、いわゆる動機づけが組織において重要視されるのは、組織の構成員一人ひとりが、働くことに強く動機づけられているほど、組織はより多量の、より

上質の成果を得ることになる<sup>21)</sup>といわれているためである。また、動機づけには内発的動機づけと外発的動機づけがあり、前者は個人の内面にあるものを行動の源泉として仕事そのものを要因として動機づけられている場合であり、後者は賃金や給与、あるいは福利厚生や人間関係など個人の外にあるものが要因となっている場合である。結果に示された【モチベーションの向上】に含まれていたのは、「意欲が向上する」や「キャリア開発できる」「自己啓発につながる」と感じたり、目標達成することで「達成感を得る」ことや「レベルアップできる」などの心理的側面の記述であり、全て内発的要因であると考えられる。

一方で、賃金や給与、人間関係などの外発的動機付け要因がモチベーションの向上に全く含まれていなかったことについては、現在、クリニカル・ラダーが給与や処遇と直接連動しておらず、給与体系にまだ年功序列制度が取り入れられていることが要因として考えられる。今後、クリニカル・ラダーを給与や処遇に反映するシステム作りが急がれるところである。

看護師は、このような個人の看護実践能力の向上によって、「看護の質を高める」、「統一した看護が提供できる」ことで、組織全体での看護のレベルアップが図られ、【質の高い看護の提供】ができると認識していると考えられた。【質の高い看護の提供】は、組織の目標であると同時に看護師一人ひとりの目標でもあり、個々の看護師および組織の究極の目標として認識されていると考えられる。

このように、組織の目標と個人の目標の相違が小さいことは、組織へのコミットメントが強いことを示している<sup>22)</sup>。よって、【質の高い看護の提供】をしているという実感は、看護師の組織への帰属意識を高め、離職防止につながると推察される。今後、クリニカル・ラダーと離職の関係について検討する必要があると示唆された。

## 2. カテゴリー間の関係について

早川<sup>23)</sup>は、クリニカル・ラダーによる評価によって、看護師個人も自分の看護実践を客観的に判断でき、専門職としてのキャリア発達の方向を確認することができる」と述べている。キャリアの方向性はキャリア志向と呼ばれ「個人がキャリアの上で辿ろうとする方向、キャリアの上で重視する事柄」<sup>24)</sup>を指している。さらに、坂口は「行きたいところがわからない人には、どんなに優れたキャリア開発プログラムを準備したところで意義ある選択が行われるとは考えられない」<sup>25)</sup>とキャリア志向形成の重要性について述べている。以上のことから【客観的評価基準】は、看護師のキャリア開発において不可欠なものであり、他のカテゴリーに対して基盤的位置づけで関連していると考えられた(図1)。

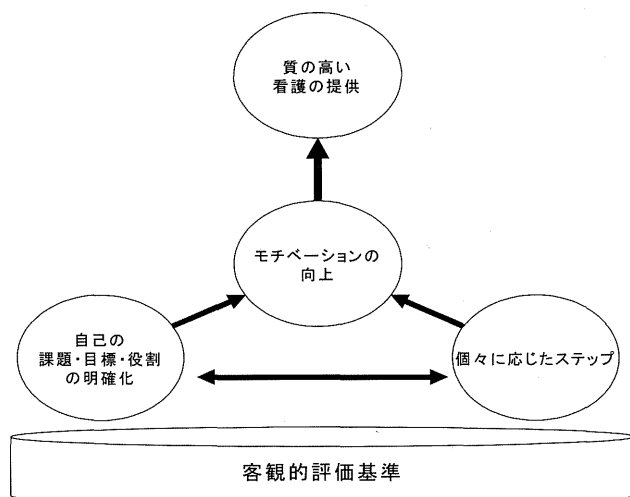


図1 クリニカル・ラダーの良いところに対する認識の構造

また、難易度が高い目標は成果を生み出す<sup>26)</sup>が、一足飛びに目標が達成される訳ではなく、看護師は達成行動としての学習を年間を通じて行っている。そしてその都度目標への到達度を自己評価し、成果を確認し、それを次の学習につなげていると考えられる。よって、【自己の課題・目標・役割の明確化】と【個々に応じたステップ】は、達成行動の過程で相互に繰り返し行われる相互関係にあると思われる(図1)。

臨床的・ラダーの長所として、目指す目標が段階的に見え、その段階別に評価が受けられることが、看護師のキャリアアップに対するエンカレッジになると言われている<sup>27)</sup>が、本研究でも【自己の課題・目標・役割の明確化】と【個々に応じたステップ】を通じて、<意欲が向上する>ことや<キャリア開発できる>自己啓発につながるなど、看護師がエンカレッジされていることが示されたことから、臨床的・ラダーは看護師の【モチベーションの向上】を促進すると考えられた。そして、個々の看護師の技術、管理、教育、研究といった臨床実践能力の向上により、職場全体での【質の高い看護の提供】につながると考えられた(図1)。

臨床的・ラダーについては、看護師向けに開発された能力中心のこのシステムは利益をもたらすといわれているが、確かな根拠は限られている<sup>28)</sup>と言われている。よって、看護師が臨床的・ラダーを自己の能力開発にどのように取り込んでいるかを示した本研究の結果は、臨床的・ラダーの利益を示す根拠の一つとして、今後活用できると考えられる。

## V. 結語

看護師の臨床的・ラダーに対する認識を明らかにするため、臨床的・ラダーに登録している看護師に「臨床的・ラダーの良いところ」について自由記述による調査を実施した。記述内容を質的記述的に分析した結果、16サブカテゴリー、そして、【客観的評価基準】、【自己の課題・目標・役割の明確化】、【個々に応じたステップ】、【モチベーションの向上】、【質の高い看護の提供】の5カテゴリーが抽出された。

記述内容から看護師は、臨床的・ラダーの良いところを【客観的評価基準】として認識していた。そして、その評価結果によって【自己の課題・目標・役割の明確化】ができること、臨床的・ラダーと連動した継続教育は【個々に応じたステップ】ができると捉えていた。さらに、臨床的・ラダーは【モチベーションの向上】につながることから、看護師一人ひとりの臨床実践能力が向上するため、組織全体で【質の高い看護の提供】が可能になると認識していると考えられた。

本研究では、臨床的・ラダーの良いところについて分析を行った。引き続き、改善が必要なところについても分析を行い、看護師の臨床的・ラダーに対する認識の全体像を明らかにする必要がある。また、本研究は一施設を対象にしており、一般化には問題がある。よって、今後さらに多施設において調査を継続し、カテゴリーを洗練させる必要がある。

尚、本研究は平成17年度滋賀県立大学人間看護学部地域交流看護実践研究センター共同研究助成金を受けて行った。

## 謝辞

本研究にご協力下さいました看護職の皆様へ感謝申し上げます。

## 文献

- 1) James Buchan, 勝原裕美子訳：臨床的・ラダー、インターナショナルナースングレビュー、20(5)、16-21、1997.
- 2) 藤本幸三著、第3章人材活用、井部俊子、中西睦子編集：看護における人的資源活用論、p77、日本看護協会出版会、2004.
- 3) 日本看護協会：継続教育の基準、2000.
- 4) 大嶋文栄：段階別教育プログラムによるキャリア支援、看護展望、29-36、2003.
- 5) 江尻恵美子：臨床的ラダーを用いた人材育成計画、看護展望、30-38、2002.

- 6) 大岡裕子他：看護の質向上に資する現任教育をめざして，看護管理，12（2），123-128，2002.
- 7) 大内田真澄他：クリニカルラダー導入の現状と評価，看護展望，38-43，2003.
- 8) 井本寛子他：「キャリア開発ラダー」のしくみと評価体，看護展望，29（11），30-36，2004.
- 9) 山本妙子：看護婦（士）のキャリア開発に対する意識と行動の現状とキャリア・ディベロップメント・プログラムを用いた評価方法の必要性に対する意識の実際について，神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録，25号，338-344，2000.
- 10) 平井さよ子他：I市立病院の看護職のキャリア開発に関するニーズと職務満足度における調査，愛知県立看護大学紀要，7，53-60，2001.
- 11) 長谷川真美他：看護師のキャリアアップに対する意識と支援，第33回 看護管理，269-271，2002.
- 12) 臼杵たみ子他：看護職員のキャリア開発に対する意識と行動，第34回 看護管理，210-212，2003.
- 13) 吉永ひろみ：臨床看護師が自己の目標を見出すまでのプロセスと影響要因，神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録，28号，65-72.
- 14) 松田和子他：クリニカルラダーシステム導入による看護師のキャリア開発の実践，月刊ナースマネージャー，7（6），34-42，2004.
- 15) 松村明監修：大辞泉，小学館.
- 16) 前掲書6)
- 17) 前掲書7)
- 18) 上田泰著：組織行動研究の展開，p106，白桃書房，2003.
- 19) 前掲書18)
- 20) 藤岡完治編集：看護教育の方法，p27，医学書院，2002.
- 21) 田尾雅夫著：組織の心理学，p50，有斐閣ブックス，2000.
- 22) 前掲書21) p39
- 23) 早川ひと美他：いま求められるクリニカルラダーによる適正な評価とは，看護展望，29（11），17-22，2004.
- 24) 平野光俊著：キャリア・ディベロップメント，p33，文眞堂，1994.
- 25) 坂口桃子著，第1章専門職業人とキャリア，井部俊子，中西睦子編集：看護における人的資源活用論，p28，日本看護協会出版会，2004.
- 26) 前掲書18)
- 27) 日本看護協会：看護白書，日本看護協会出版会，2005.
- 28) 平井さよ子著：看護職のキャリア開発，p71，日本看護協会出版会，2002.

## (Summary)

# The Recognition of Clinical Nurses Regarding Clinical Ladder

Mikiko Kurushima<sup>1)</sup>, Kumiko Toyoda<sup>1)</sup>

Mika Fujita<sup>2)</sup>, Yuko Mouri<sup>2)</sup>, Chie Shinada<sup>2)</sup>, Hiromi Saegusa<sup>2)</sup>, Kazuko Matsuda<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>School of Human Nursing The University of Shiga Prefecture

<sup>2)</sup>Nagahama City Hospital

**Aims** Clinical ladder has been introduced and developed as one of the support system for nursing career development in clinical settings. It can be said that the clinical ladder is one of the useful tools for the continuous education system that is suitable for nurses' abilities in practice and satisfied their educational needs. However, the effectiveness of the clinical ladder has not been proved fully yet. Therefore, the purpose of this qualitative study is to clarify nurses' recognition of the clinical ladder.

**Methods** Nurses worked in public general hospitals, which had introduced clinical ladder, were recruited in this study. They were asked to describe freely about the good aspects of clinical ladder.

**Ethical consideration** The participants had an explanation with information sheets about important point of this study including the purpose of this study and the nature of their involvement.

It was also explained that their participation in the study was entirely voluntary and they had the right to withdraw from the study at any time. It was judged that participants agreed with

the study when the researcher received their reply in writing.

**Result** The average age of the participants was 27.3(SD±4.9), and it was found that 36 nurse participants were in level I, 75 were in level II, 63 were in level III, and 95 nurses were in level IV, according to the clinical ladder. 5 core categories, 16 sub-categories and 126 codes were revealed as a result of qualitative analysis from participant' description.

**Conclusion** Nurse participants recognized the clinical ladder as the objective valuation criteria, and they set their goals and clarified their roles based on the criteria. This study also revealed the participants thought that they could improve their practice in clinical settings according to their abilities, and that the continuous education system encouraged and raised their motivation.

From there results, it was presumed that the progress of nurses' abilities in clinical settings would lead to the good quality of nursing care for patients in the organization.

**Key words** Clinical ladder, Clinical nurses, recognition, Qualitative analysis