

## STRES KERJA GURU: PUNCA, KESAN DAN STRATEGI DAYA TINDAK

*Sapora Sipon*

### Abstrak

*Stres merupakan salah satu sebab utama mengapa sejumlah besar guru bercadang untuk meninggalkan profesion perguruan. Banyak kajian yang telah melaporkan tahap stres dan burnout dikalangan guru sekolah. Stres memberi kesan kepada kepuasan kerja, keberkesanan ke atas produktiviti guru peningkatan ketidakhadiran dan pusingganti yang tinggi dan persaraan awal guru. Selain daripada itu, stres juga memberi kesan kepada masalah kesihatan mental dan fizikal dan mempengaruhi keberkesanan tahap tenaga guru dan penglibatan tugas yang semakin berkurangan. Stres yang berpanjangan boleh menyebabkan burnout (Frese & Zapf, 1988). Kesan burnout termasuklah kepuasan kerja yang berkurangan, hubungan guru-murid yang rengang, motivasi guru yang berkurangan dan pengurangan keberkesanan dalam memenuhi matlamat pendidikan negara. Kertas kerja ini akan melihat punca, kesan dan strategi daya tindak ke atas stres kerja guru. Selain daripada itu, kertas kerja ini akan turut membincangkan satu kajian kes stres guru di sebuah sekolah menengah di Kota Kinabalu, Sabah. Kertas kerja ini akan juga melihat beberapa intervensi dalam pengurangan stres kerja.*

### Pengenalan

Pendidikan memainkan peranan yang besar dalam pembangunan sesebuah negara. Mutu pendidikan yang baik secara langsung dan tidak langsung menyumbang kepada pembentukan generasi gemilang dan sebuah negara yang mampan, produktif dan sihat. Mutu pendidikan yang cemerlang banyak bergantung kepada produktiviti yang tinggi di kalangan ahli-ahli pendidik terutama sekali para guru memandangkan guru menyumbang sebahagian besar daripada pekerjaan di dalam bidang pendidikan. Malah, pihak guru juga merupakan sebahagian besar daripada pekerja di pihak kakitangan awam dimana jumlahnya adalah hampir 230,000 iaitu hampir satu perempat daripada keseluruhan jumlah kakitangan di sektor awam.

Dalam usaha melahirkan mutu pendidikan yang bermutu tinggi dan cemerlang terutama sekali dalam merealisasikan Wawasan 2020, Malaysia sangat memerlukan tenaga pekerja terutama sekali pihak guru yang berdaya usaha tinggi, cekap, cergas dan berproduktiviti tinggi. Matlamat ini hanya dapat dicapai sekiranya guru tidak mengalami berbagai cabaran dan tekanan di tempat kerja. Cabaran yang tidak dapat diatasi oleh pihak guru boleh menyumbang kepada tahap stres yang tinggi. Stres di kalangan guru merupakan satu halangan kepada produktivi kerja yang baik dan memberi kesan kepada fizikal dan psikologikal guru Payne dan Firth (1987). Stres pekerja juga dilihat sebagai penyumbang utama kepada ketidakhadiran pekerja, moral pekerja yang rendah, kemalangan kerja yang tinggi dan yang utama ialah produktiviti pekerja yang menurun. Stres juga dilihat sebagai punca kepada penurunan kualiti kerja dan keinginan meninggalkan pekerjaan (Barling, 1990).

Sebagai sebuah negara yang pesat membangun terutama dalam bidang pendidikan, Malaysia perlu menghadapi pelbagai perubahan dan perkembangan dari segala aspek seperti ekonomi, sosial, teknologi. menjelaskan terdapat bukti yang kukuh bahawa perkembangan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang bersifat global memberi kesan dalam dunia pendidikan. Peranan guru juga sudah berubah dan meningkat. Dewasa ini, guru diharapkan mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang selari dengan kepesatan pembangunan bidang pendidikan. Peranan guru bukan sahaja mengajar. Contohnya, guru dijangkakan mempunyai kemahiran intelektual yang tinggi di samping menjalankan tugas yang sememangnya sedia ada. Guru juga diminta menanamkan kebolehan berdikari kepada pelajar dalam usaha mereka memperoleh pengetahuan (Lee, 1999). Tugas guru juga termasuk membantu pelajar mendapat pencapaian akademik yang baik dan membantu mereka mempunyai nilai-nilai murni. (Koch, et al. 1982 ).

Sistem pendidikan yang pesat berubah bersesuaian dengan perkembangan teknologi dan proses globalisasi dalam usaha merealisasikan Wawasan 2020 banyak memberi kesan kepada guru. Kini, pihak guru perlu berhadapan dengan permintaan yang berbagai dan kompleks yang boleh membebankan guru. McCormick & Solman (1992) menjelaskan guru-guru merasa stres hasil daripada ketidakupayaan mereka untuk berdaya tindak ke atas perubahan-perubahan yang pantas berlaku seperti perubahan kurikulum dan kaedah pengajaran. Guru-guru juga berada dalam dilema memandangkan guru terpaksa memenuhi berbagai permintaan seperti permintaan dari masyarakat.

Sememangnya, banyak kajian yang telah melaporkan tahap stres dan *burnout* di kalangan guru sekolah. Stres boleh memberi kesan kepada kepuasan kerja dan keberkesanan ke atas produktiviti guru (Griffith & Steptoe, 1999).

Salah satu sebab utama kajian yang berterusan dilakukan ke atas stres guru ialah ia menyaksikan peningkatan ketidakhadiran kerja, pusingganti yang tinggi dan persaraan awal. Stres juga memberi kesan kepada masalah kesihatan mental dan fizikal dan mempengaruhi keberkesanan hubungan guru dengan pelajar dan juga mutu pendidikan (Weisberg & Sagie, 1999). Stres juga menyumbang kepada penurunan tahap tenaga guru dan penglibatan tugas yang semakin berkurangan. (Lewis, 1999). Stres yang berpanjangan boleh menyebabkan burnout dan kesan burnout termasuklah kepuasan kerja yang berkurangan, hubungan guru-murid dan guru yang renggang, motivasi guru yang berkurangan dan pengurangan keberkesanan guru dalam memenuhi matlamat pendidikan.

Stres juga memberi kesan kepada interaksi guru dengan murid dimana ia boleh menyumbang kepada ketidakselesaan hubungan dengan murid-murid sehingga menyebabkan guru bertindak secara tidak wajar terutama apabila pelajar-pelajar menghasilkan kerja yang tidak baik dan tidak bertingkhaku dengan baik. Nelson et al 2001) melihat stres yang berlebihan boleh mendatangkan kesan yang tidak diinginkan, bukan sahaja ke atas produktiviti dan pencapaian pekerja, tetapi juga ke atas kesihatan mental. Kos kewangan dan fizikal ke atas penyakit yang berkaitan dengan stres juga telah didokumentasikan dengan meluas sekali. (Cooper & Marshall, 1978). Sesungguhnya, kehilangan guru-guru yang terlatih yang diakibatkan oleh stress guru adalah sesuatu yang merugikan. McCormick & Solman (1992) menjelaskan dalam dua dekad lepas, konsep stres dan pengurusan stres telah mendapat tempat dalam penyelidikan bidang stres. Mereka menjelaskan terdapat bukti untuk menyokong assumsi punca stres mempunyai kaitan dengan kesan kesihatan mental dan fizikal

Salah satu aspek penting dalam kajian stres yang memerlukan perhatian serius ialah kemahiran berdaya tindak kerana ia memainkan peranan penting dalam perkembangan kerjaya guru. Kemahiran berdaya tindak boleh dilaksanakan melalui penyelidikan yang berbentuk rawatan/intervensi yang mempunyai nilai applikasi yang tinggi. Oleh itu, penyelidikan diperlukan dalam usaha menilai keberkesanan intervensi pengurusan stres guru. Kawalan emosi yang efektif membenarkan guru untuk mengawal pemikiran supaya dapat menghasilkan tugas yang lebih produktif. Pada kebiasaannya, penyelidikan yang bersifat aksi boleh digunakan oleh pelbagai pihak di sekolah untuk mengurangkan stres kerja guru.

Stres memberi kesan yang mendalam kepada guru. Kewibawaan bidang pendidikan banyak bergantung kepada produktiviti guru. Amat sukar bagi guru-guru memberi perkhidmatan yang berkualiti tinggi sekiranya mereka menghadapi tekanan di tempat kerja. Seterusnya, banyak kajian menyokong

dakwaannya bahawa stres pekerjaan sering dikaitkan dengan kesan negatif sama ada kepada individu dan organisasi. Stres juga dikatakan memberi kesan kepada kepuasan kerja, kesihatan fizikal dan kesihatan mental. Guru yang mengalami stres dikatakan mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah. Ini disokong oleh kajian Peklaj & Puklek (2001) yang mendapati guru yang mengalami stres yang rendah memperlihatkan tahap kepuasan kerja yang tinggi. Kajian Jamal (1984) menunjukkan perkaitan yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja.

### **Pengurusan Stres Guru**

Friedman (2000) berpendapat stres memberi kesan kesihatan kepada guru. Stres kerja yang berterusan perlu ditangani melalui program pengurusan stres yang bersesuaian dan kos-efektif. Murphy (1984) menjelaskan program pengurusan stres kerja berkesan dalam membantu pekerja mengurangkan stres kerja. Beliau menjelaskan kebaikan program pengurusan stres ialah ia boleh dilaksanakan dan dinilai dengan segera tanpa gangguan utama kerja-kerja syarikat atau jadual produksi. Di samping itu, ia juga boleh diselitkan ke dalam program-program latihan yang sedia ada dan boleh digunakan selari dengan perubahan di tempat kerja atau pengubahsuaian kerja.

Selain daripada itu, pendidikan stres dan latihan pengurusan stres boleh berfungsi dalam membantu individu untuk mengenalpasti simptom stres dan menangani stigma dan kesan yang dikaitkan dalam tahap stres. Pendidikan stres dan pengurusan stres sangat berkesan dalam membantu individu berurusan dengan punca-punca stres yang berkaitan dengan persekitaran kerja yang tidak boleh diubah atau yang tiada kaitan dengan kerja.

Terdapat banyak kaedah pengurusan stres yang telah terbukti berkesan di negara Barat dengan menggunakan berbagai-bagai orientasi dan pendekatan. Murphy (1988) menjelaskan program pengurusan stres telah menghasilkan kesan positif jika dapat disesuaikan dengan keperluan tempatan, ianya boleh memberikan potensi kejayaan yang tinggi. Ia lebih kos efektif jika dibandingkan dengan kos menghantar pekerja-pekerja di negara Barat. Selain daripada itu, terdapat peningkatan dalam minat dalam program-program dan intervensi yang berkaitan dengan pengurusan stres. Antara kejayaan program pengurusan stres dalam mengurangkan stres kerja ialah melalui kajian-kajian yang telah dijalankan oleh (Turner & Clannay, 1988) yang telah mengkaji keberkesanan jenis model kaunseling kelompok, terapi rasional emotif, desensitasi sistematik, pemusatan klien, kumpulan placebo dan kumpulan menunggu.

Spangler (1997) membandingkan keberkesanan disensitasi sistematik dengan penstrukturan rasional sistematik dan menunjukkan bahawa stres boleh dikurangkan dengan menggunakan kedua-dua teknik di atas. Berdasarkan kajiannya yang mengurangkan stres dengan teknik terapi rasional emotif, (Huebner, 1988) mengesyorkan supaya terapi mengatasi stres menggunakan gabungan terapi rasional emotif dengan disensitasi sistematik. Kelly dan Stone (1987) dalam kajiannya telah membandingkan keberkesanan terapi rasional emotif, logoterapi dan plasebo bagi subjek yang mengalami stres dan mendapati terapi rasional emotif paling berkesan dalam mengurangkan stres. Holcomb (1987) berjaya mengurangkan stres dengan menggunakan pendekatan latihan penyelesaian masalah atau penstrukturan semula kognitif dan melaporkan bahawa cara ini berkesan untuk mengurangkan stres. Davies (1986) berjaya mengurangkan stres dengan menggunakan pendekatan penstrukturan semula kognitif.

### Odit Stres

Salah satu cara yang digunakan untuk mengenalpasti tahap stres di tempat kerja ialah melalui odit stres. *Occupational Stress Indicator* yang telah dicipta oleh Cooper, Sloan dan William (1988) telah digunakan secara meluas sebagai alat diagnostik dalam penyelidikan stres pekerjaan. Alat OSI atau alat pengukuran yang lain menyumbang kepada kaedah yang berkesan dalam usaha organisasi memantau kesihatan organisasi dan proaktif dalam pengurangan stres. Odit stres boleh digunakan untuk tujuan *baseline* di mana teknik-teknik pengurusan stres boleh dinilai. Penggunaan odit stres juga boleh dilanjutkan dalam usaha menentukan sikap pekerja dan keperluan yang dipersepsikan untuk intervensi sekunder dan utama. Ia juga sangat berguna untuk memberi maklumat sebelum sesuatu intervensi dilaksanakan. Odit stres jelas boleh menjimatkan kos dan satu cara yang lebih berfokus dalam pengurangan stres kerja.

Philip (1997) menjelaskan terdapat beberapa pendekatan terhadap pengurusan stres dalam kaunseling. Ini termasuk latihan inokulasi, latihan pengurusan kebimbangan, pendekatan kognitif, penyelesaian masalah, kaunseling pemfokusan masalah stres, pengurusan dan kaunseling tingkah laku rasional emotif tingkah laku, pendekatan bantu diri dan latihan pengurusan kognitif afektif. Pendekatan yang digunakan menggunakan kaedah tingkah laku. Pada asasnya, pendekatan di atas membantu individu menilai dan memodifikasi tingkah laku dan pemikiran yang tidak berguna untuk memperbaiki kemahiran. Pendekatan lain yang bersifat terapeutic seperti kaunseling pemusatan insan juga telah digunakan secara berjaya dalam kaunseling dan pengurusan stres.

Murphy (1984) telah meneliti 13 kajian yang telah diterbitkan dan juga yang tidak diterbitkan berkaitan dengan pengurusan stres. Kebanyakan kajian beliau mendapati kebanyakan program pengurusan stres lebih berfokus kepada latihan dalam bentuk teknik seperti teknik relaksasi, kemahiran bertingkah laku, meditasi, biofeedback dan penstrukturan kognitif. Kajian-kajian beliau mengandungi gabungan beberapa teknik termasuklah asertif dan latihan keberkesanan peribadi, penstrukturan kognitif dan mengubah semula persepsi peribadi melalui penaklukan logika.

### **Tujuan**

Kertas kerja ini bertujuan untuk mengenalpasti punca-punca stres di kalangan subjek yang terdiri dari 110 guru sekolah menengah. Selain daripada itu, kajian ini juga bertujuan untuk melihat kesan stres kepada masalah kesihatan mental dan fizikal.

### **Metodologi.**

#### *Subjek Kajian Dan Tempat Kajian.*

Subjek kajian terdiri daripada 110 guru dari sebuah sekolah menengah di Kota Kinabalu. Daripada jumlah subjek ini 47 orang terdiri daripada guru lelaki manakala 68 orang guru perempuan.

#### *Alat Kajian.*

Dalam kajian ini, subjek diarah untuk mengisi dan melengkapkan alat kajian Occupational Stress Indicator (OSI) yang dibentuk oleh Cooper, Sloan dan William (1988). Alat kajian ini telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu menggunakan kaedah Brislin oleh Mohd Haji-Yusuf, Abdul Halim Othman, Sapora Sipon dan Chua Bee Seok. Alat kajian ini mengandungi 6 sub-skala iaitu skala sumber-sumber stres (61 item), skala mengukur tingkah laku jenis A (14 item), skala mengukur lokus kawalan (12 item), skala strategi daya tindak (28 item), skala kepuasan kerja (26 item), skala tentang masalah kesihatan mental (30 item). Dalam kajian ini, subskala yang hanya dibincangkan ialah subskala sumber-sumber stres dan juga kesan stres ke atas masalah kesihatan mental dan fizikal.

#### *Skala Sumber-Sumber Stres*

Skala ini mengandungi 61 item yang dibahagikan lagi kepada enam sub-skala iaitu faktor intrinsik kerja, peranan pengurusan, hubungan dengan orang lain, kejayaan dan pencapaian, struktur dan iklim organisasi, halangan-halangan

kerja/rumah. Permarkatan dalam setiap sub-skala ini ialah semakin tinggi skor yang diperolehi dalam sesuatu sub skala itu menunjukkan sub skala itu merupakan sumber stres yang paling jelas. Jumlah daripada keseluruhan skor bagi kenam-enam sub skala itu menunjukkan stres pekerjaan yang dialami. Kebolehpercayaan bagi ukuran skal sumber-sumber stres ialah 0.87.

*Skala Tentang Masalah Kesihatan Mental.*

Skala ini mengandungi 30 item dan masalah kesihatan fizikal (18 item), mengukur kekerapan berlakunya (skala Likert enam mata) simptom stres kognitif dan somatik. Kebolehpercayaan skala masalah kesihatan mental ialah 0.78 dan skala masalah kesihatan fizikal iaitu 0.73. Pemarkatan item-item dalam OSI adalah berbentuk likert enam skala iaitu dari 6 (sangat) kepada 1 (sangat tidak).

**Keputusan Kajian**

*Punca-punca stres*

JADUAL 1: Min Skor Dan Sisihan Piawai Punca-Punca Stres Antara Subjek Lelaki Dengan Perempuan.

Pembolehubah	Bil.subjek	Min	Sisihan Piawai	t
<b>Faktor intrinsik kerja</b>				
Lelaki	47	37.15	14.77	0.52
Perempuan	68	35.79	13.15	
<b>Peranan pengurusan</b>				
Lelaki	48	42.98	12.50	-0.35
Perempuan	69	43.96	16.58	
<b>Perhubungan dengan orang lain</b>				
Lelaki	48	38.10	5.94	2.63*
Perempuan	69	35.00	6.54	
<b>Kerjaya dan pencapaian</b>				
Lelaki	47	34.04	6.80	0.35
Perempuan	67	33.52	8.36	

<b>Struktur &amp; klimaks organsasi</b>				
Lelaki	46	43.26	6.67	-0.06
Perempuan	68	43.38	13.76	
<b>Hubungan kerja/rumah</b>				
Lelaki	47	43.48	15.87	1.55
Perempuan	63	39.89	8.08	

\* $p < 0.05$

Merujuk kepada Jadual 1, analisis ujian-t yang melihat perbezaan antara subjek lelaki dengan perempuan menunjukkan hanya sumber perhubungan dengan orang lain menunjukkan perbezaan yang signifikan. Subjek lelaki dan perempuan menunjukkan perbezaan min yang tidak signifikan dalam faktor intrinsik kerja, peranan pengurusan, kerjaya dan pencapaian, struktur dan klimaks organisasi dan hubungan kerja/rumah .

JADUAL 2: Min Skor Dan Sisihan Piawai Masalah Kesihatan Mental Dan Masalah Kesihatan Fizikal Antara Subjek Lelaki Dengan Subjek Perempuan.

Pemboleh	Jumlah subjek	Min	Sisihan Piawai	t
<b>Masalah kesihatan mental</b>				
Lelaki	47	72.94	16.82	1.42
Perempuan	67	69.62	7.68	
<b>Masalah kesihatan fizikal</b>				
Lelaki	47	34.79	8.77	1.34
Perempuan	55	37.04	15.67	

\* $p > 0.05$

Berdasarkan analisis ujian-t di atas, tidak terdapat perbezaan min skor yang signifikan dalam masalah kesihatan mental dan fizikal antara subjek lelaki dengan subjek perempuan.

### Kesimpulan

Stres memberi banyak kesan negatif kepada pihak guru. Ia juga merupakan salah satu sebab utama mengapa sejumlah besar guru bercadang untuk

meninggalkan profesion perguruan. Stres memberi kesan kepada kepuasan kerja, keberkesanan ke atas produktiviti guru, peningkatan ketidakhadiran dan pusingganti yang tinggi dan persaraan awal guru. Selain daripada itu, stres juga memberi kesan kepada masalah kesihatan mental dan fizikal dan mempengaruhi keberkesanan tahap tenaga guru dan penglibatan tugas yang semakin berkurangan.. Kesan *burnout* termasuklah kepuasan kerja yang berkurangan, hubungan guru-murid yang renggang, motivasi guru yang berkurangan dan pengurangan keberkesanan dalam memenuhi matlamat pendidikan negara. Stres guru perlu dikawal atau dikurangkan melalui pengurusan stres yang berkesan. Ini adalah amat penting dalam usaha memastikan tahap kesihatan mental dan fizikal serta kepuasan guru berada dalam keadaan yang baik demi melahirkan para guru yang berkualiti tinggi. Guru yang berkualiti tinggi berupaya menyumbang kepada keberkesanan mutu pendidikan yang mantap demi melahirkan generasi yang gemilang serta merealisasikan Wawasan 2020.

### Rujukan

- Barling, J. 1990. *Employment, stress and family functioning*. Chichester. Wiley.
- Cooper, C.L., & Baglioni, A.J. Jr. 1988. A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health. *British Journal of Medical Psychology*, 61, 87-102
- Cooper, C.L., & Marshall, J. 1977. Occupational source of stress. A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill-health. *Journal of Occupational Psychology*. 49(1).
- Cooper, C.L., Sloan, S.J. & William, S. 1988. Occupational stress indicator management guide. Oxford: NFER-Nelson Publishing Company Limited.
- Davies, H. 1986. Effects of biofeedback and cognitive therapy on stress in patient with breast cancer. *Psychological reports*. Vol 59(2). Pp 967-974.
- Griffith, J. & Steptoe, A. & Cropley, M. 1999. An investigation of coping strategies of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational job stress*. Vol 69(4), 517-531
- Frese, M., & Zapf, D. 1988. Methodological issues in the study of work stress: Objective versus subjective measurement of work stress and the question of longitudinal studies In C.L. Cooper & R. Payne (ed). Causes, coping and consequences of stress at work. (pp 375-411). Chichester: Wiley.
- Friedman, I.A. 2000. Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*. Vol 56(5): 595-600.
- Holcomb, W.R. 1986. Stress inoculation therapy with anxiety and stress disorders of acute psychiatric inpatients. *Journal of Clinical Psychology*. Vol 42(6). Pp 864-872.
- Huebner, L.A. 1988. Some thoughts on the application of cognitive-behavioral therapies. *Counselling Psychologist*. Vol 16(1). Pp 96-101

- Kelly, K.R and Stone, G.L. 1987. Effects of psychological treatments and self-monitoring on the reduction of Type A behaviour. *Journal of Counselling Psychology*. Vol 34(1), pp 46-54.
- Koch, J.L., Rosale Tung, Gmelah, W, Swent B. 1982. Job stress among school administrator. Factorial dimensions and differential effects. *Journal of Applied Psychology*. Vol 67(4), 493-499.
- Lee, Chin Ki & Clive, P. 1999. Curriculum leadership and management in secondary schools. A Hong Kong case study. *School leadership & Management*. Vol 19(4), pp 455-502.
- Lewis, R. 1999. Teacher coping with stress of classroom discipline. *Social psychology of Education*. Vol 3(3), 155-171.
- Jamal. 1984. Job stress and job performance controversy. An empirical assessment. *Organisational behavioural and human performance*, 33, 1-21. New York: Prentice Hall.
- McCormick, J. & Solman, R. 1992. Teachers' attributions of responsibility for occupational stress and satisfaction: An organisation Perspective. *Educational studies*. Vol 18(2). Pp201-223.
- Murphy, L.R. 1984. Workplace intervention for stress reduction and prevention in C.L Cooper & Payne (eds). *Causes, coping and consequences of stress at work*. Weichester: Wiley.
- Murphy, L.R. 1988. Workplace interventions for stress reduction and prevention cited in [www. Isma.org.uk/psycontrib.htm](http://www.Isma.org.uk/psycontrib.htm).
- Nelson, J.R., Macaulon, A., Roberts, M.L & Ohland, B.H. 2001. Sources of occupational stress for teachers of students with emotional and behavioural disorders. *Journal of Emotional and Behavioural Disorders*. Vol 9(2): 123-130.
- Payne, R. & Firth, C.J. 1987. *Stress in health professionals*. Chichester: John Wiley.
- Peklaj, C. & Puklek, M. 2000. Coping with stress and cognitive interference in student teachers performance as important factors influencing their achievement. *Horizons of Psychology*. Vol 10(2), 7-19.
- Philip, W.E. 1999. The effectiveness of cognitive behavioural stress reduction program in outplacement counselling. Dissertation abstract International Section. A Humanities & Social Science.
- Spangler, J.R. 1997. Respond to cognitive-behavioural therapy in depressions. Effects of pretreatment cognitive dysfunction and life stress. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*. Vol 65(4).
- Turner, J.A., & Clannay, S. 1988. Comparison of operant behaviour and cognitive-behavioral group treatment for chronic low back pain. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56, 261-266.
- Weisberg, R. 1999. Teacher coping with stress of classroom discipline. *Social Psychology of Education*. Vol 3(3), 155-171.