

PENGURUSAN STRES KERJA GURU MELALUI KEBERKESANAN KAUNSELING KELOMPOK

*Sapora Sipon
Kolej Universiti Islam Malaysia (KUIM)*

ABSTRAK

Stres kerja guru dikenal pasti sebagai satu isu yang serius dan merupakan satu halangan kepada produktiviti kerja yang baik. Payne dan Firth (1989) melihat stres kerja sebagai penyumbang utama kepada ketidakhadiran, moral stres yang rendah, penurunan kualiti kerja dan keinginan meninggalkan pekerjaan. Sehubungan itu, pengurusan stres kerja guru yang efektif perlu diwujudkan jika negara mahu melahirkan guru yang berdaya usaha tinggi cekap, cekap, cergas dan berproduktiviti. Justeru, artikel ini meneroka pengurusan stres kerja guru melalui keberkesanan kaunseling kelompok melalui kajian yang berbentuk eksperimen. Kajian dilakukan ke atas subjek yang dibahagikan kepada dua kelompok iaitu kelompok rawatan dan kelompok kawalan. Kelompok rawatan diberikan rawatan yang mengandungi enam sesi. Kedua-dua kelompok ditadbirkan soal selidik Occupational Stress Indicator pada peringkat sebelum dan selepas rawatan. Keputusan yang diperoleh menunjukkan bahawa kaunseling kelompok yang dilaksanakan dapat mengurangkan tahap stres dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Sehubungan itu juga, beberapa cadangan dalam meningkatkan pengurusan stres kerja guru diberikan.

PENGENALAN

Kecemerlangan pendidikan memainkan peranan yang besar dalam pembangunan sesebuah negara. Mutu pendidikan yang cemerlang banyak bergantung kepada produktiviti yang tinggi di kalangan ahli-ahli pendidik

terutama sekali para guru. Mutu pendidikan yang baik secara langsung dan tidak langsung menyumbang kepada pembentukan generasi gemilang dan sebuah negara yang mampan, produktif dan sihat.

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.

Matlamat melahirkan guru yang berdaya tinggi, cekap, cergas dan berproduktiviti 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. Oleh itu, pengurusan stres kerja guru yang efektif amat diperlukan dalam menangani masalah ketidakhadiran pekerja, moral pekerja yang rendah, kemalangan kerja yang tinggi penurunan kualiti kerja dan keinginan meninggalkan pekerjaan (Barling, 1994) dan yang utama ialah produktiviti pekerja yang menurun.

Antara kaedah yang digunakan untuk pengurusan stres ialah kaunseling kelompok. Banyak kajian yang membuktikan kaunseling kelompok telah berjaya mengurangkan stres. Kajian Betensky (1999) dan Harry (1991) dan Steven (1989) membuktikan bahawa kaunseling kelompok dapat mengurangkan tahap stres. Selain daripada tahap stres, kaunseling kelompok juga berkesan dalam meningkatkan kepuasan kerja seperti kajian Gray & Braddy (1988), Forman (1982) dan Stephanie (2001).

Kaunseling kelompok memberi banyak manfaat kepada ahli-ahlinya. Antaranya ia menyediakan empati dan sokongan yang diperlukan untuk meneroka permasalahan klien. Setiap ahli akan dibantu oleh ahli-ahli lain untuk membentuk kemahiran yang sedia ada dalam menangani masalah yang timbul. Keadaan ini akan menyebabkan ahli-ahli kelompok berupaya menangani permasalahan di masa hadapan. Selain daripada itu, kaunseling kelompok juga membolehkan ahli-ahli kelompok mempraktikkan apa yang mereka pelajari di seting sebenar. Kaunseling kelompok juga membolehkan klien untuk membentuk perasaan kepunyaan dan kesedaran orang lain, untuk meningkatkan kemahiran sosialisasi, mengatasi daya keyakinan dan juga menawarkan peluang untuk penukaran idea.

PENGURUSAN STRES KERJA GURU MELALUI KEBERKESANAN
KAUNSELING KELOMPOK

TUJUAN

Artikel ini bertujuan untuk menguji keberkesanan rawatan kaunseling kelompok dalam pengurangan stres dan peningkatan kepuasan kerja melalui kaedah eksperimen.

METOD KAJIAN

Dalam metod kajian, beberapa perkara penting berkaitan dengan metod kajian seperti reka bentuk kajian, subjek kajian, alat kajian dan tatacara kajian akan dibincangkan.

REKA BENTUK KAJIAN

Reka bentuk yang menjadi asas kajian ini adalah reka bentuk kumpulan kawalan ujian pra dan pos secara rawak yang dicadangkan oleh Campell & Stanley (1963). Reka bentuk asal kajian ini adalah seperti berikut;

	Kelompok	Pra ujian	Pemboleh ubah bebas	Pasca ujian
(R) E	0	X	0	
(R) K	0	—	0	
R	= pengagihan secara rawak kepada rawatan kelompok			
E	= Eksperimen			
K	= kawalan			
X	= rawatan			
0	= ujian atau pengamatan pemboleh ubah bebas			

Rajah 1: Reka bentuk kumpulan kawalan ujian pra dan pos secara rawak

SUBJEK KAJIAN

Pemilihan subjek adalah secara sampel bertujuan. Pada peringkat awal, pengkaji menjalankan satu ujian stres ke atas sekumpulan guru dengan

menggunakan skala *Occupational Stress Indicator (OSI)* yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu oleh Mohamed Haji Yusuf, Abdul Halim Othman, Sapora Sipon dan Chua Bee Seok (2002) secara kaedah *back translation*. Seramai 75 orang guru telah menjalani pra-ujian. Kemudian daripada 75 orang guru itu, seramai 18 orang guru telah dipilih sebagai subjek kajian eksperimen. Secara rawak, 9 daripadanya dimasukkan ke dalam kelompok kawalan sementara 9 orang guru lagi menjalani kelompok rawatan.

Subjek yang mempunyai tahap stres yang tinggi dipilih untuk mengikuti kumpulan rawatan. Sementara itu, subjek yang mendapat skor stres yang rendah tidak akan menjalani sebarang rawatan sepanjang kajian dijalankan. Bagaimanapun, berdasarkan etika kaunseling, subjek dalam kumpulan kawalan akan menerima rawatan dalam bentuk kaunseling kelompok sebaik sahaja rawatan tamat. Pengkaji mengucapkan terima kasih di atas kerjasama yang telah diberikan. Satu perjumpaan dengan kesemua subjek yang dipilih diadakan setelah surat panggilan penglibatan dalam kajian dibuat. Pada pertemuan ini, subjek diberitahu bahawa mereka terlibat dengan satu kajian eksperimen dan mereka terikat dengan peraturan-peraturan tertentu. Subjek yang bersetuju untuk mengikuti kajian ini diminta untuk menandatangani surat perjanjian.

Subjek yang ingin mengikuti rawatan perlulah mempunyai ciri-ciri seperti di bawah iaitu mempunyai tahap stres yang tinggi, tidak mengikuti sebarang rawatan pengurusan stres dalam tiga bulan yang terakhir, tidak mempunyai sebarang penyakit yang membahayakan, bersetuju untuk mengikuti program yang dijalankan, bersetuju tidak membincangkan program semasa sesi rawatan dan tidak menghubungi rakan-rakan yang mengikuti program lain atau aktiviti yang telah dijalankan.

TATACARA KAJIAN

Kajian eksperimen ini dijalankan dalam masa 3 minggu. Subjek kajian menjalani 2 kali sesi kaunseling kelompok setiap minggu. Setiap sesi kaunseling kelompok mengambil masa antara 1 jam setengah hingga dua jam. Selepas sesi pra ujian, enam sesi kaunseling telah diadakan iaitu dua kali dalam seminggu. Kaunseling kelompok dilakukan oleh pengkaji sendiri. Tiada sesi kaunseling berkelompok dijalankan bagi kelompok rawatan. Selepas sesi kelompok dijalankan bagi kumpulan rawatan, subjek dalam

kedua-dua kelompok mengambil ujian pos untuk menguji tahap stres dan kepuasan kerja. Skor yang diperoleh selepas sesi rawatan tamat diambil kira sebagai skor ujian pos.

ALAT KAJIAN

Alat ukuran yang digunakan terdiri daripada soal selidik *Occupational Stress Indicator*. Alat kajian ini akan mengukur dua pemboleh ubah terikat iaitu stres dan kepuasan kerja.

Skala Tahap Stres

Bahagian ini mengandungi 61 item yang mewakili tahap stres. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari item-item, semakin tinggi tahap stres yang dialami oleh subjek. Subjek akan mengenal pasti sama ada sesuatu item itu menyumbang kepada tahap stres berdasarkan skala pemeringkatan enam mata. Ia bermula dari satu sumber yang sangat jelas (6) ke sangat jelas bukan satu sumber. Semakin tinggi skor yang diperoleh sesuatu sub-skala menunjukkan semakin tinggi stres yang diakibatkan oleh sumber stres pekerjaan.

Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini terdiri daripada 22 item. Dalam kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada stres pekerjaan yang disarankan oleh Cooper, Sloan dan William (1989) di mana kepuasan kerja dilihat dari aspek kepuasan terhadap kerjaya dan pencapaian, nilai dan perkembangan, kepuasan terhadap pekerjaan yang dipegangkan, kepuasan terhadap reka bentuk dan struktur dan organisasi dan kepuasan terhadap hubungan interpersonal. Semakin tinggi skor yang diperoleh daripada jumlah item-item dalam kepuasan kerja, ia menunjukkan semakin tinggi tahap kepuasan kerja yang diperoleh oleh subjek.

Modul Kelompok Rawatan

Tujuan kaunseling kelompok ini adalah untuk mengurangkan tahap stres kerja. Antara isi kandungan setiap sesi rawatan ialah seperti berikut.

Sesi pertama mengandungi isi seperti pengenalan ahli kumpulan, tujuan sesi kelompok diadakan, penstrukturan kelompok dan menandatangani kontrak. Sesi kedua pula mengandungi penjelasan mengenai stres kerja, kesan stres kepada pekerjaan dan maklumat mengenai kaedah kelompok yang akan dijalankan. Di dalam sesi ketiga, keempat dan kelima, ahli-ahli kelompok diminta untuk menceritakan pengalaman stres yang dialami di tempat kerja serta mengaplikasikan kaedah kaunseling kelompok di dalam sesi penerokaan mereka. Setiap ahli akan diberi masa lebih kurang 30 minit dalam penerokaan sesi. Sesi ke-6 iaitu sesi terakhir ialah sesi rumusan. Di dalam sesi ini, ahli-ahli kelompok diminta untuk menjelaskan pengalaman yang mereka peroleh sepanjang sesi 1 hingga sesi 5. Ahli kelompok juga diminta untuk mengaplikasikan segala kemahiran yang diperoleh dalam sesi kelompok di luar sesi. Mereka juga dipelawa untuk berjumpa dengan kaunselor sekiranya mereka menghadapi segala masalah yang berkaitan dengan kelompok. Fasilitator mengucapkan terima kasih di atas segala kerjasama mereka dan memperingati tentang etika kelompok.

KEPUTUSAN

Keputusan kajian akan membincangkan kebolehpercayaan alat kajian dan kesan rawatan ke atas stres dan kepuasan kerja.

Kebolehpercayaan Alat Kajian

Menurut Antassi (1982), kebolehpercayaan merujuk kepada ketekalan dalaman sesuatu ujian yang dijalankan pada masa yang berlainan. Nilai kebolehpercayaan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini telah diuji menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang sesuai bagi menyukat alat-alat ujian berskala Likert. Mengikut Kerlinger (1973), alat ujian dianggap memenuhi syarat-syarat nilai kebolehpercayaan jika nilai alphanya melebihi 0.6 pada aras kesignifikanan .05. Oleh itu, nilai kebolehpercayaan alat ujian skala stres ialah $\alpha = .96$ manakala nilai alfa untuk skala kepuasan kerja ialah $\alpha = .87$.

Kesan Rawatan ke Atas Stres dan Kepuasan Kerja

Jadual 1: Perbezaan kelompok rawatan dengan kawalan berbandukan data ujian pra tahap stres dan kepuasan kerja

Pemboleh ubah	kelompok	n	min	s.l	d.k	t
stres	R1	9	184.0	57.00	8	.45
	K1	9	182.2	54.00		
Kepuasan Kerja	R1	9	67.00	8.79	8	.54
	K1	9	65.50	7.77		

$k > .05$

R = rawatan

K = kawalan

Untuk memastikan bahawa kelompok rawatan dan kelompok kawalan tidak berbeza secara signifikan sebelum menjalani kaunseling kelompok, analisis ujian t dilakukan ke atas kelompok ini. Ujian perbezaan yang dilakukan ialah dengan merujuk kepada data ujian pra terhadap pemboleh ubah tahap stres dan kepuasan kerja. Data dianalisis dengan menggunakan ujian t. Jadual 1 menunjukkan analisis statistik bagi pemboleh ubah terikat stres dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan tahap stres antara kelompok rawatan dengan kelompok kawalan ($t = .45$, $k > .05$). Ketiadaan perbezaan ini jelas menunjukkan bahawa kelompok rawatan dan kelompok kawalan tidak mempunyai perbezaan yang signifikan. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa apa-apa perbezaan skor yang berlaku terhadap pemboleh ubah terikat selepas menjalani sesi kaunseling berkelompok merupakan kesan daripada proses kaunseling kelompok.

Jadual 2: Keputusan Ujian t yang menunjukkan perbezaan skor tahap stres dan kepuasan kerja ujian pra dan pos bagi kelompok rawatan dan kelompok kawalan

Pemboleh ubah	kelompok	n	min	s.l	d.k	t
K (ujian pra) 182.2 Stres						
		9				8
		.36				
	(ujian pos)		185.00	57.00		
R (ujian pra) 184.66 3.89*		9	57.00			8
	(ujian pos)		170.50	46.19		
Kepuasan kerja .40	K (ujian pra)	65.00	8.79			
		9				8
	(ujian pos)	60.00	10.50			
R(ujian pra) 67.00 4.75*		9	8.79			8
	(ujian pos)	75.00	9.98			

* $k < .05$

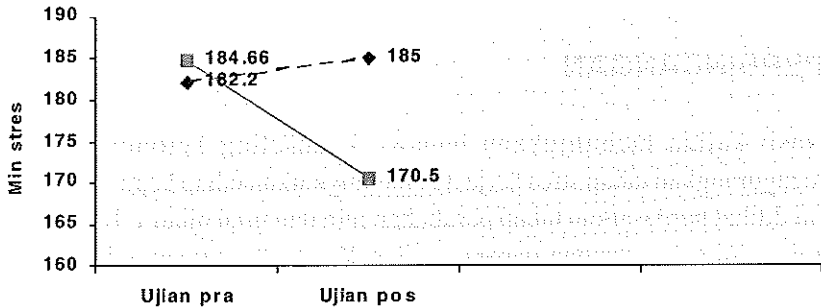
K = kumpulan kawalan

R = kumpulan rawatan

Keputusan dari Jadual 2 menunjukkan bahawa perbezaan antara min tahap stres ujian pra dan ujian pos bagi kelompok rawatan adalah signifikan ($t = 3.89$, $k < .05$). Sebaliknya bagi kelompok kawalan, perubahan yang dialami menunjukkan perubahan yang tidak signifikan ($t = .36$, $k > .05$). Keputusan dari Jadual 2 juga menunjukkan subjek dalam kumpulan rawatan mengalami peningkatan tahap kepuasan kerja sebanyak min = 8.00. Perubahan yang dialami ini menunjukkan satu perubahan yang

PENGURUSAN STRES KERJA GURU MELALUI KEBERKESANAN
KAUNSELING KELOMPOK

signifikan ($t = 4.75$, $k < .05$). Bagi kelompok kawalan pula, perbezaan skor kepuasan kerja adalah tidak signifikan.

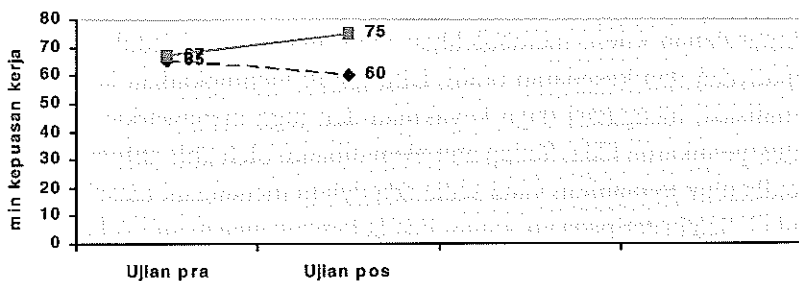


Petunjuk :

Kumpulan kawalan = - - - - -

Kumpulan rawatan = _____

Rajah 2: Trend Perubahan Min Kelompok Rawatan dan Kawalan bagi skor stres Ujian Pra dan Ujian Pos



Petunjuk :

Kumpulan kawalan = - - - - -

Kumpulan rawatan = _____

Rajah 3: Trend Perubahan Min Kelompok Rawatan dan Kawalan bagi skor tahap kepuasan kerja Ujian Pra dan Ujian Pos

Rajah 2 menunjukkan trend perbandingan skor stres bagi kumpulan kawalan dan rawatan. Kumpulan rawatan menunjukkan trend penurunan yang sangat ketara dari titik ujian pra kepada titik ujian pos berbanding kumpulan kawalan yang menunjukkan trend penurunan yang tidak ketara. Sementara itu, Rajah 3 menunjukkan trend perbandingan skor kepuasan

kerja bagi kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Kumpulan rawatan menunjukkan peningkatan yang ketara dari titik ujian pra kepada ujian pos berbanding kumpulan kawalan yang menunjukkan penurunan.

PERBINCANGAN

Hasil kajian menunjukkan bahawa kaunseling kelompok dapat mengurangkan tahap stres kerja dan meningkatkan tahap kepuasan kerja. Ini dilihat berdasarkan tahap perubahan min dan nilai ujian-t. Keputusan kajian ini selari dengan dapatan kajian Yatsunami Mitsutosshi & Arai Hajime (2001), Barry (2000), Kircaldy & Cooper (1993), Philips (1999) yang mendapati bahawa kaunseling kelompok dapat mengurangkan tahap stres kerja. Sementara itu, dari sudut kepuasan kerja, dapatan kajian ini yang menunjukkan kaunseling kelompok dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja adalah selari dengan dapatan kajian Overholser (1996).

Keberkesanan kaunseling kelompok dalam pengurangan stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja adalah disebabkan oleh sifatnya yang menyediakan empati dan sokongan yang diperlukan untuk meneroka permasalahan klien, membolehkan klien untuk membentuk perasaan kepunyaan dan kesedaran orang lain, untuk meningkatkan kemahiran sosialisasi, mengatasi daya keyakinan dan juga menawarkan peluang untuk penukaran idea. Setiap ahli akan dibantu oleh ahli-ahli lain untuk membentuk kemahiran yang sedia ada dalam menangani masalah yang timbul. Selain daripada itu, kaunseling kelompok juga membolehkan ahli-ahli kelompok mempraktikkan apa yang mereka pelajari di seting sebenar.

Kaedah Pengurusan Stres Kerja Guru

Salah satu aspek penting dalam kajian stres yang memerlukan perhatian serius ialah pengurusan stres kerja kerana ia memainkan peranan penting dalam perkembangan kerjaya guru. Apabila stres, guru menggunakan strategi berdaya tindak seperti mekanisme penafian, mencari sokongan kawan, keluarga, rakan sekerja dan hobi / minat dan relaksasi. Kemahiran pengurusan stres boleh dilaksanakan melalui penyelidikan yang berbentuk rawatan / intervensi yang mempunyai nilai aplikasi 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.

Sokongan Sosial

Konsep sokongan sosial dilihat sebagai penting. Payne & Firth (1987) melihat sokongan sosial mempunyai kesan ke atas kesihatan mental dan fizikal seperti keselesaan diri dan mungkin mengurangkan hubungan dengan manusia dan mungkin meningkatkan kesan kesihatan kerana keperluan asas manusia tidak ditemui. Sokongan sosial juga boleh mengurangkan stres dengan memberi nasihat, menyelesaikan masalah atau mengurangkan stres. Sokongan juga mempengaruhi hubungan antara stres dengan kesihatan. Selain daripada itu, logik juga dilihat sebagai salah satu strategi mengurangkan tahap stres. Aspek ini melihat bagaimana individu boleh menangani stres dengan mengamalkan kaedah rasional dan tidak beremosi bila menghadapi sesuatu keadaan. Kaedah ini melibatkan usaha menahan sebarang perasaan dan bersikap objektif.

Strategi Tugas

Strategi tugas merujuk kepada sejauh mana stres yang dialami oleh individu boleh ditangani dengan menyusun semula kerja / tugas. Ini melibatkan penyusunan semula tugas atau proses organisasi. Hubungan kerja rumah melihat bagaimana individu boleh menangani stres dengan mengenal pasti hubungan di antara peranannya dalam kerja dan tanggungjawab di rumah. Di samping itu keterlibatan juga berperanan dalam mengurangkan stres kerja. Keterlibatan merujuk kepada penglibatan individu dalam sesuatu keadaan yang dialami atau terpaksa menghadapi kenyataan.

Relaksasi

Apabila individu menghadapi tekanan di tempat kerja, ada baiknya individu tersebut merelaksakan diri. Tujuannya adalah untuk melegakan otot-otot yang tegang. Individu yang ingin mengendalikan tekanan dengan cara ini perlu melakukannya secara sistematik. *Relaxation* ini boleh dilakukan dengan beberapa kaedah:

Meditasi

Teknik meditasi ini dilakukan dengan menumpukan sepenuh perhatian dan melapangkan fikiran. Dalam latihan meditasi ini, individu perlu melakukan secara teratur. Nafas ditarik dalam dan dihembuskan secara perlahan-lahan. Individu juga perlu tahu cara yang betul untuk merehatkan otot-otot. Individu yang sering mengamalkan meditasi dapat membebaskan diri daripada tekanan dan kerisauan. Walau bagaimanapun, individu yang mahu mengamalkan meditasi perlu mempunyai dedikasi dan latihan yang berkesan. Masalahnya, dalam dunia pekerjaan hari ini, kebanyakan individu tidak mempunyai masa yang cukup untuk berehat disebabkan oleh bebanan kerja yang terlalu banyak. Kebanyakan individu juga gagal untuk melakukan meditasi juga kerana tidak tahu teknik yang betul. Individu perlu mempelajari teknik-teknik yang betul dan ini memerlukan banyak masa.

Mengubah Cara Bekerja

Terdapat juga individu yang cuba untuk mengendalikan tekanan yang dihadapi dengan mengubah cara bekerja. Individu ini akan cuba mencari teknik yang lebih berkesan seperti membuat jadual pengurusan masa yang sistematik. Kaedah ini boleh digunakan oleh individu yang menghadapi masalah beban kerja terlalu banyak dan sentiasa berasa masa yang diberi tidak mencukupi. Pendekatan lain yang boleh digunakan ialah dengan mempelajari pendekatan tugas yang lebih sistematik dengan membahagikan masa agar selesai menghabiskan kerja yang sepatutnya sebelum tarikh akhir. Kaedah ini boleh membantu individu dalam menangani tekanan di tempat kerja. Namun kejayaan kaedah ini bergantung kepada komitmen individu dan kesanggupan individu mengamalkannya secara sistematik. Dalam mengendalikan tekanan di tempat kerja, tidak ada satu kaedah yang benar-benar berkesan untuk semua keadaan dan semua individu. Keberkesanan cara untuk mengendalikan tekanan ini adalah bergantung kepada individu itu sendiri. Selain itu, individu juga perlu mengubah persepsi mereka terhadap pekerjaan. Individu perlu melihat pekerjaan mereka sebagai suatu cabaran dan bukannya sebagai bebanan.

Pengurusan Masa

Bagi mengurangkan tekanan kerana terlalu banyak kerja dalam kehidupan harian satu cara yang lebih baik ialah individu itu menggunakan masa dengan sebaik mungkin. Ianya dapat dilakukan dengan pelbagai cara antaranya ialah dengan menyediakan senarai tugas yang perlu diselesaikan untuk hari itu sahaja. Mesti menentukan yang mana tugas yang perlu diberi keutamaan dan tugas yang tidak berapa penting boleh dipinggirkan terlebih dahulu. Penetapan masa untuk menyiapkan sesuatu tugas juga perlu serta membuat perancangan untuk tugas yang seterusnya.

Kognitif

Banyak kajian menunjukkan penstrukturan semula kognitif boleh mengurangkan tindak balas stres. Lazarus (2000) menjelaskan apabila peristiwa tidak boleh berubah, berdaya tindak patut ditumpukan kepada fokus emosi. Ia boleh dilakukan dengan bercakap sendiri dan mempunyai kemahiran bertingkah laku yang betul dan bersesuaian. Contohnya, sekiranya seorang pengurus meminta pekerja bekerja lebih masa, jangan terus berfikir bahawa ia adalah satu yang teruk dan melampau sehingga menyedihkan. Pekerja tersebut dinasihatkan untuk menerima perkara tersebut dan membuat perancangan yang sepatutnya. Dalam keadaan di mana punca stres boleh diubah, Lazarus (2000) mencadangkan daya tindak sepatutnya lebih bersifat penyelesaian masalah. Dalam latihan kemahiran kognitif bertingkah laku, ia mengandungi satu komposit beberapa teknik termasuk penstrukturan kognisi, latihan ketegasan dan latihan rasional-emosif. Lazarus dan Folkman (1984) mengenal pasti penilaian kognitif sebagai aspek utama ketahanan, menentukan cara bagaimana *stressor* persekitaran diterjemahkan ke dalam bentuk tingkah laku atau emosi. Didapati bahawa kebanyakan peristiwa mempunyai potensi untuk menjadi *stressor* hanya apabila ia dipersepsi oleh individu tersebut. Lazarus dan Folkman berpendapat bahawa kawalan individu yang dipersepsi adalah amat penting kepada kepercayaan individu dalam mempengaruhi penilaian kognitif. Pandangan Lazarus dan Folkman adalah penting kerana ia melambangkan perkembangan penyelidikan dalam bidang ini. Ia mengenal pasti kepentingan perbezaan individu atau ketahanan kepada stres persekitaran sebagai perkara paling penting kesan.

Kawalan kognitif nampaknya berterusan memberi kesan selepas sesuatu peristiwa berlaku. Kajian mendapati teknik yang menggunakan kawalan kognitif berjaya mengurangkan kebimbangan dan kesakitan selepas pembedahan iaitu peristiwa yang mendatangkan stres. Pesakit yang menjalani pembedahan dan kemudiannya menggunakan kawalan kognitif melaporkan kesakitan yang kurang dan memerlukan sedikit penahan sakit dan ubat-ubatan dari pesakit lain.

Walaupun kawalan kognitif memberi kebaikan dalam membantu individu berdaya tindak terhadap ketika berada dalam situasi yang menimbulkan stres, beberapa perkara perlu difikirkan. Keberkesanan kawalan kognitif secara jangka panjang bergantung kepada strategi yang digunakan. Terdapat perbezaan antara daya tindak mengelak dan tidak mengelak. Kedua-duanya adalah kawalan dalam bentuk kognitif. Bagaimanapun, daya tindak mengelak lebih berkesan bagi jangka masa pendek manakala strategi tidak mengelak berkesan untuk jangka masa panjang.

Satu faktor penting mengapa individu bereaksi berbeza-beza walaupun mempunyai *stressor* yang sama ialah cara bagaimana individu berfikir terhadap sesuatu peristiwa adalah berbeza-beza. Dalam seting terapeutik, tahap stres yang dialami individu bergantung kepada bagaimana dia mendefinisikan / mempersepsi dunia sosial lebih dari situasi sebenar yang dihadapinya. Dengan lain perkataan, jika individu melihat / mempersepsi satu situasi sebagai tidak seronok atau mendatangkan stres, mereka akan mengalami stres. Individu mesti cuba menggantikan perasaan negatif kepada perasaan positif. Walaupun sesuatu peristiwa masa kini memberi kesan yang buruk, ia mungkin mempunyai kesan yang positif di masa hadapan.

RUMUSAN

Stres guru dikenal pasti sebagai satu isu yang serius dan merupakan satu halangan kepada produktiviti kerja yang baik. Payne dan Firth (1989) melihat stres kerja sebagai penyumbang utama kepada ketidakhadiran, moral stres yang rendah, penurunan kualiti kerja dan keinginan meninggalkan pekerjaan (Barling 1994). Sehubungan itu, stres kerja perlu dikurangkan jika negara mahu melahirkan guru yang berdaya usaha tinggi cekap, cergas dan berproduktiviti. Kaunseling kelompok yang dijalankan

dalam kajian ini telah berjaya mengurangkan tahap stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Sehubungan dengan keputusan kajian yang diperoleh, beberapa cadangan telah dikemukakan untuk mengurangkan tahap stres kerja.

RUJUKAN

- Anastasi, A. (1982). *Psychological Testing*. New York. Macmillan Publishing Co.
- Barry, A.F. (2000). Treatment Strategies For Different Types Of Teacher Burnout. *Journal of Clinical Psychology*. Vol 56(5). Pp 675-689.
- Barling, J. (1990). *Employment, Stress And Family Functioning*. Chichester: Wiley.
- Betensky, K.A. (1999). Effects Of Rational Emotive Behavioral Training On Educator's Belief, Well-Being And Stress. Dissertation abstracts information. Section B: *The Science And Engineering*. Vol 60 (6-B).
- Campell, D.T & Stanley, J.C. (1963). *Experimental And Quasi-Experimental Design For Research*. Chicago. Rand.
- Conyne, J.C. & Racioppo, M.W. (2000). Closing The Gap Between Coping Research And Clinical Intervention Research. *Journal of the American Psychological Association*.n55 (6). 655-661.
- Kircaldy, B.D. & Cooper, C.L. (1993). The Relationships Between Work Stress And Leisure Style: British And German Managers. *Human Relations*. Vol 46 (5).
- Harry, E.S. (1991). The Reduction In Sectarian Stress. *Contemporary Hypnosis*. Vol 8(1).45-50
- Gray, D.D. & Braddy, B.A (1988). Experimental Social Innovation And Client-Centered Job-Seeking Programs. *American Journal Of Community Psychology*. Vol 16(3).

- Lazarus, R.S. (2000). Toward Better Research And Coping. *Journal Of American Psychological Association*. 55(60). 665-673.
- Forman, J.S. (1990). Rational-Emotive Therapy. Contribution To Teacher Stress. Management School. *Psychology Review*. Vol 19(3). pp 315-321.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Appraisal And Coping*. New York. Springer.
- Mohamed Hj Yusuf, Abdul Halim Othman, Sapora Sipon, Chua Bee Seok (2002). *Laporan Kajian IRPA*.
- Payne, R. & Firth, C.J. (1989). *Stress In Health Professionals*. Chichester; John Wiley.
- Philips.W.E. (1999). *The Effectiveness Of Cognitive Behavioral Stress Reduction Program In Outplacement Counseling*. Dissertation Abstract International Section. A Humanities & Social Science.
- Steven.W.K. (1989). Teaching Single Parent To Cope With Stress Through Small Group Intervention. *Small - Group Behaviour*. Vol 20(2).
- Stephanie W.K (2001). The Influence Of Individual Differences On Discordance During Multidimensional Assessment Of Posttraumatic Stress Disorder. Dissertation Abstracts International. Section B. *The Science And Engineering*. Feb. Vol 61(7-b).
- Overholser, J.C. (1996). Cognitive Behavioural Treatment Of Depression. Part IV. Improving Problem – Solving Skills. *Journal Of Contemporary Psychotherapy*. Vol 26(1).
- Yatsunami, Mitsutoshi & Arai Hajime (2001). Causal Factors And Reduction Method In Teacher Burnout. *Japanese Journal Of Counseling Science*. Vol 34(30). Oct. 2001. pp 249-260.