

PENGARUH REFLEKSI SWADIRI TERHADAP KEUPAYAAN MENGAPLIKASIKAN KEMAHIRAN KAUNSELING KAUNSELOR PELATIH

*Norzaliza Alis, Wan Marzuki Wan Jaafar, Ahmad Fauzi Mohd Ayub
Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia*

Abstrak

Kajian yang dijalankan ini bertujuan mengenalpasti hubungan refleksi swadiri dan perkembangan keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling kaunselor pelatih. Kajian ini juga akan mengenalpasti pengaruh refleksi swadiri ke atas keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling mereka. Sampel kajian terdiri daripada kaunselor pelatih yang sedang menjalani latihan internship kaunseling. Seramai 100 orang kaunselor pelatih daripada empat buah Institusi Pengajian Tinggi Awam telah terpilih sebagai responden kajian. Data diperolehi menggunakan instrumen *Self-awareness and Management Strategies Scale (SAMS scale)* yang dibina oleh Williams, Hurley, O'Brien, dan DeGregoria (2003) dan *Counselor Activity Self-Efficacy (CASES)* yang dibina oleh Lent, Hill dan Hoffman (2003). Dapatan kajian menunjukkan keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan refleksi swadiri;kesedaran sendiri ($r=-.182, p=.069$) namun mempunyai hubungan yang signifikan pada tahap sederhana dengan refleksi swadiri;strategi pengurusan ($r=.433, p=.000$). Analisis regresi linear menunjukkan refleksi swadiri;strategi pengurusan secara signifikan mampu meramal keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling kaunselor pelatih $F(1,99)=22.599, p=.000$. Hasil kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pihak yang terlibat dalam usaha meningkatkan refleksi swadiri kaunselor pelatih khususnya dalam mengendalikan sesi kaunseling ketika menjalani latihan internship.

Kata kunci: Refleksi Swadiri, Kemahiran Kaunseling, Kaunselor Pelatih, Internship.

Pengenalan

Dalam membicarakan aspek perkembangan kaunselor pelatih, kita secara tidak langsung akan melihat kepada prestasi yang ditunjukkan. Antaranya kemampuan dalam menyiapkan tugas-tugas yang ditetapkan seperti mengadakan sesi kaunseling, program-program kaunseling dan pengurusan kaunseling. Sebagai kaunselor pelatih, perkembangan keupayaannya akan sentiasa dipantau bermula dari sesi latihan praktikum dan internship. Praktikum dan internship merupakan siri pendedahan awal kaunselor pelatih terhadap situasi sebenar alam kaunseling dan menunjukkan kepentingan peranan seorang penyelia.

Latihan internship meletakkan seluruh tanggungjawab ke atas diri kaunselor pelatih untuk merancang dan melaksanakan program kaunseling di organisasi yang di tempatkan. Oleh itu, segala persediaan, perancangan dan jadual pertemuan bersama klien ditentukan sendiri oleh kaunselor pelatih mengikut landasan yang ditetapkan oleh organisasi.

Pembelajaran, perkembangan diri dan internship kaunseling adalah saling berkaitan. Baird (1996) menunjukkan bahawa internship kaunseling memberi peluang kepada kaunselor pelatih untuk mengintergrasikan maklumat, pengetahuan, dan kemahiran yang dipelajari semasa latihan di universiti, serta menyemak apa yang telah dipelajari. Pitts (1992) berpendapat bahawa praktikum kaunseling mencipta satu pengalaman pembelajaran yang mencabar bagi kaunselor pelatih.

Pembelajaran dan pengalaman adalah saling berkaitan (Kolb, 1984). Lanjutan dari itu Stoltenberg, (1981), Stoltenberg, McNeil dan Delworth (1998), dan Holloway (1995) telah menggambarkan perkembangan kaunselor pelatih semasa internship kaunseling adalah terangkum dalam proses tersebut. Persekitaran kerja yang sebenar adalah satu peluang untuk kaunselor pelatih mendapat pembelajaran hasil daripada pengalaman (Baird, 1996). Di sisi lain, kaunselor pelatih adalah individu yang mengalami sendiri proses tersebut secara realiti (Thorne, 2003), di samping internship kaunseling itu sendiri yang memberikan pengalaman yang mencabar (Pitts, 1992).

Refleksi Swadiri

Sejak tahun 1930-an, para pendidik telah bersetuju bahawa pelajar perlu dilatih dengan menggunakan kemahiran refleksi swadiri bagi melahirkan pelajar berfikiran kritis dan



berwawasan (Orchowski et al. 2010). Menurut beliau juga, refleksi swadiri merujuk kepada proses kitaran menilai pengalaman seseorang untuk membangunkan kemahiran pemikiran kritis dan *insightfulness*. Penyelidik dalam bidang pendidikan telah mendapati bahawa pelajar yang boleh melakukan refleksi mendapat banyak pengalaman dalam pembelajaran mereka (Lyon & Brew, 2003; McAlpine, Weston, Beauchamp, Wiseman, & Beauchamp, 1999).

Refleksi swadiri banyak diaplikasikan dalam disiplin gunaan seperti kejururawatan dan pengajaran. Refleksi dalam disiplin gunaan diterap berdasarkan kepada sumbangan hasil kajian-kajian, antaranya Dewey (1933), Schön (1987) dan Kolb (1984). Ketiga-tiga pengkaji ini telah menekankan kepada aspek pemikiran refleksi sebagai cara menyelesaikan isu-isu ditempat kerja. Sebagai contoh, diagnosis dan strategi klinikal sangat penting dalam bidang kejururawatan dan kedua-duanya terhasil daripada pemikiran melalui pemikiran secara reflektif (Kessler & Lund, 2004). Contoh di atas menjelaskan kepentingan dan keperluan pemikiran secara reflektif.

Seseorang profesional akan menjadi lebih berkesan dalam kerjayanya apabila mereka berkebolehan melakukan refleksi swadiri ke atas setiap perkara yang telah dan sedang dilalui dan dilakukan (Schön, 1987). Beliau juga percaya bahawa proses refleksi swadiri yang diaplikasikan dalam memberi tindakbalas terhadap situasi kerja yang mencabar banyak membantu individu profesional menerima pengetahuan baru yang meningkatkan lagi pencapaian dalam pekerjaan mereka.

Dalam penyeliaan kaunseling, refleksi swadiri merujuk kepada kaunselor pelatih berfikir kembali secara kritis ke atas sesi kaunseling dengan kliennya, seterusnya membawa pemikiran dan idea yang terhasil untuk perbincangan bersama penyelia dalam sesi penyeliaan. Ia juga turut melibatkan penyelia supaya sama-sama berfikir berdasarkan sesi kaunseling yang dilaksanakan oleh pelatih. Kaunselor yang sentiasa melakukan refleksi swadiri ke atas pengalamannya, merupakan kaunselor yang mampu untuk berfikir secara kritis tentang klien mereka serta interaksi ketika bersama klien, dan proses refleksi membolehkan kecekapan kaunselor terus berkembang (Magnuson & Norem, 2002). Refleksi swadiri ini mampu membantu perkembangan kaunselor, bahkan meningkatkan keupayaan kaunselor mengaplikasikan kemahiran kaunselingnya ketika bersama klien.

Kemahiran Kaunseling

Urbani et al. (2002), telah memberikan tumpuan kepada 18 kemahiran kaunseling yang dibahagikan kepada tiga peringkat kaunseling iaitu; meneroka, memahami, dan bertindak. Setiap peringkat terdiri daripada enam kemahiran kaunseling. Enam kemahiran dalam peringkat meneroka ialah, *eye contact*, bahasa badan, intonasi suara, menyoal, parafrasa, dan merumuskan. Pada peringkat pemahaman pula, terdiri daripada kemahiran mengenal pasti perasaan dan kandungan, pendedahan sendiri, ungkapan yang konkrit dan khusus, kesegeraan (dari aspek situasi, tindakan, dan perasaan), dan konfrantasi. Manakala pada peringkat bertindak, terdiri daripada kemahiran membuat keputusan, membuat pemilihan, membuat jangkaan, mendapatkan persetujuan, membuat temujanji dan mengkaji semula matlamat dan tindakan untuk menentukan hasil. Unsur-unsur ini menggalakkan perkembangan efikasi kaunseling dan kompleksiti kognitif (Urbani et al. 2002).

Sebenarnya, kemahiran kaunseling merangkumi segala elemen kemahiran yang boleh membantu menggerakkan serta memudahkan klien bersua secara selesa dengan kaunselor pelatih. Komponen asas kaunseling iaitu kemesraan keikhlasan, empati, penerimaan tanpa syarat dan kongruen adalah kemahiran asas yang penting dan mesti dikuasai oleh kaunselor pelatih (Othman Mohamed, 2008). Maka dengan itu, penyelia harus memberi penekanan semasa proses penyeliaan. Kemahiran asas kaunseling seperti soalan terbuka dan tertutup, parafrasa, refleksi isi, refleksi perasaan, minta penjelasan, konfrantasi, rumusan dan memberi maklumat merupakan komponen kedua terpenting yang perlu dikuasai oleh kaunselor (Othman Mohamed, 2008). Komponen ini juga merentasi semua pendekatan kaunseling dan merupakan teras yang membezakan perbualan dalam interaksi kaunseling dengan perbualan biasa. Oleh itu, penguasaan ke atas kedua-dua komponen ini penting bagi membolehkan seseorang kaunselor itu menjadi kaunselor yang baik.

Pembangunan kecekapan dalam melaksanakan kemahiran terapeutik dipengaruhi bukan sahaja oleh pengalaman pendidikan, tetapi juga bagaimana pelajar kaunseling melihat keupayaan



mereka untuk melaksanakan sesi kaunseling dengan berkesan (Larson & Daniels, 1998; Bandura, 1991; Kirsch, 1986). Kepercayaan yang kukuh terhadap keupayaan untuk melaksanakan pelbagai kemahiran yang diperlukan, membolehkan pelatih mengadun kemahiran ini ke dalam persekitaran kaunseling (Urbani, et al. 2002; Scott, 1995) dengan pemantauan oleh penyelia.

Objektif Kajian

Kajian yang dijalankan ini bertujuan mengenalpasti hubungan dan pengaruh refleksi swadiri terhadap perkembangan keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling dalam kalangan kaunselor pelatih.

Metodologi Kajian

Kajian ini yang dijalankan ini menggunakan reka bentuk kajian korelasi. Populasi kajian ini terdiri daripada pelajar yang mengikuti program ijazah sarjana muda bimbingan dan kaunseling yang sedang menjalani latihan latihan internship dan dikenali sebagai kaunselor pelatih. Seramai 100 orang kaunselor pelatih daripada empat buah Institusi Pengajian Tinggi Awam telah terlibat dalam kajian ini.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian terdiri daripada tiga bahagian iaitu bahagian A demografi kaunselor pelatih, bahagian B refleksi swadiri dan bahagian C keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling. Pada bahagian demografi, responden diminta menyatakan beberapa maklumat peribadi antaranya jantina, bangsa dan penempatan latihan internship dijalankan. Bahagian B menggunakan soal selidik SAMS *scale*. Soal selidik mengukur refleksi swadiri terhadap pengalaman mengendalikan sesi kaunseling. Soal selidik ini mengandungi 25 item yang terbahagi kepada dua sub skala iaitu kesedaran diri dan strategi pengurusan. Soal selidik ini telah dibina oleh Williams, Hurley, O'Brien, dan DeGregoria (2003). Sementara bahagian C menggunakan soal selidik CASES yang terdiri daripada 41 item. Soal selidik digunakan untuk mengukur kebolehan kaunselor pelatih untuk menggunakan kemahiran secara berkesan. Soal selidik ini telah dibina oleh Lent, Hill dan Hoffman (2003).

Kajian Rintis

Kajian rintis telah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui instrument yang telah digunakan dapat difahami oleh responden. Kajian rintis ini telah dijalankan ke atas 31 orang kaunselor pelatih. Nilai alpha Cronbach bagi 25 item refleksi swadiri ialah .79 manakala bagi 41 item keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling ialah .92.

Dapatan Kajian

Kajian ini telah melibatkan 100 orang kaunselor pelatih daripada yang mengikuti program ijazah sarjana muda bimbingan dan kaunseling yang sedang menjalani latihan latihan internship iaitu seramai 100 orang. Jadual 1 berikut memaparkan maklumat responden kajian.

Jadual1: Kekerapan dan Peratusan Maklumat Responden

Maklumat Responden		Kekerapan	Peratus
Jantina	Lelaki	78	78%
	Perempuan	22	22%
Bangsa	Melayu	88	88%
	Cina	9	9%
	India	3	3%
Institusi Penempatan	Sekolah	44	44%
	Institut Pengajian Tinggi	44	44%
	Organisasi Kerajaan	8	8%
	Organisasi Bukan Kerajaan	4	4%



Berdasarkan jadual 1 di atas, taburan responden mengikut jantina menunjukkan seramai 78 (78%) responden terdiri daripada kaunselor pelatih perempuan manakala 22 (22%) responden pula adalah kaunselor pelatih lelaki. Jumlah ini menunjukkan bilangan responden perempuan adalah lebih tinggi berbanding bilangan responden lelaki.

Taburan responden berdasarkan bangsa pula menunjukkan responden berbangsa Melayu adalah lebih tinggi iaitu seramai 88 (88%) orang berbanding responden berbangsa Cina iaitu seramai 9 (9%) orang dan responden berbangsa India seramai 3 (3%) orang.

Taburan responden mengikut penempatan latihan internship pula merujuk kepada institusi dimana responden ditempatkan untuk menjalankan latihan internship. Institusi penempatan ini telah dikelompokkan oleh pengkaji kepada empat kelompok iaitu sekolah, institusi pengajian tinggi, organisasi kerajaan dan organisasi bukan kerajaan iaitu organisasi swasta. Kebanyakan responden telah ditempatkan di sekolah dan institusi pengajian tinggi iaitu masing-masing seramai 44 (44%) orang. Diikuti oleh organisasi kerajaan iaitu seramai 8 (8%) orang dan organisasi bukan kerajaan iaitu seramai 4 (4%) orang.

Bagi mengukur hubungan refleksi swadiri dan keupayaan kaunselor pelatih dalam mengaplikasikan kemahiran kaunseling, analisis korelasi telah dijalankan. Jadual 2 memaparkan hasil analisis korelasi yang telah dijalankan.

Jadual 2: Hubungan antara refleksi swadiri dengan Keupayaan Mengaplikasikan Kemahiran Kaunseling

	Keupayaan Mengaplikasikan Kemahiran Kaunseling
Kesedaran Kendiri	-.182
Strategi Pengurusan	.433**

** Signifikan pada aras .05

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara refleksi swadiri; kesedaran sendiri dengan keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling ($r=-.182$, $p=.069$). Manakala analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara refleksi swadiri; strategi pengurusan dengan keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling ($r=.433$, $p=.000$). Menurut Cohen (1998), hubungan ini adalah sederhana. Ini menunjukkan bahawa strategi pengurusan mempunyai hubungan yang sederhana dengan keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling dalam kalangan kaunselor pelatih. Seterusnya data telah dianalisis menggunakan analisis regresi linear untuk menentukan pengaruh refleksi swadiri; strategi pengurusan terhadap keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling kaunselor pelatih. Jadual menunjukkan hasil analisis yang telah dijalankan.

Jadual 3: Ringkasan Model Regresi Refleksi Swadiri;Strategi Pengurusan

	B (Pekali Tidak Piawai)	Ralat Piawai	Beta (Pekali Piawai)	<i>t</i>	<i>p</i> -value
Malar	127.361	28.821		4.419	.000
Strategi Pengurusan	2.632	.554	.433	4.754	.000

Nota: $R=.433$, $R\text{ Square}=.187$, $\text{Adjusted } R\text{ Square}=.179$

Model *Enter* telah digunakan dalam analisis regresi linear ini. Hasil analisis menunjukkan bahawa sumbangan varians refleksi swadiri;strategi pengurusan telah meramal sebanyak 18.7% ($R^2=.187$) terhadap keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling. Berdasarkan model ini, pengaruh strategi pengurusan secara signifikan mampu meramal keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling kaunselor pelatih $F(1,99)=22.599$, $p=.000$. Maka persamaan yang terbentuk ialah;

$$\hat{Y} = 127.361 + 2.632_{\text{strategi pengurusan}}$$



Perbincangan

Dapatan kajian menunjukkan refleksi swadiri; strategi pengurusan mempunyai hubungan dan pengaruh secara signifikan ke atas keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling. Walau bagaimanapun, refleksi swadiri; kesedaran sendiri tidak mempunyai hubungan yang signifikan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kesedaran sendiri hanya membantu kaunselor pelatih melihat kelemahan yang ada dalam diri mereka. Sebaliknya strategi pengurusan yang memberi fokus kepada tindakan memperbaiki kelemahan tersebut. Secara tidak langsung ianya akan meningkatkan efikasi swadiri kaunseling. Efikasi swadiri kaunseling adalah faktor penting yang mempengaruhi prestasi kaunselor dalam memberikan perkhidmatan kaunseling (Larson dan Daniels, 1998; Bandura, 1982; Wan Marzuki Wan Jaafar Othman Mohamed, Ab. Rahim Bakar dan Rohani Ahmad Tarmizi, 2009).

Dapatan kajian ini selari dengan kajian Ronnestad dan Skovholt (2003) dan Morrisette (2001). Keupayaan dan kesediaan melakukan refleksi swadiri ke atas pengalaman merupakan prasyarat untuk perkembangan yang optima. Kesedaran swadiri dan keupayaan mengaplikasikan pendekatan secara klinikal dalam pekerjaan akan meningkat dari pelbagai perspektif, serta mengurangkan isu *countertransferences*. Sebaliknya, perkembangan negatif akan berlaku jika kaunselor mengelak daripada proses refleksi. Proses refleksi swadiri juga dapat meningkatkan tahap kompleksiti kognitif dan orientasi dalaman yang lebih stabil (Granello, 2010), meningkatkan efikasi swadiri kaunseling (Larson & Daniels, 1998), dan dapat mempromosikan perubahan dan meningkatkan amalan sesuatu pekerjaan (Bolin, 1988), membawa kesedaran kepada kaunselor pelatih terhadap kekangan yang dialaminya (Boyd & Fales, 1983). Dapatan kajian ini juga menyokong model perkembangan oleh Stolternberg (1981) iaitu lapan domain kecekapan yang perlu ada bagi seseorang kaunselor dan kecekapan dari aspek kemahiran adalah salah satu daripadanya.

Kesimpulan

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa refleksi swadiri adalah penting dalam meningkatkan keupayaan mengaplikasikan kemahiran kaunseling khususnya bagi kaunselor pelatih. Berdasarkan dapatan dan perbincangan, amalan refleksi swadiri seharusnya diamalkan secara berterusan. Amalan ini perlulah melibatkan proses merancang, mengambil tindakan, menghurai dan membuat refleksi. Penerokaan sendiri ini sama ada berdasarkan keresahan atau ketidakpuasan terhadap prestasi akan mendorong kaunselor pelatih mengenalpasti kelemahan yang ada. Mengenalpasti keresahan atau ketidakpuasan terhadap sesuatu peristiwa akan menimbulkan celik akal seterusnya membawa kepada keputusan yang diambil sebagai tindakbalas terhadap info baru yang terbentuk.

Rujukan

- Baird, B. N. (1996). *The internship, practicum, and field placement handbook: Guide for the helping professions (2nd edition)*. California: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory in self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bolin, F. S. (1988). Helping student teachers think about teaching. *Journal of Teacher Education*, 39(2), 48-54.
- Boyd, E., & Fales, A. (1983). Reflective learning: Key to learning from experience. *Journal of Humanistic Psychology*, 23(2), 99-117.
- Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process*. Boston, D.C.: Heath & Company.
- Granello, D. H. (2010). Cognitive complexity among practicing counselors: How thinking changes with experience. *Journal of Counseling and Development*, 88, 92-100.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical Supervision: A Systems Approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kessler, P., & Lund, C. (2004). Reflective journaling: Developing an online journal for distance education. *Nurse Educator*, 29(1), 20-24.



- Kirsch, I. (1986). Early research on self-efficacy: What we already know without knowing we knew. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 339-358.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Larson, L. M. & Daniels, J. A. (1998). Review of the counselling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 179-218.
- Lent, R. W., Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the Counsellor Activity Self-Efficacy Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 97-108.
- Lyon, P., & Brew, A. (2003). Reflection on learning in the operating theatre. *Reflective Practice*, 4, 53-66.
- Magnuson, S., & Norem, K. (2002). Reflective counselor education and supervision: An epistemological declaration. *Reflective Practice*, 3, 167-173.
- McAlpine, L., Weston, C., Beauchamp, C., Wiseman, C., & Beauchamp, J. (1999). Building a metacognitive model of reflection. *Higher Education*, 37(2), 105-131.
- Morrisette, P. (2001). Reflectivity: The essence of self-supervision, *dalam Self-supervision: A primer for counselors and helping professionals* (pp. 77-108). New York: Brunner-Routledge.
- Orchowski, L., Evangelista, N. M., & Probst, D. R. (2010). Enhancing supervisee reflectivity in clinical supervision: A case study illustration. *Psychotherapy Theory, research, Practice, Training*, 47(1), 51-67.
- Othman Mohamed(2008). *Amalan penyeliaan kaunseling*. Serdang, Selangor: Penerbit UPM.
- Pitts, J. H. (1992). Organizing a practicum and internship program in counsellor education. *Counselor Education and Supervision*, 31(4), 196-207.
- Rønnestad, M., & Skovholt, T. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspective on professional development. *Journal of Career Development*, 30(1), 5-44.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey Bass.
- Scott, J. (1995). Practicum experience. Dalam Urbani, S., Smith, R.M., Maddux, C.D., Smaby, M.H., Torres-Rivera, E., & Crews, J. (2002). Skills-based training and counseling self-efficacy. *Counselor Education and Supervision*, 42(2), 92-106.
- Stoltenberg, C. (1981). Approaching supervision from a development perspective: The counselor complexity model. *Journal of Counseling Psychology*, 28(1), 59-65.
- Stoltenberg, C., McNeil, B., & Delworth, U. (1998). *IDM supervision: An integrated development model for supervising counsellor and therapist*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Thorne, B. (2003). *Carl Rogers (2 nd edition)*. London: Sage Publications.
- Urbani, S., Smith, R.M., Maddux, C.D., Smaby, M.H., Torres-Rivera, E., & Crews, J. (2002). Skills-based training and counseling self-efficacy. *Counselor Education and Supervision*, 42(2), 92-106.
- Wan Marzuki Wan Jaafar, Othman Mohamed, Ab. Rahim Bakar & Rohani Ahmad Tarmizi. (2009). The influence of counseling self-efficacy towards trainee counselor performance. *The International Journal of Learning*, 16 (8), 247-260.
- Williams, E. N., Hurley, K., O'Brien, K. N., & DeGregoria, A. (2003). Development and validation of the Self-Awareness and Management Strategies (SAMS) Scale for therapist. *Psychotherapy Theory, research, Practice, Training*, 40(4), 278-288.

