特殊教育季刊　民 109 年 6 月　第 155 期　第 1-10 頁
Doi: 10.6217/SEQ.202006_(155).1-10

動機式晤談於身心障礙者職業重建服務之應用探討

王敏行*
國立彰化師範大學
復健諮商研究所
教授

黃湘羚
國立彰化師範大學
復健諮商研究所
碩士生

陳勃罕
國立彰化師範大學
復健諮商研究所
碩士生

張牧耘
國立彰化師範大學
復健諮商研究所
碩士生

盧冠甫
國立彰化師範大學
復健諮商研究所
碩士生

陳妤庭
國立彰化師範大學
復健諮商研究所
碩士生

摘　要

國內職業重建服務（以下簡稱「職重服務」）在協助身心障礙者就業扮演很重要的關鍵角色，如何增進服務對象接受服務的意願，有機會完成職重服務達成職涯目標值得關注。本文將介紹具實證支持之晤談與互動方法—動機式晤談 (Motivational Interviewing) 之理念與技術，並嘗試闡述於職重服務情境下動機式晤談可能的應用及效益。

關鍵詞：動機式晤談、身心障礙者、職業重建服務、工作同盟

A Discussion of the Application of Motivational Interviewing on Vocational Rehabilitation Services for Persons with Disabilities

* 本文以王敏行（minghw@cc.ncue.edu.tw）為通訊作者。

Ming-Hung Wang*
Professor,
Graduate Institute of
Rehabilitation Counseling,
National Changhua University
of Education

Hsiang-Ling Huang
Graduate Student,
Graduate Institute
of Rehabilitation Counseling,
National Changhua University
of Education

Po-Han Chen
Graduate Student,
Graduate Institute of
Rehabilitation Counseling,
National Changhua University
of Education

Mu-Yun Chang
Graduate Student,
Graduate Institute of
Rehabilitation Counseling,
National Changhua University
of Education

Kuan-Fu Lu
Graduate Student,
Graduate Institute of
Rehabilitation Counseling,
National Changhua University
of Education

Yu-Ting Chen
Graduate Student,
Graduate Institute of
Rehabilitation Counseling,
National Changhua University
of Education

Abstract

Vocational rehabilitation services play a very important key role in assisting in the employment of persons with disabilities. It is worth paying attention to how to increase the willingness of service recipients to receive services and obtain appropriate vocational rehabilitation services to achieve career goals. This article will introduce the concept and technology of motivational interviewing, an interview and interaction method with empirical support, and try to explore the possible applications and benefits of motivational interviewing in the context of vocational rehabilitation services.

Keywords: motivational interviewing, persons with disabilities, vocational rehabilitation services, working alliances

壹、緒言

身心障礙者要能就業來自職重服務人員（以下簡稱「職重員」）的協助與陪伴相當關鍵，如何協助職重員發展出合宜的晤談與互動方式，有效增進對服務對象需求與感受的理解，進而提升服務對象持續接受服務的意願，達成職重目標值得關注。

動機式晤談在增進專業人員與服務對象的專業關係、促進服務對象改變之動機與行為，已被證明有效且獲得廣泛應用 (Miller & Rollnick, 2013)，若能將其應用於國內職重服務過程中，將可增進職重員與服務對象之工作同盟關係，共同合作面對服務歷程的困難達成就業目標。

本文將嘗試探討動機式晤談原理與技術應用於職重服務的契合性及可能的效益，並對於後續發展以動機式晤談導向的工作模式提供建議。

貳、職重服務過程中服務對象的就業輔導需求

就業對身心障礙者相當重要，Blustein (2008) 認為工作可以滿足個體三個方面的基本需求，包括生存與權力的需求、社會連結的需求及自我決定與幸福感的需求。身心障礙者若

能就業，除了可滿足溫飽與安全的需求外，有關歸屬感、自尊與自我實現的需求就更有機會達成。

近二十年來政府為了協助身心障礙者就業發展各項服務協助身心障礙者就業（如支持性就業、職業輔導評量、職務再設計等），2009 年進一步整合各項資源發展了職重個管窗口服務，身心障礙者就業服務成為系統性的職重服務，希望更能呼應身心障礙者就業輔導的各項需求（勞動部勞動力發展署，2014）。

職重服務開辦至今已獲一定成果，2014 與 2015 年度開案之服務對象，約 52% 的服務對象可獲得「穩定就業」而結案，然進一步分析職重服務歷程發現被註記為「不願意繼續接受服務」而結案的服務對象達 18%（王敏行等人，2018）。服務對象在經歷職重服務過程主動選擇達中斷服務議題有必要給予關注。

服務對象選擇中斷服務的現象常被歸因於當事人個人因素，大多認為不是助人者所能掌握的，然從文獻探討結果卻顯示服務過程中服務對象參與服務的動機程度，往往也與提供服務的專業人員如何提供服務息息相關。例如 Wampold、Laska 和 Gurman (2014) 的重要研究顯示，各個諮商方法都強調的真誠、同理、溫暖等的互動特質，對於服務成效的影響程度遠超過其他特定的諮商技巧、環境等因素 (Laska, Gurman, & Wampold, 2014)。Wampold 等人 (2014) 的研究中所稱諮商之共同特質 (Common Factors) 被視為專業人員與服務對象建立連結，進而發展出工作同盟關係 (working alliances) 的基本要素 (Ipsena & Goe, 2016)。

所謂工作同盟關係乃是助人者與服務對象在服務過程發展出信任與夥伴關係，並且共同對彼此合作下設定的目標做出承諾，在面對困難時能密切合作解決困難 (Bordin, 1979)。助人者與服務對象的工作同盟關係程度被視為服務能否達成服務目標的關鍵因素 (Laska et al., 2014; Lustig, Strauser, Rice, & Rucker, 2002)。良好的工作同盟關係被認為應在服務初期就建立，也被視為有助於服務歷程中的關係危機 (Gelso & Carter, 1994)。

Wampold 等人及工作同盟相關研究結果可能給予職重服務兩個重要啟發：1. 服務對象接受服務動機議題不完全來自服務對象本身，可能也與服務提供的情境或是提供服務的專業人員有關；2. 服務對象的低動機是有可能透過合宜的服務方式改善的，而這個關鍵是專業人員如何與服務對象建立信任與承諾的工作同盟關係。

從過往文獻可得知身心障礙者就業往往需要克服很多困難才能順利就業。例如邱滿艷等人（2010）曾訪談 10 位職涯上表現傑出的身心障礙者，歸納出影響身心障礙者就業的因素包括個人因素、環境因素與個人有關的歷程因素等三個互相影響的面向。進一步的文獻探究亦可窺知服務對象就業輔導的需求可能相當多元：

一、可能需要協助職涯目標探索，才能確認就業的目標

身心障礙者生涯發展過程可能因週遭人過度保護造成參與環境機會不足，在自我了解及興趣發展受限，造成職涯目標選擇上的困難 (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Szymanski, Enright, Hershenson, & Ettinger, 2010)；或是因疾病或意外等事件導致障礙的後天障礙者，原本設定的職涯藍圖可能不再適用，當事人需重新認識現有能力與限制，學習與週遭環境新的互動方式等，才有機會做較好的職涯目標選擇 (Ritter, Strauser, O'Sullivan, Reid, Khosravisnasr, & Cronin, 2014)

二、可能需要增進信心，才能面對挫折持續追求就業目標

高的自我效能感 (self-efficacy) 往往顯示當事人對於某個任務有較高的執行動機與信心 (Bandura, 1982)。身心障礙者若是在成長過程一再的接受到外界負面的接納度與回饋，對於職場環境的適應容易缺乏信心 (Szymanski et al., 2010)。後天障礙者若是對於新的自我缺乏認識，皆未能有機會探索自我，容易對自己未來

的職場適應能力充滿疑慮 (Ritter et al., 2014)。

三、可能需要協助各項技能增進，以符合職場要求

工作技能、人際互動技巧、工作態度等三個面向的學習與提升，是文獻中常提及有助於身心障礙求職者就業及職場穩定適應的面向。例如林雅淇（2008）發現雇主雇用智能障礙者會優先考慮其工作習慣態度、工作技能是否符合職場要求。在人際互動技巧上，能在職場與同事或上司建立穩固的人際關係常是身心障礙者能否穩定就業的關鍵（廖佩雯，2013）。

四、在面對本身障礙限制的心理社會適應上獲得協助

身心障礙者於就業的歷程往往必須面對來自外在負面態度與刻板印象，考驗著當事人自我接納及心理調適。例如在求職面試的過程，對於來自雇主對於障礙限制是否影響工作能力的質疑，身心障礙求職者常感到壓力而影響求職表現（王敏行、王智弘，2014）。

上述說明可知，身心障礙者要能就業所面對的內外在不足或限制，可能讓部分身心障礙者裹足不前不願意去嘗試，或是在嘗試的過程中產生對自身各方面能力的懷疑，覺得還沒準備好去面對相關困難。當職重員在服務的過程缺乏有效方法與服務對象建立同盟關係，未能提供適時適切的服務回應其需求時，就難以維持服務對象參與服務的動機，後續的服務歷程就會顯得艱辛。

因此在職重服務過程，職重員得以在面對服務對象接受服務動機議題時能有所作為，建立彼此間信任與承諾之工作同盟，可能是重要的。研究者以為若能發展與建構具備理論架構且完整的動機導向職重服務工作模式，作為職重員服務時的依循，可能是有幫助的且可能是必要的。要能發展動機導向職重服務工作模式，研究者以為必須先找到適合的諮商理論與技術結合職重服務情境發展出訓練內容，作為未來服務提供的參考依據。

參、動機式晤談的內涵與特質及應用性

一、動機式晤談原理與技術

動機式晤談的原創者 Miller 與 Rollnick (2013) 認為動機式晤談的精神是貼近人本的諮商理念，強調接納、精確同理及支持案主自決的，然而作者也自承在與服務對象互動的風格上，動機式晤談是更為聚焦的，也相對較具有引導性。動機式晤談的助人者並非扮演專家的角色，而是更像個與服務對象是合作的嚮導關係或是跳雙人舞的夥伴 (Miller & Rollnick, 2013)。

動機式晤談相信人是最了解自己的專家，助人者無法單獨使服務對象改變，人對於是否改變會做出自己的決定。Miller 與 Rollnick（2013）認為動機式晤談的四個核心精神為要素：夥伴關係 (Partnership)、接納 (Acceptance)、惻隱之心 (Compassion)、喚起 (Evoking) 相當重要，不可以過度操弄動機式晤談的技術而忽略這四個核心精神。

動機式晤談的晤談過程有四個階段，分別為：1.「建立關係」即助人者與服務對象建立良好的合作同盟關係，是開展後續服務所必須的；2.「聚焦」即助人者協助服務對象釐清問題與需求，達到繼續晤談的目標方向之共識；3.「喚起」即助人者喚起服務對象內在的動機，並引導其對改變的目標提出自己的想法，設想可以如何達成這個目標；與「計畫」即助人者增進服務對象對改變的承諾以及形成改變的特定行動計畫與目標，需要助人者引導出服務對象自己的解決方法，增進其自我決定。在動機式晤談四個階段中好的合作關係永遠都必須被關注，當服務過程察覺合作關係不佳時，助人者都可能在於關係建立上再努力重新建立 (Miller & Rollnick, 2013)。

為能有效依據動機式晤談的核心原理提供服務，動機式晤談針對增進對服務對象之重要性覺察、自我效能與希望感、心理準備度與承諾等主題，也提供相對應之技術供學習及應用 (Miller & Rollnick, 2013; Wagner & McMahon, 2004)，簡要說明如下：

1. 建立同盟關係：例如應用 OARS（「開放式的問題」(Open-ended questions, O、「給予肯定」(Affirmation, A)、「反映式聆聽」(Reflective listening, R)、「做摘要」(Summary, S)）技術。
2. 確認目標與方向：例如應用目標地圖 (Goal Mapping)。
3. 如何交換資訊與提供建議：例如提供訊息時的 EPE 流程（先徵求同意了解服務對象需要的資訊或建議 (Elicit, E)，針對最需要的部分提供資訊或建議 (Provide, P)，最後探詢服務對象對所提供資訊或建議的想法 (Elicit, E)）。
4. 辨識改變性言語與持續性言語：例如動機式晤談歸類改變性言語類型為 DARN 與 CAT 兩種類型。DARN 包括表達有意願改變 (Desire, D)，有改變的能力 (Ability, A)，想改變的好處 (Reasons, R) 以及有改變的需要 (Need, N) 等言語。CAT 包括表達承諾行動 (Commitment, C)，打算行動 (Activation, A)，採取行動步驟 (Taking steps, T) 等言語。
5. 引發改變性言語：例如重要性量尺的應用。
6. 當引發出改變的言語時如何去強化它：例如 OARS 的應用。
7. 持續性言語或是不和諧的話語出現時如何不去強化它：例如放大反映、雙面反映等。
8. 讓服務對象更有希望與信心感：例如信心量尺的應用。
9. 擬定計劃的時機及共同商量計劃：例如 OARS 及提供訊息時的 EPE 原則。
10. 強化承諾：例如讓想法成為行動步驟的方法。

簡而言之，動機式晤談是一種與服務對象互動的風格，是在一種合作夥伴關係下，尊重服務對象自主性，了解服務對象內在想法，增進服務對象福祉。動機式晤談提供了完整的核心理念、基本原理與技術的建構，在發展訓練學習教材與實際應用上都相當可行 (Miller & Rollnick, 2013)。

二、動機式晤談應用性與介入成效研究

動機式晤談在多方服務領域廣泛應用，且在有效增進專業人員與當事人關係建立與連結，增強當事人動機，提高服務完成率以及服務成效獲得研究上的支持 (Page & Tchernitskaia, 2014; Wagner & McMahon, 2004)。為了能更有系統的了解動機式晤談的有效性，多位研究者且進行成效研究的後設分析。例如 Burke、Arkowitz 與 Menchola (2003) 分析了 30 篇實驗設計研究後發現相較於對照組動機式晤談的效果值 (d) 介於 0.25 至 0.57。作者結論動機式晤談成效相對持久，且和其他治療方法合併使用時，當作服務前段使用時對於物質濫用之治療有較好療效。Hettema、Steele 與 Miller (2005) 也進行 72 篇研究之後設分析，包括單獨使用動機式晤談的研究及結合其他治療方法的研究，效果值 (d) 範圍為 0.11 至 0.80，研究發現研究結果不受下列調節變項 (moderator) 影響：研究設計、追縱評估時間、群體型態比較、助人者訓練背景，以及服務對象之年齡、性別、組成、問題嚴重度、問題領域等。

後設分析研究支持動機式晤談具有小至中度效果值 (effect size)。然而這些研究者在進行後設分析的歷程，也發現部分研究並未得到顯著正面的效果或是發現某些服務對象也相

對較為無效果。多位研究者包括原創作者 W. R. Miller 都認為需要對使用動機式晤談為何會得到正面改變效果的機轉進行更多的研究才能釐清這些議題，如探討促成改變的中介因子 (mediators) 才能知道改變歷程（process 與 how）機轉，探討調節因子 (moderators) 才能知道動機式晤談在何種狀況 (when) 或對於哪些特性的服務對象 (who) 下較為有效 (Apodaca & Longabaugh, 2009; Copeland, McNamara, Kelson, & Simpson, 2015; Dweck, 2017; Magill et al., 2017; Miller & Rose, 2009)。

隨著動機式晤談受到重視，動機式晤談促成服務對象行為改變的成效機轉成為多數研究者關注的焦點。基於探討動機式晤談為何有效的議題，Miller 與 Rose (2009) 提出動機式晤談可能的行為改變機轉 (mechanisms of change)，強調動機式晤談之所以有效可能取決於助人者展現動機式晤談兩個核心元素，包括關係元素 (relational component) 及技術元素 (technical component)。經過動機式晤談訓練的助人者展現出動機式晤談的「同理與核心精神」（關係元素）與「喚起與回應改變性言語」（技術元素），有助於促進對於行動之承諾及之後的行為改變。

有些研究者也從助人者因子、服務對象因子以及研究設計因子，逐步解開可能影響動機式晤談效果的因素。例如 Page 與 Tchernitskaia (2014) 發現有訓練不足造成對動機式晤談的精神與技術掌握度有別。Magill 等人 (2014) 發現助人者表現出與動機式晤談原理技術一致的行為時，與服務對象改變性言語有正相關，反之與服務對象的改變性言語並有顯著相關。服務對象因子，如 Magill 等人 (2017) 研究發現技術元素對於行為改變的相關性顯著，關係元素則否。技術元素有助於增進改變性言語 / 持續性言語之比例，並且有助於行為改變。持續性言語的頻率增加則是顯著的降低行為改變。單獨的改變性言語增加並未與行為改變顯著相關。

在研究設計因子方面，如「隨機分配」及動機式晤談「介入形式」、「介入強度」與「後續追蹤」也為研究所所關心。如 Burke 等人 (2003) 曾歸納出多個可能影響動機式晤談成效的研究發現之中介變項，並建議可視為與動機式晤談介入直接相關之重要變項，包括動機式晤談介入方式與強度、研究設計品質與後續追蹤方式等。

動機式晤談介入成效在透過完整後設分析研究已獲得良好支持，介入之成效機轉的研究成果也讓更多使用者了解影響介入成效之關鍵因子，對於後續應用更有助益。美國臨床試驗網絡 (Clinical Trials Network) 是一個致力於將臨床試驗治療藥物濫用有成效的治療方法推廣至社區之社群，也曾提出支持動機式晤談應用於社區服務方案的理由 (Carroll et al., 2002)：1. 技術可廣泛應用於不同對象，可行性高；2. 提供此訓練對很多助人者有吸引力，社區服務方案可以因為訓練及督導模式的持續提供而受益；3. 強調短期治療與聚焦在服務關係並不難達成且很快可看到成效。

肆、動機式晤談應用於國內職重服務的考量

在協助身心障礙者重返職場的職重領域，國外文獻探討顯示多篇研究發表對於將動機式晤談結合在職重服務表示高度的興趣。Wagner 與 McMahon (2004) 專文指出將動機式晤談引入職重服務，有助於處理就業輔導上常見的服務對象動機議題，諸如工作重要性的覺察、工作信心度及工作心理準備度等三個面向，且可以協助解決服務對象對於是否就業的兩難議題及增進與服務對象關係之建立。Ownsworth 與 McKenna (2004) 則建議可以使用動機式晤談協助因腦創傷造成的生理限制而影響了心理狀態（憂鬱、焦慮、缺乏信心等）導致缺乏動機者。Larson (2008) 更進一步將動機式晤談結合跨理論改變模式之改變階段的原理發展出 9 種容易使用的技術，可用於輔導重度慢性精神疾患者重返職場的服務過程。

晚近 Torres、Frai 及 Tansey (2019) 則發現在服務對象自評「服務參與度」及「（與職業

重建個案管理員之）工作同盟關係」上，經短時間動機式晤談訓練的職業重建個案管理員之服務對象（實驗組）分數顯著高於未經訓練者之服務對象（對照組）。職業重建個案管理員接受動機式晤談之學習被認為是可行的，且被認為有助於職重服務時工作同盟關係之建立。

因此研究者以為動機式晤談應用於國內職重服務值得嘗試，就動機式晤談與職重服務之契合度及呼應身心障礙求職者輔導需求情形說明如下：

一、動機式晤談於國內職重服務之契合度

（一）理念上的契合：

動機式晤談是人本，相當注重溝通來引發或強化當事人內在動機、自我效能感與對行動的承諾，相信個體有選擇的理性與自由，以及自我改變的能力 (Miller & Rollnick, 2013)。國內發展的職重服務的精神也期待能達成協助服務對象增能自主的目標（勞動部勞動力發展署，2014）。

（二）操作面上的契合：

動機式晤談是引導性的，有清楚的目標導向歷程 (Miller & Rollnick, 2013)，可與國內職重服務的歷程（勞動部勞動力發展署，2014）相呼應。具體而言，動機式晤談可應用於職重服務的四個步驟：在「接案／開案」，職重員可應用動機式晤談協助與服務對象建立信任的合作關係；「評估」步驟，職重員可應用動機式晤談協助晤談與評量，了解服務對象期待的就業方向及需要協助的地方；「擬定計畫」步驟，職重員可應用動機式晤談引導服務對象持續參與服務計畫的擬定；「執行計畫」步驟，職重員可應用動機式晤談持續增進服務對象對執行計劃之承諾及信心程度。

二、有機會成為更能呼應身心障礙求職者輔導需求的職重服務

應用動機式晤談或許有機會讓職重員提供的職重服務更能呼應身心障礙求職者的輔導需求：

（一）「同理、接納與尊重」的職重服務：

如前述身心障礙者追求就業目標的歷程常面臨相當多的困難，而這些困難需要在服務的過程中被理解，也應被接納與尊重。動機式晤談的主要原則是，在服務的過程強調不爭辯、反映式傾聽。這些方法有助於讓服務對象在第一次的見面就感受到被關懷與理解，而這是建立合作關係引發接受服務動機的重要一步。

（二）「引導與建立就業動機」的職重服務：

人想改變是需要覺察的歷程。如跨理論改變模式所示，不同改變階段需要的改變策略是不同的，屬於懞懂期的服務對象需要的改變策略是喚醒及覺察，屬於行動準備期需要的是可行有意願的行動計畫與目標 (Miller & Rollnick, 2013; Prochaska, DiClemente, Norcross, 1992)。職重員面對的服務對象有可能是抗拒或非自發性的前來接受服務的。例如父母要求前來、學校或職訓單位轉介而來的年輕身心障礙者，似乎不覺得求職或是目前有一份工作是重要的，可透過動機式晤談協助服務對象察覺自己生涯的目標與擁有一份工作的相關性增進其就業動機。

（三）「看見自我效能與發現新可能」的職重服務：

職重服務是一個賦能的過程，職重員需要透過小小的成功經驗協助服務對象重拾自信心，也需要提供學習自我決定面對困難的機會。動機式晤談的精神與方法，讓職重員如同擔任導遊般協助服務對象往前探索，也同時像一位好友般給予支持與鼓勵。在動機式晤談的方法中，服務對象於服務歷程中探索與覺察自我，可有機會學習新的方法面對挑戰，看到自我效能及可能性 (Miller & Rollnick, 2013)。

伍、國內職重服務發展動機式晤談導向服務模式之建議

於職重服務應用動機式晤談發展動機導向的服務模式之建議如下：

一、需研發合適職重服務情境之課程內容與訓練模式，並進行受訓成效研究

發展適合職重服務情境之課程內容必須

考量職重員實務現場常見議題，訓練內容才有說服力與實用性。前述常見身心障礙者就業輔導之議題，如應用動機式晤談進行職涯探索、增進信心、就業動機等，發展之課程內容必須有所因應。在訓練模式上，Miller 與 Rollnick (2013) 主張僅透過課堂授課是不足的，需要有持續練習及督導或同儕回饋。建議課程設計應有工作坊與後續督導規劃，協助職重員自我覺察的學習與成長探討，並且客觀持續檢視職重員展現合乎動機式晤談理念與技術的行為（忠誠度檢核）程度，以檢視訓練成效發展合宜的訓練模式。

二、需了解動機式晤談應用於多元服務對象的合適性

Miller 與 Rollnick (2013) 曾專節說明動機式晤談適用於認知障礙者與腦傷者，相關文獻也都顯示經過調整動機式晤談具廣泛適用性 (Frielink & Embregts, 2013)。然而，在發展職重訓練教材與訓練模式的同時，有系統的了解職重員實際面對不同障礙特質時應用動機式晤談的考量、態度及因應調整方式可能是有必要的。

三、需要就動機式晤談受訓職管員介入之成效進行實證研究

在實務現場之研究可能如同 Carroll 等人 (2002) 所述並無法直接回答「職重服務成效的改變是直接來自動機式晤談的影響？」，研究問題可能會是「接受了動機式晤談訓練職重員是否相較於其他職重員有較好的服務成效？」。職重服務成效很可能是服務對象的改變，包括「改變言語頻率」、「同盟關係程度」、「工作動機與承諾程度」、「自我效能感」等。同時職重服務重要指標包括穩定就業比例、中途不願意繼續接受服務比例是否因動機式晤談訓練有顯著差異也值得探討。

陸、結論

身心障礙者要能就業所面對的內外在不足或限制，可能讓身心障礙者裹足不前或對自身各方面能力產生懷疑，此時需要職重員擁有有效的晤談與互動方法，與服務對象建立同盟關係，並且提供適切的服務回應其需求。應用動機式晤談的原理與技術發展與建構動機式晤談導向之職重服務工作模式，作為職重員服務時的依循，可能是有幫助的且可能是必要的。

參考文獻

王敏行、王智弘（2014）。印象管 面試技巧、面試內容覺察與脊髓損傷應徵者面試評價關係探討。**特殊教育研究學刊，39**(1)，35-60。doi: 10.6172/BSE.201403.3901002

王敏行、曾中斌、陳冠霖、黃湘羚、張馨云、林煒翔（2018）。**身心障礙者接受職業重建服務之中長期成果分析**。行政院勞動部中彰投分署中彰投區職重資源中心年度主題探討報告。

林雅淇（2008）。**雇主僱用中重度智能障礙者之考量因素探討**（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北。

邱滿艷、張千惠、韓福榮、許芳瑜、鍾聖音、貝仁貴…林婉媛 （2010）。從傑出身心障礙者就業 程，探討就業影響因素—伴隨著「障礙」的就業 。**特殊教育研究學刊，35**(3)，1-25。doi: 10.6172/BSE201011.3503001

勞動部勞動力發展署（2014）。**身心障礙者職重服務對象管理服務工作手冊**。臺北：勞動部勞動力發展署。

廖佩雯（2013）。**組織中穩定就業的肢體障礙者與主管建立關係歷程探討**（未出版之碩士論文）國立彰化師範大學，彰化。

Apodaca, T. R., & Longabaugh, R. (2009). Mechanisms of change in motivational interviewing: A review and preliminary evaluation of the evidence. *Addiction (Abingdon, England), 104*(5), 705-715. doi: 10.1111/j.1360-0443.2009.02527.x

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*(2), 122-147.

Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being. *American Psychologist, 63*(4), 228-240. doi: 10.1037/0003-066X.63.4.228

Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 16*(3), 252-260. doi: 10.1037/h0085885

Burke, B. L., Arkowitz, H., & Menchola, M. (2003). The efficacy of motivational interviewing: A meta-analysis of controlled clinical trials. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 71*, 843-861. doi: 10.1037/0022-006X.71.5.843

Carroll, K. M., Farentinos, C., Ball, S. A., Crits-

Chrisoph, P., Libby, B., Morgenstern, J., Woody, G. E. (2002). MET meets the real world: Design issues and clinical strategies in the clinical trials network. *Journal of Substance Abuse Treatment, 23*, 73-80. doi: 10.1016/S0740-5472(02)00255-6

Copeland, L., McNamara, R., Kelson, M., & Simpson, S. (2015). Mechanisms of change within motivational interviewing in relation to health behaviors outcomes: A systematic review. *Patient Education and Counseling, 98*, 401-411. doi: 10.1016/j.pec.2014.11.022

Dweck, C. S. (2017). From needs to goals and representations: Foundations for a unified theory of motivation, personality, and development. *Psychological Review, 124*(6), 689-719. doi: 10.1037/rev0000082

Frielink, N., & Embregts, P. (2013). Modification of motivational interviewing for use with people with mild intellectual disability and challenging behaviour. *Journal of Intellectual Developmental Disability, 38*(4), 279-291. doi: 10.3109/13668250.2013.809707.

Gelso, C. J., & Carter, J. A. (1994). Components of the psychotherapy relationship: Their interaction and unfolding during treatment. *Journal of Counseling Psychology, 41*(3), 296-306.

Hettema, J., Steele, J., & Miller, W. (2005). Motivational interviewing. *Annual Review of Clinical Psychology, 1*, 91-111. doi: 10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.143833

Ipsena, C., & Goe, R. (2016). Factors associated with consumer engagement and satisfaction with the vocational rehabilitation program. *Journal of Vocational Rehabilitation, 44*(1), 85-96. doi: 10.3233/JVR-150782

Larson, J. E. (2008). User-friendly motivational interviewing and evidence-based supported employment tools for practitioners. *Journal of Rehabilitation, 74*(4), 18-30.

Laska, K. M., Gurman, A. S., & Wampold, B. E. (2014). Expanding the lens of evidence-based practice in psychotherapy: A common factors perspective. *Psychotherapy, 51*(4), 467-481. doi: 10.1037/a0034332.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027

Lustig, D. C., Strauser, D. R., Rice, N. D., & Rucker, T. F. (2002). The relationship between working alliance and rehabilitation outcomes. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 46*, 25-34. doi: 10.1177/00343552020460010201

Magill, M., Apodaca, T. R., Borsari, B., Gaume, J., Hoadley, A., Gordon, R. E. F., Tonign, J. S., & Moyers, T. (2017). A meta-analysis of motivational interviewing process: Technical, relational, and conditional process models of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 86*(2), 140-157.

Magill, M., Gaume, J., Apodaca, T. R., Walthers, J., Mastroleo, N. R., Borsari, B., & Longabaugh, R. (2014). The technical hypothesis of motivational interviewing: a meta-analysis of MI's causal model. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 82*(6), 973-983.doi: 10.1037/a0036833.

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *Motivational interviewing: Helping people change*. New York, NY: The Guilford Press.

Miller, W. R., & Rose, G. S. (2009). Toward a theory of motivational interviewing. *American Psychologist, 64*(6), 527-537. doi: 10.1037/a0016830

Ownsworth, T., & McKenna, K. (2004). Investigation of factors related to employment outcome following traumatic brain injury: A critical review and conceptual model. *Disability and Rehabilitation, 26*(13), 765-783. doi:10.1080/09638280410001696700.

Page, K. M., & Tchernitskaia, I. (2014) Use of motivational interviewing to improve return-to-work and work-related outcomes: A review. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling, 20*(1), 38-49. doi: 10.1017/jrc.2014.5

Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist, 47*, 1102-1114. doi: 10.1037/0003-066X.47.9.1102

Ritter, E., Strauser, D. R., O'Sullivan, D., Reid, J., Khosravisnasr, S., & Cronin, T. (2014). Theories of career development and work adjustment. In D. R. Strauser (Ed.), *Career development, employment, and disability in rehabilitation* (pp.97-112). New Work, NY: Springer Publishing.

Szymanski, E. M., Enright, M., Hershenson, D. B., & Ettinger, J. M. (2010), Career development theories, constructs, and research: Implications for people with disabilities. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job*

placement (2nd ed.) (pp.87-131). Austin, TX: Pro-Ed.

Torres, A., Frain, M., & Tansey, T. N. (2019). The impact of motivational interviewing training on rehabilitation counselors: Assessing working alliance and client engagement. A randomized controlled trial. *Rehabilitation Psychology, 64*(3), 328-338. doi:10.1037/rep0000267

Wagner, C. C., & McMahon, B. T. (2004). Motivational interviewing and rehabilitation counseling practice. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 47*, 152-161. doi: 10.1177/00343552040470030401