

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN NONPROFIT ORGANIZATIONS MANAGEMENT

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

探索部落社區型非營利組織與其返鄉青年

EXPLORING TRIBAL COMMUNITY-BASED NPOS AND

THEIR RETURNING YOUTH

指導教授：陳慧如博士

ADVISOR : HUI-RU CHEN Ph.D.

研究生：蔡佩蓉

GRADUATE STUDENT : PEI-JUNG TSAI

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

探索部落社區型非營利組織與其返鄉青年

研究生：蔡佩蓉

經考試合格特此證明

口試委員：莊惟翔

陳慧如

呂朝賢

指導教授：陳慧如

系主任：褚麗娟

口試日期：中華民國 106 年 6 月 21 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生蔡佩蓉君在本系修業4年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：蔡佩蓉君已修滿45學分，其中必修科目：非營利事業管理專題、研究方法、策略管理等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：蔡佩蓉君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：探索部落社區型非營利組織與其返鄉青年

(2)學術期刊：

本人認為蔡佩蓉君已完成南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：貼近部落青年返鄉的原貌，以參加碩士論文口試。

指導教授：林文雄 簽章

中華民國106年5月31日

謝誌

首先要感謝這二年不斷被我「打擾」的部落夥伴們，謝謝您們總是願意傾囊相授，分享部落的點滴，讓我有機會因為這個研究而感覺更靠近您們了。

寫論文的路上經常卡關，感謝家林、令瑤、美貴、慧君、瑾涵、塔塔、酷拉、詠蓮、佳安、佩霓、加利...等好友的陪伴，同時也要感謝黃肇新老師、高永興老師、呂惠萱處長、莊贊靈主任等工作前輩的耐心引導與提醒。特別感謝陳慧如老師這麼多年對我的指導與關心，那些與您及同學們在課堂上的對話，已成為碩班最懷念的時光。

最後要感謝我的爸媽，謝謝媽媽給我很大的幫助與照顧，讓我可以專心做自己的事，也要謝謝爸爸在天上一直看顧我。

完成論文的這幾天，讓我想起澎湖張祖德老師說的：「我還看不見那座島嶼，但只要方向正確，專心滑著手上的槳，像唸佛號一樣，只要不放棄，最後終究會到達目的地...」。感謝這些年原本一直卡關的自己，現在終於到達目的地。

「但我們若盼望那所不見的，就必忍耐等候。 - 羅馬書 8：25」

感謝神一直以來的陪伴與保守。

佩蓉 謹誌

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

105 學年度第二學期碩士論文摘要

論文題目：探索部落社區型非營利組織與其返鄉青年

研究生：蔡佩蓉

指導教授：陳慧如 博士

論文摘要內容：

本研究以間接服務社會工作者的角度，採訪談法及焦點團體訪談法，訪談屏東台九線 3 個排灣族部落的社區型非營利組織的 3 位負責人及 7 位主要協力的返鄉青年，研究部落青年離鄉與返鄉的主要原因與動機、回鄉後的困境與機會、社區型非營利組織與返鄉青年的相互影響及 3 個組織在部落發展的比較。

研究發現如下：

1. 部落青年離鄉主要原因與動機是求學及工作，對離鄉青年而言，部落的推力仍大於都市的拉力。
2. 部落青年回鄉的主要原因是思鄉，想要文化傳承與營造社區。回鄉的困境是工作機會少、生活不便、世代觀念的差異等。
回鄉的機會是從困境危機中看見轉機。
3. 社區型非營利組織與返鄉青年的相互影響是連動式的，組織的負責人角色定位與深入部落程度是團隊運作的關鍵。
4. 三個組織在部落發展的比較，國小在資募最優勢、協會在經營上最辛苦、教會對部落的影響層面最大。

關鍵詞：青年返鄉、原住民、推拉理論、部落社區型非營利組織

Title of Thesis : Exploring Tribal Community-Based NPOs And Their
Returning Youth

Department : Master Program in Management Sciences, Department of
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2017 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Pei-Jung Tsai Advisor : Hui-Ru CHEN Ph.D.

Abstract

From the angle of an indirect social worker and by way of interviews as well as focus group interviews, the research interviewed with three leaders and seven returning tribal youths in three nonprofit community-based organizations of Paiwan Tribes in Pintung along Highway 9, exploring the main reasons and motives why aboriginal youths left hometown and came back, the difficulties and opportunities they meet with after coming back, and the mutual impacts between nonprofit community-based organizations and the returning youths. Comparisons of three organizations pertaining to tribal development are also made in the research.

It is found that :

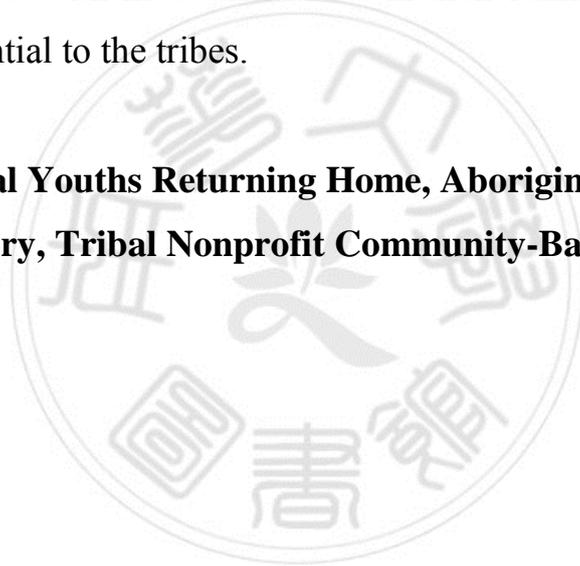
1. Study and work are the main reasons and motives of aboriginal youths leaving hometown, and the tribal conditions are more a push than the pull of the cities.
2. The main reasons for those young men to return home include homesickness, concerns for cultural heritage and the prospect of community empowerment. The difficulties they meet with include few work opportunities at home, life inconveniences and generation gaps,

among others.

How to turn the predicaments into favorable conditions is where the opportunity lies.

3. The mutual impacts of nonprofit community-based organizations and the returning youths are continuous and connected, and the roles the organization leaders and their involvement with tribal affairs are keys to the team's work.
4. Comparing three types of organizations pertaining to tribal development, elementary schools are the most advantageous regarding fund-raising, associations meet with most difficulties in their running, and churches are the most influential to the tribes.

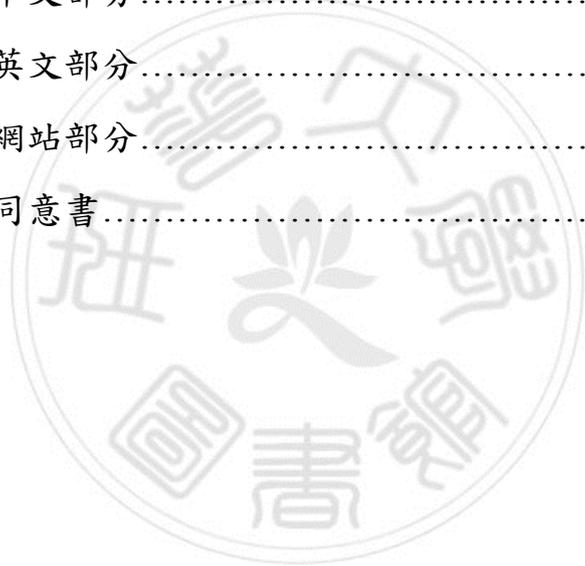
Keywords: Tribal Youths Returning Home, Aborigines, Push-Pull Theory, Tribal Nonprofit Community-Based Organization



目錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
目錄	iv
表目錄	vi
圖目錄	vii
第一章 緒論	1
1.1 研究背景與動機	2
1.2 研究問題	6
1.3 研究範圍	6
1.4 章節安排	7
第二章 文獻探討	9
2.1 推拉理論	9
2.2 原住民文化傳承	14
2.3 原住民就業與部落產業發展	16
2.4 部落社區型非營利組織的經營	17
第三章 研究方法與設計	21
3.1 研究方法	21
3.2 研究架構	23
3.3 研究對象與訪談	24
第四章 研究發現	33
4.1 社區組織背景介紹	33
4.2 部落青年的離鄉是一種必然	40
4.3 回家是一條極其珍貴且漫長的路	45

4.4 回鄉後的困境與機會.....	50
4.5 部落社區型非營利組織與返鄉青年.....	56
4.6 三個部落社區型非營利組織在部落發展的比較.....	69
第五章 結論與建議.....	72
5.1 結論.....	72
5.2 建議.....	75
5.3 研究限制.....	78
5.4 後續研究的建議.....	79
參考文獻 一、中文部分.....	80
二、英文部分.....	83
三、網站部分.....	84
附錄一 訪談同意書.....	85



表目錄

表 2.1	原住民離鄉回鄉因素比較分析表.....	12
表 3.1	研究對象列表.....	25
表 3.2	焦點團體訪談大綱 1.....	27
表 3.3	個別訪談大綱 1.....	28
表 3.4	焦點團體訪談大綱 2.....	29
表 3.5	個別訪談大綱 2.....	30
表 3.6	個別訪談大綱 3.....	31
表 4.2	3 個社區組織比較表.....	71
表 5.1	部落青年離鄉因素.....	72
表 5.2	部落青年回鄉因素.....	73
表 5.3	部落青年適應問題.....	74

圖目錄

圖 3.1	研究架構.....	23
圖 4.1	D 國小教職員組織圖.....	34
圖 4.2	E 協會組織圖.....	37
圖 4.3	T 教會組織圖.....	39
圖 4.4	部落工作系統.....	57



第一章 緒論

臺灣是一個多元化並存的島嶼，目前島上主要有四大族群，包括閩南、客家、外省、原住民族等，而在臺灣居住最久的族群即原住民族。S. James Anaya對於原住民有以下定義：原住民族是指他們祖先與他們現居或原土地的關連性高，高於目前較具勢力的其它人的祖先與該土地的關連性；而且他們可以在分為許多明顯不同的社群（林淑雅，民89）。由此可見，臺灣原住民族是一種與「土地」具有高度關連性的族群。

1990年代起，臺灣產業結構及勞動條件已出現明顯變化，包括國際市場競爭、產業轉型、企業出走及外勞引進等(黃樹民，民99)。因此，使原住民在都市的勞力工作流失或被外勞取代，有些失業的原住民因而返鄉，但囿於原鄉產業低迷不振，回鄉討生活亦相當艱辛(郭俊巖、賴秦瑩、王德睦，民105)。

1996年行政院原住民族委員會成立後，為了因應原鄉的就業需求和舒緩人口外流，已較為積極規劃專屬於原住民族的社會政策和原鄉發展計劃。其目標即是活化原鄉部落產業、創造就業機會、和吸引青年回鄉服務，尤其是能讓參與部落產業活動的族人重新尋回對自族的文化認同(郭俊巖、賴秦瑩、王德睦，民104)。

原住民委員會於2013年起，辦理「吾愛吾鄉-原住民族青年返鄉體驗工讀計畫」，提供250個工讀名額，每小時115元透過職場體驗了解職場生態及產業發展趨勢，期待提高未來就業意願。此外，2015年起，原住

民委員會推動「臺灣原住民族精實創業輔導計畫」，計劃以一年為期限，創業最高補助100萬元，去年第一屆決選出20組，由三大重點「經濟基礎」、「文化傳承」、「環境永續」出發，達到「創業、就業、產業」三業結合同步提升之願景。但這類計劃通過率相當低，且以一年期居多，難以促成部落產業與就業機會的發展。

也許在台灣島內的移動是常態，但對於部落青年來說，離鄉成因是來自城鄉資源結構上的差異，而回鄉又需俱足條件與勇氣。從都市返鄉的部落青年，帶著在都市生活的經驗及能力，願意投身部落的社區型非營利組織的社區工作，是一件難得可貴的事，從個人投入到組織團隊的經營，皆可連動到部落的發展，因為個人、組織與部落皆是生態系統的重要環節，本研究希望從部落在地思維來觀察部落社區型非營利組織與返鄉青年的相互影響關係，並勾勒出回鄉青年及部落社區型非營利組織所面臨的種種困境與機會。

1.1 研究背景與動機

從 2011 年 1 月，研究生進入伊甸基金會(以下簡稱「伊甸」)工作，工作內容是以專案管理為主的間接服務工作¹，主要工作是執行「象圈工程計劃」(以下簡稱「象圈計劃」)，協助資源募集與分配。研究生的服務範圍包括屏東縣、高雄市及台南市等南部三個縣市，平均每年協助 20 至 30 個社區型非營利組織(以下簡稱「社區組織」)進行課後照顧模式(以下稱為「課照案」)及快樂早餐模式(以下簡稱「早餐案」)，以及 2015 年開始發展的社區發展方案。象圈的服務對象以 6 至 15 歲的弱勢家庭學童為

¹ 社會工作方式分為直接服務及間接服務，直接服務即直接面對案主，直接提供服務給個案，間接服務是指沒有直接面對個案，例如社會倡議、推動社會政策、行政管理等工作等皆是間接服務。象圈是公益平台的概念；屬於間接服務，在社區第一線面對孩子們的課輔老師即為直接服務工作者。

主，象圈經費完全來自伊甸的自籌。

在伊甸六年多，經年累月下來，也與一些持續合作的社區單位負責人建立了良好的互動關係，但由於單位數多，交通的距離大，因此並不容易能深入去瞭解每個社區，所以期待自己透過這次論文研究的機會，探索屏東台九線²的帶狀三個部落的社區組織負責人對於「青年返鄉」議題的看法及實務作法，希望藉此機會貼近部落，更多傾聽在地的聲音，期許自己能深入瞭解合作單位的多元樣態。

本研究對象是以台九線的屏東南迴公路上 3 個南排灣原住民部落³的社區單位為主，包括「D 部落的 D 國小」、「E 部落的 E 社區發展協會」、「T 部落的 T 教會」等 3 個不同樣態的社區單位。研究生從 2011 年 1 月迄今，與上述三個單位皆有合作一個以上的服務方案。而屏東台九線南迴公路上的其它幾個社區單位，由於合作的方案皆單純是「課照案」，所以暫不列入此研究範圍內。

1.1.1 伊甸的青年返鄉方案

伊甸的青年返鄉方案(以下簡稱「青返案」)，是從 2015 年 10 月開始執行，在研究生主責的南區是以「E 協會」及「T 教會」為合作對象，此

²維基百科：省道台 9 線，又稱東部幹線，是台灣東部一條南北向的公路。北起臺北市中正區中山南路忠孝東路口（行政院大門前，台灣公路原點，臺 1 線（與臺 3 線共線）、台 1 甲線、臺 5 線交界處，該路口原有「復興陸橋」，已拆除），南迄屏東縣枋山鄉楓港（臺 1 線交界處），全長 476.072km，是目前臺灣公路系統里程最長的一條公路，由北到南縱貫所有東部縣市，著名的「羅斯福路」、「北宜公路」、「蘇花公路」、「花東縱谷公路」及「南迴公路」皆是臺 9 線的部分路段，為臺灣東部重要的公路之一。沿途穿梭台灣東部縣市，為台灣第二重要的省道，與西部的台 1 線大致構成環島路網。

³ 此三個南排灣原住民部落位於屏東縣獅子鄉，獅子鄉位於臺灣屏東縣東南方，北臨春日鄉，東鄰臺東縣達仁鄉，西鄰枋山鄉，西南連車城鄉，南接牡丹鄉，是全縣面積最大的鄉鎮，1875 年的獅頭社事件即發生於此。獅子鄉早期是排灣族支族「大龜文群」（排灣語：Tjaquvuquvulj；文獻記錄：腳歐伯伯、Chaoboobol）聚集地。據當地的耆老稱在獅子村有巨大岩石，形狀很像獅子頭，因而命名為「獅子頭山」，村落也被稱之為「獅子頭社」。

二個單位原本即為象園南區的課照案合作單位，是由專案經理人推薦，主動邀請這二個社區型組織加入青返案的合作。

當初之所以邀請此二個單位進入青返案合作的原因，是因為研究生觀察這二個課照班的主責人，其共同的特質是年輕積極、追求發展、熱愛部落，但也同時具有類似的困境；即缺乏團隊人力、專業培力、資源支持等。

E協會，於2013年2月開始與伊甸合作象園計劃的課照，而T教會則是於2014年2月開始加入課照。同樣位於屏東縣獅子鄉台九線上的E部落及T部落皆是南排灣原住民族的部落，兩個部落相距只有4.9公里，同樣都是以種植山蘇為部落居民的主要收入來源，部落也同樣面臨被中盤商剝削、缺乏經濟生機、缺乏就業機會、被漢化、流失原住民文化、部落人口外移、老化及少子化等多重現象。然而即使境遇如此相似的部落，在不同的部落組織、不同的執行者之下，仍然會有許多值得同時去看見及深究之處。

由於伊甸長期與台灣偏鄉社區型非營利組織合作，了解偏鄉缺乏人力資源，但又想發展社區，需要連結內外部資源一起同行，於是邀請包括E及T部落等4個社區單位⁴合作「青返案」，以實驗性方式展開合作方案。

⁴ 伊甸象園的青年返鄉案除了E協會及T教會之外，另外還有苗栗縣的某教會及台東縣某教會。

1.1.2 早餐學校延伸服務案的開端

2014年2月，D國小開始與伊甸合作「早餐案」⁵，印象深刻第一次見到W校長是當年的4月，研究生到E協會進行課照案的期初訪視，W校長親自到E部落打招呼，完全沒有一般校長的權威架勢，是一個非常謙虛的學者。爾後幾次聊天中才知道，校長是在屏東鄉下長大的孩子，從小家境也不太好，透過努力讀書翻轉命運後，想盡一己之力，幫助同樣是偏鄉的弱勢學童，希望孩子們也能有機會尋求發展，雖然他並不是原住民，卻可以很快融入在部落中，感受到他的個性是凡事願意親力親為，尤其是2013年8月才剛到D國小任職，但同年10月卻已經積極為學校向外爭取校內學童的早餐資源，令人敬佩。

在D國小耕耘一年後，他發現部落內有許多藝術人才，有些人經營著工作坊，但缺乏一個彼此串連的機會，難以形成帶狀的D村特色。因此透過與伊甸的溝通之後，了解到他想串連部落的青年人才，希望創造部落有更多經濟收入，並協助成立部落青年會及青年軍，凝聚部落在地力量。校長曾分享說台九線南迴公路是許多人經過屏東去台東觀光的必經路程，但他並不希望D村只是遊客路過的風景，所以如何讓遊客願意停留在D村，目標是透過串連部落各式藝術工坊⁶，能共同打造一個「D藝術村」。因著看見校長的用心逐夢，於是2015年8月，經過伊甸的邀請，與D國小除了繼續合作早餐案之外，同時也合作早餐學校延伸服務案(以下簡稱「早餐延伸案」)，支持從學校走入部落的社區工作。

⁵D國小的W校長是透過E協會的主責人-M老師的介紹，認識並申請伊甸象園的早餐案。

⁶2016年已成立包括木藝、編織與皮件、文創編織、貓頭鷹麵包、麻里巴彩繪等五個部落工作坊。

1.2 研究問題

本研究透過質性研究方法，探究D國小、E協會、T教會等三個部落的社區組織，有關青年返鄉及留鄉的相關議題。

本研究所要探討的研究問題如下：

- 1.2.1 部落青年離鄉及回鄉的主要原因及動機。
- 1.2.2 部落青年回鄉後面臨的困境與機會。
- 1.2.3 社區型非營利組織與青年留鄉的相互影響。
- 1.2.4 三個社區型非營利組織在部落發展上的比較。

1.3 研究範圍

研究者從事社會工作多年，希望能藉由本研究了解青年離鄉與回鄉的歷程，並探討不同類型的社區型非營利組織與青年留鄉的相互影響，茲將本研究之研究範圍說明如下：

1.3.1 研究地區

本研究地區是台九線南迴公路上的獅子鄉3個部落，包括D部落、E部落及T部落等南排灣族的部落，作為研究地區。

1.3.2 研究對象

本研究對象以伊甸目前有合作的3個社區組織的方案主責人及協力組織的青年為主，包括：D國小的W校長、D部落的H青年及G青年等2位與D國小合作的返鄉青年，E社區發展協會的B總幹事、E課照班主責的M老師、協助的L青年及A青年等3位返鄉青年，T教會的牧師、教會的幹事S及課照班主責的C等2位返鄉青年，以上共計3位組織主責人及7位協助組

織的返鄉青年。因為E協會的方案計劃與執行者均為M老師，故訪談E協會主責人的部份會以M老師為主。

1.3.3 研究時間

回溯伊甸與此三個社區型組織合作的最早時間是2013年2月與E協會開始進行「課照案」的合作，2014年2月與D國小開始合作「早餐案」、同年並與T教會合作「課照案」，然後2015年8月與D國小開始合作「早餐延伸案」，2015年10月與E協會及T教會開始合作「青返案」。因此本研究的開始時間點從2015年8月早餐學校實驗案開始合作至2017年6月研究完成為止，共計23個月。

1.4 章節安排

本研究共分為五章，茲將章節安排簡要說明如下：

第一章 緒論

本章主要說明本研究產生的背景，由社會工作實務經驗進入研究現場，發展青年返鄉及部落社區型非營利組織等議題的歷程，歸納聚焦出本研究動機，再依據研究動機發展出來的研究問題，並將本研究的重要研究範圍作明確界定與說明。

第二章 文獻探討

本章主要探討推拉理論、原住民文化傳承、原住民就業與部落產業發展、部落社區型非營利組織的經營等相關議題，並將文獻資料加以彙整，從文獻中找出與研究題目有關的理論以充實研究資料的完整性。

第三章 研究方法

本章主要說明研究方法、研究架構，並說明抽樣方法、選樣原因、研究對象及訪談大綱與歷程摘要等。

第四章 研究發現

本章依據訪談內容包括：7位部落社區型非營利組織主要協力的返鄉青年；其返鄉的原因及動機、困難及機會，並訪談3位社區組織主責人對在地部落青年返鄉議題的觀察、社區組織與青年的相互影響，及3個部落社區型組織在部落發展上的比較等，逐一探究、分析。

第五章 結論與建議

本章是依據研究發現做結論歸納，並以社會工作者的角度對研究問題進行反思，對部落社區型非營利組織在未來發展上提供一點建議，同時也對欲介入部落工作的大型非營利組織及公部門提供一點建議。其次是說明研究限制，最後提供建議予後續相關研究者及關心青年返鄉議題的同行者一點參考。

第二章 文獻探討

本研究探討原住民部落青年返鄉的主要原因動機、困境與機會，及社區型非營利組織與返鄉青年的相互影響。本研究所蒐集的文獻資料簡述如下：第一節探討推拉理論、第二節探討原住民文化傳承、第三節探討原住民就業及部落產業發展、第四節探討部落社區型非營利組織的經營。

2.1 推拉理論

2.1.1 原住民青年的遷徙與回流

1960 年代，隨著台灣工業化及都市化的發展，勞動力需求的增加，鄉村的農業勞動力外移，農業逐漸式微，尤以 2002 年加入 WTO 之後，大量的低價農產品進口衝擊台灣在地農業，形成台灣農村人口外流，農村老化凋零後，使得城鄉差距更是日益擴大。在偏鄉謀生不易，致使多數的部落青年選擇到都會區工作，連帶的也把孩子一起帶到都市生活，愈加劇偏鄉人口外移的景像，無能力或時間照顧孩子者，就把孩子留在偏鄉唸中小學，形成偏鄉多數的隔代教養。

陳玉明(民100)探討台灣原住民遷移的經驗，1960年代的這一波遷移，有兩項主要特徵，其一是與台灣整體經濟發展有著密切關聯性，由農業型態轉型為工業型態，因此許多原住民青年從原鄉移動至以工廠集中的都市謀生。其二是男性大多從事板模的體力工，女性則以廠房工作為主。在1971年以後，原住民朝都市移動的情形加劇，形成一股潮流。原住民青年人口外移，一方面減少部落青壯年人口，使部落的產業勞動

力結構及傳統社會文化制度年以為繼，另一方面，多數尚無工商技術或專業能力的青年，也容易淪落於都市的底層或邊緣。

依據原住民族委員會人口統計資料顯示，臺灣約有 45%原住民居住在都會地區，人口往都會遷移情形嚴重，其中以遷住桃園市(佔 24%)、新北市(佔 21%)及台中市(11%)為主，然而住宅、通婚、育嬰、教育、老人照護、文化適應及斷層等，卻是遷移後伴隨而生的問題，多數的原住民在都會區從事基層勞力型的工作，例如營造及建築業等，工作之餘以喝酒唱歌為生活娛樂，都會區原住民生活痛苦指數相偏高，而人口外移亦衍生原鄉地區就業不易、隔代教養、老年人口偏高、家庭功能失衡等問題。

許雯錚(民 93)研究「都市原住民之遷徙與回流」結果顯示，過去學者研究結果多是發現因為原鄉發展環境不佳，導致族人因工作機會而往都市遷徙，現今原住民遷徙因素仍因為原鄉的就業機會不足，但也由於都市原住民已具有一定程度以上的教育水準，並具備自我強化觀念，形成都市適應問題相對減少。而都市原住民回流因素，主要是落葉歸根的思鄉之情，亦即原鄉拉力是造成都市原住民回流的主要原因。回流原住民雖有都市生活經驗，但是對原鄉仍有相當程度的認同，因此可致力於部落文化傳承與部落發展工作。

2.1.2 推拉理論

推拉理論(Push-Pull Theory)的概念主要源自於Ravenstein，於 1885年所提出的「遷移法則 (The Laws Of Migration)」，他分析 1881年英格蘭及威爾斯人口普查資料中的遷移情形，在 1889年時

發表了他對遷移的觀點。此理論的目的是解釋鄉村人口遷移至都市的人口遷移現象，認為勞動力人口的遷移主要取決於兩地的推力與拉力效果。

Lee 對 Ravenstein 的遷移法則加以研究後提出「人口遷移理論」(A Theory of Migration)。Lee 強調原居地與目的地間中介因素的重要，認為遷移的決定包含五種因素：1.原居地的正負因素。2.目的地的正負因素。3.中間阻礙的因素。4.個人因素。5.存在於移居地與原居地之間因移動者個人而有差異的阻礙因素(孫瑞霞，民81)。

國內許多研究皆採用「推拉理論」說明原住民族由原鄉遷徙至都市的原因，張曉春(民63)認為「推出」是遷徙的被動因素，因為原住民在原鄉的收入低微，無法得到生活最低程度或適當的滿足，而不得不遷徙。「拉入」則是遷徙的主動因素，遷徙者發現移居地有更好的生存條件，因此移居以謀求更好的發展。

過去的研究著重於「原鄉推力」導致於原住民遷移，但近年來的學者則強調「都市拉力」的重要性。許雯錚(民93)指出，與農村人口外移最大相異之處在於，原住民族的遷移不只是空間移動上的型態，也是文化與族群界限的遷移。

許雯錚(民93)整理從1974年(民國六十年代)至2000年(民國九十年代)，影響原住民離鄉及回鄉的因素。本研究整理後續研究結果，如下表所示。

表2.1 原住民離鄉回鄉因素比較分析表

研究者 (年份)	都市遷移因素 (離鄉)		回流原鄉因素 (回鄉)		適應問題	
	原鄉 推力	都市 拉力	原鄉 拉力	都市 推力	都市 適應	原鄉 適應
張曉春 (民63)	謀生不易	*	*	*	就業、人 際關係、 家庭生 活、宗教 調適	*
許木柱 (民63)	農業不景 氣、作物 價賤	謀生容易	*	*	*	*
林金泡 (民71a)	無房地產 生活困難	工商業刺 激	*	*	就業	*
傅仰止 (民74a)	農業式微 就業機會 不足	工商發達 勞力需求 增加	原鄉土地 原鄉親人	就業	就業 生活適應	*
黃美英 (民74)	農業式微 貨幣或市 場因素介 入	就業機 會、待遇 佳	*	*	就業居住 社會參與	*

表2.1 原住民離鄉回鄉因素比較分析表(續)

研究者 (年份)	都市遷移因素 (離鄉)		回流原鄉因素 (回鄉)		適應問題	
	原鄉 推力	都市 拉力	原鄉 拉力	都市 推力	都市 適應	原鄉 適應
謝高橋 (民80)	*	教育、工 作機會佳	*	*	就業 居住	*
賴宗裕 (民89)	*	就業機會 教育環境 社會福利 生活品質	*	*	居住 就業	*
廖本全、 李承嘉 (民89)	*	就業	部落重建	就業機會 減少	*	*
許雯錚 (民93)	就業機會 不足、農 業不景氣	就業機會 多、都市 生活多采 多姿	原鄉親人 部落重建 工作	就業薪資 偏低	就業	與族人間 的溝通、 互動不良 (有發生， 但只是少 數)
陳曉妍 (民102)	原鄉教育 品質差、 負面文化 資源及菁 英帶動	多元教 育、方便 生活機能	*	*	*	*

表2.1 原住民離鄉回鄉因素比較分析表(續)

研究者 (年份)	都市遷移因素 (離鄉)		回流原鄉因素 (回鄉)		適應問題	
	原鄉 推力	都市 拉力	原鄉 拉力	都市 推力	都市 適應	原鄉 適應
王淑芳 (民106)	*	主要是就業因素、 就學因素	*	*	學童的學習適應、	族語嚴重失傳

備註：符號*表示學者未加以闡述。

資料來源：本研究整理。

2.2 原住民文化傳承

台灣原住民傳統部落文化的瓦解是近百年的事，特別是日據時期因著日本殖民政權高壓統治的理蕃政策之實施，台灣原住民部落文化始受到強烈的撞擊而鬆動。1945年國民政府來台後，接收了日本人在台的建設成果，對於原住民事務則延續日本政權的基本理念，繼續推行漢化政策，尤其是1949年國民政府自大陸撤退來台的結果，更加遽了原住民傳統文化的崩解與漢化的速度(簡鴻模，民91)。

陳谷松(民96)將原住民文化歸為七類，以下簡單說明：

- 1.部落文化：「部落」是以地域社會為基礎而組成的最原始的政治組織，也是最基本的自治單位(田哲益，民90)。大致可分為六種不同形式的部落。
- 2.生活文化：原住民的生活文化包羅萬象，包括排灣族有實施的階級制度、父系母系及兩性平權的社會型態、命名的方式、從事生產的方式與獵首等。

- 3.祭祀文化：原住民崇拜祖先，信仰祖靈，目前大多數的原住民已信仰基督教為主，但仍保存辦理重要慶典的傳統。
- 4.會所文化：長輩會在集會所教導年輕人有關禮俗、禁忌、傳說、歌唱及舞蹈等文化。
- 5.藝術文化：各原住民族有其特有的藝術，以排灣族而言包括木雕、石雕、竹雕、骨雕、衣飾、琉璃珠、文身、及編織等，兼具有藝術美學的特質。
- 6.語言文化：台灣原住民係屬南島語族，其語族的分布很廣，同一族群在不同地區上也會語言差異。由於原住民族本身並沒有文字，傳承文化多以口耳相傳或圖形方式來保存，幸而近幾年已有原住民運用羅馬拼音製作母語教材，希望將母語傳承給下一代，甚至有原住民學校預計使用母語學習各種學科，讓母語不再只是每週一節的鄉土教學課程。
- 7.保育文化：原住民的傳統很有保育大自然的概念，與生俱來擁有跟大自然相處的智慧與哲學，因此衍生出原住民的生活規範。

文化傳承始於文化認同，文化認同則深受歷史事件影響，屏東縣獅子鄉南排灣族的文化受到「南蕃事件」的影響很深。根據葉神保(民103)的研究指出：1914年「南蕃事件」是日本佐久間總督推展「理蕃五年計劃」押收槍枝所爆發的衝突事件，在衝突歷時五個月，在日本使用軍艦、地雷、山砲等攻擊之下，南排灣族的受傷影響深遠；部落焚毀、田園踐踏、社會解構、人性撕裂...高傲的排灣族酋邦悲情的歸順日本，因為不歸順就會導致族群滅亡。南排灣族無奈的接受日本殖民政府的理蕃政策，而此政策污名化南排灣族的傳統社會文化，形塑南排灣族自我遺忘傳統文化及自卑族群關係的最大影響因素。

2.3 原住民就業與部落產業發展

行政院原住民族委員會(以下簡稱「原民會」)調查103年《臺灣原住民經濟狀況調查》結果顯示，原住民族家庭年平均收入為65.81萬元/戶，較99年49.73萬元/戶大幅成長32.33%，但原住民族家庭年收入，僅達到我國全體家庭平均收入的0.61倍，相較之下仍處於明顯弱勢。

郭俊巖(民100)於研究結果顯示，政府在原鄉提供的短期促進就業措施並不切實際、職業訓練的功能不彰，建議需因地制宜，「由下而上」提報訓練計劃，以符合當地原住民就業需求的項目。郭俊巖(民105)指出，目前多數部落組織受限於年輕人力、經營技術及營運資金不足的問題，加上族人參與意願不高，使得多數原鄉部落產業組織面臨慘澹經營的危機。部落產業的發展困境包括：1.多屬於微型產業，市場價格競爭條件相對薄弱。2.部落產業個體戶依循利益原則各行其事，影響部落產業發展。3.部落產業經營及行銷不足。4.創業資金籌措不易。5.部落青壯人口大量外移是造成部落產業空洞化最關鍵因素。

綜合以上學者研究的結論，原住民青年回鄉後的就業或創業的條件受限，部落的就業與產業發展有待政府鬆綁法令的限制，因地制宜的作為，才能創造部落經濟發展的曙光。

2.4 部落社區型非營利組織的經營

2.4.1 社區型非營利組織

非營利組織(Nonprofit Organization)簡稱NPO，指的是不以營利為目的之組織。更準確的來說，是不以營利分配股東利益為目的，非營利組織存在的目的是為了解決社會問題、實現社會公益的使命。

社區組織近年來已經成為台灣社會不同層級所關懷的對象，從政府在社區營造上極力的推動，以及民間自主力量活化的發展，社區組織已經相當蓬勃發展。過去台灣有關社區組織發展的工作與推動，比較著重於由上而下的政策指示，最主要的里程碑是1965年由行政院頒布「民生主義現階段社會政策」，將社區發展列為七大要項之一，同時在1968年再頒布「社區發展工作綱要」，從此開啟台灣有關「社區發展」的紀元（徐震，民93；陶蕃瀛，民81；黃肇新，民92；王仕圖，民95）。

1. 社區發展協會

根據衛福部的社會救助及社工司統計資料顯示至2016年底，全國有6881個社區發展協會。王仕圖(民95)指出社區發展協會過去由政府主導推動而成形，同時也多數仰賴政府部門資源的支持，故過去社區發展協會的運作者經常的觀念是「有多少資源，做多少事」。然而隨著社區發展協會的數量增加，與政府資源投入觀念的轉變，近年來強調的是社區要能夠具備自主意識與力量，強調由下而上的社區意識。

2. 國民小學

根據教育部統計105學年全國的國小總數為2630所，100人以下的縣市立國小總數為690所，僅佔26%。學校是屬於以人為組成基礎的所謂社

團及社團法人等組織，根據「閱讀與生活」的網站資料顯示，學校作為非營利組織的特性如下：

- (1)具備有公益使命的組織
- (2)正式合法的組織，接受相關法規的管理
- (3)不以營利驅動為目的的組織。
- (4)組織經營是非利潤分配私人的結構。
- (5)贊助或捐給該類組織的捐款亦可享受稅法上的優惠。

3.教會

基督教今日報指出台灣的教會總數於2015年共4,287間。宗教也是非營利組織的其中一種類型，在偏鄉部落往往可見地方教會成為社區工作、敦親睦鄰的資源中心，包括早期的國外宣教士到台灣來從事宣教工作，亦是台灣社區工作的濫觴。

教會的社區工作溯源於1601年在英國的濟貧法時期，教會在主日禮拜收到的奉獻會全數作為濟助窮人的基金，當時的教會在社區的角色有二：(1)濟貧法實施的執行與管理單位。(2)國家機器的補充者（莊贊靈口述，民106）。對於許多基督信仰人口佔多數的原鄉部落，教會牧者除了從事福音宣教的工作，如果能效法濟貧法時期的教會精神，願意負擔起關懷部落及發展部落的福利服務工作，相信也是彰顯基督、活出主愛的具體行動。

綜觀以上，社區型非營利組織經常可見的是為數眾多的社區發展協會，但其實包括學校及教會單位，亦是社區型的非營利組織，尤其是地處偏遠的部落，學校及教會經常是在地居民的精神生活中心所在。

2.4.2 部落社區型非營利組織的經營

近幾年，部落成立許多社區型組織，但能正常運作的並不多，由於偏鄉缺乏人力及專業人才，產業條件也受到技術及法令的諸多限制，也包括部落缺乏行銷通路的整合與推廣的專業。少數有活力的社區型組織會成立產銷班、合作社、社區發展協會等，積極發展社區中的「人、文、地、產、景」等資源，運用社區營造與社區培力等方式，推動部落特色產業，可能包括產地直銷有機無毒蔬菜、文化生態旅遊、特色民宿及露營等結合部落的文化、農業及生態資源。

郭俊巖(民105)從事田野調查多年，發現部落有些社區發展協會及社區合作社，這幾年努力推動部落產業發展，但成效有限，距離邁向自主發展及創造就業機會的目標，仍相當遙遠。如九二一大地震後，政府在重災區輔導成立許多部落在地的社區型組織，使部落族人可透過這些組織向財團法人九二一重建基金會申請經費進行災後重建工作，但隨著九二一基金會的結束，部落的各個勞動合作社及在地組織大多停止運作，無法扎根及永續經營的景況，是值得政府及各界持續性關注的。

賴秦瑩等(民102)也指出，近年來公部門補助原鄉各類型在地組織申請產業發展計劃，通常期程過短、經費太少，且需部落組織撰寫計劃書主動提出申請，再經由公部門審核程序通過，一般只有少數社會資本較強和產業發展較佳的部落，有人力及能力的部落才能獲致政府方案補助，事實上很難有機會得到政府方案補助來從事社區營造工作。

綜合以上可知，由於部落社區型非營利組織缺乏在地穩定的人力、專業的技術及人才、長期的資源等，因此在經營上常產生許多困境及危機，需要政府與民間投入更長時間的培力與陪伴，同時也需要尊重部落

在地的文化與人文生態，以賦權的觀點及作法，使更多青年回到部落後，有機會參與社區工作，以找回流失的文化及增進自我認同。



第三章 研究方法與設計

李慶芳(民 102)指出，學習質化研究像學開車或游泳一樣，駕訓只能學理論，唯有道路駕駛才能精進駕駛行為...跳入田野與每天的實作，才是使我們成長的「道路駕駛」。

研究是一連串對話的歷程，這個歷程是學術理論與實務工作的對話，而研究設計就是這個對話的橋樑，在學習搭建橋樑的過程中，體會到方法與步驟是需要經過不斷地練習、檢視與調整。

本章的內容包括：第一節研究方法、第二節研究架構、第三節研究對象與訪談等。

3.1 研究方法

本研究以「部落社區型非營利組織及其返鄉青年」為主題，採取質性研究的方法論，研究方法包括訪談法及焦點團體訪談法。研究者將觀察與訪談資料收集好，再對這些資料加以整理、歸納、分析，進而以文字說明研究發現的事實，可凸顯不同於量化研究的學術成果（胡幼慧，民 85）。

3.1.1 訪談法

胡幼慧(民85)同時指出，訪談的方法在質性研究中，亦是蒐集資料一種重要方法。尤其是透過訪談，可以了解到研究對象內心深處真正的想法與感受。訪談法往往可以蒐集到比一次評量(如問卷調查)更廣泛、更深入且更意想不到的結果資料。

本研究的訪談法是採用半結構式，這是一種是介於結構性訪談和非結構性訪談之間的訪談，依據研究問題研擬出半結構式訪談大綱，同時具有方向引導性，又兼具開放靈活的特性。

以受訪對象接觸的方式區分，本研究的訪談進行的方式包括面對面、電話、網上等。由於研究生家住高雄，距離屏東縣獅子鄉的距離較遠，因此除了工作訪視社區及約定訪談之外，也會以電話及LINE的網路聯繫方式進行訪談。

3.1.2 焦點團體訪談法

焦點團體訪談法可藉由團體成員間之聯合（Synergism）、刺激（Stimulation）及滾雪球（Snowballing）作用，激發團體成員針對焦點問題，相互交流彼此間的觀點、經驗、感情、態度及反應，以在最短時間內，獲得廣泛且詳盡的資料；焦點團體可提供一種安全（Security）氣氛，使受訪者可自由並坦率的表達自己的意見。除此，受訪者亦可依據自己意向，選擇性的回答問題，此自發性（Spontaneity）的訪談方式，可獲得受訪者較真實的意見及反應；而訪談所獲得之資料，亦具有較良好的表面效度（Facevalidity）（王梅玲，2002；高博銓，2002；Mansell et al., 2004; Focus 68 Group Methodology Torn & McNichol, 1998; Webb, 2002；章美瑛等，民95）。

本研究方式包括個別訪談及焦點團體訪談，其訪談的內容及方式是依據研究問題所研擬出的半結構式的訪談大綱。由於本研究對象是三個社區型組織的利害關係人，其關係人之間的同質性高，因此決定以三個焦點團體各別進行訪談，以期能藉由團體聚焦訪談的歷程，引導團體成

員有更深了解及分享彼此的機會，研究生也因此更了解各組織主要成員之間的互動關係。

3.2 研究架構

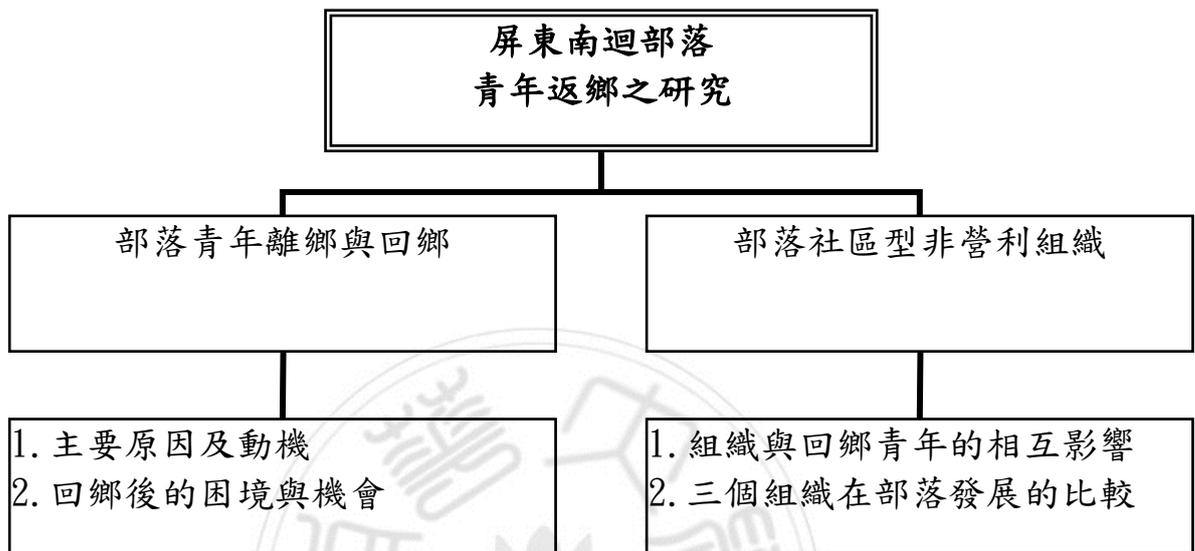


圖3.1 研究架構

資料來源：本研究整理

本研究依據研究目的及問題形成研究架構(如圖3.1)，以屏東縣獅子鄉的台九線南迴公路上的三個排灣族部落的社區型非營利組織（Community Nonprofit Organization）的三位主責人，以及七位主要協力組織的青年為研究訪談對象。

研究架構主要分為二個部份，其一是探討部落青年離鄉及回鄉的主要原因及動機，以及青年回鄉後在部落生活所遇到的困境與機會。其二是探討包括國民小學、社區發展協會及教會等三種社區型非營利組織與其部落回鄉青年之間的相互影響，以及三種非營利組織在推動社區工作上的比較。

3.3 研究對象與訪談

本小節說明本研究的抽樣方法、選樣原因、研究對象及訪談大綱與歷程摘要。

3.3.1 抽樣方法

本研究採取立意取樣，其定義為研究者根據個人的主觀判斷，去選取最適合研究目的的樣本，又被稱為判斷抽樣。在確立研究主題後，對研究對象有經過一番時日的思量，原本是就象圈合作青年返鄉方案的E協會與T教會，但由於希望此研究不只侷限於工作內的服務案，因此特意加入D國小，除了想拉高研究議題的視野角度，也想探究不同類型的社區組織。

3.3.2 選樣原因

本研究的對象是屏東台九線南迴公路上的 3 個社區組織、組織的主責人及主要協力的返鄉青年共計 10 位(如表 3.1)，選擇此研究對象的原因是有以下幾點說明：

1. 因為屏東台九線上的 6 個帶狀部落中，與象圈合作過的就有 5 個部落的社區組織。
2. 在這 5 個部落的社區組織中，目前持續仍與象圈合作，且平均每個社區組織皆合作 2 個以上的服務方案，即為此 3 個社區組織，包括與 D 國小合作快樂早餐方案及早餐學校實驗案、與 E 協會合作課後照顧方案、青年返鄉方案及小象體驗方案、亦與 T 教會合作課後照顧方案、青年返鄉方案及小象體驗方案等。
3. 這 3 個社區組織及主責人，雖然與象圈合作多元，但因為研究生的角

色是間接服務工作者，因此希望藉此研究，更貼近部落青年返鄉的原貌，探究社區組織與青年的互動與對部落發展的影響。

3.3.3 研究對象

本研究對象包括 3 個部落社區型非營利組織的主責人及其返鄉青年們，列表如下所示：

表 3.1 研究對象列表

社區組織	人員代碼	職稱身份	性別	學歷	年齡	工作/關係
D 國小	W	校長	男	碩士	46	1.早餐學校實驗案主責人。 2.屏東縣漢人。
D 國小	H	返鄉青年	男	專科	39	1.早餐學校實驗案支持的青年。 2.在部落開木藝工坊。 3.D 部落族人。
D 國小	G	返鄉青年	男	大學	42	1.離鄉多年在外協助社區營造工作有成。 2 返鄉貢獻所長。 3.D 部落族人。

表 3.1 研究對象列表(續)

社區 組織	人員 代碼	職稱身份	性 別	學 歷	年 齡	工作/關係
E 協會	M	主責老師 返鄉青年	女	專 科	37	1.E 協會執行者及主窗 口。 2.E 部落的媳婦。
E 協會	L	返鄉青年	女	高 中	30	1.青返案的青年 2.E 部落的族人。
E 協會	A	理事 返鄉青年	男	高 中	40	1.曾是青返案的青年。 2.M 的先生。 3.個別訪談。
E 協會	B	總幹事	女	國 中	62	1.E 協會總幹事。 2.M 的婆婆。
T 教會	C	老師/執事 返鄉青年	男	高 職	30	1.課照主責老師。 2.方案主要協助者及音 樂老師。 3.T 部落族人。
T 教會	S	行政/會計 返鄉青年	女	高 中	42	1.青返案的青年。 2.教會的會計。 3.T 部落族人。
T 教會	F	牧師	女	高 職	50	1.T 教會牧師, 牧會 5 年。 2.排灣族, 但非 T 部落族 人。

資料來源：本研究整理

3.3.4 訪談大綱與歷程摘要

本研究的訪談方式包括深度個別訪談及焦點團體訪談，訪談大綱採半結構式的內容，依據研究主題所產出的研究問題，再研擬訪談大綱內容，實際訪談後再整理訪談日期、對象與內容，共計個別訪談6次、焦點團體訪談5次，全數合計11次，歷程依據時間排序如下所示：

1. 第一次焦點團體訪談

訪談日期：2016年2月6日

訪談地點：E協會

訪談對象：M老師、A青年。

訪談方式：面對面訪談

訪談大綱：如表3.2焦點團體訪談大綱1

表3.2焦點團體訪談大綱1

編碼	焦點團體訪談大綱
團101	青年返鄉方案執行概況
團102	部落產業的現況

資料來源：本研究整理

2. 第二次焦點團體訪談

訪談日期：2016年2月6日

訪談地點：T協會

訪談對象：F牧師、C老師、S青年。

訪談方式：面對面訪談

訪談大綱：如表 3.2 焦點團體訪談大綱 1

3.第一次個別訪談

訪談日期：2016年3月17日至18日

訪談地點：T教會與E協會

訪談對象：T教會的F牧師、C老師、S青年。E協會的M老師、A青年。

訪談方式：面對面個別訪談

訪談大綱：如表3.3個別訪談大綱1

表3.3個別訪談大綱1

編碼	個別訪談大綱
個101	請問您與部落的關係連結為何？
個101	請問您離鄉與回鄉的時間與主要原因？
個101	請問您離鄉與回鄉的工作情況？
個101	請問您回鄉後遇到的最大困難？

資料來源：本研究整理

4.第三次焦點團體訪談

訪談日期：2017年5月10日

訪談地點：E協會

訪談對象：M老師、L青年、B總幹事。

訪談方式：面對面團體訪談

訪談大綱：如表3.4焦點團體訪談大綱2

表3.4焦點團體訪談大綱2

編碼	焦點團體訪談大綱
團201	當初您離開故鄉的原因？什麼時候回鄉的？回鄉的主要原因及動機？現在及未來還會想繼續留下來嗎？
團202	回鄉之後，您的生活上有遇到什麼困難嗎？
團203	留下來，讓您覺得可以發展的機會是什麼？包括：自己的發展，組織的發展，部落的發展。(例如：部落產業、文化傳承、教育培力……等)
團204	您覺得組織有協助支持您繼續留下來嗎？曾有哪些協助支持的部份？有哪些是目前還沒協助的，而您希望能得到的幫助？
團205	您覺得伊甸基金會或其它的非營利組織，能協助支持部落青年返鄉的部份有哪些？
團206	請分享您的部落願景。

資料來源：本研究整理

5.第四次焦點團體訪談

訪談日期：2017年5月10日

訪談地點：D國小

訪談對象：W校長、H青年、G青年。

訪談方式：面對面團體訪談

訪談大綱：如表3.4焦點團體訪談大綱2

6.第五次焦點團體訪談

訪談日期：2017年5月12日

訪談地點：T教會

訪談對象：F牧師、C老師、S青年。

訪談方式：面對面團體訪談

訪談大綱：如表3.4焦點團體訪談大綱2

7.第二次個別訪談

訪談日期：2017年5月22日

訪談地點：LINE通訊軟體

訪談對象：D國小的G青年、W校長。E協會的M老師。

訪談方式：LINE通訊電話個別訪談

訪談大綱：如表3.5個別訪談大綱2

表3.5個別訪談大綱2

編碼	個別訪談大綱
個201	您認為部落的推力與都市的拉力，何者對青年離鄉的影響為巨？
個202	您的孩子如果即將離家唸高中，您會希望他何時回鄉定居？原因為何？

資料來源：本研究整理

8.第三次個別訪談

訪談日期：2017年5月23日

訪談地點：LINE通訊軟體

訪談對象：E協會的L青年

訪談方式：LINE網路電話

訪談大綱：如表3.5個別訪談大綱2

9.第四次個別訪談

訪談日期：2017年6月2日

訪談地點：電話

訪談對象：D國小的W校長

訪談方式：電話

訪談大綱：如表3.6 個別訪談大綱3

表3.6 個別訪談大綱3

編碼	個別訪談大綱
個301	請問您覺得返鄉青年對您主責組織的影響
個302	D國小E協會T教會等三種社區組織的比較 包括：1.募集資源能力2.擁有資源的規模3.對發展部落的影響力.4.團隊能力
個303	請分享您的跨文化工作經驗

資料來源：本研究整理

10.第五次個別訪談

訪談日期：2017年6月2日

訪談地點：LINE通訊軟體

訪談對象：T教會的F牧師

訪談方式：LINE通訊軟體個別訪談

訪談大綱：如表3.6個別訪談大綱3：個301一題。

11.第六次個別訪談

訪談日期：2017年6月3日

訪談地點：LINE通訊軟體

訪談對象：E協會的M老師

訪談方式：LINE通訊電話個別訪談

訪談大綱：如表3.6個別訪談大綱3：個301、個302等二題。



第四章 研究發現

4.1 社區組織背景介紹

4.1.1 D 國小簡介

D 國小部學生 45 人、幼兒園學生 6 人，共計 51 人。全校學童 91% 以上是排灣族，屬原住民小學。位於楓港往台東路線約八公里處，是南迴公路必經之地。地處偏遠、文化刺激不足，加上家長以務農及勞工於主，社經地位偏低，80% 以上學生為低收入戶、中低收入戶、單親、隔代教養等經濟弱勢家庭子女。

D 國小成立於 1918 年；D 國小學生來自 D 部落、E 部落等地方，學校位於女乃山下、沙布貼溪旁，四周山巒層疊、樹木林立，擁有豐富、多元的自然生態學習環境。

「讓每位孩子的學習都能成功」是 D 國小親師生共同的目標，正值教育大改革之際，D 團隊擘劃《由內而外，滋養部落領導兒童》實驗教育方案，以「七個習慣」、「強化學力」、「丹楓有品」、「健康樂活」、「路聚藝堂」五大主軸課程，培養「樂效學習一把罩、品格素養看得到、健康樂活體能好、創意求新有一套」樂活的部落領導兒童。讓每個孩子均擁有「學習力」、「品格力」、「健康力」、「表達力」、「創造力」與「思考力」等未來人才的關鍵能力。

現任的 W 校長，於 2013 年 8 月到 D 國小任職迄今已四年，而 D 國小與伊甸於 2014 年 2 月開始合作「早餐案」迄今已第 4 年，由廚工媽媽

每天早上至學校廚房煮早餐，一份早餐提供給校內弱勢學童，也協助廚工媽媽有多一些補貼。每週三會由學校老師帶著高年級學生輪流擔任志工，帶著熱粥至部落獨居老人家中送餐關懷。此外，伊甸於 2015 年 8 月，與 D 國小除了繼續合作快樂早餐之外，同時也合作「早餐延伸案」，支持從學校走入部落的社區工作實驗案。

D 國小組織圖如下，目前包括專職教職員 16 位及 4 位兼任才藝老師，共計 20 位。

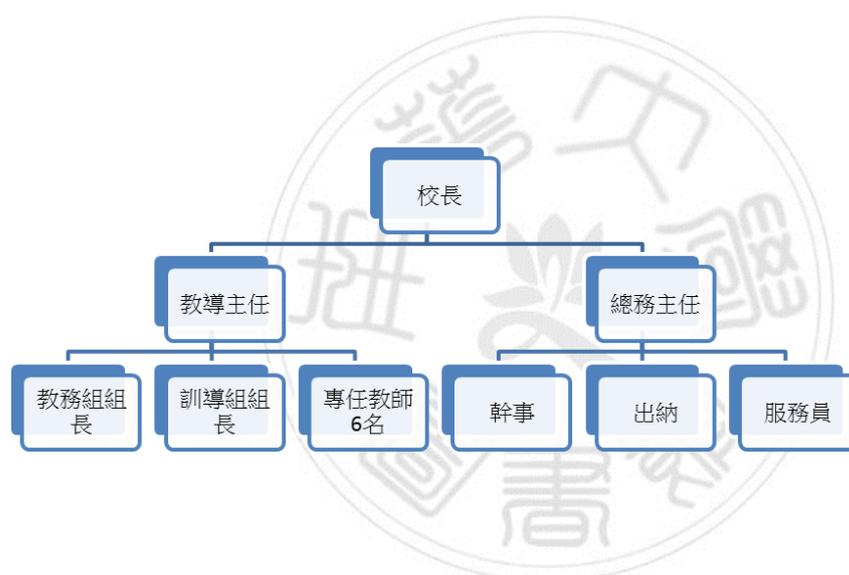


圖 4.1 D 國小教職員組織圖

資料來源：W 校長提供

4.1.2 E 協會簡介

E 社區發展協會是由 D 村的前村長 (現任 E 協會 B 總幹事的父親) 於 1995 年成立，當時是因為獅子鄉公所推動及協助成立社區發展協會，由 B 女士於 1997 年開始擔任協會總幹事，B 女士說：「當時協會的服務包括開家政班，插花課，培力婦女，做老人關懷據點等，協會的目標是凝

聚部落、同心合一，以前的長輩有 20 多位會來參與協會的服務，後來老人關懷服務暫停，是因為培養 5 至 6 年的志工，因為需要經濟收入，想要有工作，所以當鄉公所推行一天 800 元(八百壯士)的臨時工作機會，於是志工們紛紛去工作了，所以在部落要找到志工是一件相對很困難的事」。

協會的主要服務包括 1.課後照顧班：於 2012 年 2 月成立，主要服務 E 部落內的國小弱勢學童，平均每年服務約 15 位，服務項目包括課業輔導、文化才藝學習、營養晚餐及寒暑期課程等。2.婦女編織班：於民國 2014 年 4 月成立，目前有固定 12 位婦女學員持續學習原住民編織手工藝，其中有 2 位成員的手藝較為成熟，目前已經能編織出半成品，再由二位講師協助完成包括皮革的成品，如果婦女願意每月運用零碎時間持續編織，平均可以有 7000 至 8000 元的收入，得以補貼家用，但目前婦女的技術還需要再持續培力，協會也需要再精進如何經營銷售。E 協會目前透過與伊甸合作，支持課照班、青返案的婦女培力及部落老人服務。

目前 E 協會與伊甸合作的服務方案包括：1.課後照顧班：於 2013 年 2 月開始合作迄今已第 6 年。2.青年返鄉方案：於 2015 年 10 月開始合作迄今已第 3 年。3.小象體驗方案：於 2016 年暑期開始合作迄今已第 2 年。

E 社區發展協會座落於 E 部落，部落的概況如下：

1.位置

E 部落為排灣族原住民聚落，位於南台灣屏東縣獅子鄉 D 村、也是獅子鄉 8 村 15 部落中人口最少，面積最小的部落，地理位置在南迴公路(台 9 線)上，四面環山，鄰近有馳名的國家雙流森林遊樂區。98%以上族

人信仰是基督教。

2.人口

原鄉偏鄉部落因就業機會本就微乎其微，加上交通不便、國中畢業後亦無學區可就讀，導致部落人口外展、外流嚴重，因而實際居住在部落僅有 30 多戶約 90 人，且留在部落的居民多為中壯年、老年、疾患及幼兒、學童等較弱勢的一群，目前課照班學生有 12 位，弱勢兒童占 2/3。

3.經濟

部落族人以「山蘇菜」為主要經濟農作物，3 年前僅靠中盤商為唯一銷貨出口，且中盤商任意喊價收購又剝削嚴重，使高經濟農作物的山蘇被動成為農民的無奈。2013 年因緣際會下，課照班透過外部志工協助及指點，利用網路媒體的力量，漸漸打開 E 部落山蘇菜的能見度，藉由課照班在網路行銷義賣，使山蘇菜多了銷售管道，價格也在一定的水平上，網路行銷部落農產不只有山蘇菜，2014 年也增加了竹筍，課照班額外的協助幫助部落族人農產收入增加，因此農民感恩之餘也回饋微薄的費用幫助課輔班，如此相輔相成的美事，實為部落佳話、恩典和祝福，目前此愛心活動仍持續進行中。

4.文化

E 部落內的傳統手工藝工作坊是南排灣族第 1 座工藝坊，不僅是找回失傳的貼布繡文化更致力於傳承、發揚及創新，負責人亦是協會總幹事-B 女士也對日漸失傳的族語有很大的負擔，因此擔起部落、社區、課照班的文化教育推手，也培訓部落婦女族人傳統手工技能，培養第二專長，並協助販售管道，增加收入，使婦女生活有價值、重心，改善生活品質。

5.交通

E 部落長年的問題是交通，不論是疾患就診或是學童上下學。鄉內衛生所一周只來巡迴醫療一次，對慢性病長期固定拿藥還好，但急症時無交通工具往往錯失生命黃金救援期，救護車到 E 部落也要 15 分鐘，包車下山看病儼然已成重要的負擔。E 部落距離學校約有 10 分鐘車程，未成立課照班之前，E 部落學生曠課率達 70%，遇到下雨天更甚，交通的問題嚴重影響學生就學品質和學習程度。2012 年成立課照班後，由課照班負責協助接送學生上下學，解決了部落學生交通上的問題。

E 社區發展協會組織如下圖 4.2 所示，目前全職人力 1 位(L 青年)、兼職人力 3 位。

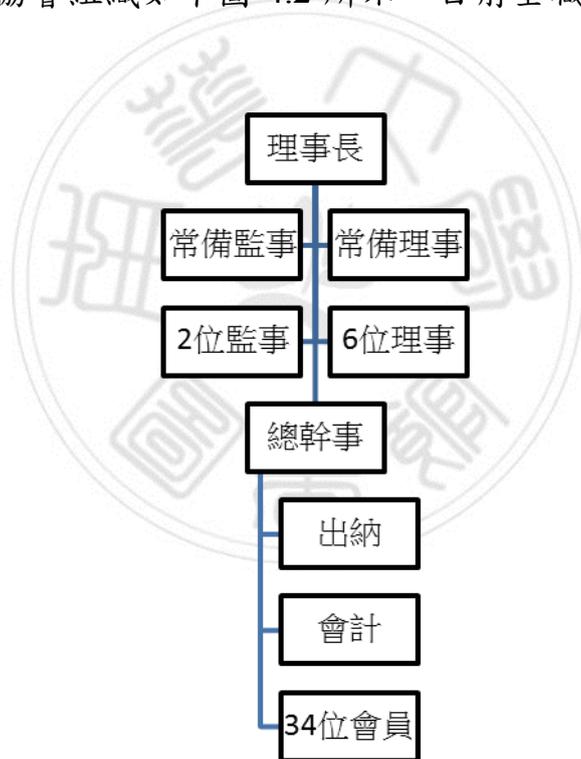


圖 4.2 E 協會組織圖

資料來源：B 總幹事提供

4.1.3 T 教會簡介

T 教會位於 T 村，T 村包含四個部落，共有 4 間教會坐落其中，根據屏東縣獅子鄉公所戶政統計 T 村目前全村人口 777 人。部落居民 99% 已信主，受社會環境變遷的影響，家庭結構的改變，老年人口居多，使單親、隔代教養家庭增加。

T 村位於獅子鄉東方，楓港溪上游右岸支流的源頭，與台東縣達仁鄉森永村為界，是南排灣族部落，屬早期大龜文王國領域。大龜文王國的存在已漸漸獲得學術界的重視，在台灣歷史洪流中，雖然無從考據王國始於何時，但在至少在十七世紀荷蘭據台以前，其所統轄的自然領域內，有人民、主權、領土、政府等特性，儼然具備一個準酋邦王國的充分條件。在完全獨立、自治、自給、自足的動態存在下，真實度過了外界無從瞭解的漫長歲月。

T 部落、E 部落及 D 部落一樣，多數家庭以種植山蘇維生，T 部落有豐富的信仰文化，村民對於文化藝術有相當的天賦，不論是傳統雕刻、手工藝品、繪畫及音樂，都有突出現。在體育上也是縣內、鄉內的常勝軍，更值得一提的是，T 國小在幾十年前是個赫赫有名的合唱團，全國比賽曾經有著七連霸的紀錄，享有「台灣維也納」的盛名。也在第十六屆金曲獎以「山上百靈鳥」專輯榮獲『最佳原住民語流行音樂演唱專輯獎』。

1956 年，當時還沒建堂，由謝牧師隨戴師母在 T 各部落開露天佈道，隔年第一代教堂成立，以簡陋茅草搭起，可容納 30 人左右，直到 1959 年由謝執事帶動弟兄姐妹建造會堂，謝執事並變賣家產全額做為建堂基金，新堂可容納 200 人以上。直至目前由 F 牧師接任，F 牧師從 2011 年

接任至今已第 5 年，教會目前有 10 位執事、117 位會員。

T 教會組織如圖 4.3 所示。

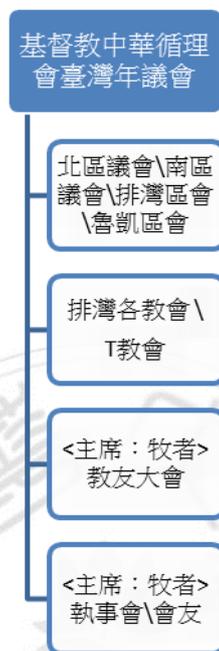


圖 4.3 T 教會組織圖

資料來源：F 牧師提供

4.2 部落青年的離鄉是一種必然

研究問題：1.部落青年離鄉的主要原因及動機。

研究發現：

- (1)離鄉主要原因是求學、跟隨父母的工作搬到都市或鄰近鄉鎮。
- (2)長輩的觀念、部落的氛圍，也是青年離鄉的推力。
- (3)青年離鄉，部落的推力仍大於都市的拉力。

4.2.1 離鄉的主要原因與動機是求學及工作

1.求學、跟隨父母的工作搬到都市或鄰近鄉鎮。

對於所有在原鄉部落出生的原住民而言，離鄉似乎是每個人共同的命運，差別只是在於每個人離鄉的時間點或許不同。大多數人離鄉的主要原因是讀書求學，或者是跟隨父母的工作因素搬到都市或臨近的鄉鎮地區。

孩子們必須外出讀書求學的原因，是因為部落內通常只有國幼班、國民小學，教育資源好一點的會有臨近部落；走路或搭校車就可以到達的國民中學，但在國中畢業後，如果要升學就讀高中或高職，幾乎都必須要離開家鄉，因為台灣多數的原住民部落皆地處偏鄉，而高中以上的教育資源幾乎都集中在都市或鄉鎮地區。因此在部落經常看到的是老人與小孩，因為許多部落幾乎沒有工作機會，所以父母為了工作生計可能選擇住在外地、或早出晚歸、或週末假日才能回到部落與孩子們團聚，在部落裡經常看到的家庭背景是單親、隔代教養，主要的照顧者通常是祖父母或外祖父母。也因此，伊甸象圈長期支持偏鄉的教會、協會所辦理的課後照顧班，便成為部落裡一個不可或缺的社區照顧服務。

我國中畢業後，就離鄉去唸高職，但每週假日都回來部落，高職畢業後，在北投軍校受訓2.5年，下部隊工作10年。長輩都希望我能做鐵飯碗的穩定工作，我對家鄉是近鄉情怯，然後又想做自己的事。(H01)

我在丹路國小唸完小一，8歲我就跟父母親到屏東市居住及讀書...(A01)

我國小畢業後，去東港住校唸初中，20歲時去桃園職訓局受訓後工作半年，因為家裡需要幫忙返鄉，29歲的時候再離開伊屯，主要是為了小孩讀書，因為在都市有更好的教育資源，其次是為了工作，當時是在屏東市的工廠工作，後來40歲因為孩子都長大了，所以我就想回家了，也為了幫忙父母親。(B01)

國中畢業後離鄉，去高雄唸書，直到退伍前二年(23歲)才搬回來，不過當時是只有週末假日才回來，到退伍後(25歲)，才真正完全搬回來定居，前後離鄉11年。(C01)

我也是國中畢業後離鄉，去潮州唸高中，因為當時交通很不方便，無法每天通勤，所以我去住校，但每週末六日一定會回家。後來因為父母在潮州做鐵工，弟弟在旗山農工唸書，所以我們一家四口就在潮州租房子生活。因為外婆過世，才跟著父母搬回部落，我從15歲離鄉，到20歲回鄉，前後離鄉6年。(S01)

在訪談E協會總幹事時發現，62歲的她分享她那一代的人，由於大多數讀書唸到國小或頂多初中畢業，就幫家裡從事農耕，加上她是家裡的老大，在排灣族的傳統文化裡面，排行老大的無論是男生或女生都不能

離家，要留在家陪伴照顧父母長輩，因此總幹事的先生；也就是D村村長是選擇入贅到E部落。其它有入贅的還包括T部落-S青年的爸爸、T教會-F牧師的公公、E部落-L青年的二姨丈等。但隨著時代的變遷，也有一些家庭的長子仍會選擇到外地去工作發展。

2. 長輩的觀念、部落的氛圍，也是青年離鄉的推力。

舊的一代沒有改變觀念，會一直把青年推出去，形成青年返鄉的阻礙。因為長輩只求穩定，當青年想做部落生態旅遊時，長輩會懷疑青年的想法，而且土地都在長輩手上，如果青年想運用土地的話，長輩也會懷疑青年的動機。(G01)

訪談時，M 老師提到部落的長輩會到處跟鄰居誇自己的孩子在都市有工作，無論是做什麼工作，好像只要孩子能在都市生存就是值得誇耀的事。相對的如果青年回鄉一時之間沒有工作及收入，便會面對長輩及左鄰右舍給予的壓力。D 國小的 H 青年也提到長輩要他去做鐵飯碗的工作，即使他真正喜歡的是做木藝，仍然順從家人去當職業軍人，幸好生命繞了一圈之後，仍然回到他最愛的木藝創作上，基銘是極有勇氣追求夢想的青年，但並不是每個青年都對自己具有清楚的目標及勇氣。

D國小的G青年分享他在22歲退伍時，曾回鄉2個月，幫家人種山蘇，整地拔草，最後仍在長輩的關心之下，只好選擇離開D部落去屏北的三地門與知名藝術家合作工作，我問他是否因為覺得至少三地門還在屏東靠近自己的家，他認同的點頭，外表看起來如外省人的他，內心自我認同的家鄉則是D部落，這次回鄉5個多月，他已決定要持續留下來，問他會繼續留鄉嗎？他立刻回答說：「當然想留鄉」，但隨即又說也怕有變因，

主要是家人的部份，如果沒有立即性的成果，家人可能又會有推力...

研究發現，從D、E到T等部落，幾乎都會聽到回鄉青年提到部落長輩及族人對於青年離鄉都具有影響性的向外推力，除非是如同A青年及L青年一般的長子(女)，但前提仍是因為他們已經找到工作才會回鄉。其實以我來說，從台北回到高雄時，如果好幾個月沒工作，家人一樣會叫我去找工作吧，只是部落缺乏長期穩定的工作機會，D國小的W校長說留下來其實有臨時工可以做，包括木工，鐵工，採山蘇，伐木等，餓不死；但也無法有優渥的收入，所以也可以理解多數長輩會希望自己的孩子能到相對有更好發展的都市去找工作。

3. 青年離鄉，部落的推力仍大於都市的拉力。

因為留在部落沒有就業機會，除非是鄉公所約聘人員或臨時工，在部落待久沒有收入，長輩父母左鄰右舍給的壓力會很大，大家會覺得年青人要有收入工作，部落的觀念跟輿論的壓力會形成青年離鄉的推力，所以一半以上的人都去外面工作，老了才回來。父母如果在部落做的好，子女回來就可以繼承家業，但如果沒有家業，子女就要從零開始，或者就在部落墮落了。(M01)

D國小校長住在屏東某鄉，每天往返家鄉及D國小約100公里的車程，由於校長也是在鄉村長大的孩子，他在D部落耕耘4年的觀察，對於青年或青少年離鄉的原因，認為主要是就學及轉學，轉學是因為跟隨父母的工作而轉到城市鄉鎮。所以校長覺得是部落教育資源的有限及穩定收入的工作機會的缺乏，所以部落的推力對青年離鄉的影響大於都市相對較多的教育資源及工作機會。

影響青年離鄉的原因，我想是部落的推力大於都市的拉力，這問題可以從部落的政治、文化、經濟來談。(G02)

G青年認為政治對於部落的發展影響很大，重點取決於政治人物的態度是「公民」還是「國民」，並舉例說區域要發展需要好的公共設施，所以如為公民，就會為人民規劃具有宏觀的建設。就文化方面，部落封閉的環境會形成區域內的族人需要相互合作，繼而產生默契，形成文化習俗，有好有壞，對於青年形成互相箝制的工具，這對於接觸外面事物的青年是相對帶來衝擊與拉扯，但青年的離鄉也可能遺落部落文化的美好。經濟層面，G青年認為原鄉最大的問題是工作機會，部落大多停留在一級產業⁷，由於青年在部落的工作型態大多為臨時工，收入不穩定且不優渥，可維持生活但無法有其發展，而經濟跟政治及文化等二個因素息息相關，如果公部門能具有宏觀視野，例如日本曾把霧社打造成南投最先進的原住民村落的案例。G青年認為很可惜的是台灣搞政治的通常不太希望人民有錢，而是有限度的發展便於控制。

E協會的L青年則在探討部落的推力與都市的拉力之間有些不同的看法，她認為都市的教育資源、工作機會、生活便利性等因素，對現在的青年仍是具有程度的吸引力，但另一方面她也覺得對自己來說，當初的離鄉的確是因為部落的推力因素。

⁷ 一級產業：以直接取自天然資源或將天然資源加以培育利用者，如農業(林業、漁業、牧業)。其不但直接滿足人們生活的基本需求，同時也為其他產業提供原料，是各級產業的基礎。

4.3 回家是一條極其珍貴且漫長的路

研究問題：1.部落青年回鄉的主要原因及動機。

研究發現：

- (1)回鄉的主要原因就是想回家、想陪伴家人。
- (2)離鄉與回鄉，也是一種生命的傳承。
- (3)回鄉是因為要傳承文化、營造社區、找回以前部落的互助精神。

4.3.1 回鄉的主要原因是思鄉

1.就是想回家、想陪伴家人

在分別進行三次焦點團體的訪談中，當問及「為什麼你們會想要回家？」，「你們回家的主要原因及動機？」，立即性的從他們的表情中讀到一種這是笨問題的回應。那種共同神情的解讀是，「回家」，不是每個人內心深處再自然不過的渴求嗎？

自從5歲離鄉後，直到22歲才回鄉二個月又離鄉，回鄉的原因是純粹的鄉愁。離鄉是因為上一代的長輩都希望年青人盡量送到外面，才有資格回到鄉下養老。這次回鄉已經五個月了，打算長期留鄉，其實這次在回鄉之前，已經跟家人溝通四年了，慢慢讓他們放心，相信我回鄉是有能力可以養活自己的。(G03)

我對部落有一種虧欠，我離開家太久，我覺得以前外公外婆帶我們的時候，他們所傳達的溫暖，外公外婆是一種傳達：你不要忘記你是部落的人，你不管到哪裡去，你終究是會回來的時候。(A02)

我始終覺得那不是我的家鄉，所以在外面晃了十幾年又回來。(G04)

G青年說他第一次5歲離家，跟著爸爸到台北的第一天，就開始想家了，就立志要回家了，因為台北那裡沒有媽媽，媽媽在台灣最南端的部落，雖然他是外省與原住民的混血兒，但對他而言，真正的家在部落。

我想回家，純粹就是想回家。「在外面生活，就是跟自己生活，回部落是大家一起生活」，我跟G有相同的鄉愁。(H02)

就是想回家，如此簡單的一句話，卻是埋藏了許久對家的想念，H青年從國中畢業後15歲就離家，一直到15年後，才真正回家定居。而E協會的A青年回想記憶裡外公外婆傳達的溫暖，讓他覺得不管離家多遠，終究是要回家的。而T教會的S青年及C老師也說，在潮州雖然也是跟家人一起住，但回到部落是感覺跟整個部落一起生活，真的跟在都市生活很不一樣。

除了就是想回家，想跟大家一起生活之外，T教會的C老師及S青年、E協會的A青年及M老師也提到，回鄉主要也是想要陪伴家人，C老師是因為媽媽想要回部落，S青年是因為外婆去世；跟隨父母回鄉陪外公，而A青年是家中的長子長孫，要回家陪伴父母及生病的外婆，所以身為媳婦的M老師也自然跟著回鄉，另一方面也是為了安胎。

在都市工作生活其實也沒存到錢，不如回到部落可以住家裡，可以互相照顧。(M02)

2. 離鄉與回鄉，也是一種生命的傳承。

聊到對下一代子女離鄉後，將期待子女何時回鄉的議題，E協會的M

老師與L青年有不同的看法，由於排灣族有長子女留在父母身邊的傳統，所以M老師會希望長子40歲就回鄉，因為到時候她也才60歲，所以她可以把農場經營交接給長子，然後女兒要嫁人就無法控制，她對幼子的管教方式則較嚴，因為她認為幼子將來是要靠自己的，要去外面奮鬥存到一百萬再回鄉。而L青年的看法則是希望以孩子的興趣發展為主，如果孩子要選擇回鄉，她認為孩子可以回到爸爸的家鄉；因為屏北的部落有種咖啡，是相對比較有發展的地方。

而D國小的W校長則笑著說，孩子想回家就回家，完全尊重孩子的決定。G青年則說出了很美的一段話：

我希望他帶著家鄉的美好的人情味與部落智慧力量以及宏觀的態度出去，什麼時候回鄉都沒關係，因為這牽涉到他準備了沒的問題，因為回鄉要面對的問題非常巨大，甚至是要有決心，這也可以說是人生的功課，我相信的是「天命」，有時上天的安排是非常有趣的，你會覺得莫名其妙，卻又很多事情似乎是安排好了，亦或是發自內心的「看見」，所以返鄉最後會牽涉到你的「能量」是否足夠。(G05)

彷彿可以看見離鄉22年再回到故鄉的G青年，帶著在外面闖盪的生命經驗，懷著對部落滿滿的愛，分享著最內心深處的體悟。

3.回鄉是因為要傳承文化、營造社區、找回以前部落的互助精神。

南排灣的文化流失很嚴重，我想把文化找回來(L01)

我在做社造時，就發願我想要營造我的家鄉。在台東池上13年是最棒的經驗，透過做社造，讓我了解到只要有心，一定可以讓區域的問題

扭轉。(G06)

我一直想把部落的生態及文化盡量找回來，像我媽媽為什麼做這些手工藝，以前是不是也有這樣的文化，然後再告訴我們的族人，我們要先了解我們部落跟都市的區別在哪裡？我們遷徙的文化及用意，在部落沒有文化，跟漢人有什麼差別！(A03)

文化及觀念只要斷三代，就會無法傳承了，因為原住民沒有自己的文字，所以我們要把握機會做文化傳承。(G07)

歷史的部份很有趣，台灣近百年很重要的命運是甲午戰爭，而1894年的牡丹事件是一個歷史分水嶺，這個事件對台灣很重要，卻被大家所忽略。大家比較聽過史前的大龜文王國，這幾年有被討論，在大龜文王國的資料上有包括丹路部落，但部落的耆老說，丹路部落並沒有包括在大龜文王國的範圍內。(G08)

在幾年前辦理的社區培力工作坊中，研究生就曾聽到距離楓港附近的某教會的牧師跟大家分享，南排灣族文化的流失及被漢化的程度很高，雖然各小學有在推動母語學習，但孩子們回家，跟Vuvu⁸講母語的孩子並不多，大多還是習慣講國語，這其中所隱含的意義也包括對自己文化及身份的認同。

G說：「我們D部落，下部落是來自巴士墨山，上部落又來自另一個

⁸ Vuvu 這個字眼在排灣族具有多義性。vuvu 不只是指祖靈，vuvu 也是祖父母輩與孫子女輩的互稱，同時也接近古南島語擬測同源字中直接稱呼之祖父母 bubu 一字（李壬癸，民 86）。在文中指的是祖父母輩。

地方，根據耆老的分享，下部落是一個很喜歡遷移的部落，但現在也只記得搬過的三個地方，再往前已經不記得地方了」。

除了語言、歷史等文化的傳承很重要之外，也從訪談中發現歷史背景對部落的影響深遠。校長提到他覺得部落的缺點是(1)族人比較沒有自信。(2)思維保守，看不到前面願景，依賴補助是很大的原因，因為可以只靠補助而不工作。

G雖然離鄉很久，卻能立即回應說：「對，沒有自信的原因，跟日本時代的南蕃事件有關，當時日本人要這裡的原住民都繳槍...」。

歷史事件透過耆老的口述傳承下來，身為南排灣族的葉神保，以排灣族為主體的觀點，重新解構日本戰後對南蕃事件的美化記載，希冀排灣族能重新找回文化的自我認同。從1914年迄今，歷時久遠，也許研究生所認識及訪談的排灣族人早已淡忘此歷史事件，然而不約而同的，卻能在這些年工作中所接觸的一些在地族人身上，聽到獅子鄉是排灣族文化沙漠的觀點，也感受到他們如同校長所說的，講話直接但缺乏自信的特質，而這樣的記憶及特質有可能會一代又一代的傳承。

因此，突破部落的封閉與開創部落的生機是需要更多青年，帶著新的視野與經驗回到部落來啟發長輩，同時長輩也能將傳統文化的精神繼續傳承給青年。

4.4 回鄉後的困境與機會

研究問題：2. 部落青年回鄉後面臨的困境與機會。

研究發現：

- (1)回鄉後的第一個考驗就是工作機會少。
- (2)回鄉後的生活不便，對曾在都市生活的青年也是另一種考驗。
- (3)部落資訊的封閉與世代觀念的差異，是無形卻重要的回鄉困境。
- (4)困境是危機，也是轉機。

4.4.1 回鄉後的第一個考驗就是工作機會少

E部落的M老師原本是在屏東市區醫院工作的護理師，回鄉安胎及生產前後一年半沒有工作，因為在部落根本沒有醫院或診所可以運用她的護理工作專長，當時還曾因為籌不出孩子的學費而苦惱。

我一開始做T國小的代課老師，有的話就去做，大約有五年，然後在托兒所做代理老師三年，然後去鄉公所做行政文書的臨時員，大約做五年，原本想要考公職，但都沒有考上。五年之後，縣府有擴大就業，我只要沒有工作，就會報名那種短期就業的，大約做二年，之後就在教會做幹事，一直到現在...(S02)

T教會的S青年回想當初回鄉時，因為有高中學歷還可以找到學校代課的工作，但現在的高中學歷已經沒有機會再到學校代課了。目前她擔任教會幹事，也是文建站⁹的督導，同時是與伊甸合作的青返案支持的青年；青返的主要工作是協助草埔課照班的音樂課交通接送、辦理部落

⁹ 「T部落文化健康站」是向原住民委員會申請的服務長輩的計劃，目前T教會共服務30位55歲以上的長輩，每週服務3天。

婦女培力課程、協助課照班孩子訪問部落耆老有關部落文化歷史等。最近因著文建站的會議在某大學進行，看到社工系的招生，她開始在考慮要不要再去進修，畢竟隔了20幾年，需要更多的勇氣及動力，因為交通往返及學費負擔...。當初為了陪伴父母選擇一起回鄉，她覺得回鄉沒有什麼困難反而很快樂，但又接著說部落的工作機會的確變少了。

去當職業軍人之後，民國95年，我想要退伍的意志很強，當時在高雄發現漂流木的特展，看到的當下就決定我要退伍了。我沒有先經過家人的同意，96年就直接辦理退伍，而且退伍第一件事就是先賣房子，因為當時還在繳貸款，我知道退伍後可能會有經濟壓力，所以就先把房子賣掉。剛開始家人都無法接受，因為我有老婆也有小孩了，但我回到部落馬上就去打零工，包括伐木、除草、割草、採山蘇等，所以後來慢慢的，家人也可以接受了。(H03)

H從國中在學校及表哥的工作室接觸到木藝之後，就覺得在心中已種下一顆夢想的種子，依著家人的期盼選擇了職業軍人的鐵飯碗工作，幸好在外十多年的軍職生涯中，並沒有遺忘心中發芽的夢想，在一次到高雄看到漂流木展覽的被觸動的當下，他就毅然決然的決定退伍，因為知道家人一定不會同意，所以隔年先斬後奏的辦理退伍，還賣掉在潮州正在繳房貸的房子，為了就是不要讓自己有任何退路，已經結婚的他，背負莫大的壓力回鄉，馬不停蹄的在部落找許多臨時工來做，把錢拿回家讓家人安心。在因緣際會之下，到壽卡鐵馬驛站去工作4年，在那裡沒有電視，沒有網路，是一個很適合創作的地方，所以他就一邊工作一邊創作，擺著作品低調的展示，有人看到喜歡就會跟他購買，一點一滴的積累他對創作的自信。於是他為了專心創作，決定自行開工作室，至今也

已經4年了，從壽卡到開工作室加起來已經連續創作了8年，讓他更確信自己走對了木藝創作的路。在團體訪談時，他感性的跟我們分享著：「在國中跟表哥學木藝，就像一顆種子種在我心田，雖然中間有中斷，但它後來還是發芽長大了」。

回鄉與創作之於他，曾經是困境，而如今隨著與D國小的合作，以及愈來愈多的訂單，一邊在學校協助創作教學的他，一邊也接單，然後專心走自己鍾愛的木藝創作，他說：「我唯一擔心的是，我怕木藝後繼無人，因為現代人比較短視，沒有投資的概念。」

4.4.2 回鄉後的生活不便，對曾在都市生活的青年也是另一種考驗。

我習慣在外面(都市)生活了，例如三更半夜肚子餓了，在部落要自己煮才有得吃，但是在市區就很方便。部落沒有醫院及藥局，如果半夜突然肚子痛，家裡又沒有止痛藥，只能挨家挨戶去問。有次母親突然呼吸困難，我先緊急送下山到楓港，救護車在楓港接我母親到醫院。(L02)

以前在部落的生活比較辛苦，在屏東市區生活比較方便，住在屏東市的時候，每次來回E部落都是騎機車，騎車四貼回到部落，因為當時只有機車沒有汽車。民國85年剛回到部落的時候，覺得生活不習慣，買菜不方便，菜車一天只會來一次，大多要到楓港、枋寮或恆春的農會及菜市場去買菜。看病要去枋寮，通常是坐公車或包車(計程車)去枋寮看醫生，當時一趟要600元車錢，現在大約800到1000元。(B02)

都是因為家人才選擇回鄉的E協會總幹事及L青年，不約而同也是家中的長女，但不同的世代，卻有不同的婚姻選擇，總幹事選擇由先生入

贅，而L則是嫁到屏北的部落，這可能也顯示出不同家庭的經濟因素。由於她們皆是在回鄉之前就已經先確認有工作才決定回鄉，所以回鄉之後遇到的困難，不約而同的是生活適應的問題，包括部落生活的不便，以及缺乏醫療資源的狀況，對於一樣繳交健保費的原住民來說，其實是不符合公平原則。這不只是獅子鄉的問題，全屏東縣幅員遼闊，從南到北超過100公里，基礎建設不足、交通不便等長期問題，對於經濟發展有相對的難度。

4.4.3 部落資訊的封閉與世代觀念的差異，是無形卻重要的回鄉困境

G談到回鄉後的困難，不假思索的說是「觀念」，因為部落長輩對外面的資訊是封閉的，畢竟部落大部份的長輩是不會使用電腦及智慧型手機，而外面的資訊變化也很快，資訊落差的狀況會影響部落，例如他回家發現電燈老舊壞了，他於是換省電燈泡，但長輩不知道一個傳統燈泡的耗電量等於好幾個省電燈泡，所以當他同時開省電燈泡時，長輩只覺得他很耗電。

M老師提到的則是世代對教養方式的差異，她是嫁入E部落的媳婦，與公婆對於教養孩子的觀念及做法有所不同，所以對於回鄉後的生活也會有所影響。其實無論是部落或都市，世代的觀念皆有差異，嫁入夫家的女性或入贅的男性，需要去適應及磨合婚姻家庭新的人事物，是一件相對不容易的事啊。而部落是一個社群關係相對密集的地方，需要面對的壓力不僅是觀念的異同，也包含社群輿論的壓力。

4.4.4 困境是危機，也是轉機。

1.護理師回鄉後，創辦課照班，創立生態農場...

E協會的M老師回想起當初回到部落安胎及生產，有一年半的時間沒有收入，面對大兒子及女兒要讀書需要學費，剛好家裡掌管財務的婆婆又不在，先生也不在身邊，她向部落族人借錢未果，只好回娘家跟哥哥借錢，當時心情很沮喪。直到後來因緣際會幫婆婆（B總幹事）的工作室寫職業訓練申請的計劃書，跟著婆婆從零開始學習手工藝的編織，然後因為看見部落的孩子放學後到處跑；有的孩子去破壞鄰居的魚池，讓她決定要打開門一起照顧包括自己的三個孩子與部落的孩子們，也因此打開她另外一個工作機會，即成立課後照顧班，她從原本對電腦一竅不通，到現在已經會製作簡報、申請公私部門的計劃、做成果報告及核銷文書...等，並且在去年成功申請到原住民委員會的精實百萬創業計劃，成立生態農場，連結部落生態、農場露營、手工藝體驗、享用風味餐等觀光行程，並且就近結合雙流國家風景區的資源。在2017年1月1日開幕營運的生態農場，雖然創業維艱，身兼數職，但仍然掛著笑臉的她，總是分享著她又遇到的好事及貴人，包括最近連結企業的協助及在地的過山香植物，製作過山香舒緩膏及手工皂，自我要求頗高的她，申請舒緩膏通過SGS的檢驗，再透過臉書粉絲頁進行宣廣行銷。

原本有護理師的證照，回鄉後卻找不到工作是一個困境，但看見部落的困境卻轉換成如今的社區服務的工作。創立生態農場也是因為看見部落沒有什麼工作機會，希望能結合觀光、生態、文化等元素，養活自己也增加部落族人的就業機會。然而，實際上在部落創業著實不容易，由於原民會補助的創業精實計劃只有一年100萬，沒有創業經驗的M老師，在創業資金、專業技術、專業人力及行銷經營上皆一一遇到難關，

幸而透過她努力連結外部資源，從2017年初開幕以來，目前已半年多，雖然仍處於投資階段，需要持續探索成功經營的模式，但在保守部落裡有如此願意冒險創業的人，真的是少數。

2. 社造好手及推拿手所看見的部落機會

D國小的G青年帶著過去在台東池上的社區營造經驗及推拿手的背景回到部落，家裡長輩很擔心他沒工作機會，但他分享著說，現在只要走出家門口就有收入，因為屏東台九線沒有醫療資源，他幫長輩推拿，已經從免費服務到現在長輩都要塞錢給他，讓他想要成為恆春半島最強的推拿手。此外他也看見部落生態的豐富性，現在雖然沒有人規劃與開墾，但他已經勾勒出台九線部落發展的藍圖，希望未來能運用香草植物工廠來增加留客率，使當地單一耕作山蘇，可以結合觀光來推廣。

3. 音樂老師的部落夢

T教會的C老師也看見部落未來可以發展部落體驗旅行，結合音樂文化、原住民風味餐、接待家庭等，並且改造空屋，創造去台東前的一個驛站。目前C老師則致力於帶著課照班學童去各教會及外面活動場做巡迴演出，一方面希望累積孩子們的演唱實力，同時也累積製作音樂專輯的基金，在訪談過程中，無論是研究生或伊甸顧問皆曾與C老師確認製作音樂專輯的花費頗大，是否要改成其它形式的紀錄，例如運用網路資源，但C老師堅定的說明，這張專輯代表的是T部落耆老與孩子們的文化傳承與紀錄，傳唱的是T部落的精神，而不是一張為了要銷售營利的CD，這也是他跟孩子們共同的夢想，只是這個夢想現在離現實還有努力的空間。

“如果你想要走快，就獨自上路；如果你想要走遠，請結伴而行。”

～非洲諺語

“If you want to go fast, go alone; if you want to go far, go together”

～ African proverb

4.5 部落社區型非營利組織與返鄉青年

研究問題3. 社區型非營利組織與青年留鄉的相互影響。

研究發現：

- (1)個人之於部落是一個從微視到巨視的生態系統。
- (2)組織的主責人角色定位與深入部落程度是團隊運作的關鍵。
- (3)返鄉青年的個人與社區組織的發展，對部落發展的影響是連動式的。
- (4)每個人都有一個部落願景。

4.5.1 個人之於部落是從微視到鉅視的生態系統

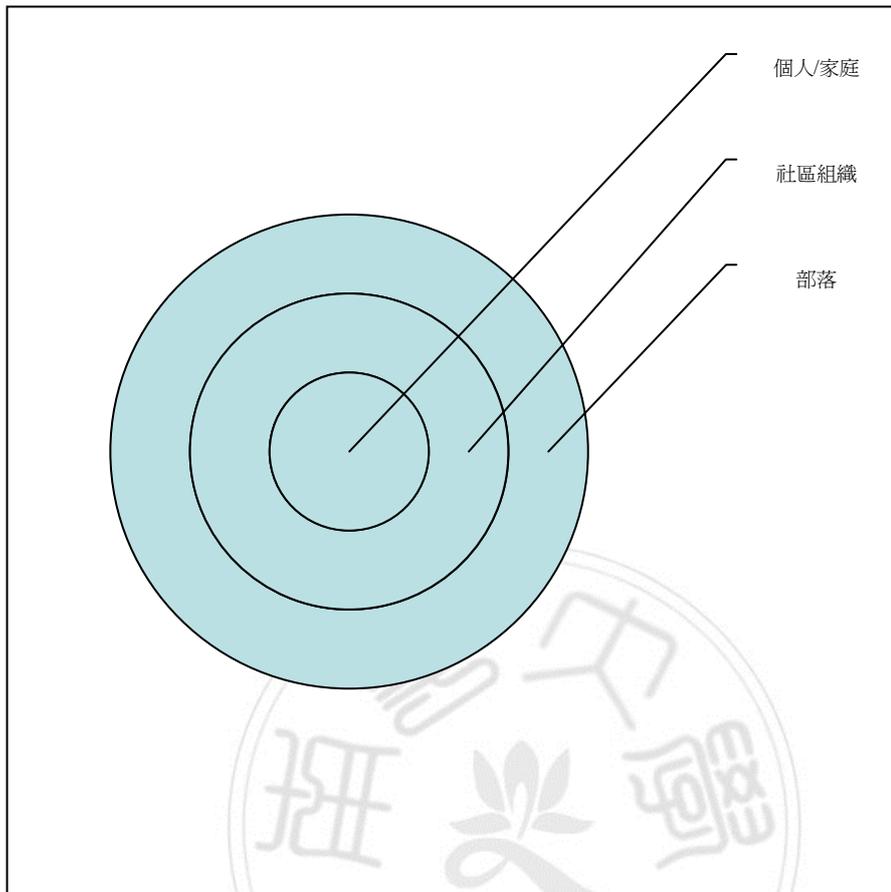


圖4.4 部落工作系統

資料來源：本研究整理

伊甸與社區型非營利組織的合作是法人組織之間的合作模式，所以往往當伊甸的工作者在談一個部落或社區時，其實只是部落或社區裡的某個社區型組織，當工作者與一個社區型組織互動時，其實也只是主要跟某一位方案主責窗口聯繫溝通。但經由這次的研究歷程，本研究更加確定個人的影響力是重要的，尤其是組織的主責人，他的特質、理念、目標、角色定位、領導風格等，是會帶領組織發展的重要因素，而社區型組織的發展，則會影響整個部落的未來。

4.5.2 帶領者是團隊運作的關鍵，

組織的主責人角色定位與深入部落程度，是團隊運作的關鍵。

1.E社區發展協會的主責人定位

以社區發展協會來說，理事長或總幹事通常是協會的主責人或會務的推動者，但就E社區發展協會而言，與伊甸的聯絡窗口是總幹事的媳婦；也就是課照班的主責人-M老師。M將自己定位在全方位志工的角色，也就是目前在協會組織圖中並沒有她的位置，但她卻是伊甸協會對外申請資源的計劃主責人，包括與伊甸合作的課後照顧方案、青年返鄉方案、小象體驗方案等，與其它外部合作的計劃也都是由M老師來主責申請與執行。

在訪談之中，當我再次跟M老師討論她的角色定位時，她提到因為原民會規定須以個人名義申請創業計劃，因此去年她成功申請到之後，目前名片上是生態農場的負責人，而她在多次分享中也提到，發展在地經濟的重要性，所以農場雖然是以她個人名義成立公司，但她強調也是以增加部落的工作機會為目標。

M老師在訪談中提到：「都市的協會理事長可能是用錢堆起來的，但偏鄉部落協會的理事長是被人推出來的」，不難想像因為在偏鄉資源不足，缺乏人力投入服務，但是在都市的社區發展協會同樣也會有人力不足的問題，只是因為在偏鄉，更缺乏專業人才。所以部落的協會不易申請到公私部門的合作資源，能一起同工的成員也不多，但為了長久經營之計，仍需培力團隊一起討論分工與同工。

2.T教會的主責人定位

雖然研究生還不是基督徒，但這6年在伊甸象圈所合作的課後照顧單位中有七成以上都是教會、或協會的主責人是基督徒，接觸的牧者¹⁰也不少，從中觀察之後發現，牧師的角色極為重要，因為牧師或傳道在一個教會是傳講上帝話語的人，許多在部落的牧師都具有從事社區工作的經驗或信念，他們帶著堅定的信仰，把愛做在最小的弟兄身上，無論是扶老攜幼，這樣長期耕耘的奉獻，一直很令人感動。

在T部落有九成以上族人都是基督徒，因此若牧師有做社區工作的明確意象及經驗，其實並不難創造更多人投入，進而營造一個青年返鄉的環境。在多次訪視及訪談中，我發現F牧師是以靈性培養為主要目標，但她也對於社區服務有想法，只是她很客氣的怕介入打擾方案主責人的事工，包括T課照班的主責人C老師及青年返鄉方案青年暨文建站督導的S青年，於是就形成各自工作切割清楚，每個人身上身兼數職，但彼此缺乏討論共識。

2014年起，伊甸與T教會開始合作象圈課照，C老師是一個有能力想法及熱情的青年，但只有他一個人負責帶近三十位國中小學生的課照班，其實很辛苦。後來發現F牧師因為比C老師晚來到T教會，也明白每個教派有其派任牧師的方式，此系統的牧者派任統一由總會指派，因此也不確定牧師能在同一個教會服事多久。其實教會因為帶領族人信仰，往往比協會在部落更具影響力，因此從間接服務的合作角度來觀察教會，會覺得T教會如果沒有扮演統整部落資源的角色是有點可惜。

3.願意走入部落工作的D國小W校長，也有跨文化的體驗

¹⁰ 牧者包括牧師、傳道等，以宣揚基督教為主的人。

因為校長願意走入部落，所以大家都很重視學校辦的活動，以往從來沒有那麼多家長會來參加學校的活動，但校長今年七月年滿四年了，大家也很擔心校長會被調離開D國小。(H04)

在訪談中，從H及G的口中聽到他們對校長的諸多肯定，包括部落家長前所未有的全力支持學校的活動，再次驗證這4年與D國小的合作，校長在D部落扮演部落工作的重要推手。身為國民義務教育的國民小學，在偏鄉部落的角色往往不僅僅是一所小學，如果校長有意願與社區連結，往往可能會成為社區文化中心或社區學習中心。認識W校長已4年，直到最近，才知道他沒有在學校為自己留宿舍，而是每天很辛苦的從屏東鄉下來回D部落，卻仍然願意為學生的發展爭取社會資源。

除了與伊甸合作快樂早餐方案之外，也在民國104年接受伊甸象圈的邀請，合作早餐學校實驗案，跨足D部落的社區工作，包括安排六年級學童輪流送熱粥到丹路獨居老人家裡、協助成立青年會、青年軍、培力木藝、編織、麵包工坊等人材、完成社區藝術牆彩繪與意象營造等，並在今年支持木藝及編織等二個藝術工坊申請正式成立。這些成果皆來自於D國小的主責人角色定位清楚，充份發揮串連學校與部落的功能。

因為這些努力的歷程，讓那晚的焦點團體訪談像不斷綻放的煙火一般絢爛感動，在大家紛紛擔心校長是否今年任期已到，可能即將要被調任的時候，校長仍在努力為D國小申請成為實驗小學，訪談最後已是疲憊，他仍手拿著七大品格力的圖卡與我們開心的分享。

W校長是10位受訪者之中唯一的漢人，因此本研究僅訪談他於跨文化的經驗，校長提到在辦學的部份都沒有遇到跨文化的問題，他說：「因

為獅子鄉部落很早就漢化了，在南蕃事件後，邦酋制度瓦解，沒有頭目，很多文化已流失，小朋友都講國語，年輕的家長對於排灣的文化，也瞭解不多了」。但校長提到在延伸案的部份有遇到一些跨文化的經驗，他說：「在工作坊培力的部份，我找到師資及材料，邀請部落的人來學習，但有些人參與意願不高，以我的觀察是：1.怕麻煩。2.怕影響學校作業。3.主要是不想改變目前生活模式，因為部落封閉及保守的關係...」。後來校長也開始改變自己的思維，他說：「我開始學習部落的步調，但後來發現當有新成員加入，大家也會互相影響，今年H及另一位部落婦女已成立工作室，其實他們就有目標，也按照自己的期程在走，但如果我們給太多的壓力，就可能不是他們自己想要的結果...」。

4.5.3 返鄉青年的個人與社區組織的發展，對部落發展的影響是連動式的。

1.T教會

部落有個位子會感覺自己被需要。因為家庭及課輔，所以我留下來，也影響一些想回來的年青人，但是他們都會問「我們能做什麼」，因為工作距離部落遙遠，害怕一個人回來部落會孤軍奮鬥。(C02)

教會給我的是身心靈的幫助，我回來到25歲才做教會執事，到現在也做18年了，直到這5年才比較有信心，我現在的生活重心及收入80%來自於教會，我在信仰上有信心，但對自己沒有自信，因為一直不相信自己能有能力給別人什麼。(S03)

最近我一直在思考做部落旅遊，我對這部份有興趣，包括部落廚

房、在地導覽、年青人展演空間、接待家庭等部份串連起來。起頭很困難，大家沒有辦法跨出的原因是先把利益放在前面，沒有投資的概念，但其實草埔都具有這樣的人力及專業可以做部落旅遊，產業是極度關鍵，目前部落的20-40歲有成立LINE群組，會互助集結，名稱為凝聚T青年軍，群組成員大約有52位，放假實際會回部落的大約20至30位，年青人最近會一起練舞、辦活動。另外我也想做空屋改造。(C03)

T課照班的主責人C老師，由於具有音樂專長，所以主責課照班到與伊甸合作課照及青返案，一直是以培力孩子具有彈奏樂器¹¹及傳唱古謠的能力，目標是完成一張孩子們唱古謠的音樂專輯，並能透過部落耆老學習部落的文化歷史。目前持續進行的是孩子學習樂器、訪問耆老及資料整理、籌募專輯資金的巡迴演唱。只是出專輯需要大約50萬的基金，去年原本要向文化部提出申請案，結果因為S青年對於提案沒有信心，錯過提案的時效。目前先以巡迴演唱的方式培力孩子一起籌募資金。

藉由焦點團體訪談的分享，C老師主動分享到他對於部落旅遊經營的興趣，目前經過與伊甸的討論，可能將部落產業經營的規劃放入青返案未來發展的方向。然而站在合作的立場，研究生也會再提醒仁義、淑貞、牧師及其它可協力的同工們，需要再進行討論以凝聚部落共識，並值得號召想回來協助的青年及青少年們一起共同努力，透過教會的場域凝聚大家的共識，讓更多想回家的孩子們能看見部落的未來。

雖然C及S都認為教會目前還無法幫助更多青年回鄉，但在訪談的最後，F牧師認真的寫下教會對於青年的幫助如下：(1)心靈建造。(2)資源

¹¹ 彈奏樂器的學習包括吉他、鋼琴、爵士鼓、非洲鼓等。

募集與統籌。(3)提供課程及場地。(4)提供人力。(5)號召人力。(6)文建站服務自民國96年開始向原民會申請，提供3位有給職服務員的工作機會(每天1064元)，志工5位，S青年已做督導5年。(7)教會是經營關係、帶領信仰、分享消息、具有執行力的單位。

T部落讓人感動的是一群可愛的長輩，研究生在好幾次與伊甸外部審查委員到教會訪視時，身裝原住民傳統服裝的長輩們會上台清唱古謠，質樸的聲音讓人印象深刻。長輩代表分享著對C老師的肯定、對伊甸的感謝、對部落孩子的期盼，這些長輩們對教會信仰的共識、對部落的關心，是需要藉由教會提供更多的舞台，使長輩、孩子及婦女們能連結互動。也期待近期與象圈合作的小象體驗計劃，能再次開啟長輩與孩子們連結的機會。

2.E社區發展協會

我回到部落的發展：(1)文化傳承：南排灣的文化流失很嚴重，我想把文化找回來。(2)工作機會：透過工作來實現自己。(L03)

協會提供我的幫助：(1)透過協會跟伊甸申請青年返鄉方案的經費，支持我的薪水給付。(2)學習到很多，了解部落運作的習性、人的嘴巴(閒言閒語)。(3)從M老師的身上學習文書、寫計劃、忍耐、執著、龜毛、思考很多、有完整性的規劃SOP、做第一步就要想到最後一步。(4)未來需求：希望能升學，讀大學社工系，希望協會幫忙寫推薦函及借貸學費。(L04)

我覺得E部落是一塊玉，有豐富的生態、四季都有螢火蟲、有5種貓頭鷹、鄰近有雙流國家風景區，所以可以發展生態旅遊。(M03)

在與M及L訪談的一開始，她們原本共同的想法是協會就是部落，部落就是協會，因為E是一個未滿百人的小部落，在部落內的社區型組織只有E社區發展協會及E教會，但E教會不做社區工作...。加上協會對外部資源的申請及執行幾乎是M老師主責，她的個人發展動力來自於家庭，包括不要讓娘家媽媽因為她而丟臉，她分享過自己唸到專科護校是來自於父親的栽培及哥哥弟弟的犧牲配合。也包括公公是村長、婆婆是協會總幹事，公婆同時也是教會執事，所以她說他們家有做好事的必要性。然而協會也因此族群人的口中成為一個家族性協會，直到與伊甸合作青返案，從民國104年10月迄今，更換二個青年，包括M老師的先生A青年及一位部落的媳婦，直到去年105年9月換成L，才真正支持了一位返鄉的青年，協會也因此終於增加一位不是自己家人的工作人員。

L分享她其實因為離家早，現在不太會講母語，對於訪問耆老的錄音紀錄整理有翻譯上的困難，然後加上她不擅常文字表達，所以在計劃書及表單的撰寫上還需要再學習。這一趟的返鄉，當初她是為了幫助自己酗酒的家族而返，但在真正進入社區工作後，也發現自己還很需要再學習與提升。同時，L也帶著過去在都市及屏北生活的經驗，回到家鄉投入社區工作，包括參與農場風味餐的擺盤、產品的包裝、關懷部落長輩、與婦女一起加入編織學習、規劃孩子的生態導覽培力課程等。

目前生態農場的農舍還沒有足夠經費完工，但露營區已經對外開放營運，透過外部資源的介紹，M也找到一家企業教她們如何融入在地過山香植物製作舒緩膏及手工皂，近期已開始經營過山香手工系列產品，其中回饋營收的30% 做為協會關懷部落老人事工，另外每年端午節前一個月固定販售手工吉拿富營收的50% 做為協會公益基金，並增加部落3個婦女臨時人力的工作機會。每年6至8月固定販售麻竹筍，預計回饋營收

入的20%，提供3個婦女臨時工作及增加6位筍農的收入。生態農場已設立公司，但經營的目的是為了幫助自己及部落有經濟收入，並提撥營收比例給協會，做為課照及老人的服務基金。

M從原本不會編織到現在是講師、從原本只會電腦開關機到去年申請到原民會一百萬的創業精實計劃，以及協會目前每季要開理監事會暨會員大會的所有資料都是她一手包辦，這過程雖然說是因為她個人的努力學習與卓越成長，但也是來自於協會與課照班的基礎，才能讓她說出動人的部落故事，進而感動許多外部資源的公私部門提供支持。所以個人的成長會連結到組織，組織的成長會帶動部落的發展，從個人到組織之間，仍然需要經營團隊，M在角色定位上與團隊帶領上仍有需要在琢磨的地方。

3.D國小

我在做社造時，就發願我想要營造我的家鄉。在台東池上13年是最棒的經驗，透過做社造，讓我了解到只要有心，一定可以讓區域的問題扭轉。(G09)

我唯一擔心的是，我怕木藝後繼無人，因為現代人比較短視，沒有投資的概念。(H05)

才剛回到部落的G，帶著在九二一協助重建、台東池上某社區發展協會做社區營造、台東水保局培根計劃的講師、在台東拜師成為一名推拿手等經驗回到自己的部落，他目前在某原住民族家庭服務中心工作，也進入D國小協助校長一起推動部落社區工作。

帶著在外地成功的經驗及不同的視野回到部落的G，目前已經開工作室，談到自己與部落未來的發展，他說：「我的願景是成為恆春半島最強的推拿手...我想做植物工廠，運用香草植物，為家鄉找出新願景，讓觀光客願意停下來，就能產生經濟效益。透過育苗育種，擴大產能，就能解決自己經濟的問題」。目前他正在協助某社區發展協會寫農村再生的計劃，這是他的第二本農村再生計劃，第一本是在池上的成功經驗，另外他也在跟其它鄉談樂齡課程的合作。

H的孩子正在就讀D國小，他很認同及感謝校長對外連結資源的作法，包括跟伊甸合作早餐案，他說：「我很認同學校提供早餐，讓孩子們固定上學，養成時間觀念，也認識營養」。現在學校也請有能力的家長做早餐的部份負擔，減少對外部資源的依賴。

早餐延伸案則協助H有機會向更專業的木藝老師學習，剛好也是過去象圈早餐案合作過的泰武國小社區家長-卡邦老師。另外，校長也邀請H到學校開課教孩子們木藝課程，包括結合木頭及玻璃做藝術檯燈，不同元素的結合，啟發孩子們的手作創意，也增加H的教學能力及收入。

H覺得學校對他的協助還有增加木藝工作室及在學校的木藝課程設備，目前還缺製平設備。G則建議H可以參考台東「老樹根」的作法，集合生產與教室在一起，結合設計與創新能力，提供產品及體驗學習。G說「例如待鋸機可以使用腳踏車的軸承，運用創新來改變，因為教育的目的是讓我們知道那是什麼東西，而學校可以成為思維研發中心。」

校長則分享他覺得學校對青年的協助有以下：(1)培力青年。(2)使青

年展能：提供青年回到學校教孩子的舞台，及增加收入。(3)連結資源：連結台南應用科技大學的文創系、管理系、商設系等專業資源，協助青年的工作坊設計與行銷。(4)建立行銷平台：包括台南應用科技大學的熱心同學主動協助將部落產品用自己的人際網絡行銷推廣，也與該校的創業育成中心合作，預計協助設計專屬網頁，以作為行銷平台。(5)協助成立貓頭鷹麵包工坊，請外部講師到學校來指導部落婦女及部落教會師母製作麵包，利用學校自製的土窯烤出風味特別的麵包。

回想著訪談的歷程，看見G的對社造的熱情、H對木藝的創作使命、校長對教育的奉獻，在部落的寧靜夜晚，大家對部落的愛與共同的願景，交會出溫暖的光芒，透過個人的自我實現，運用社區組織的力量，連結外部資源，發展部落的文化與經濟。

4.5.4 每個人都有一個部落願景。

宜居。把部落整個環境弄好，創造舞台，鋪一條讓年青人回家的路(G10)。

木藝傳承，只要能影響一個人，專心用最會的方式，把技藝傳承下去(H06)。

自給自足的部落。憑著技藝與努力，不靠政府的補助(W01)。

成為一個自立自養的部落，不要再仰賴計劃了(M04)。

同心(L05)。

使部落有好的生活，營造健康部落(B03)。

我希望以後我們老的時候，我們的下一代也這樣對土地、文化、生態有熱情的心態，能夠像我們的土地，休耕可以休息、可以循環、可以有更美的果子、可以有成果，能夠延續下去(A04)。

同心合一的行動(S04)。

自立自強、自給自足。大家有錢賺、生活不辛苦，很想回來的有機會回來，有共同產業，彼此連結(C04)。

乾淨祥和安老的地方，年青人休閒的地方，朝向整體自立(F01)。

訪談到最後，總會問起每個人的部落願景，經過彙整之後，發現巧妙的是各社區型組織各有1位受訪者皆希望部落能自立，包括W校長、M老師及C青年。奇妙的是各組織也各有1位受訪者的願景是對部落有形與無形環境的營造，包括G青年希望把環境弄好，鋪一條讓年青人回家的路，B總幹事希望能營造健康部落，F牧師希望部落是一個乾淨祥和安老的地方。

有趣的是目前與伊甸合作青年返鄉案的E協會的L青年與T教會的S青年都不約而同的希望部落能同心。而專注於木藝創作的H青年及關心部落生態的A青年，則同樣對於傳承有語重心長的觀點。

無論受訪者對於目前在部落生活所遇見的任何困難及機會，能支持他

們持續在部落在組織內努力奮鬥的原因，想必是來自於內心對部落有一份深厚的情感及清楚的願景。

4.6 三個部落社區型非營利組織在部落發展的比較

研究問題：4.3個社區型非營利組織在部落發展的比較。

研究發現：

- (1)D國小是相對比較有資募能力、具資源規模的單位。
- (2)E協會是相對比較辛苦經營的單位。
- (3)教會在部落的影響力比國小及協會相對更大。
- (4)主責人是組織發展、連結部落的關鍵。

本研究訪談D國小的W校長、E協會課照班主責的M老師、T教會的F牧師，由他們長期在地的觀察，評估D國小、E協會及T教會等3個社區組織在部落發展以下4個項目進行比較，得出結果如表4.2。

在偏鄉地區，國小或國中經常是當地部落的社區精神中心或文化中心，只是臺灣的偏鄉的學校校長或老師通常都是來自外地，兩年就調動的情況居多，但D國小的W校長是少數願意在部落扎根社區工作的漢人校長。

因為學校校長及老師的文筆比較好啊...(M05)

學校校長是關鍵...(C05)

W校長提到，因為學校是團隊人力及能力比較穩定的單位，所以連帶的也會具有較好的募集資源的能力。再者也因為國小是教育孩子的地

方，又較具公信力，大眾相對會比較願意捐助孩子的教育需要。D國小除了跟教育部及屏東縣教育處申請資源之外，也跟臺南應用科技大學、世界和平會、伊甸基金會...等公私部門申請合作。

在部落九成以上的居民都信仰基督教，每週日多數的信徒都會參加主日、每個月也會奉獻十分之一的收入給教會，所以教會是除了國小以外，會有穩定的人力及收入的社區組織。故此而知，在部落的社區發展協會是人力及能力相對都較缺乏的單位，以E協會為例，僅有1位全職、3位兼職同工，而T教會有1位牧師及10位執事、D國小則有16位專職教職員及4位兼任才藝老師，共計20位老師，因此在部落發展的經營上，協會是相對比較辛苦的單位。

W校長認為教會對部落的影響比較大，因為教會包括長輩、婦女、青壯年、青少年、兒童等小組，關心的年齡與層面比較多元，故此T教會牧師如果願意深耕在T部落的發展上，是比國小及協會對部落有更大的影響力。

從以上的訪談及觀察，所得到的綜合結論是，組織的主責人是組織發展與連結部落的關鍵，如果3個社區組織願意多方交流與分享，如同E協會介紹伊甸早餐案給W校長、W校長介紹臺南應用科技大學的農村迴流計劃給E協會；也提供手工藝的材料及講師費給E協會，願意互相分享資源，是部落最令人感動的精神。

表4.2 3個社區組織比較表

對象 項目	D 國小 W 校長	E 協會 M 老師	T 教會 F 牧師
募集資源能力	國小 > 協會 > 教會	國小 > 教會 > 協會	國小 > 教會 > 協會
擁有資源的規模	國小 > 教會 > 協會	教會 > 國小 > 協會	國小 > 教會 > 協會
對發展部落的影響力	教會 > 國小 > 協會	三者一樣	教會 > 協會 > 國小
團隊能力	國小 > 教會 > 協會	國小 > 教會 > 協會	國小 > 教會 > 協會

資料來源：本研究整理



第五章 結論與建議

5.1 結論

本章分為四小節，第一節結論是歸納研究發現的重點，並回應推拉理論的文獻。第二節建議是提供部落社區型非營利組織及欲介入部落社區工作的大型非營利組織與公部門的建議。第三節是研究限制，第四節是提供後續研究的幾點建議。

5.1.1 青年離鄉，部落的推力大於都市的拉力

根據本研究的探索與發現，部落青年離鄉的主要原因是求學、跟隨父母工作而遷移至都市或鄰近鄉鎮、部落長輩的觀念及部落氛圍等。以青年為主體，就青年離鄉的因素加以分析，來自部落的推力仍大於都市的拉力，如下表5.1 部落青年離鄉因素。

表5.1 部落青年離鄉因素

部落青年離鄉因素	
部落推力	都市拉力
1.部落教育資源有限 2.缺乏穩定工作機會 3.長輩的觀念 4.政治與文化的限制	1.有高中職以上的教育資源 2.有較多及穩定的工作機會 3.生活便利

資料來源：本研究整理。

5.1.2 青年回鄉，部落的拉力大於都市的推力

青年回鄉的主要原因是想家、想陪伴家人、想傳承文化、做社區營造及找回以前部落互助精神等。由此可知，青年回鄉的因素，來自部落的拉力大於都市的推力，如下表5.2部落青年回鄉因素。

表5.2部落青年回鄉因素

部落青年回鄉因素	
部落拉力	都市推力
1.想家 2.想陪伴家人 3.想跟部落一起生活 4.對部落的使命	*

*表示本研究未深入探討。

資料來源：本研究整理。

5.1.3 青年回鄉後的考驗很多

青年回到部落後的考驗包括面臨長期穩定且收入優渥的工作機會少、在部落的生活便利性低及缺乏醫療資源、部落資訊的封閉與世代觀念的差異，以及創業環境艱困等考驗。以推拉理論的推力與拉力之間的中間障礙，來探討部落青年在都市及部落的適應問題如下表所示。

表5.3 部落青年適應問題

適應問題(中間障礙)	
都市適應	部落適應
1.生活適應 *	1.生活就醫不便 2.資訊封閉與世代觀念差異 3.文化嚴重流失 4.創業困境

*表示本研究未深入探討。

資料來源：本研究整理。

5.1.4 回鄉青年與其投入的部落社區型非營利組織之間相互影響大

由於受訪的7位回鄉青年，皆是投入部落社區型非營利組織的主要協力工作者，包括另外3位組織的主責人，雖然其中的W校長是漢人，F牧師也不是T部落的在地人，但研究發現，在部落長期缺乏人力及專業人才的情況下，回鄉青年投入的意願、能否主動尋求公私部門的協力及積極連結內外資源等因素，從微視到鉅視的部落生態圈，可以發現身在部落的青年個人與部落組織的相互影響程度是大的。

5.1.5 部落社區型非營利組織的經營不易

無論是國小、社區發展協會或教會，因在地處偏遠的部落，缺乏長期穩定投入的人力，大多呈顯一人分飾多角的情況。國小是其中擁有資源規模與撰寫計劃能力上，相對具優勢的組織。社區發展協會在部落由於缺乏專業人才及固定經費，在經營上是比較困難的組織，但如積極連

結內外部資源，也是較具彈性發展空間的單位。

由於部落大多數族人信仰基督教，因此教會對部落的影響程度是相對比較大的，教會內的固定小組從兒童主日學、青年團契、主日禮拜等，也因應部落老人口多，許多教會也從事老人服務工作，因此若能妥善結合內外部資源及教會人力，可發揮教會在部落的影響力。

觀察三種不同型態的部落社區型非營利組織，其經營的關鍵點在於組織主責人的角色定位與深入部落的程度，是影響組織運作及發展的主因。

5.2 建議

以下是本研究對於部落社區型非營利組織在未來發展上的幾點建議，說明如下：

5.2.1 主責人的角色定位清楚、發揮整合功能

部落有許多外在環境發展上的不利因素，因此在部落經營社區型非營利組織實屬不易，然而每個組織成立皆有其初衷及宗旨，組織內部是否能溝通並產生共識是團隊運作極具重要的事，前提在於組織的主責人的角色定位是否清楚，並能充份發揮整合及分工的功能，以優勢觀點及賦權方式，使難得回鄉的青年人力能成為適才適所的人才。當然身為領導者必然會面臨許多困難及挑戰，一個人完成事情總是很快，但需要一群人才能讓部落工作走的長遠。

5.2.2 盤點部落內部資源、積極連結外部資源

每個部落皆有其文化特性及自然資源，唯有部落在地的人最能了解其生長環境的特色，但如何從原本習以為常的環境中去發現及串連在地資源，是需要透過學習與分享的。屏東台九線上有許多帶狀的部落，皆有其相異之處，建議每個部落皆能充份盤點內部資源，並能串連鄰近部落，成為相互支持性的同盟組織，共同分享所連結的資源，如能發展部落文化生態旅行，也是充份發揮台九線帶狀部落的特色，使遊客有更長時間的駐留。此外，社區型非營利組織在連結外部資源上，需考量資源的專業性與多元性的整合，而非僅與單一資源合作。

5.2.3 創造部落對話的可能性、創造部落共同願景

部落是原住民族最原始最小的政治組織，在部落內的族人很多都是親戚關係，其中不免也有政治因素所形成的恩怨情仇，因此如何發揮部落社區型非營利組織的角色，創造部落多元對話的可能性，建議可帶領部落的族人走出去看看不同的社區營造成果，或邀請部落耆老帶頭一起討論，從個人、組織到部落，慢慢如實地串連出部落共同的願景。

以下是本研究對於大型非營利組織或公部門介入部落社區工作的幾點建議，說明如下：

1. 人力的補助與培力需要長期支持，從盤點部落需求的觀點出發

因著伊甸與D國小合作早餐延伸服務案，在訪談W校長時，他提到是否能補助一個或半個人力協助服務案的運作。在E協會合作的青返案，M老師說終於加入一位不是他們家族的部落居民。T教會的C老師為了夢想及生計同時在教會服事帶課照班，也到處駐唱及經營美式酒吧。這也許只是部落需求的縮影，但如果要投入部落發展工作，皆需要長期性的補

助人力與培力，也許3年的合作對大型非營利組織及公部門而言已經是長期，但本研究的訪談及觀察，至少需要5年的支持。而培力的需求，建議從部落的願景所延伸出的需求著力。

2. 建構產學專家資源平台，鬆綁相關法令，因地制宜

部落缺乏的是專業人才，除了漸進式的培力計劃，同時也需要與產業與學術的相關專家合作，而大型非營利組織與公部門更是有此利基點。此外在偏鄉部落不如在都會區，充滿創業的限制，因此公部門應該因地制宜，例如E協會要發展過山香系列產品，依照法令要設置符合法規的工廠，而原民會在補助其創業計劃後，缺乏相關配套的協助，使部落的創業之路更加不易。

3. 以部落賦權及優勢觀點的角度，尊重在地文化與發展

許多相關研究皆提及賦權及優勢觀點，但真正落實在具體行動上，尊重在地仍是需要不斷被提醒的思維，尤其是每個原住民部落有其不同的在地文化，可能是在地特色、也可能有其限制，然而如果在合作的基礎上，目標是為了社區自立，即需要尊重在地特色及限制，即使是部落族人想要改變自己部落的習性，也是需要從瞭解部落歷史脈絡出發，無論留下的是老人、小孩及很少的青年及婦女，以賦權方式合作，從個人、組織到部落看見自己的優勢，部落才有實現共榮願景的機會。

5.3 研究限制

本研究的限制包括研究地區、研究對象、研究時間及研究方法等，以下逐一說明。

5.3.1 研究地區

本研究地區僅為台九線的屏東南迴公路的3個部落，有其限定的區域範圍，其中受訪者的離鄉區域雖遠至台東池上或台北都會，但本研究的研究地區仍以此3個部落為主。

5.3.2 研究對象

由於本研究對象為研究生在伊甸工作已合作多年的3個社區型組織的夥伴，研究生雖然已事先告知受訪者此為研究的用途，但不可避免的是，原本合作關係仍會帶來影響，包括較容易取得同意並接受訪談，但也會因為資源合作上的考量，受訪者可能會有一些保留，部份的訪談內容也可能會有其盲點。每個部落皆有其異質性，故此研究對象無法擴大涵蓋台九線屏東其它部落的返鄉青年。

5.3.3 研究時間

雖然伊甸與此三個社區型組織的合作仍舊持續，但受限於研究有其時間限制，僅於研究生於研究的期間的訪談、觀察與紀錄。

5.3.4 研究方法

本研究因受限於質性研究的限制，文中所探討的部落青年返鄉的概念及內容，並無法完全滿足學術上完整的定義及內涵，研究結果是否適用於其它返鄉的青年，尚待進一步研究，僅願研究結果能提供研究部落

原住民青年返鄉的工作者一點參考。

5.4 後續研究的建議

為後續部落青年返鄉的研究臻於完美，有以下幾點建議：

- 5.4.1 由於本研究以3個社區型組織主責人及相關協力組織的返鄉青年為研究訪談對象，因此，研究的結論並無法擴大代表整個台九線屏東南迴公路或原住民部落的多數返鄉青年的真實樣貌，建議未來可廣泛以整個區域為研究對象，例如台九線屏東南迴公路上的所有部落的返鄉青年。
- 5.4.2 公部門的社會福利政策與地方基礎建設對於部落發展的影響鉅大，本研究訪談並未納入政府中央或地方的代表，建議日後的研究能納入訪談對象，使政府代表與部落聲音，展開對話的可能性。
- 5.4.3 研究生在訪談過程，發現屏北三地門及台東池上的社區型組織，對於協助青年返鄉皆有其不同的做法，建議未來研究可考量之。

參考文獻

一、中文部份

- 1.王仕圖(民95)，社區型非營理組織資源動員與整合：以社區發展協會為例，台灣社會福利學刊，第五卷，第二期，107頁。
- 2.田哲益(民90)，原住民的部落組織與領袖制度，台灣原住民風俗，原住民文化事業有限公司。
- 3.李慶芳(民102)，質化研究之經驗敘說：質化研究的六個修鍊，新北市：高立。
- 4.李明政(民92)，文化福利權，台北市：松慧。
- 5.林淑雅(民89)，多元民族國家的原住民族基本權，律師雜誌，第247期，11-22頁。
- 6.紀駿傑(民94)，原住民研究與原漢關係：後殖民觀點之回顧，國家政策季刊，第4卷，第3期，5-28頁。
- 7.胡幼慧（民86），質性研究理論、方法及本土女性研究實例，台北市：巨流。
- 8.郭俊巖、賴秦瑩、王德睦(民105)，活化社區組織與重振部落產業，人文與社會科學簡訊－原住民族發展研究，42-49頁。
- 9.郭俊巖、賴秦瑩、王德睦（民104），臺灣原住民部落合作事業的限制與可能：以信義鄉為例，社會政策與社會工作學刊，第19卷，第2期，145-183頁。
- 10.郭俊巖(民100)，全球化下低教育原住民回鄉就業的漫漫長路：社區菁英的角色，臺灣教育社會學研究，第十一卷，第一期，1-40頁。
- 11.陳谷松(民96)，結合原住民文化傳承與生態旅遊之研究，淡江大學企

- 業管理學系碩士在職專班碩士論文。
- 12.陳玉明(民100)，族群遷移、文化差異對都市原住民就業之影響—以桃園縣八德市為例，開南大學公共事務管理學系碩士論文。
 - 13.陳慧如(民103)，集眾之效 The Power of the Collective，非營利組織管理期刊，第16期，120-131頁。
 - 14.徐震(民93)，台灣社區發展與社區營造的異同：論社區工作中微視與鉅視的兩條路線，社區發展季刊，第107期，22-31頁。
 - 15.陶蕃瀛(民81)，社區發展實務之研究，台北：力行書局。
 - 16.孫瑞霞(民81)，都市山胞的社會流動，政治大學社會學研究所碩士論文。
 - 17.章美英、許麗齡(2005)，質性研究-焦點訪談法之簡介與應用，護理雜誌，第53卷，第2期，67-71頁。
 - 18.許雯錚(民93)，都市原住民之遷徙與回流，國立政治大學地政學系碩士論文。
 - 19.張曉春(民63)，台北地區山地移民調適初步研究調查(上)，第11卷，第6期，294-298頁。
 - 20.黃肇新(民92)，重建啟示錄，台北市：雅歌。
 - 21.黃樹民(民99)，全球化與臺灣原住民基本政策之變遷與現況，臺北市：中央研究院民族學研究所，15-50頁。
 - 22.葉神保(民103)，日治時期排灣族「南蕃事件」之研究，國立政治大學民族研究所博士論文。
 - 23.賴秦瑩、吳惠如、郭俊巖、王德睦(民102)，臺灣原鄉弱勢教育與教育福利議題之初探：原住民校長的角，社會政策與社會工作學刊，第17卷，第2期，213-258頁。

24.簡鴻模（民91），台灣原住民對基督宗教的皈依：以南投縣仁愛鄉眉溪部落為例，泰雅族族群意識之建構、認同與分裂研討會發表之論文，台北市。



二、英文部份

- 1.Healy, Karen(2005), Social Work Theories in Context: Creating Frameworks for Practice, London: Palgrave.



三、網站部份

1. 基督教今日報，台灣教會總數，截取日期：106年5月30日，取自：

<http://www.cdn.org.tw/News.aspx?key=9310>。

2. 閱讀與生活(2017)，非營利組織觀點：學校組織的特性，截取日期：

106年6月3日，取自：

<http://blog.xuite.net/kc6191/study/15112161-%E9%9D%9E%E7%87%9F%E7%A7%9D%E7%B5%84%E7%B9%94%E8%A7%80%E9%BB%9E%E7%BC%9A%E5%AD%B8%E6%A0%A1%E7%B5%84%E7%B9%94%E7%9A%84%E7%89%B9%E6%80%A7>。



訪談同意書

親愛的夥伴您好：

我是南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士在職專班的研究生蔡佩蓉，在陳慧如教授的指導下，正著手於論文的研究計畫。非常感謝您加入本研究，希望您能提供個人的想法及經驗協助本研究進行。

本研究採採質性研究，需邀請您接受訪談。同時，為了日後方便資料的整理與分析，希望您同意錄音。非常謝謝您！錄音內容僅作為研究者分析資料之用，不做他用或外流，且將於下次訪談時，請您閱讀初稿並確認。基於保護受訪者的緣故，您的姓名於論文中一律使用化名，並於論文完成後，將您的資料（錄音檔及書面資料）銷毀，不再作為他用。因此，希望您能提供真實的意見，以增加研究資料的正確性。

訪談期間您可無條件選擇退出，研究者會將資料一併歸還給您（包括錄音檔及書面資料）。若您對本研究有任何建議，歡迎隨時提供給研究者，誠摯邀請您參與本研究，也很感謝您撥冗接受訪問，打擾之處，尚祈見諒。謝謝！

本人同意接受訪談

很抱歉，本人不願意接受訪談

受訪者（簽名）

中華民國 年 月 日