

研究論文

社區賦權的實踐與反思：以屏東 排灣族部落為例*

kui（許俊才）**

國立東華大學民族發展與社會工作學系助理教授

camak（顏成仁）

國立中興大學生物化學研究所博士候選人/部落營造員

kuljelje（涂志雄）

武潭國小主任/發展協會顧問

收稿日期：2011年6月17日，接受刊登日期：2012年2月14日。

* 本文初稿曾發表於2009年11月27日由玄奘大學社會福利學系所主辦之「證據導向社會工作研討會：鉅視社會工作的思維」，感謝評論人郭俊巖教授及與會人員的建議與指教。感謝兩位匿名審查教授提供寶貴的修改意見。

**花蓮縣壽豐鄉志學村大學路二段1號，e-mail：kui@mail.ndhu.edu.tw

中文摘要

本研究的研究場域主要是在研究者本身成長的環境，並自 2008 年底研究者便與部落好友一起開始投入自己部落發展的工作，而推動的過程以社區賦權的概念做為促進部落工作推展的基石。本研究採用了行動研究方法並搭配自我民族誌（auto-ethnography）的方式進行研究工作，而資料的搜集包括了參與觀察、田野日誌、相關文件及深度訪談。經過近三年的實際參與推動，研究者透過資料與理論的檢視，提出在地工作者對於推動社區/部落工作的模式，特別是在現今的社區工作大多強調外來專業者的協助下，提供不同的思維並進而提出一些反思。本研究建議部落在地人在推動部落工作時應有效運用其部落原有的社會資本，並參酌本研究在推動部落工作時各個階段的策略，但仍應重視在地部落文化的特性，並嘗試結合其原有的傳統文化組織精神（例如排灣族的部落會議組織），以利將部落發展的工作奠基在部落傳統文化精神的基石上。

關鍵字：部落工作、在地工作者、社區賦權、行動研究

Tribal development and community empowerment: a study of Paiwanese tribe in Pingtung County

kui (Hsu, Chun-Tsai)

Assistant professor, Department of Indigenous Development and Social
Work, National Dong Hwu University.

camak (Yan, Cheng-Ren)

PhD candidate, Institute of Biochemistry, National Chung Hsing University.

Kuljelje (Tu, Chi-chung)

Director of student office, Wutan elementary school.

Abstract

This study aims to establish the model of tribal development work based on local people's perspectives and on promoting community development model. This study employed an action research and auto-ethnography approach and adopted participant observation, fieldwork notes, relevant documents and in-depth interviews to collect data. This study suggested that the model of tribal development work by local people can use their social capital more effectively as well as employ the strategies that have been described in this paper. In addition, local worker should take the characteristics of local culture into account and link up with their traditional culture spirits, such as Paiwanese tribal meeting, in terms of promoting tribal development and community empowerment. The study also provides some recommendations and reflections for those who would like to engage in tribal development work.

**Keywords: tribal work, local worker, community empowerment, action
research**

壹、背景動機及研究目的

研究者自研究所期間開始接觸有關原住民部落服務的工作，畢業後就回到自己的家鄉協助推動籌辦及建立部落大學的工作，在此段工作期間，亦協助屏東某一原住民部落服務團體的籌設及推動工作。在不斷的與部落民眾接觸及互動的過程中，慢慢的體會到以部落為基礎的服務模式是較能符合自己的文化生活習性。在幫助別的原住民團體推動他們自己的部落工作時，就開始思考自己能為自己的部落做些什麼？自己的部落又有哪些推動的利基點？更重要的是自己近鄉情怯的感覺一直讓自己裹足不前，也害怕自己承受不了部落民眾的批評，以及自己年紀太輕而無法讓部落中老年人接受自己的意見及溝通。因此，只能把想要為自己部落服務的種苗一直放在心中。

後來研究者出國念書後，在回台進行田野調查期間，偶而與部落的親戚與朋友聊天，期間他們都同時提到期待部落的組織能夠發揮更好的功能，因為他們感受到鄰近的部落都有在推動一些與部落民眾有關的服務工作。而這些話語，也讓研究者心中當初想為自己部落服務的種苗愈來愈大。2008 年底研究者學成返國後，無意間於中研院民族所的網站看到有一個「台灣原住民部落服務獎助計畫」，此獎助計畫的主要目的在於鼓勵有志人士協助資源相對匱乏的原住民部落與社團，並依據部落與社團的特性與個別需求，撰寫各類社區發展與經費申請之計畫書表，向相關公私立機構爭取資源以協助推動地方工作。因此本人將此訊息轉告一些原住民部落團體，希望他們能夠爭取到一些人事資源，同時間研究者亦將此訊息轉告給本人從小一起長大的好友，雖然他並非社會科學的領域，但他對於部落服務工作的推動有興趣。後來經由他與本部落的社區發展協會重要幹部溝通後，獲得協會幹部的推薦及支持，並在最後獲得中研院民族所的獎助。

由於獲得此獎助後，那些曾與我們一同長大的好朋友們便無形中成爲我們服務部落的團隊工作人員之一。至此，研究者想爲部落服務的種苗亦藉由部落好友的參與投入而開始實現。社區工作原爲社會工作的三大工作方法之一，而多數的教科書或文獻提到社區工作者或團隊時大多是外來的專業者，而此種外來的專業介入輔導亦有可能造成所謂「次殖民」及專業支配的狀況（劉立偉，2008）。然而，亦有學者指稱社區工作者不能以社區成員自居且地位應超然，以免容易造成感情用事或受到派系及人情的困擾（李易駿，2008），甚至有可能會落入少數精英分子而造成類似家族事業的情形（廖敦如，2004）。因此，研究者藉由此次參與部落工作推動的機會，從部落在地工作者的觀點來思考部落工作的推動，並達到以下二個目的：

- 一、從自身在地人的角度思考部落工作的推動模式。
- 二、執行過程中對於現行推動社區工作模式的反思。

貳、原住民部落與部落工作

台灣的社區營造工作在近幾年來快速的發展，而此現象亦推展到原鄉的部落，就如近幾年來行政院原住民族委員會所推動的重點部落計畫及特色部落計畫一樣，期待透過政府資源的注入讓部落能夠發展成爲部落民衆所想要的。目前台灣主流社會所使用的「社區」（community）一詞是由國外發展轉譯而來，而原住民族群對於「部落」一詞雖是中文詞句，但各族群對於自己所居住的地方及範圍在自己的語言內就有其專有名詞（例如排灣族稱族人聚集居住的地方及範圍稱 *inaljan*），蔡志偉（Awi Mona）（2009a）曾指出「部落」與「社區」之間的差異（如表 1 所示）。由表 1 可以看出「部落」對於部落民衆而言，其身、心、靈皆與文化歷史有關，除了有個人、家庭與家族層次之外，亦有源自

於文化背景的集體意識層次，而此種集體意識與文化起源、血源及歷史發展息息相關。

表 1：部落與社區的差異

部落	社區
1. 具有同一的始祖傳說	1. 同一信仰的教區
2. 具有血親關係	2. 共同區域居住的人
3. 同一的語言與一樣的風俗習慣	3. 具有生活公約
4. 生命禮儀一致與同樣的宇宙信仰	4. 行政區分或次行政或跨行政區分
5. 共守一樣的禁忌	5. 具有生活共識
6. 同一生活領地（獵區、河川、海域）	6. 具有生活願景
7. 自給自足（採集狩獵、海漁、山田燒墾）	7. 具有整合組織
8. 可以說秘密的地方	

資料來源：引自蔡志偉（Awi Mona）（2009a:37）。

然而，雖然此種文化背景與集體意識為基礎的「部落」與一般的「社區」組成有差異，但因原住民族口中的「部落」，已經慢慢的被主流社會所主導的社區發展「社區化」了（瓦歷斯·諾幹，2000）。即便如此，原住民部落的發展工作必須重視原住民社會政治發展與歷史的脈絡（Ritchie, 2001），並且應從維護原住民尊嚴、尊重原住民的文化、考量原住民的生活習慣、切合原住民實際需要、重建永續經營的部落空間等觀點思考原鄉部落的重建發展工作（瓦歷斯·諾幹，2000）。

部落工作在近十年來慢慢被社會工作領域所重視，而相關的學者亦建議相關的福利服務工作應以部落為服務的單位及基地（黃源協、莊正中，2008）。然而，至今仍沒有較清楚的原住民部落工作的模式，因此大多的實務社會工作

者仍以社區工作為主要的參考依據（黃盈豪，2005）。社區工作在 1930 年代成為社會工作的三大工作方法之一，台灣在聯合國的協助下於 1960 年代開始著墨較多。然而，多數的教科書或文獻提到社區工作者或團隊時大多是從社區的外來者來協助在地社區民眾的組織及推動工作，而此種外來的專業介入輔導亦有可能造成所謂「次殖民」及專業支配的狀況（劉立偉，2008），這也是為什麼黃盈豪（2009）從一個外來的社會工作者觀點指出，原鄉部落需要一個尊重部落主體和有文化觀的外來專業團隊以協助部落工作的發展，並以他的經驗提出在原鄉工作的步驟（黃盈豪，2009:239）：

- 一、試著了解性別、家族、部落的文化意涵和相互關係。
- 二、反省本身的族群認同和文化對服務提供的意義為何。
- 三、評估和診斷的過程尊重部落的聲音。
- 四、以資源結合與部落執行的概念進行處遇，關注到一個完整的人和關注到一個人背後的部落系統。

然而，亦有學者指稱社區工作者不能以社區成員自居且地位應超然，以免容易造成感情用事或受到派系及人情的困擾，甚至有可能會落入少數精英分子而造成類似家族事業的情形（廖敦如，2004）。由此看來，不論是來自於部落內或部落外的人士進行所謂的部落/社區工作時，皆會有其優勢及限制，特別是本研究的焦點是從在地部落工作者的角度來討論有關部落工作發展與實踐社區賦權的議題，而部落在地人所累積的社會資本雖將有助於部落工作發展的推動，但亦有可能造成部落工作推動的負擔，而此部份則是本研究關心的議題。

綜合上述，對於原住民部落發展的工作，應將部落視為主體並進行部落賦權，並藉此提昇所謂受助者的地位，以平衡助人單位（如政府部門、慈善團體）之間的不平等權力關係（Awi Mona，2009b）。此外，推動部落工作必要先瞭解部落的文化、社會權力結構以及部落內人與人的互動歷史脈絡，以此做為基

礎來組織與推動部落的發展工作。民眾與村落/部落之間的關係是緊密的結合在一起，這包括了民眾與土地之間的感情與其歷史意義。由於社會的快速變遷，社區/部落內的民眾在原有的社會結構與規範漸漸的受到侵蝕，使得民間之間的情感以及對土地之間的連繫已漸式微。部落工作就必須在此種認知基礎下進行，基於社區民眾的參與與努力，促進部落組織與發展及結合相關的資源，以發展各種符合族群文化類型的福利服務，以利達到在地民眾的生計發展與生活品質的提昇。

參、社區工作與社區賦權

社區工作的模式包括社區發展模式（協助社區喚醒社區意識，並建立社區團體及社區組織，讓社區發揮能力解決他們的問題）、社會計劃模式（協助社區去規劃、執行各種解決問題的方案）以及社會行動模式（協助社區動員起以爭取社區權益）（李易駿，2008）。然而，不管是那一種社會工作模式皆強調社區的問題應由社區成員組織起來，透過社區民眾自己的力量，並結合社區內及社區外的各種資源以處理社區民眾的共同問題。而此種透過社區民眾參與以解決社區問題的過程即被視為是一種社區賦權。

賦權理念發展始於 1970 年左右，並且在 1980 年代開始被不同專業領域所應用。社區賦權的概念除受到賦權理念的影響外亦受到地方治理的思潮，因此社區的居民在此思潮下被期待具有現代公民的責任與義務（廖石，2003）。因而，社區賦權的內涵就包括意識喚醒、知識增進和採取行動，甚至 Wallerstein 認為賦權社區的目標就是要透過一系列的社會運動促使社會改革，進而達到資源公平的分配（引自李怡娟、陳俞琪、王慧群，2006，p. 24；羅秀華，2001）。然而，賦權在社區的展現必須強化民間社區組織的功能，因此來自於社區外的

專業團體的協助就扮演十分重要的角色 (Dobrin, 2008)，因為在主流社會主導下的社區發展之下，除了需要有在地組織的組織運作外，更需要一些外在資源、資訊、經費及相關必要的技術引進（如電腦技能、撰寫計畫等），特別是在那些教育程度與資訊落後的偏遠地區而言，這些資訊、資源及技術是較缺乏的，因此相關的專業組織(跨專業)的協助對於賦權的推動就相對重要 (Conyers & Cumanzala, 2004)。

表 2：賦權過程模式

概念	意涵	內容
前置因素	引發賦權過程發生的誘因，也就是在於激發對象自身問題及所處環境產生覺醒	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發生適應不良的行為 2. 引發各方解決問題的動機 3. 具個別獨特性且個人自覺重要的自發性選擇 4. 對資源及社會影響力感到疏離 5. 無望 6. 自我責備與不信任
過程因素	進行賦權的方式及過程	<ol style="list-style-type: none"> 1. 互助性參與 2. 主動性傾聽 3. 獲得或發展出個別性、獨特性的知識
結果	賦權產生的成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產生自己做決定的能力 2. 建立起特有的促進健康行為 3. 主動尋求資源 4. 具備作選擇及決定能力及與他人互動 5. 具有正向自我概念、個人滿足感、自我效能、感覺希望及社會公義

資料來源：引用自李怡娟等（2003:50）

社區的計畫是一種手段，目的是要進行社區賦權的工作，而此工作重要的議題便是必須持續不斷的與社區民眾溝通與協調 (Baillie et al., 2004)，而目前各地方所推動的社區發展工作，其過程就可視為是透過社區賦權/充能促使社區再度活絡/復甦的過程，因為要促進民眾的參與必須透過賦權來達成 (李怡娟等，2006)。Ellis-Stoll & Popkess-Vawter 曾提出賦權過程模式 (引自李怡娟、葉若分、張麗春，2003:50)，包括前置因素、過程及結果 (詳細內容如表 2 所示)。

此外，羅秀華 (2001) 在其推動社區工作的經驗裏提出社區賦權的策略建構包括社區學習、社區規劃及社區組織，其中社區學習是要推動各類的學習課程以培養社區民眾公民的養成，而社區規劃與行動則是由社區民眾與工作者共同提出具體的規劃及其行動策略，至於社區組織則是協助將在地的團體組織立案合法化，以利於未來工作的持續推動。然而，在社區組織的建構中，其實多數的社區都已成立合法的民間團體組織-社區發展協會。然而，社區發展協會原本就是中央政府大力推動下的產物 (蔡育軒、陳怡君、王業立，2007)，而現今的社區發展協會最常面臨到經費不足、欠缺場地設施、企畫人才難尋、社區和村里功能重疊、代表性不足等問題 (葉嘉楠、洪嘉欣，2006)，也因而讓社區發展協會時常面臨到政治的紛擾及導引 (蔡育軒等，2007)。

綜上所述，若把社區賦權的概念應用在原住民部落工作發展的模式裏，就必須重視其所謂的前置因素，此部份就包括了從鉅視面的瞭解原住民族在主流社會的社會結構歷史脈絡，中介面的部落族群文化及社會權力結構以及微視面的互動歷史脈絡，包括人與人之間，個人與家族之間、人與信仰之間、人與部落之間以及人與土地之間。基於此前置因素，才能架構出賦權過程因素裏所應要採取的行動策略。

肆、研究場域的歷史及環境

根據前述所言，進行部落服務工作必須充分瞭解賦權的前置因素，因此本節將介紹研究者自身部落的遷移歷史與環境。本部落民眾是因民國 23 年 8 月間發生一大風雨，致使舊部落地層下陷，因此於民國 24 年由「道塔他勒」部落遷移至「阿布丹」(qapedang) 社，之所以命名為阿布丹，是因此地接近漢人食鹽交易場所之聚落（排灣語鹹之音為阿布丹）。之後因人口增加，部落建築用地有限，又交通不便，於民國 42 年「阿布丹」社（舊武潭）遷至現今之武潭社區（其轄區內有一池潭，而將其命名為武潭村）。現今武潭社區之居民因其他泰武鄉不同村落/部落（如泰武、平和、佳平）之人口群不斷的遷入而人口增加，因而有在泰武鄉內有「聯合國之稱」，為目前泰武鄉人口數最多之村落。武潭部落在人口結構上有原住民及少部分的漢人、外省人移居，但以原住民排灣族群居多，佔全部人口的 98%（部落總人數為 1,122 人，原住民人數為 1,096 人，詳細資料請參閱表 3）。地理位置位於南大武山之西面，東接泰武村、北鄰佳平村、西接萬巒鄉、南鄰平和村。由於本部落相鄰大武山區，溫度高、雨量充沛，植被種類繁多，原生植物以榕屬及楠木類植物為主，而農作物以芋頭、地瓜、小米為原生農作物，部落傳統工藝品以月桃編織、竹編為主（泰武鄉武潭社區發展協會，2010）。

表 3：100 年 12 月份屏東縣泰武鄉村里鄰戶數與戶籍動態登記統計表

村里別	村里數	鄰數	戶數	性別	總人口數	原住民人數
總計	6	45	1,239	計	5,089	4,939
				男	2,660	2,595
				女	2,429	2,344
平和村	1	7	158	計	713	686
				男	361	346
				女	352	340
佳平村	1	7	241	計	986	943
				男	518	500
				女	468	443
佳興村	1	5	131	計	457	444
				男	242	236
				女	215	208
武潭村	1	7	272	計	1,122	1,096
				男	582	568
				女	540	528
泰武村	1	8	229	計	895	878
				男	471	467
				女	424	411
萬安村	1	11	208	計	916	892
				男	486	478
				女	430	414

資源來源：屏東縣政府民政處（2011）。

即便阿布丹部落自然資源豐富，然而隨著時代的變遷，科技的進步，也爲了後代子孫的發展，部落族人相繼的都在都市工作及發展，小孩也接受現代文明的教育，使得有許多的文化習俗無法有效傳承以致於逐漸消失，造成部落原

有文化與母語在「族群融合」衝擊下，迅速被同化、流失。其次，大部份留在村落的排灣族人則以老人、婦女（務農者居多）及兒童青少年為主，這是因為部落內的中壯年人口大多到外地工作，偶而放假回來，也有一些是白天在平地工作晚上回來村落（以勞工業為主）。本部落於 1970 到 1980 年代，大部分的居民都種植芒果作為經濟收入來源，一時帶動本部落產業發展，但隨著經濟起飛，工業發展的進步，加上人力投入與投資報酬率的差異，無法從農業得到應有的收入，而改善其經濟，致使青壯年向外發展，從事高收入的勞工業，留在部落從事農業的大部分為老人，可是體力與健康因素，無法有效全面的照顧到農地，導致部落內許多農地面臨休耕情況逐年增加，無法將過去既有的傳統產業延續下去（泰武鄉武潭社區發展協會，2009）。

伍、研究方法

根據本研究的目的及研究者現今在部落組織的工作角色，本研究將兼採社區行動研究（community action research）及自我民族誌（auto-ethnography）的研究方法進行。研究者目前擔任部落組織的顧問，協助相關計畫的撰寫以及協會會務推動工作的諮詢。而社區行動研究就是一種研究者參與計畫的推動，並在計畫執行中進行評估與修正，以利於符合在地情境及社區居民所需要（黃源協，1999）。而社區行動研究便是透過不斷的觀察、蒐集資料、分析、鼓勵社區民眾的參與、進行改善社區的問題及生活環境的一系列循環互動過程（羅秀華，2001）。

自我民族誌來自於人類學的領域的研究方法，主要是瞭解不同文化族群的文化特色及其行為（Tedlock, 2000）。民族誌具有橫跨人文及社會科學領域的特點，其主要的特色在於透過深入的觀察訪談方式，然後用在地人的觀點來說

明在地的文化，並藉此瞭解他們的想法、行爲、態度等（Kanuha, 2000），而對於文化的呈現應放在政治與經濟的脈絡來探討，並加以反省歷史所隱含的意識形態（張雪君，2007）。而近十年來，民族誌的研究方法已逐漸被醫療護理、社會工作、教育、諮商及犯罪等領域所應用（Brewer, 2000），至於自我民族誌主要是在說明那些採用民族誌的研究者研究自己本身群體的一種方式（Ellis, 2001），也就是說用自我敘述（Self-narrative）的方式，把自身群體（home）的文化觀點解釋給外界的人（others）瞭解。Hayano（2001）指出自我民族誌者的優勢在於研究者很瞭解研究對象群體所使用的語言，而且也有很強的情感連結，容易進入研究場域進行研究。但相反的，研究者亦容易缺乏所謂的文化衝擊及文化敏感度，容易將一些有意義的現象視爲理所當然而忽略其重要性且過於主觀（Hayano, 2001），因此使用自我民族誌的研究者必須擁有對自我及日常生活的反思敏感度。

在兼採社區行動研究方法及自我民族誌的研究方法，本研究的資料搜集方法將採用參與觀察、田野日誌、相關文件及深度訪談等方式。其中參與觀察的觀察重點在於部落民眾參與部落公共事務的行爲現象，而田野日誌的重點在於研究者本身對於現象觀察及訪談過程的記錄及想法，相關文件則是著重在 2008 年至 2010 年之間的部落會議、社區發展協會理監事會議、部落報等文件資料，至於深度訪談則是透過立意取樣（purposive sampling）的方式，並採用質性半結構式問卷（semi-structured questionnaire）（問卷內容請詳參附件資料）針對部落民眾及協會工作團隊核心人物等共計 10 位進行個別式的訪談工作（受訪者的基本資料如表 4 所示）。

本研究透過參與觀察、田野日誌、相關文件及深度訪談等不同的資料搜集方法以利於跨資料的對話與檢測，此種方式即是俗稱的三角檢測法（triangulation），也就是使用超過一種以上的資料搜集方式以強化研究資料結

果的信度 (LeCompte and Goetz, 2001; Holloway, 1997)。此外，本研究運用研究受訪說明書及同意函讓受訪者能夠清楚瞭解其自身的權益，例如受訪者在訪談期間內有權利回答或不回答、可以任意的中斷訪談的進行、研究成果摘要的寄回，以及受訪者的隱私權及匿名性處理等皆有明確的說明。此外，本研究的資料分析方式是採用主題式分析法 (thematic analysis approach) 來進行。

表 4：受訪者基本資料

代號	性別	年齡	是否曾擔任協會幹部
A01	男	60-65	是
A02	女	60-65	否
A03	男	55-60	是
A04	女	75-80	否
A05	男	35-40	是
A06	男	35-40	是
A07	男	35-40	否
A08	女	50-55	否
A09	男	50-55	否
A10	女	30-35	否

備註：訪談進行時間為 2009 年 3 月至 2009 年 12 月

陸、賦權模式下的部落工作推動模式

本研究的資料呈現依現今整個部落工作發展的歷史脈絡分為以下七個階段。

第一階段：在地立案社會團體(武潭社區發展協會)成立之前(1995年以前)

在成立發展協會之前，阿布丹部落工作大多由村長及村幹事為主要的核心工作人物，而且多數的發展工作皆是奉上級(鄉公所或縣政府)的命令而推動，幾乎沒有是因為部落民眾想法或發聲而推動的工作。

第二階段：社區發展協會成立之後(1995-2004)

由於一般部落民眾(包括村長及村幹事)對於社區發展協會的功能及角色不清楚也不瞭解，也從未運作、組織與管理過人民團體，對於相關的規定也一知半解，因此在成立之後所推選出來的相關工作人員(包括理事長、總幹事、理監事等)他們自己也不太瞭解自己以及協會能夠做什麼，因此在這段期間的協會幾乎沒有任何的功能可言。

很少人知道協會可以做什麼事情，以前的理事長也都是用指定的啊(A08)

沒有!誰知道發展協會要做什麼，也沒有在做事啊(A01)

第三階段：醞釀期(2005-2008)

醞釀期代表著部落民眾對於部落組織與部落發展現況有極欲改變的動機，如同研究者田野日誌所呈現的一樣，部落民眾經由與鄰近部落的比較發現部落的發展協會似乎需要改革與改變，才能有效的帶領部落進行發展的工作。以上三個階段就如同賦權過程模式中的前置因素，其包括發生適應不良的行為、引發各方解決問題的動機、具個別獨特性且個人自覺重要的自發性選擇、

對資源及社會影響力感到疏離、無望、自我責備與不信任等。

那個OOO不知道在幹什麼，我們的部落都不像那個OO跟OO一樣，感覺人家都有在發展（田野日誌 2005.9.18）

唉!他們沒有用啦，只會忙自己的事情，也沒看過他們關心過我們部落的工作，算了吧（田野日誌 2006.01.08）

在與部落民眾（自己的親戚、朋友們）閒聊的過程中，他們不約而同的提到了期待自己的部落能夠如同他們所知道其他的部落一樣，能夠推動一些對部落民眾有幫助的發展工作，而此種期待也反應了他們對現有的協會的不滿及期待。（田野日誌 2006.02.08）

第四階段：團隊的形成（2008-2009）

部落內部本來就有一個部落組織-武潭社區發展協會，但由於部落居民長期以來對於此協會的功能及角色並不清楚，也因此參與度不高。研究者曾跟協會的幹部們聚在一起說明我們年輕人對於部落工作的想法，以及需要部落組織及重要幹部（含村長）的支持，在那次的聚會裏，我們年輕人獲得認同，亦獲得部落重要幹部的支持。

我們有想要為部落先申請社區林業的計畫，希望這個計畫能夠先讓部落居民能夠開始知道我們這個協會開始在動了，而且有一些課程可以重新讓我們自己部落的認識我們的部落歷史還有那個資源的調查（田野日誌 2009.01.21）

我並不覺得OOO未來要選代表是不好的事，因為我覺得要出來為部落做事，可以先出來當理事長或村長啊，讓部落人知道你有能力為我們做事，如果以後當選了，又可以協助我們申請資源啊，可以互相幫忙（田野日

誌 2009.01.21)

很謝謝有你們這幾個年輕人投入部落的事情，我們以前沒有做過這方面的事，如果有你們的投入，我相信部落會變的更好。另外，我想找你們當協會的顧問，我可以在下一次理監事會議的時候提出來（田野日誌 2009.01.21)

第五階段：團隊成員的參與、傾聽及共識的形成（2009-2010）

爲了計畫的推動及擴大民眾的參與及支持，因此先透過與部落民眾在平日閒話家常的時候就說明目前協會在做的工作，並且一同思考從小到大在部落生活的經驗裏有那些部落的民眾適合參與計畫的執行與推動。設定對象後便與當事人直接面對面的溝通，並適時的與當事人的父母親說明此計畫對部落的重要性，希望他/她能夠參與。

哇!很累耶。我最近有跟幾個年輕人還有幾個愛喝酒但是我們覺得他們是有能力的人一直溝通，希望他們能夠來幫忙。有的人只會打嘴炮，只會一直講，但有幾個還不錯，也願意試試看，要不是我還有說服她的媽媽，然後她的媽媽也很鼓勵她（田野日誌 2009.04.23)

像現在部落的人愈來愈知道他們應該要參與這樣的工作，因為我們目前在推動的工作像是部落報、重點計畫，還有之前的社區林業資源調查的計畫，都不是我一個人就可以做的好的，需要他們的投入（A05)

現在的年輕人已經在動了，但希望30-40歲的人能夠多參與，我是認爲除了需要我們主動去溝通之外，辦一些活動是跟他們有相關的可能會提高他們參與的心（A04)

第六階段：建立擴大部落民眾參與的機制及其功能（2010）

透過小計畫¹在部落的執行後，部落民眾對於部落組織的工作愈來愈有共識及想法（不管是好的還是壞的），也愈來愈能夠接受所賦予的工作。而在工作的分配上，爲了能夠達到公平且不含私心，透過部落會議的機制由部落的居民針對某些工作的推動及執行有充分的討論，不僅能夠達到訊息流動，亦能夠獲得多數人的支持及肯定。另外，爲了避免將所申請到的一些硬體設備輪爲私人使用，亦設置了「武潭社區發展協會重點部落財產設備管理辦法」，其辦法及內容皆是由部落會議所通過支持的。其辦法內容中的第六條及第九條皆清楚呈現出部落會議的最高位階及財產共有制的制度。

我們那個部落會議的組成最好要包含我們各個家族的人，還有那個長老教會跟基督教的人（田野日誌 2009.04.29）

今天非常高興，當選98年度部落會議主席，希望各位先進不吝指導，爲本村的未來規劃一個藍圖，爭取各項經費，改善本村環境，提昇本村的競爭力（部落會議記錄 2009.05.17）

非常高興能參與今天的部落會議，尤其此項的重點部落計畫，關係到本村的各項建設，希望能爭取到。另外針對此次的會議，雖然本村爲本鄉最大村，但是參與會議的出席人員無法達到90%，期望村民能夠踴躍參加。（部落會議記錄 2009.05.17）

現在就改變了，愈來愈多人知道協會在做些什麼事情，而且協會也會請參加說明會的人幫忙宣傳，所以部落居民對於活動及協會推展的工作也愈來愈有概念。（A03）

¹ 此小計畫指部落組織向部落外的政府部落或民間單位所申請 10 萬元以下的小額補助計畫，例如社區林業計畫等。

第七階段：建立各派系/家族/年齡層發揮的「舞台」(2010-)

爲了讓部落民眾能夠參與計畫之執行，進而認同部落的工作，經過半年小計畫的執行慢慢篩選出具有能力且願負責的部落居民，並進而徵詢並說服這些部落人士擔任重點部落計畫的各項小計畫督導的意願。最後，經由部落會議的充分溝通與協調後以分項負責的方式將執行工作充分授權給部落民眾執行。

給我們的年輕人發揮的舞台，要不然他們都會想說現在在做的事情都是老人家的事，不是年輕人的事，而且也沒有給年輕人的機會啊，所以如果發展協會能夠提供年輕人的舞台讓他們發揮是很重要的事情，這樣他們才會比較覺得他們是部落的一份子啊 (A07)

綜觀以上的階段過程可以發現，賦權過程的前置因素與過程因素在第一階段到第五階段已清楚呈現，而賦權的結果則在第六及第七階段開始有一些具體的行爲產生，例如透過部落的會議形成共識來共同制定一些部落民眾所要依循的部落規範²，而部落會議之組成亦在部落的共識下所建立，部落組織的力量以及部落民眾在公共事務的參與上都朝向自主與公平的發展目標上。回顧整個發展的過程中，可以發現到在尋求工作人力及部落民眾支持時，其全部的過程皆受到部落民眾之間從小至今的互動/情感歷史脈絡以及文化觀點的影響。因爲那些人與誰有恩怨情仇，誰與誰又有情感糾葛，而計畫的執行又應如何計設才會讓部落的人覺得是符合公平，又能夠促使大家願意參與，這些都隱含著部落發展過程中人與人彼此之間的互動與情感脈絡。根據以上的資料以及賦權的過程，整理成下圖有關賦權模式下的部落工作推動模式。

² 例如在此計畫的就業人力聘雇及部落照護體系，皆是由部落的觀點去建置其機制。

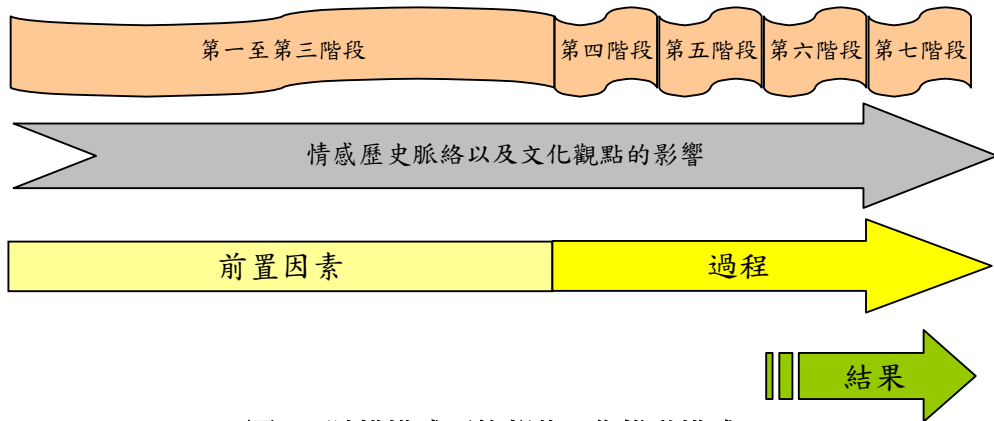


圖 1：賦權模式下的部落工作推動模式

柒、部落工作的反思

根據部落長者及研究者自身家族成員的反應，可以瞭解到現今的部落發展工作與以前有很大的差異。從開會的參與程度、意見的表達、部落課程的開設與參與以及對產業發展的關心，這些相較於以往是有很大的進步，更重要的是，部落已經形成所謂的部落會議組織，所有的共識及資訊都必須由此會議組織所認可才可以去執行與推動。研究者根據自身參與的經驗、相關工作團隊核心人物說法及部落民眾的反應，提出下列有關於部落工作的反思，期待藉由這些反思能夠協助自己及未來的在地工作者在推動自身部落/社區工作時有更多的助益。

一、社區賦權方面

(一) 社區與部落

在參與部落發展工作的過程裏，常會思考「社區」與「部落」之間的不同。但就如瓦歷斯·諾幹（2000）所說，目前的原住民部落其實早已被歷史上的國

家體制轉換成社區，而原住民「社區」在殖民歷史上經歷了被殖與內部殖民的階段。因此在政府體制上，部落被視為如同一般社區的界定一樣，但從部落民眾對於「部落」的感受及說法，以及 Awi Mona 整理指出部落與社區的差異（請參閱本文表 1），可以瞭解「部落」不僅僅只是一個地理位置的界定，亦包含了情感的連結以及主體社會對部落所造成的歷史傷痕。

在我們的部落裡的思維，一個部落也就是說以頭目一個概念的去做思考，領域一個領域聚落在那個地方，差不多有一個頭目，一個巫婆一個祭司形成一個部落，一個部落群聚在那個地方有一個地名，一般都是那樣（A09）

這個領域蘊含了很多那個元素，那個元素不單單是人，並不是元素都是從人而起嘛！在這個土地上面所從事的一些事情啊、工作啊！它產的文化也產生了很多很多的智慧，所以，若要我去講，怎麼去給它一個定位的話，我情願講它是一個屬於我們這個部落族人共同的領域，所以在這個領域裡面它就很自然的，就是因為這群人、這些人有它特殊的情感，也有它特殊的本質在，也勢必會牽動部落族人他們的一些特性（A08）

（二）參與和自利的連結性（志工與課程設計/參與）

羅秀華（2001）在社區賦權的策略裏有一個部份是社區學習，然而課程的設計及其內容如果與部落民眾自身的利益無法連結的話，其參與度會相對的低。就如同志工招募一樣，如果在社區意識還不夠強的地方，很難有號召力，但是如果是宗教團體就會不一樣，或許是因為他們會覺得他們的服務會轉而獲得一些庇祐。

在我們部落裏面好像在教會裏號召志工比較容易，但是社區就不行，我想大概是因為信仰的影響吧。（A03）

一般活動可能無法吸引他們的參與，我想這個部份我們需要再加強（A04）

(三) 內部弱勢者的自我設限，優勢者的資源主導

在部落的內容，其實亦有一些優勢家庭，特別是那些家人職業為軍、公、教、牧師等的家庭（張雪君，2007）。而這樣的家庭在資訊上及參與程度上亦較為積極，進行掌握一些部落發展的主導權。而相對弱勢的家庭，就常會自我設限認為自己是沒有能力的人，也沒有什麼智慧可以提供好的建議。

不要找我去啦，我又沒有念過什麼書，也不知道自己可以做什麼，那我去參加幹什麼（A08）

(四) 賦權（公民參與）與排灣傳統文化

社區賦權要呈現的是一種公民社會的呈現，但是對排灣族的傳統社會裏並非是如此的社會。排灣族傳統的社會結構是分階級（貴族、平民）、年齡的，不同的階級及年齡層，其權力亦有所不同（張金生，2003）。因此「社區賦權」的概念似乎與排灣族的文化有所衝突，就如同廖石（2003）所指稱，社區發展成敗的關鍵在於「地區文化或居民人格特質」，特別是文化是反映了生活的方式，而排灣族的傳統社會文化卻是抵觸社區賦權的精神，而此種抵觸亦阻礙了社區賦權在排灣族社會實踐的可能性。這並非指排灣族的傳統社會文化是不好的，而是現有政府主導的社區營造工作是一種社區賦權的過程，而這樣的過程並非符合排灣族的文化結構，因此社區賦權的精神有可能會加速排灣族傳統社會結構的解組。為了能夠在部落發展上符合部落傳統文化精神與部落集體共識，部落內部建置了部落會議，並且將此部落會議組織結合社區發展協會之運作，亦即社區發展協會所做的內部討論與決議（例如協會向相關政府及民間單位提案申請經費），皆需經由部落會議組織確認與同意後才可遞件，而此種模式不僅是獲得部落認同的模式，同時也在賦權與傳統世襲制度文化上取得平衡。

像我們現在開會的時候，都會把部落的重要頭頭，就是那些不同派系的家族人士納進來，而且也會主動詢問他們的意見，甚至也把他們的意見納入計畫執行的內容，然後在計畫裏做一點點的修正，像那個專職人力的招募方式，就是那些意見領袖所提供的意見啊...像這種會涉及到部落或個人利益的部份，就會開會然後請他們來表達意見，這樣他們就比較不會有話講，而且他們也可以幫忙宣導我們接下來要做的工作啊。(A05)

二、部落工作推動方面

(一) 人的互動脈絡與情感脈絡

在研究者參與的過程裏，發現部落工作團隊的每一個決定及修正都必須考慮到原本部落民眾之間的互動及情感脈絡，不管是他人彼此之間或他人與工作團隊成員之間都是如此。然而，此種互動及情感的脈絡亦協助了工作團隊在短時間內找到有能力的人，因為評估指標是其從小到大在部落的行為表現。而此種社會資本是一種促使部落達成工作目標的助力（王仕圖，2007）。

那個OOO可以啊，他在教會的時候就很願意幫忙做事了（田野日誌 2009.08.23）

那個OOO平常在學校工作的時候就很認真了，而且他有美編這方面的技術，他平常好像沒有什麼特別的事要忙，要不然我去講看看好了（A08）

那我們的志工還不是很踴躍，而且大多都只是自己人來幫忙（A03）

(二) 年齡階層的劃分仍明顯

部落的人對於年齡階層仍有一定的倫理規範，即使像研究者已經結婚、有小孩且有正職，在部落中老年人的眼中仍然是小孩子。而此種態度及觀點，就會影響到部落年輕人參與部落工作的意願，進而不想跟部落的中老年人一同推

動部落的事務。

只不過帶著滿腔的熱血想要協助部落發展，但是遇到一些有心人士的攻擊，好像覺得我太年輕就想要從事政治工作，那時候單純的想法卻被當成是有政治目的的。實在是很令人不爽。也因為被這些部落政治派系的人攻擊，所以我就開始逃避不想做了，因為人家看我們就像小孩子一樣，覺得我們只是個小毛頭，怎麼能夠主導或從事部落的大事情，所以就不願意配合也不願意支持（A06）

他們都會想說現在在做的事情都是老人家的事，不是年輕人的事，而且也沒有給年輕人的機會啊（A07）

（三）態度/姿態>專業高度

根據受訪者的說明，在地工作者的專業似乎不是重點，重要的是有沒有投入的心、堅定的信念以及做事的態度，以免受到部落人言人語的攻擊後就放棄不做了（呂莉莉，2004）。另外，在地工作者長期以來所樹立的形象亦會影響部落對於工作推動的公正公平的看法。

做這樣的社區工作一定要熱心及用心，沒有這二個就會做不下去，很容易就會碰到阻礙，特別是在部落內的人言可畏啊。很多事情要不斷的溝通，而且社區工作不是公司行號，不是用命令的方式就可以，所以不斷的進行溝通（A05）

雖然我們書都念的很高，也有很高的學位，但是做這種部落的工作，還是必須要把態度做好，因為這樣的工作不是靠我們一個二個人就可以做好的，還是必須要有部落的人參與才能把事情完成（田野日誌 2009.09.27）

他很好，他很認真，只要我們有到活動中心上課的時候，他都會到，而且他以前的形象就還不錯啊（A02）

(四) 地方政治的善用 (理事長一職為服務地方的實驗舞台)

政治破壞了排灣族部落內原有的社會結構及制度 (何信安, 2002; 陳毅峰, 2004), 因此選舉動員是透過社會關係/人脈網絡的基礎來達成 (蔡育軒等, 2007), 而此基礎亦是原住民情感交流的基礎, 因而部落的情感很容易受到政治選舉的過程中造成彼此的傷害及分裂。但從部落工作的角度上來看, 就如同研究者先前所述, 想要出來選舉的人應該先做理事長或村長的工作, 藉此讓部落民眾檢視這樣的人是否值得讓部落民眾來支持, 而未來當選後亦應該回饋部落並持續協助部落工作的推動。

不管縣長我們支持誰, 我們應該要有這樣的想法, 就是假設如果你支持OOO, 到時他當選了, 就要請你們這些支持的人一起幫忙部落申請縣府的資源, 如果你是支持XXX的, 假設是他當選, 就透過你們關係幫部落申請經費, 所以不管誰當選, 都應該是部落獲利才對 (A09)

(五) 部落營造對內部優勢者較為有利

在協助部落推動工作之前, 就已經有少數的部落民眾開始投入所謂的觀光產業。而在多數的部落社區營造工作, 其最終的目標亦大多以部落事業體及觀光為主, 而這些具優勢的部落民眾似乎在部落發展的工作裏已先站穩利基點, 而這些具優勢的他們大多是在部落裏擁有相對高的社經地位, 也因此他們對於部落的相關發展會議或活動會相對的關心及參與 (黃源協、蕭文高、劉素珍, 2007; 廖石, 2003)。有鑑於此, 本研究建議在發展部落工作時, 不僅不能忽略部落內部相對弱勢者的權益, 反而是要兼顧其權益的發展。

(六) 政府資源到自身資源 (部落產業才是永續經營的動能?)

目前部落是承接了原民會的重點部落計畫, 但政府的資源是會中斷的, 而且會耗損相當多的行政、溝通、核銷等時間成本 (黃盈豪, 2005)。因此在承接的那一天起便與工作團隊開始思考, 如何在這有限的政府資源期限內, 讓部

落不再依賴政府資源而能靠部落的力量運作。而目前思考的策略是朝部落產業的方向進行，畢竟經濟問題是部落內部民眾共同的問題，與吃飽有關的事，大家做起事情來才會有力量。特別是留在部落的居民大部份仍是以農業為主要的業，他們不像其他軍、公、教退職的部落優勢者在發展觀光產業上有一定的資金與社會資本，其資源是相對的弱勢，因此部落發展的工作主要定調在大部份居民所關心的農產業領域。但相對的，這並不代表部落發展工作就完全摒除觀光產業（例如休閒農場、民宿等），而是向這些部落優勢者說明如果透過部落小米農產業的發展，勢必也會同時帶動部落觀光的產業。

重點部落發展計畫的名稱是「重現勇士部落、再創小米生機」，首先是因為我們村裡的祖先是勇士，希望能將我們村莊打造成一個勇士的部落，再者就是我們村裡小米的產量是最多的，希望我們能再提升我們的產業發展，並且走向有機的栽種方式（部落會議 2009.09.10）

像他們那些在發展觀光產業的人，他們當然會關心我們的發展重點跟他們有沒有關係啊！但是因為我們在部落的人大部份還是在種小米還有那個芒果為主，所以目前是以這二個農產品做為主要的發展重點。（A05）

（七）似乎是一條看不到盡頭的不歸路（何時離開？）

在多數的社區工作推動中，多數的社區工作者在培力在地團體後便會離開。但是在地的工作者似乎看不到終點線，雖然目前正在培育數位有心的部落民眾接手，但他們距離獨立運作仍有一段路要走，而且即使他們能獨立運作後，在地的工作者仍無法完全脫離協助的工作，因為，他/她是在地人，這個地方是他/她的老家，除非他/她不再回來。

（八）社區發展協會與排灣族傳統組織

由於社區發展協會是政府推動下的產物，也就是說它並非是排灣族傳統的社會組織。因此，如何定位社區發展協會在傳統部落的功能及角色，亦是需要

考慮的因素之一。

三、研究者本身的反思

(一) 自身的角色（部落的財產）及家族地位

依排灣族的文化，研究者在自身的部落已被視為部落的共同財產（Hsu, 2008），在此文化的概念下，研究者亦會對自己有一些角色上的調適並進行影響研究者自身的行為，以符合部落對於此共同財產的角色想像與期待。另外，研究者與其他工作團隊成員對於自身部落的投入，亦在某種程度上提昇了家族在部落的社會地位及聲望。

(二) 研究者資料篩選與呈現的問題（研究成果與研究者自身未來在部落的互動?）

研究者在撰寫此篇文章的過程中，一直在思考如何呈現才能突顯出問題及研究發現，但又不影響到部落民眾的感受及部落民眾與研究者之間的情感（張雪君，2007），特別是一些比較批判性的論述時亦會考慮到是否真的需要呈現，或者隱瞞部份的事實。此部份是研究者本身至今仍在學習尋找適合的平衡點。

捌、研究建議

本研究的研究目的在於從自身在地人的角度思考部落工作的推動模式以及執行過程中對於現行推動社區工作模式的反思。從本研究的資料分析可以發現在地人推動部落工作的重要背後因素除了部落在地人極欲改變現況外（賦權過程模式的前置因素），其部落在地人所累積的「正面」社會資本（包括人脈、

家族、朋友、文化熟悉度等)將有助於在地人在推動相關的部落工作(賦權過程模式的過程因素與結果)。基於社區賦權模式的部落工作的推動仍是「進行式」的狀態,因此只能從現階段的資料結果作為本研究之暫時性的結論。本研究建議部落在地人在推動部落工作的模式可參酌本研究的七大階段,但仍應重視在地部落文化的特性,並嘗試結合其原有的傳統文化組織精神(例如排灣族的部落會議組織),以利將部落發展的工作奠基在部落傳統文化精神的基石上。此外,部落工作推動的模式上應著眼於民眾的改變,其改變的重點在於部落民眾重新關心自己部落的共同事務,包括產業發展、親友照顧與人群互助等,其策略在於有效運用部落民眾想改變現況的動機、著重部落整體發展利益(結合部落弱勢者及優勢者的利益)、透過自發性活動或小額計畫補助的方式凝聚共識、建置大家可共同遵守的部落規範公約等,進而朝向部落永續發展的工作。

參考書目

- Awi Mona (2009a)。〈氣候變遷、生態永續與原住民族社會文化發展：莫拉克風災的反思〉。《台灣原住民研究論叢》，6，27-54。
- Awi Mona(2009b)。〈災後重建與人權保障—以原住民族文化為本的思考〉。《臺灣民主季刊》，6(3)，179-193。
- 王仕圖(2007)。〈社區型非營利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》，5(2)，103-137。
- 瓦歷斯·諾幹(2000)。〈重建計畫的革命行動及其偏遠差異—關於部落重建的田野觀察〉。《城市與設計學報》，11/12，331-339。
- 何信安(2002)。《原住民部落政治參與研究：以泰武鄉為例》。國立中山大學碩士論文，高雄。
- 呂莉莉(2004)。〈一位社區工作者素描〉。《新使者雜誌》，76，46-47。
- 李怡娟、陳俞琪、王慧群(2006)。〈賦權／充能式的社區發展過程：以台北市某社區為例〉。《護理雜誌》，53(2)，23-29。
- 李怡娟、葉若分、張麗春(2003)。〈建構賦權式以社區為基礎的獨居老人照護模式〉。《護理雜誌》，50(3)，49-55。
- 李易駿(2008)。《當代社區工作：計畫與發展實務》。台北：雙葉。
- 屏東縣政府民政處(2011)。《100年12月份屏東縣泰武鄉里鄰戶數與戶籍動態登記統計表》。資料檢索日期：2011.02.28。網址：
http://www.pthg.gov.tw/plancab/FileDL_Detail.aspx?s=10645&n=13943
- 泰武鄉武潭社區發展協會(2009)。〈部落遷移史〉。《阿布丹部落報》，創刊號，1。
- 泰武鄉泰武社區發展協會(2010)。《屏東縣泰武鄉泰武村部落誌》。屏東：泰

武鄉泰武社區發展協會。

張金生 (2003)。〈探討排灣族社會部落權力結構的演變〉。《原住民教育季刊》，32，63-98。

張雪君 (2007)。〈田野工作經驗的反思〉。《社會科教育研究》，12，179-203。

陳毅峰 (2004)。〈排灣族傳統政治社會結構及其變遷〉。見高德義主編，《原住民族自治制度之研究與規劃》。台北：行政院原住民族委員會。

黃盈豪 (2005)。〈社福組織與在地部落主體性實踐的對話〉。《台灣社會研究季刊》，59，203-209。

黃盈豪 (2009)。〈社區產業與泰雅部落—大安溪部落共同廚房對社區工作教育的反思〉。《明道通識論叢》，6，231-252。

黃源協 (1999)。〈福利社區化實驗計畫之評估分析--以彰化縣鹿港鎮老人及身心障礙者服務方案為例〉。《社會政策與社會工作學刊》，3 (1)，9-65。

黃源協、莊正中 (2008)。《建立原住民族社會安全體系規劃之研究》。台北：原民會。

黃源協、蕭文高、劉素珍 (2007)。〈社區意識及其影響因素之探索性研究〉。《社會政策與社會工作學刊》，11 (2)，1-33。

葉嘉楠、洪嘉欣 (2006)。〈社區發展協會功能與問題之實證研究—以新竹市為例〉。《中華人文社會學報》，5，86-118。

廖石 (2003)。〈從「地方治理」的思潮變遷探討「社區賦權」在鄉村發展政策中的定位與課題〉。《城市與設計學報》，15/16，93-115。

廖敦如 (2004)。〈原住民部落的社區重建—以台東縣建和社區為例〉。《原住民教育季刊》，34，5-26。

劉立偉 (2008)。〈社區營造的反思：城鄉差異的考量、都市發展的觀點、以及由下而上的理念探討〉。《都市與計劃》，35 (4)，313-338。

- 蔡育軒、陳怡君、王業立 (2007)。〈社區發展協會、選舉動員與地方政治〉。《東吳政治學報》，25 (4)，93-135。
- 羅秀華 (2001)。〈社區充權的行動研究—以木新永安組織經驗為例〉。《臺大社工學刊》，5，151-195。
- Baillie, L., Broughton, S., Bassett-Smith, J., Aasen, W., Oostindie, M., Marino, B. A., & Hewitt, K. (2004). Community health, community involvement, and community empowerment: too much to expect? *Journal of Community Psychology*, 32(2), 217-228.
- Brewer, J. D. (2000). *Ethnography*. Buckingham: Open University Press.
- Chun-Tsai Hsu. (2008). *The Health and Social Care of Aboriginal Adults in Taiwan: A Study of the Paiwan Group*. PhD Thesis, University of Brighton, Brighton and Hove, UK.
- Conyers, D., & Cumanzala, F. (2004). Community Empowerment and Democracy in Zimbabwe: A Case Study from Binga District. *Social Policy & Administration*, 38(4), 383-398.
- Dobrin, L. M. (2008). From linguistic elicitation to eliciting the linguist: Lessons in community empowerment from Melanesia. *Language*, 84(2), 300.
- Ellis, C. (2001). Exploring Loss Through Autoethnographic Inquiry: Autoethnographic Stories, Co-Constructed Narratives, and Interactive Interviews. In A. Bryman (Ed.), *Ethnography* (Vol. 4, pp. 86-99). London: Sage.
- Hayano, D. M. (2001). Auto-Ethnography: Paradigms, Problems, and Prospects. In A. Bryman (Ed.), *Ethnography* (Vol. 4, pp. 75-85). London: Sage.
- Holloway, I. (1997). *Basic concepts for Qualitative Research*. Oxford: Blackwell

Science.

Kanuha, V. K. (2000). "Being" Native versus "Going Native": Conducting Social Work Research as an Insider. *Social Work, 45*(5), 439-447.

LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (2001). Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research. In A. Bryman (Ed.), *Ethnography* (Vol. 3, pp. 100-132). London: Sage.

Ritchie, L. (2001). Empowerment and Australian community health nurses' work with aboriginal clients: the sociopolitical context. *Qualitative Health Research, 11*(2), 190-205.

Tedlock, B. (2000). Ethnography and Ethnographic representation. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (2nd ed., Vol. 17, pp. 455-486). London: SAGE.

附錄、訪談大綱

- 一、 對您而言，部落（inaljan）是什麼?您如何解釋它?
- 二、 跟以前比起來，您覺得我們部落現在最大的改變在那裏?爲什麼?
- 三、 如果有參與部落公共議題的會議，您會參與嗎?爲什麼?
- 四、 您對目前社區發展協會的運作狀況的看法?
- 五、 您覺得社區發展協會應該如何做才能促進部落民眾的參與?
- 六、 您覺得由我們部落的人來做部落發展的工作好不好?爲什麼?
- 七、 您覺得我們部落應該要發展什麼樣的產業工作?爲什麼?

