

跨越兩個世界的追尋——三位原住民 教師生涯發展心路歷程的分析

Search in Two Worlds: Analysis of Three Taiwanese Aboriginal Teacher's Career

楊淳皓¹
Chun-Hao Yang¹

摘 要

鑒於國內有關原住民族生涯發展的研究文獻不足，本研究旨在讓原住民族敘說出自身的生涯經驗，以探討影響其生涯發展的各種不同於主流社會的因素。本研究以三位成長於部落的原住民教師為研究參與者，分別進行三至四次，每次約兩小時的深度訪談。本研究採取生命主題的理論作為訪談架構，並且藉由「整體——部分——整體」的詮釋學循環分析質性訪談資料，找出三人的生涯發展中共有的生命主題，然後再請研究參與者檢核分析結果並作必要的修正。研究結果發現，追求族群文化認同是影響台灣原住民族生涯發展的一項重要因素；族群文化認同發展包含四個共同主題，即承受污名而生自卑心、對抗污名而建立自信、探索洗禮後確立認同、深化認同後奉獻族群；某些部落傳統價值觀影響原住民族的生涯選擇。針對上述研究結果，本研究作出討論並且提出對於未來研究的建議。

關鍵詞：原住民族、生涯發展、詮釋學循環、生命主題、族群文化認同

壹、前言

依據官方統計（原住民族委員會，2017），我國的原住民族共約有人口數約55萬，約佔全國人口2%。然而，值得關心的是，原住民族在多個方面的生涯和社經狀況皆落後於主流社會，例如原

住民族的整體失業率是略高於全國平均；各級學校原住民學生的輟學或休退學率普遍高於一般學生，大專院校原住民學生在學率也遠低於一般學生（教育部，2015）。這樣的現象也見諸先進國家，例如在美國，原住民族具備大學學歷的比率是11.5%，全國平均是 27.0%（Scholl, 2006）；原住民族的失業率則

¹國立宜蘭大學通識教育中心 副教授

通訊作者：楊淳皓，（260）宜蘭市神農路一號 國立宜蘭大學通識教育中心，

E-mail: chyang@niu.edu.tw

註：本論文承蒙前宜蘭縣頭城國中校長曹天瑞博士（泰雅族）提供寶貴意見諮詢，謹致謝忱。



是各個族群中的最高（National Center for Education Statistics, 2008）。

儘管原住民族的生涯發展狀況值得關注，但是國內生涯學界對於原住民生涯議題的研究卻稀少，難以反映台灣原住民族真實的生涯經驗，進而提出適合原住民族的生涯發展理論模式。例如，檢索臺灣期刊論文索引系統，以「原住民」和「生涯」為關鍵字，結果只有一篇。在先進國家如美國，也出現原住民生涯議題研究文獻不足的現象（Brown & Lavish, 2006; Turner, Trotter, Lapan, Czajka, Yang & Brissett, 2006）。此外，許多研究提到，現有的生涯理論可能無法周延解釋影響原住民族生涯發展的多元因子（Thompson, 2012; Juntunen & Cline, 2010; Juntunen, Barraclough, Bronneck, Seibel, Winrow & Morin, 2001; Herring, 1990）。

有鑑於此，本研究以質性研究法為蹊徑，透過深度訪談資料的分析爬梳，探索影響台灣原住民族生涯發展的因素，希冀增加生涯學界對原住民族生涯議題的了解。具體而言，本研究探討的研究問題是：在原住民族生涯發展的各個階段中，有哪些相互貫通且不同於主流社會的生命主題？本研究的研究參與者有哪些共通的生命主題？

貳、文獻探討

一、族群文化因子對於原住民族生涯發展的影響

許多原住民族生涯發展的研究結果顯示，族群文化因子與原住民族的生涯發展之間有著密切的關係（陳豔紅，1997; Herring, 1990; Juntunen & Cline, 2010; Juntunen, Barraclough, Bronneck, Seibel, Winrow & Morin, 2001; Martin, 1991; Thompson, 2012）。陳豔紅

（1997）曾經分析台灣原住民青年的生涯發展歷程及其影響因素。她以四位居住於新竹縣的泰雅族青年為研究對象，從研究參與者敘說出的生涯故事文本中去詮釋原住民青年各個生涯發展階段的主題。她的研究發現，「自我認定和族群認定是原住民青年生涯發展中相當重要的因素，在各階段間均有影響，只是隨著年齡的增長，或有改變，或為個人所隱蓋，所以彰顯出來的影響程度不同。這個隱含的影響力很值得再深究，但是卻是相當困難」。在美國，Juntunen 與其同事（2001）曾經訪談十八位北美洲原住民研究參與者對於生涯的觀點，並且使用共識質性分析策略分析訪談資料。結果發現，所有參與者皆不約而同提到「生活在二個世界」的主題，中學學歷背景者提到「生活在兩個不同而遙遠世界的經驗」的主題，例如有參與者說到「在印地安保留區以外的地方，我必須改變做事的方式，要活著像個白人」、「生活在保留區以外的地方，我用原住民祈福儀式與部落保持連結」、「白人不知道我們的做事情的方式」。大學學歷背景者提到「在二個世界間移動」和「創造整合出第三個世界」的主題，例如某參與者說到「在兩個世界間移動真是不容易，是兩倍的辛苦，部落和外面學校教的是兩套東西」、「我在兩個世界之間創造出很私人的第三個世界，快樂的中庸之道，……對二個世界的經驗都開放」。

Juntunen 與 Cline（2010）進一步指出，涵化（acculturation）的經驗是影響美國原住民多方面發展的重要因子，包括生涯抉擇、學業成就和身心健康等，甚至也影響其使用諮商輔導服務的意願。她們彙整多位學者的觀點（Choney, Bwrryhill-Paapke, & Robbins, 1995; Garrett & Pichette, 2000; Herring, 1996;



LaFromboise, Trimble, & Mohatt, 1998) , 將涵化定義為：「個人對主流文化價值和部落文化價值的接受或依附程度」，並且分成四個類型。這四個類型分別是傳統型、同化型、雙文化型和邊緣型（又稱分裂型）。她們也呼籲生涯領域的專家進一步探究原住民的族群文化經驗在其生涯決定、職業目標設定、學業成就追求中扮演的複雜角色。

此外，許多學者（Garrett, 2004; Garrett & Garrett, 1994）指出，原住民的世界觀與主流社會有所差異，也是影響其生涯選擇的重要因素。上述研究指出北美原住民族的世界觀包括：樂於分享、慷慨、謙卑、與大自然和諧共榮、重視存在的目的、以延伸家庭為集體認同、不愛介入他人生活、活在當下、尊敬長者等。

綜合上述學者觀點和研究結果，與主流社會接觸的經驗時常影響到原住民的生涯發展，傳統文化價值也經常是影響其生涯選擇的重要決定因素。然而，這些因子在台灣原住民族生涯中的具體影響為何？此乃本研究關注的重點。

二、原住民族的族群文化認同發展

少數民族的生涯發展和抉擇經常受到族群文化認同的影響。例如，Helms與Piper（1994）認為，族群認同和職業認同有許多共通的主題。假若一位少數族裔人士對其母文化有穩定的認同感和信心，他通常在學業和職業上也會有穩定的表現。Osipow與Littlejohn（1995）也認為，少數民族的自我概念與其族群文化認同階段有緊密的關係。他們呼籲生涯發展理論研究者多注意族群認同議題在少數民族生涯發展中扮演的角色。他們也提出三個有待學界進一步釐清的問題。

「在少數民族的生涯發展歷程中，其族群認同發展與其生涯抉擇有何關係？少數民族的世界觀與其生涯選擇有何關係？少數民族受到主流族群同化的程度對其生涯發展有何影響？」

國內外多位學者（謝世忠，1987; Atkinson, Morten & Sue, 1989; Cross, 1991; Kim, 1981; Phinney, Lochner, & Murphy, 1990; Ponterotto & Pedersen, 1993）對少數族裔人士的族群文化認同發展提出各自的看法或概念模式。國內學者對於原住民族群文化認同發展的討論，以謝世忠（1987）的主張最具有代表性。他認為，台灣原住民族的族群認同其實是一種「污名的認同歷程」，分成四個階段：（1）居住部落時：保有正面族群意識；（2）開始接觸漢族：接受異樣眼光，忍受不雅指稱；（3）廣泛接觸漢族：忍受被拒絕、忍受失敗的挫折、懷疑自己、否定自己；（4）最終結果：失去正面族群意識、污名認同形成。

Ponterotto與Pedersen（1993）整理美國多位學者對少數族裔人士的族群文化認同發展的看法，抽取出四個共同的主題：階段一「向白人優勢認同」，階段二「覺察，面對及追尋」，階段三「認同及洗禮」，階段四「統整及內化」。

上述這些族群文化認同發展理論值得作為本研究的參考，但是這些理論是否適用於台灣原住民族？族群文化認同對於原住民的生涯發展的影響又是如何？本研究將予以探究。

三、生命主題理論

每個人的生命皆有其主題，指引其人生方向。Adler（1958）稱之為生活風格（life style），Csikszentmihalyi 與



Beatie (1979) 稱之為生命主題 (life theme)，Sartre (1960) 稱之為生命計劃 (life project)。Cochran (1990) 說得好，這些概念基本上是相似的，都具有反映個人的生命歷史及長久指引一個人如何解釋世界及採取行動的意涵。

Csikszentmihalyi與Beatie (1979) 認為，生命主題的形成根源於一個令個體無法逃脫或忽視的生存壓力事件或壓力源。個體會在其生命發展過程中持續為這個壓力定義詮釋，一旦他能指認出這個壓力源並加以命名，他也就開始能夠有條理地詮釋其生命主題。例如，某人覺得自小一直讓他感到不舒服的感覺是孤單，他可能依照下面五個步驟詮釋其生命主題：(1) 指認存在的壓力：自小持續讓個體感到不舒服的感覺是什麼？當事人指認的是「孤單」。(2) 敘述存在性問題：以語言符碼陳述環繞這個壓力的存在性問題。當事人的問題敘述可能是「我如何能夠受到別人肯定？」或「我如何能夠贏得好人緣？」。(3) 存在性問題的歸因：存在性問題的歸因方式常常蘊藏問題的解決方法。當事人的問題歸因可能是「別人不喜歡我是因為我的外貌欠佳」或「別人不肯定我是因為我家境貧窮」。(4) 解決問題的方法：以個體想得到的方式或其具備的能力去解決上述的存在性問題。當事人的問題解決方法可能是「我要努力改善自己的外表以博得他人的喜歡，進而減輕孤單的感覺」、或「我要努力賺錢以獲得別人的肯定，使我比較容易交到朋友」。(5) 結果：指的是上述問題解決方式所帶來的結果。當事人可能變成一個過度注重外貌的人」或「一個熱衷理財的人」。

Cochran (1990) 也主張，個體對生存壓力的解決方法通常與其生涯方向有關。Cochran (1997) 更進一步指出，當

個體經驗到其重要生命事件的意義，這意義會轉換成一股很大的力量，讓當事人產生一種動力感 (sense of agency)，感覺到做自己生命主人的力量。易言之，「意義」的體悟對個體有激勵的效果。

綜合上述學者對於生命主題概念的觀點，研究者認為Csikszentmihalyi與Beatie (1979) 對於生命主題概念的觀點具有定義明確，層次分明的優點。此外，經由研究者利用其概念詮釋自身的生涯歷程經驗，對自己生涯追求的意義產生新穎而深刻的體悟。因此本研究參考Csikszentmihalyi與Beatie (1979) 的概念，擬出訪談大綱，亦作為訪談資料編碼的主要參考。

參、研究方法

一、研究者

研究者在大學任教多年，具有多年生涯諮商實務經驗，開授生涯類通識課程逾十五年，熟悉生涯發展理論和多元文諮商理論，有多位原住民籍朋友可以提供原住民教育議題的諮詢，時常走訪部落，增進對於原住民文化的知識，亦曾多次帶領學生至部落服務。

二、研究參與者和研究倫理

本研究以成長於部落的原住民為研究對象，主要是考慮到其多元的生活求學工作經驗，以增加訪談資料的豐富性。由於合適的研究參與者尋得不易，研究者採取的Kuzel (1992) 所提到的「滾雪球或連鎖策略」(snowball or chain)。研究者先成功地訪談完一位原先稍有認識的原住民之後，然後再由他

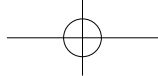


表1
三位研究參與者的背景資料

研究參與者	性別	年齡	族別	出生地
A	男	31	父，鄒族	
	母，布農族	中部某鄒族部落		
B	女	41	泰雅族	東部某泰雅族部落
C	女	40	泰雅族	東部某泰雅族部落

推薦的兩位合適人選。

三位研究參與者的背景資料整理如表1。基於研究倫理的考量，足以辯識研究參與者身份的部份則予以模糊化處理，本文發表前，研究者取得研究參與者的書面同意。其中研究參與者B在談到近來的工作經驗時，出現難過激動的情緒，希望研究者給予免費心理諮商，研究者於訪談結束後，另外提供二次諮商服務，事後研究參與者B對研究者表示感謝。

三、訪談大綱

研究者採取半結構式的方式進行訪談，主要是以Csikszentmihalyi與Beatie（1979）所提出生命主題概念的各個層面為主要引導架構，然而研究者對研究參與者自發性的敘說也適時予以鼓勵。換言之，訪談是一種對話的過程，訪問者及被訪問者共同創作整個訪談的內容和過程。

研究者依照時間先後順序引導研究參與者敘說她（他）的生涯故事。粗略分成下列六個階段：學齡前（0～6歲），小學（7～12歲），國中（13～15歲），高中職（16～18歲），大學階段（19～22歲）的學習經驗，大學畢業後的工作經驗。主要的訪談要點有四：

1. 在這個生涯發展階段中，讓你感到有最大壓力或不舒服感覺的事件或經驗是什麼？
2. 請你描述或指認出你在這個生涯發展階段中，最大的或人生的疑問是什麼？
3. 你覺得這個生涯階段的問題或疑問的根源是什麼？你覺得是個人因素或外在環境因素，或機率因素造成這些問題？為什麼你這麼覺得？
4. 你對於這個生涯階段的問題或疑問採取的問題解決方法是什麼？結果如何？遇到困難如何解決？

四、資料分析方法

誠如Bruner（1990）的說法，「研究者關注的是主角如何解釋發生在他生活週遭的事件，研究者能否有系統地詮釋主角所作的解釋，主角的主體性和認同的內涵是什麼」。因此，在本研究中，生命主題的資料分析的思考架構是依循「整體—部份—整體」的詮釋學循環（高淑清，2008；陳向明，2002），研究者對轉錄過後的訪談資料提出辯證式思考，在部份和整體之間來回推敲，運用研究者的想像力使資料分析產生逐步的螺旋式提升，詮釋出研究參與者生涯故事中生命主題的潛在連貫性，亦即理解研究參與者在生涯中追求的價值和意



義。資料分析採取下列三個步驟如下：

（一）第一個整體印象

提出對訪談文本的整體印象，是暫時性的整體性詮釋。

（二）部份的詮釋

專注將文本資料編碼，分類或切割成多個小主題，突顯小主題的意義，同時也讓預期以外的主題浮現。編碼系統是參考Csikszentmihalyi 與Beattie（1979）所提出的生命主題概念，包含「存在性壓力」、「存在性問題」、「問題歸因」、「問題解決方法」等四個層面。例如，A-LT5-ES代表「A研究參與者的第五個生命主題之存在性壓力」，B-LT8-AOP代表「B研究參與者的第八個生命主題之問題歸因」。

（三）第二個整體詮釋

藉由群聚個別主題，產生共同主題，是重組個別主題的過程。

五、研究參與者查證

為提高研究的可信任度（trustworthiness），研究者將撰寫好的分析結果交給研究參與者閱讀檢核。幾天後，研究者再約研究參與者會面討論，詢問：「分析結果與他的經驗符合的比率（0%-100%）？；哪些段落是研究參與者特別同意？為什麼？；哪些事實情節與研究參與者的經驗不符合，需加以更正？；對重要生命事件的解釋，哪些研究參與者不同意？為什麼？」

A、B、C三位研究參與者分別給予研究者第一版分析結果的經驗符合比率分別是92%、88%和95%。研究者依據研究參與者的回饋和修正意見再寫成另一版本的分析結果。

肆、研究結果

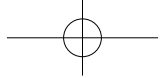
一、族群文化認同的是三位研究參與者共有且貫穿各人生階段的生命主題

族群文化認同是貫穿三位研究參與者各個人生階段的最重要生命主題。他們成長於部落，求學或工作於平地，在經歷主流社會文化的衝擊後，族群意識開始覺醒，經過反思，終於選擇到部落服務。這樣的有形環境遷移的過程也反映出他們在原住民族群文化和主流社會文化之間游移追尋的過程，在兩個世界中探索自我定位的無形心理歷程。在生命主題的分析中，三位研究參與者最常指認出的存在性壓力是在主流社會中的族群自卑感和疏離感；經常出現的問題歸因是漢族社區學校的管教方式、漢族師生的優越感和偏見、社區民眾對原住民的負面刻板印象；三人共通的類似解決方法是以行動對抗主流社會汙名偏見、深入學習原住民族文化和獻身原住民族的教育和文化傳承；結果則是以學業和工作成就贏得尊敬、返回原住民部落任教和投入文化傳承工作。三位研究參與者既能夠在主流社會教育機構中有良好學習，又能夠深刻學習原住民傳統文化，並且能夠自在優游於二個世界之間，以自己獨特的方式兼容並蓄部落文化和主流社會文化價值，以Juntunen與Cline（2010）對於涵化程度的分類，偏向雙文化型者。

二、族群文化認同發展包含四個共同主題，依照出現順序分別是

（一）承受汙名而生自卑心

三位研究參與者皆有承受族群汙名



的主題，至於族群自卑感則以B最為明顯。承受族群污名的主題在B生命出現許多次，包括她轉學到漢族社區的小學被罵「番仔」；高中領原住民學生助學金時遭受部份漢族職員的鄙夷。對C而言，這個主題也出現多次，包括由台北轉學回到部落附近一所漢族社區的小學，被漢族同學罵「番仔」；少數國中老師罵原住民學生「髒」、「皮」、「不愛唸書」；念師專時，遇到對原住民存有酗酒刻板印象的漢族牙醫師和計程車司機。對於A來說，這個主題也出現多次，包括轉學到漢族老師居多的小學，老師認為原住民學生多不遵守校規；上大學後，某位教授在課堂上公開批評原住民文化。

族群自卑感的主題在B身上最為明顯，對A和C則比較不明顯。這個主題在B生命出現多次，包括轉學到漢族學生為主的小學，遭受漢族師生言語歧視（「坦白說那時候心裡覺得身為山地人，令我感到羞恥」）；聯考的原住民學生加分制度加深她的自卑感（「我考上，是因為加分的緣故；若考不上，我會告訴自己，連加分都考不上，我豈不是太差了」）。綜合言之，主流社會對原住民的污名化時常令原住民產生族群自卑感，有些原住民很快能夠轉化（如A和C），但是其他人則比較有困難（如B）。

（二）對抗污名而建立自信

三位研究參與者面對漢族主流社會對原住民的污名化，都曾採取行動去抵抗或扭轉這些負面的標籤或刻板印象。此外，對抗污名的行動之後，他們也增進對自己的信心。

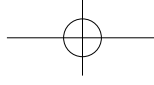
A的對抗污名主題最明顯的一次出現在大學那次與某位漢族教授爭辯的經驗。當這位教授講述許多他對原住民的

負面印象時，A覺察到作為一位原住民在漢族主流社會中必須承受許多污名。在這次自發性行動之後，他也就累積出更多的自信心，主動在課堂上為漢族同學介紹布農族和鄒族的文化。B的對抗污名主題出現多次，包括她轉學到漢族學生為主的小學後，面對漢族同學的歧視和優越感，努力要求自己以優秀成績超越漢族同學；擔任代課老師的四、五年期間，她屢敗屢戰，終於在未享有原住民加分優惠的條件下，終於考上正式教師資格，向自己也是向漢族同事證明「原住民並不笨」。漸漸地，B找回遺失多年的自信心。對C而言，對抗污名的主題至少出現兩次。國中時，少數漢族老師對原住民同學表現言語上的歧視，她不但要求自己努力表現，也會主動勸導犯錯的原住民同學，「不要讓老師看不起山地人」。當兒女因原住民升學考試加分制度受到同學批評時，C會跟兒女分享自己的成長歷程，教導兒女努力表現，不要理會漢族同學的誤解或批評。

（三）探索洗禮後確立認同

三位研究參與者在確立其族群文化認同之前，都經歷探索洗禮的過程。換言之，三位研究參與者後段生涯中，追求的先是「覺察自己受到兩種或多種族群文化影響」，之後才「主動比較，體認原住民歷史文化的美好，作出選擇」。族群認同是一種有意識的抉擇過程。

在A的生命中，由探索洗禮到確立認同的主題很明顯。他十歲以前生活在父親的鄒族部落，之後遷居母親的布農族部落，並且開始適應漢族文化。這種在多個族群文化間游移的經驗似乎表示A受到多個族群文化影響，然而他並未深入思索自己的族群認同，一直到唸大學，才開始探索他的族群認同。某次與某位



教授強烈爭辯主流社會對於原住民的刻板印象之後，他積極閱讀原住民文化書籍及參加原住民文化社團活動，逐漸地，A認定他不只是「部落的一份子」，也是「原住民的一份子」，亦即確認了他的族群文化認同。對B而言，這個過程發生在她考取正式教師資格之後。她發現，自己在平地漢族社區學校工作稱職，然而卻覺得自己並不快樂，於是她開始思索自己缺乏的是什麼？工作中追求的是什麼？後來，她漸漸清楚到自己要的是一種「歸屬感」，一種「與文化根源聯結的感覺」。返回部落任教之後，B有一次為學生講解故鄉的歷史文化，「一股複雜的思古情懷湧上心頭」，她深刻體驗到與泰雅歷史文化根源接通的感覺，這樣深入接觸傳統文化的經驗確立她的族群文化認同。C的類似過程發生在專科高年級時她與漢族男友的互動經驗中。在兩人的交往溝通中，它發現自己的原住民文化價值觀念與漢族男友的相差很大。原住民強調「分享，幫助他人」的價值，漢族則重「儲蓄、屯積」。原住民「樂天知命，享受當下」，漢族強調「為未來作準備」。在C的生命中，這似乎代表著因為覺察族群價值差異，而確認自己族群文化認同的歷程。

（四）深化認同後奉獻族群

三位研究參與者在重新領受或更深入瞭解自己族群的歷史文化之後，隨之而來的是對族群的強烈責任感和使命感，具體的行動是奉獻部落教育或投入文化傳承工作。深化認同和奉獻族群似乎是緊密接連的主題。

A的深化認同主題表現於他大學時期積極參與校內外原住民文化社團的行動之中。他常常跑到各個部落去瞭解原住民文化，也有機會隨原住民文化表演團

隊出國參訪美國和紐西蘭的原住民部落。愈深入接觸，對族群的認同就愈強烈。大二升大三的暑假，A到蘭嶼參觀訪問，觀察到部落學校的學生並未受到良好的教育，而且達悟族因面臨漢族文化衝擊出現語言文化傳承的重大危機。此時，奉獻族群的主題開始浮現，A於是立志要返鄉獻身原住民的教育工作。對B而言，深化認同的主題開始於她請調回部落任教並搬回部落居住之後。她開始重新徜徉於童年熟悉的山林，有機會去擔任泰雅歷史文化的課程，訪問泰雅部落中的耆老。愈深入接觸自己的文化，愈感到自己對族群有一份責任感。同一時候，B愈加關心部落中學生的學習問題及師資欠佳的狀況，也主動爭取經費開辦文化傳承的課程。和B一樣，C的深化認同也是開始於她返鄉任教。例如，她的專業發展由特殊教育轉向原住民文化傳承，她開始參加許多研習活動，愈參與其中，就愈領受泰雅文化的美好。再例如，她重新學好泰雅母語以利與家長和社區溝通，也因此對泰雅語言有更深的情感。在此同時，C的奉獻族群主題也愈加明顯，她更積極推展泰雅歌舞教學工作，更投入部落的文化傳承志業。

三、某些傳統價值影響原住民族的生涯抉擇

本研究發現台灣原住民族的某些部落傳統價值觀異於主流社會且影響其生涯選擇。這與許多美國學者（Garrett, 2004；Garrett & Garrett, 1991；Sue, 1981）對於北美原住民族的發現類似。其中以慷慨分享和部落互助共榮的價值觀最顯著。例如，A將寶貴的公費留學機會讓給失業的原住民（「我想到，很多原住民沒有工作，我已經有一份工作，我沒差……你懂得分享，回饋會更



多」)；C會在下班後和假日照顧部落裡其他家庭的孩子，因為她認為部落文化就是這樣（「在部落裡面，不管你是誰的小孩，大人們都會照顧你，你的父母親比較晚回來，隔壁鄰居或親戚就會叫你過來吃飯，……很友善，不分彼此」。「我們原住民重視分享，幫助他人，漢人則重視儲蓄囤積」)。原住民族時在作生涯決定時會想到他的部落和族人，不會只想到自己的利益。

伍、討論

一、族群文化認同與自我認同、生涯表現的密切關係

陳艷紅(1997)指出文化認定和自我認定深刻影響原住民的生涯發展；Helms與Piper(1994)認為，假若一位少數族裔人士對其母文化有穩定的認同感和信心，他通常在學業和職業上也會有穩定的表現。本研究有類似的發現。此外，本研究進一步看見族群文化認同、自我認同與生涯表現三者之間似乎有著密切關係。當原住民的族群文化認同發展愈成熟時，其自信心就愈強，通常生涯表現愈佳。例如，A初入大學時，不滿學校保守呆板校風，學習動機低落，甚至考慮休學，然而在那次課堂上駁斥某教授對原住民的負面刻板印象之後，族群文化認同發展由「承受汙名」到「對抗汙名」，他累積出更多的自信心(增進自我認同，主動在課堂上為漢族同學介紹布農族和鄒族的文化並且積極參與原住民社團的活動)，學習動機提升，找到求學目標。對於原住民而言，族群文化認同似乎大幅度地影響其自我認同，兩者緊密關聯。

二、族群文化認同發展的四個主題大致呼應現有國外文獻的發現

本研究分析三位研究參與者的生命經驗後發現，其族群文化認同發展歷程包含四個共同主題，即承受汙名而生自卑、對抗汙名而建立自信、探索洗禮後確立認同、深化認同後奉獻族群。例如，承受汙名而生自卑、對抗汙名而建立自信、探索洗禮後確立認同等三個主題近似Ponterotto與Pedersen(1993)提出的美國少數民族認同發展的四個階段。深化認同後奉獻族群的主題類似Cross(1991)對於美國黑人族群的研究，他認為美國黑人的族群認同包括五個心理階段，其中第五個階段是內化與承諾，最顯著特徵是長期持續關注黑人議題的活動。然而本研究的參與者受限於人數、職業別、生長地點等，這四個主題是否適用於所有台灣原住民族，則有賴更多研究支持。

三、正向族群文化認同或負向族群文化認同

謝世忠(1987)認為，台灣原住民族的族群認同是一種汙名的認同歷程，在部落生活時保持正面族群意識，離開部落廣泛接觸主流社會之後，逐漸形成負向的族群意識。然而本研究有不同的發現，三位研究參與者雖然都有承受汙名偏見的經驗，但是都能夠展現獨特的抗壓性和轉化能力，對抗主流社會的偏見，並且經由傳統文化的探索洗禮，深化對於原住民族群文化的正向認同。研究者認為之所以出現這樣不同的研究結果可能有二個原因，一來本研究從生命主題的角度切入，比較看重研究參與者的能動性，二來可能與台灣社會近三十



年的時空條件變遷有關，我國政府於1994年為原住民族正名並且採取多項提升原住民族尊嚴的行動（例如，通過原住民基本法、成立原住民委員會和原住民電視台），2016年蔡英文總統更進一步為過往政府侵犯原住民的若干不當作為，正式向原住民族道歉（總統府，2016）。

陸、結論、研究限制與建議

一、結論

本研究透過三位原住民教師生涯發展心路歷程的分析，探討影響台灣原住民族生涯發展的各種不同於流社會的因素。結果發現，族群文化認同和某些部落傳統價值觀深刻影響原住民的生涯發展。原住民族的生涯經常是在其傳統族群文化社會和主流社會的二個世界中開展、探索而後找到個人在二個社會中的位置，安身立命。族群文化認同是原住民生涯發展中的重要生命主題。原住民的族群文化認同發展影響其自我認同，與其生涯表現有密切相關，族群文化認同發展愈趨成熟時，原住民的自信心也隨之提升，有助其學業和工作的表現。此外，某些傳統部落價值觀（例如慷慨分享和部落互助共榮）也常影響著原住民的生涯選擇。

二、研究限制

本研究的研究結果推論有其限制。本研究的三位研究參與者皆出生並成長於部落，皆具有大學學歷，職業皆為教師。研究結論是否適用於成長於都市的原住民，留在都市工作生活的原住民，中小學學歷的原住民，從事其它職業的

原住民，值得進一步探究。此外，目前台灣有十六個原住民族，本研究的對象只限泰雅族、布農族、鄒族。建議未來研究宜納入留在都市工作生活的原住民、更多職業類別、中小學學歷背景，其他原住民族群別的原住民為研究對象，以期建構能夠周延解釋台灣原住民族生涯發展經驗的理論。

三、輔導實務上的建議

基於本研究的發現，研究者對於原住民生涯輔導實務有二項建議。首先，原住民的族群文化認同發展影響其自我認同，族群文化認同發展愈趨成熟時，原住民的自信心也隨之提升，有助其學業和工作的表現，因此輔導者宜鼓勵原住民學生和當事人多去接觸探索其族群文化，促進其族群文化認同發展。再者，非原住民的教育輔導者宜具備有關原住民族的基本歷史文化知識，並且了解原住民族文化認同發展中的常見議題，才能夠提升自己的多元文化敏感度，包容尊重原住民當事人可能出現對於主流文化的負面情緒，以增進輔導諮商的效能。

參考文獻

- 謝世忠（1987）。認同的污名：台灣原住民族的族群變遷。台北：自立晚報出版社。
- 陳艷紅（1997）。台灣原住民青年生涯發展歷程及其影響因素之分析研究——以四位新竹泰雅族青年的生命故事為例。台北：國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 原住民族委員會（2017）。取自：<http://www.apc.gov.tw/portal/index.html>



- 教育部 (2015)。103學年原住民教育概況。教育統計簡訊，第28號。
- 高淑清 (2008)。質性研究的十八堂課—首航初探之旅。高雄市：麗文文化。
- 陳向明 (2002)。社會科學質的研究。台北：五南出版社。
- 總統府 (2016)。總統代表政府向原住民族道歉。取自總統府網站 <http://www.president.gov.tw/NEWS/20603>
- Adler, A. (1958). *What life should mean to you*. New York: Capricorn.
- Atkinson, D. R., Morten, G., & Sue, D. W. (1989). A minority identity development model. *Counseling American minorities: a cross-cultural perspective*. (4th ed.) Madison, WI: Brown & Benchmark.
- Brown, C., & Lavish, L. A. (2006). Career assessment with native Americans: role salience and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14, 116-129.
- Bruner, J. L. (1990). *Actual minds, possible worlds*. Cambridge: Harvard University Press.
- Choney, S. K., Berryhill-Paapke, E., & Robbins, R. R. (1995). The acculturation of American Indians: Developing frameworks for research and practice. In J. G. Ponterotto, J. M., L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (2nd ed., pp. 73-92). CA: Sage.
- Cochran, L. (1990). Narrative as a paradigm for career research. In R. A. Young & W. A. Borgen (Eds.), *Methodological approaches to the study of career* (pp.57-59). New York: Praeger.
- Cochran, L. (1997). *Career Counseling: A Narrative Approach*. CA: Sage Publications.
- Cross, W. E. (1991). *Shades of Black: Diversity in African American Identity*. Philadelphia: Temple University Press.
- Csikszentihalyi, M., & Beatie, O. V. (1979). Life themes: A theoretical and empirical exploration of their origins and effects. *Journal of Humanistic Psychology*, 19, 45-63.
- Garrett, M. T. (2004). Profile of Native Americans. In D. R. Atkinson (ED.), *Counseling American minorities* (6th ed., pp.147-170). Boston: McGraw-Hill.
- Garrett, J. T., & Garrett, M. W. (1994). The path of good medicine: Understanding and counseling Native Americans. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 22, 134-144.
- Garrett, M. T., & Pichette, E. F. (2000). Red as an apple: Native American acculturation and counseling with or without reservation. *Journal of Counseling and Development*, 78, 3-13.
- Helms, J. E. & Piper, R. E. (1994). Implications of racial identity theory for vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 124-138.
- Herring, R. D. (1990). Attacking career myths among Native Americans: Implication for counseling. *The School Counselor*, 38, 62-64.
- Herring, R. D. (1996). Synergetic counseling and Native American Indian students. *Journal of Counseling & Development*, 74, 542-547.
- Juntunen, C. L. & Cline, K. (2010). Culture and self in career development: working with American Indians. *Journal of Career Development*, 37(1),



- 391-410.
- Juntunen, C. L., Barraclough, D. J., Broneck, C. L., Seibel, G. A., Winrow, S. A. & Morin, P. L. (2001). American Indian perspective on the career journey. *Journal of Counseling Psychology, 48*(3), 274-285.
- Kim, J. (1981). *Process of Asian-American identity development: a study of Japanese American women's perceptions of their struggle to achieve positive identities*. Unpublished doctoral dissertation, University of Massachusetts, Amherst.
- Kuzel, A. J. (1992). In Crabtree, B. F., & Miller, W. L. (Ed). *Doing Qualitative Research* (pp.31-44). CA: Sage Publications.
- LaFromboise, T. D., Trimble, J. E., & Mohatt, G. V. (1998). Counseling intervention and American Indian tradition: An integrative approach. In D. R. Atkinson, G. Morton, & D. W. Sue (Eds.), *Counseling American minorities* (5th ed., 159-182). Boston: McGraw-Hill.
- Martin, W. E. (1991). Career development and American Indians living on reservations: cross-cultural factors to consider. *The Career Development Quarterly, 39*(1), 273-283.
- National Center for Education Statistics. (2008). Status and trends in the education of American Indians and Alaska natives: 2008. Retrieved from <http://nces.ed.gov/pubs2008/nativetrends/index.asp>
- Osipow, S. H., & Littlejohn, E. M. (1995). Toward a multicultural theory of career development: Prospects and dilemmas. In F. T. L. Leong (Ed.), *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities* (pp.251-261). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Phinney, J. S., Lochner, B. T., & Murphy, R. (1990). Ethnic identity development and psychological adjustment in adolescence. In A. R. Stiffman & L. E. Davis (Eds.), *Ethnic issues in adolescence mental health* (pp.53-72). CA: Sage.
- Ponterotto, D., & Pedersen, P. (1993). *Preventing Prejudice*. CA: Sage Publications.
- Satre, J. P. (1996). *Being and nothingness*. New York: Philosophy Library.
- Scholl, M. B. (2006). Native American identity development and counseling preferences: a study of Lumbee undergraduates. *Journal of College Counseling, 9*(1), 47-59.
- Thompson, M. N. (2012). Career barriers and coping efficacy among native American students. *Journal of Career Assessment, 2*(2), 311-325.
- Turner, S. L., Trotter, M. J., Lapan, R. T., Czajka, K. A., Yang, P., & Brissett, A. A. (2006). Vocational skills and outcomes among native American adolescents: a test of the integrative contextual model of career development. *The Career Development Quarterly, 54*, 216-226.