

Russell 曾描述，「權力」(power)：「如同能量是物量學的基本概念一樣，權力是社會科學的基本概念。」(轉引自黃煥榮，1995；林晉寬，1993)。

傅柯則認為權力是一種力量關係，我們不能擁有，只能發揮和實施權力(轉引自莊雅涵，2005)。組織之中權力無所不在，然而權力的涵意及學者們對權力的定義各不相同，莫衷一是，導致研究的發現無法相互比較，使得至今組織權力研究也還沒有定論，另外，探討權力定義最多的是政治學者及社會學者(林晉寬，1993)，因權力常與組織政治活動聯想或被劃上等號，故權力在組織研究中常被忽略(黃煥榮，1995；李秀珠，1995)。

從過去學者理論的探討和經驗分析的結果，組織意涵有關的權力概念主要有以下四種界定(轉引自黃煥榮，1995)：

- 1.將權力視為強制或控制對方的能力，這種能力通常以行使權力者的強制和壓制對方的強制力來衡量。
- 2.將權力視為影響他人之行為與態度之能力或潛在可能性。
- 3.將權力視為自主與依賴雙方的關係而非影響他人行為的資源。
- 4.將權力視為遂行意志的能力。

大多數組織權力研究文獻皆定義**權力為影響他人之行為與態度之能力或潛在可能性**(李玉惠，2000；黃煥榮，1995；林宜玄、沈怡臻，2009；許籐繼，2000；莊佳佳，2003)。

就權力的類型及來源來看，權力的類型往往與權力基礎相關，French 和 Raven 的觀點算是最廣義及普遍的分法，從權力基礎(權力資源)將權力分為獎賞權(reward power)、強制權(coercive power)、法職權(legitimate power)、參照權(referent power—認同權)、專家權和資訊權(information power)六類。此觀點為大部份學者所支持。

對於權力的來源，包含最廣的是 Bolman&Deal (1991)所指出權力有許多不同的來源，包含：1.職位權力；2.訊息和專門技能；3.控制報酬；4.強制的權力；5.結盟和人際網絡；6.進入和控制議程；7.意義與符號的控制；8.個人特質。(轉引自陳世穎，2007；黃煥榮，1995)。然而，通常指權力會有四種來源(轉引自黃煥榮，1995；林晉寬，1993)，即職位、個人特質、專業技能及接收與干擾資訊的機會。Romanish (1991)曾指出：領導者需要一些策略的配合，才能使組織的運作順暢，而這些策略的使用與領導者的權力基礎有密切的關係。

現代人的生活很少不受組織的影響，而權力在組織中又無所不在，這表示大部份的人都受到組織權力運作的影響。再來談學校組織權力，2000年以來至今大約10年間，國內對於「權力」的研究很多，但對於「學校組織權力」的相關研究則相對偏少，可能的原因或許有權力的定義不易、權力的探討易於與政治產生聯想，致使教育領域盡量避免談論。然而由文獻中可以看出，學者們對於權力在討論或研究組織時的重要性認為是不容忽略的，是故，教育組織似不宜偏廢對於組織權力的相

關研究。尤其是在工會法通過之後，各級教師可以組織產業工會和職業工會，未來學校權力的運作及轉變對於學校本質、學校的發展、學校相關人員（學生、教師、家長、校長）的影響等等是值得教育實務工作者及教育研究人員投入更多的關注。