

Ogólnopolski Strajk Kobiet jako przykład organizacji liminalnej. Wprowadzenie do tematu

Anna Góral

Uniwersytet Jagielloński

e-mail: anna.goral@uj.edu.pl

ORCID: 0000-0001-8868-3958

© 2023 Anna Góral

Praca opublikowana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0). Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>

Cytuj jako: Góral, A. (2023). Ogólnopolski Strajk Kobiet jako przykład organizacji liminalnej. Wprowadzenie do tematu. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 67(5), 112-124.

DOI: 10.15611/pn.2023.5.10

JEL Classification: L31

Streszczenie: W niniejszym artykule zaproponowano nowe spojrzenie na organizacje nieformalne, a mianowicie przez pryzmat koncepcji liminalności stworzonej na gruncie antropologii przez Arnolda van Gennepa oraz Victora Turnera. Opierając się na analizie studium przypadku Ogólnopolskiego Strajku Kobiet oraz literatury przedmiotu, zdefiniowano pojęcie organizacji liminalnej. Mianem tym określa się szczególnie sposób organizowania, który intencjonalnie konstruowany jest z zamiarem wywołania i wzmocnienia procesów liminalnych doświadczanych przez ludzi, którzy uczestniczą w podejmowanych przez nią działaniach. W tym celu osoby współtworzące organizację liminalną sięgają do szeregu narzędzi i metod zarządzania, które mają wzmocnić jej transformacyjny charakter.

Słowa kluczowe: organizacja liminalna, organizacje nieformalne, liminalność, Ogólnopolski Strajk Kobiet, teoria organizacji

1. Wstęp

Organizacje są nieodłącznym elementem życia społecznego. Sztompka (2021, s. 95) pisał, że „jesteśmy ludźmi organizacji w tym sensie, że bez nich nie potrafilibyśmy już przeżyć, a nawet nie potrafimy bez nich umrzeć”. Aby opisać fenomen współczesnych organizacji w ciągu ostatnich kilku dekad, badacze stworzyli wiele różnych definicji, typologii oraz opisali szereg cech charakterystycznych dla tego zjawiska. Szczególną rolę w rozwoju współczesnej myśli nad organizacjami z pewnością odegrał Robert Cooper (1986), który zaproponował myślenie o organizacji jako o praktyce społecznej, a nie jedynie w kategoriach pewnego bytu społecznego, tym samym podejmując próbę odpowiedzi na pytanie o to, co można, a czego nie można nazwać organizowaniem. Pod wpływem jego pracy uwaga badaczy zwrócona została m.in. na procesy organizowania, modele ich funkcjonowania oraz cykl życia. Ferraro i in. (2015) zwracają jednak uwagę, że ostatnie dekady wyraźnie pokazują, że znaleźliśmy się w czasach, które ‘co rusz’ znaczą kolejne kryzysy, m.in. polityczne, ekonomiczne, społeczne, klimatycz-

ne, co sprawia, że m.in. dotychczas znane i praktykowane sposoby organizowania w obliczu wzmożonej nieprzewidywalności otoczenia nie zawsze znajdują rację bytu. Elinor Ostrom (2010) podkreśla, że ludzie w reakcji na zachodzące w ich otoczeniu zmiany zaczęli zmieniać współtworzone przez siebie organizacje, tak aby pomogły im one się zmierzyć z nowymi wyzwaniami otoczenia. Zmieniają się także społeczeństwa, które organizacje tworzą. Jak podkreślają Schutz i Sandy (2012), społeczeństwo jest lepiej wykształcone, bardziej świadome swoich praw, a także bardziej zaangażowane, a organizacje są przez nie intensywniej eksploatowane w sposób instrumentalny, jako narzędzie służące wprowadzeniu określonych zmian.

Szczególną uwagę w tym kontekście warto zwrócić na organizacje nieformalne. Przez to pojęcie rozumiane są organizacje, których ramy funkcjonowania nie są określone w żadnym formalnym dokumencie statutowym ani zapisane w oficjalnym rejestrze (Mitlin, 2008). Podstawą ich tworzenia są silne relacje łączące jej członków, np. przyjaźni, wspólnoty interesów czy celów. Organizacje te pojawiają się dynamicznie dzięki współpracy i interakcji pomiędzy ludźmi je współtworzącymi (Kostera, 2020). Także w sposób dynamiczny, kiedy zakładane cele zostaną w jej ramach zrealizowane, mogą zniknąć. Nierzadko powstają w kontrze do innych organizacji funkcjonujących w otoczeniu – jako swoisty manifest niezgody w odniesieniu do ich sposobów działania i chęć zainicjowania zmian. W tym celu twórcy organizacji nieformalnych sięgają do określonych narzędzi i metod zarządczych, których celem jest wzmacnianie inicjowanych procesów transformacyjnych – zarówno na poziomie jednostek, które te organizacje współtworzą, jak i środowiska, w którym funkcjonują (Gioia i in., 2005). Organizacje te jednak, co podkreślają m.in. Kostera (2018) oraz Fleming (2017), wciąż są słabo rozpoznane na gruncie nauk o zarządzaniu i znajdują się niejako na marginesie zainteresowania badaczy.

Celem głównym niniejszego artykułu było pokazanie roli liminalności w funkcjonowaniu niektórych organizacji pozarządowych na przykładzie Ogólnopolskiego Strajku Kobiet. Badania będące podstawą niniejszego tekstu poświęcone zostały szczególnemu przypadkowi organizacji nieformalnych, które inicjowane są celem wywołania określonej zmiany, zarówno na poziomie mikro – ludzi ją współtworzących, jak i na poziomie meta – odnoszącym się do określonej społeczności. Jako studium przypadku wybrano jeden z największych polskich ruchów społecznych, a mianowicie Ogólnopolski Strajk Kobiet (OSK). Badania, których wyniki zostały omówione w tekście, zostały przeprowadzone w latach 2020-2022. W ich ramach przeprowadzono serię wywiadów z liderkami i liderami krajowymi oraz lokalnymi OSK oraz analizę treści publikowanych na stronie internetowej oraz w ich mediach społecznościowych. Aby lepiej zrozumieć badane zjawisko, sięgnięto do koncepcji liminalności zaproponowanej w latach 60. XX wieku przez Arnolda van Gennepa (2006), a następnie rozwiniętej przez Victora Turnera (2010). Zrealizowane badania pozwoliły na zdefiniowanie koncepcji organizacji liminalnej, rozumianej jako szczególny proces organizowania, który intencjonalnie konstruowany jest z zamiarem wywołania i wzmocnienia doświadczeń liminalnych ludzi, którzy uczestniczą w podejmowanych przez organizację działaniach. W tym celu osoby współtworzące organizację liminalną sięgają do szeregu narzędzi i metod zarządzania, które mają wzmacniać jej transformacyjny charakter.

2. Liminalność w badaniach nad organizacjami

Arnold van Gennep (2006), opierając się na badaniach dotyczących obrzędów przejścia, jako pierwszy w pierwszej połowie XX wieku opisał w literaturze naukowej na gruncie antropologii zjawisko liminalności. W swojej pracy definiował ją jako pewien szczególny etap procesu przejścia członka społeczności z jednego, dotychczas znanego mu stanu do stanu nowego – tzw. etap znajdowania się pomiędzy określonymi i znanymi rolami w danej społeczności, np. z bycia dzieckiem do roli dorosłego. Victor Turner (2010) w swojej pracy naukowej opublikowanej w 1969 roku również zajmował się problematyką obrzędów przejścia i także zwrócił uwagę na zjawisko liminalności. Jego definicja jest jednak szersza niż zaproponowana przez van Gennepa. W swoich badaniach skupił się bowiem w sposób szczególny na symbolicznym i społecznym wymiarze liminalności. Turner liminalność opisywał jako stan pomiędzy stanami, tzw. między i pomiędzy (*a betwixt and between*). Badacz ten wykorzystał pojęcie liminalności

do opisanego stanu tranzykcji reprezentowanego za pomocą określonych rytuałów obejmujących rytuały wychodzenia, przejścia i powrotu do zwykłego, codziennego życia, tym samym wyróżniając trzy etapy rytuału przejścia: przedliminalny, liminalny (w trakcie rytuałów) oraz postliminalny, czyli reintegracji z życiem codziennym polegającej na ponownym włączeniu do społeczności jej członka, który nabył w tym procesie nowe cechy (Turner, 2010).

Koncepcja liminalności w ostatnich dekadach zyskała znaczne zainteresowanie ze strony badaczy, nie tylko antropologów, ale także reprezentujących inne dyscypliny naukowe, w tym nauki o zarządzaniu. Badacze nauk o zarządzaniu najczęściej sięgają do liminalności, traktując ją jako metaforę służącą wyjaśnieniu pewnych procesów tranzycyjnych zachodzących w organizacjach. Jonas Söderlund i Elizabeth Borg (2018), opierając się na przeprowadzonym przez siebie krytycznym przeglądzie literatury, podkreślają, że na gruncie nauk o zarządzaniu zjawisko liminalności najczęściej pojawia się w kontekście procesów zarządzania zmianą w organizacjach (m.in. Czarniawska i Mazza, 2003) oraz procesów budowania nowej tożsamości wśród członków organizacji (m.in. Gioia i in., 2005). Opisywane jest także w kontekście niektórych stanowisk pracy pomiędzy, np. zewnętrznymi konsultantów, którzy ingerują w życie organizacji celem jej transformacji, lub dwoistości ról pełnionych przez członków organizacji, np. pracowników działów badań i rozwoju w przedsiębiorstwach, którzy w swojej pracy są kimś 'pomiędzy' badaczami a inżynierami odpowiedzialnymi za wdrażanie wyników badań (np. Zabusky i Barley, 1997). Badacze poddają refleksji naukowej także tzw. przestrzenie liminalne w organizacjach, miejsca 'przejściowe' tworzone w lub wokół organizacji, które sprzyjają procesom tranzykcji, np. obecnie coraz częściej powstające w organizacjach przestrzenie kreatywne czy miejsca wyciszenia i odpoczynku, które pozwalają pracownikom na chwilowe oderwanie się od spraw bieżących (np. Sturdy, Schwarz i Spicer, 2006; Wagner i in., 2012).

Inne ujęcie liminalności zaproponował Meira (2014), który wyjaśniając specyfikę spółdzielni pracy tworzonych w okresie przełomu gospodarczego w Brazylii, posłużył się metaforą tzw. organizacji liminalnych. Badane spółdzielnie zdaniem badacza były bowiem swoistą formą przejściową dla ich członków dążących do zbudowania nowych firm operujących w gospodarce wolnorynkowej. Czarniawska i Mazza (2003) na potrzeby swoich badań również sięgnęli do koncepcji organizacji liminalnej, traktując ją jako metaforę interpretacyjną, badając zjawisko współpracy organizacji z pracownikami zewnętrznymi przy realizacji konkretnych projektów.

Warto podkreślić, że badacze zainteresowani zjawiskiem liminalności na gruncie nauk o zarządzaniu analizują je głównie w kontekście zjawisk związanych z pracą, rozwojem karier zawodowych we współczesnych organizacjach, na poziomie zarówno indywidualnym, jak i zbiorowym (Tagliaventi, 2019). Liminalność łączona jest ze zmiennością i nieprzewidywalnością otoczenia organizacji (Meira, 2014) oraz ze stale rosnącą liczbą różnych kryzysów, z którymi codziennie muszą mierzyć się ludzie i organizacje. Co również istotne, zjawisko liminalności na gruncie zarządzania badane jest głównie w organizacjach sektora prywatnego. Stosunkowo niewielkie grono badaczy uczyniło przedmiotem swoich analiz zjawisko liminalności w kontekście organizacji innych sektorów, w tym pozarządowego i organizacji nieformalnych. Ci, którzy to zrobili, badali przede wszystkim ruchy społeczne. Między innymi Guobin Yang (2000) w swoich badaniach pokazuje, że poziom skuteczności ruchów społecznych w realizacji swoich postulatów zależy od stopnia ich liminalności. W swoich badaniach skupia się jednak jedynie na procesie transformacji tożsamości uczestników ruchów społecznych pod wpływem podejmowanych aktywności, a nie spoglądając na zjawisko ruchów w sposób holistyczny. Podobnie Deepak Bhargava (2012) oraz Alexander Beresfold, Marie Berry i Laura Mann (2018), którzy w swoich badaniach skupiali się na opisie doświadczeń liminalnych uczestników ruchów społecznych oraz ich rezultatach. Przyglądając się współczesnym formom ruchów społecznych Olivier Fillieule oraz Bernard Pudal (2010) zwrócili uwagę na proces transformacji z bycia niezaangażowanym do bycia aktywistą, opisując go przez pryzmat cech liminalności. W podobnym duchu 'przestrzeniom' pomiędzy zaangażowaniem a dystansem społecznym przyglądali się Ruxandra Gubernat i Henry P. Rammelt (2020) podczas analizy protestów społecznych w Rumunii.

Podsumowując, należy stwierdzić, że zjawisko liminalności dotychczas analizowane było głównie w odniesieniu do pewnego, określonego wycinka rzeczywistości organizacyjnej. Co prawda przywo-

łani wcześniej Czarniawska i Mazza (2003) oraz Meira (2014), zaproponowali szersze wykorzystanie liminalności w swoich badaniach, sięgając do metafory organizacji liminalnych, jednak koncepcja ta nie została dalej rozwinięta na gruncie literatury naukowej. Jednocześnie zjawisko liminalności wciąż pozostaje słabo rozpoznane w kontekście organizacji nieformalnych i sektora pozarządowego. Dotychczasowe badania nad zjawiskiem liminalności na gruncie zarządzania znacząco pomogły naukowcom dostrzec i zrozumieć nowe zjawiska zachodzące w organizacjach. Autorka niniejszego tekstu jest jednak przekonana, że koncepcja liminalności może być wykorzystana w szerszym zakresie, między innymi do lepszego zrozumienia sposobów organizowania ruchów społecznych – jako przykładu organizacji nieformalnych, które wyłaniają się w odpowiedzi na różne kryzysy. Opierając się na dotychczasowych badaniach w tym zakresie, można wywnioskować, że liminalność opisana przez van Gennepa i Turnera jest szczególnym zjawiskiem w życiu organizacji, które cechują beczasowość i bezprzestrzeń, obrzędy i ceremonie, antystruktura, *communitas* i praca nad tożsamością (Tagliaventi, 2019). W ramach badań będących podstawą rozważań w niniejszym artykule podjęto próbę częściowego wypełnienia tej luki badawczej, koncentrując się na opisanu roli, jaką liminalność odgrywa w funkcjonowaniu organizacji nieformalnej, jako przykład wybierając Ogólnopolski Strajk Kobiet, tym samym proponując odmiennie niż dotychczas dominujące podejście traktujące liminalność jako metaforę, postrzegając ją jako pewne zjawisko tranzycyjne zachodzące w życiu organizacji.

3. Metoda badań własnych

Przedmiotem rozważań opisanych w niniejszym artykule było zjawisko liminalności w kontekście funkcjonowania organizacji nieformalnych. Problem badawczy dotyczył próby odpowiedzenia na pytanie, jaką rolę odgrywa liminalność w organizacji nieformalnej na przykładzie Ogólnopolskiego Strajku Kobiet (OSK). Problem ten był eksplorowany przez następujące pytania badawcze:

PB1: Jakie cechy liminalności można zaobserwować w organizacjach nieformalnych – na przykładzie OSK?

PB2: W jaki sposób liminalność jest organizowana w organizacjach nieformalnych?

Aby rozwiązać postawiony problem badawczy, wybrano metodę pojedynczego studium przypadku, którego obszarem badawczym uczyniono działalność Ogólnopolskiego Strajku Kobiet będącego polskim feministycznym ruchem społecznym. Powstał on we wrześniu 2016 roku w odpowiedzi na kryzys społeczny wywołany przez partię rządzącą, polegający na rozpoczęciu działań skrajnie ograniczających możliwości aborcji w Polsce, tym samym podejmując prace na rzecz zmiany wówczas obowiązujących przepisów prawa w tym zakresie. Zarzewiem kryzysu stała się więc walka o prawo kobiet do aborcji.

„Jesteśmy oddolnym, niezależnym ruchem społecznym wkurzonych kobiet i wspierających nas rozumnych mężczyzn. Protestujemy i działamy na rzecz praw kobiet, demokracji, Polski dla wszystkich, mobilizując się w ponad 150 miastach w Polsce – 90% z nich to miejscowości mniejsze niż 50 000 mieszkańców, co jest naszą największą siłą i dumą. Tworzymy nieformalną, bezpartyjną inicjatywę kobiet, zarówno niezrzeszonych, jak i należących do różnych organizacji kobiecych, która zorganizowała Ogólnopolski Strajk Kobiet – Czarny Poniedziałek 3 października 2016 r. w ponad 200 miastach w Polsce i za granicą” (www.strajkkobiet.eu).

Ruch tworzą głównie kobiety, zarówno niezrzeszone, jak i należące do różnych organizacji z całej Polski. Działania OSK początkowo były skupione głównie na walce o pełne prawa reprodukcyjne, z czasem zostały poszerzone i aktualnie koncentrują się wokół idei Polski dla wszystkich. Są to zarówno działania strajkowe (różnego rodzaju protesty i manifestacje), jak i kampanie informacyjne, działania edukacyjne czy poradnictwo prawne. Ich równorzędnym celem jest także pobudzenie procesów demokratycznych, emancypacja i wsparcie aktywności obywatelskiej Polek i Polaków. Do dnia dzisiejszego ruch OSK jest organizacją całkowicie nieformalną – nigdzie niezarejestrowaną, która wyłoniła się jako oddolna inicjatywa w odpowiedzi na spontaniczne wezwanie do działania wypowiedziane przez grupę aktywistek w roku 2016. W roku 2019 powołana została – jako osobna organizacja – Fundacja Ogólnopolski Strajk

Kobiet, która zajmuje się obsługą finansową działań ruchu oraz w razie potrzeby wsparciem formalnoprawnym realizowanych działań. Fundacja jest jednak traktowana przez ruch instrumentalnie, gdyż jego sposób działania dalej opiera się na wcześniej wypracowanych schematach.

Badania zrealizowane w ramach studium przypadku obejmowały:

- a. Wywiady z liderkami i liderami krajowymi i lokalnymi OSK – przeprowadzono ich 15. Cytaty z nich pochodzące w tekście oznaczone zostały literą O oraz numerem wywiadu, np. O_1. W ramach projektu „Nowe formy organizowania działań zbiorowych w perspektywie *communitas*. Studium przypadku Strajku Kobiet” zostało zrealizowanych 10 wywiadów w okresie styczeń–maj 2021 r., a dodatkowe 5 w okresie listopad–grudzień 2022.
- b. Analizę zawartości strony www OSK (<http://strajkkobiet.eu/>), w tym dostępnych na niej dokumentów, postulatów OSK, opisu historii rozwoju Ruchu, realizowanych projektów oraz bieżącej działalności. Analiza została przeprowadzona w grudniu 2022 r.
- c. Analizę danych dostępnych na profilach OSK w mediach społecznościowych objęła trzy główne kanały: stronę Ogólnopolskiego Strajku Kobiet na Facebooku (<https://www.facebook.com/ogolnopolskistrajkkobiet/>), profil na Instagramie (https://www.instagram.com/strajk_kobiet/) oraz profil na Twitterze (<https://twitter.com/strajkkobiet>). Badanie objęło posty opublikowane w wymienionych kanałach od 1 do 31 grudnia 2022 roku. W sumie analizie poddano 60 postów, które pojawiły się w badanym okresie w analizowanych kanałach. Zgromadzone zostały treści zarówno tekstowe, jak i wizualne pojawiające się w tym czasie w tych mediach społecznościowych. Cytaty z nich pochodzące zostały oznaczone akronimem nazwy portalu społecznościowego, np. FB jako Facebook, oraz datą publikacji treści.

Wybór takiej strategii badawczej podyktowany był chęcią spojrzenia na badane zjawisko z kilku perspektyw, zarówno poznania doświadczeń osób zaangażowanych w organizację OSK, jak i podjęcia próby ich wyjaśnienia poprzez autorefleksję nad tymi doświadczeniami ludzi uczestniczących w strajku (Welman i Kruger, 1999). W ten sposób udało się zrozumieć, w jaki sposób organizowany jest OSK, zarówno w jego materialnym, jak i niematerialnym wymiarze (Harquail, King, 2010).

Analiza zebranego materiału została przeprowadzona dwuetapowo. W pierwszym etapie materiał był analizowany pod kątem chęci zrozumienia specyfiki organizacji ruchu OSK, przez pryzmat wybranych cech organizacji, które określono następująco: celowość działania, struktura organizacyjna, zdolność do koordynacji i współdziałania, obecność ośrodków władzy, zdolność do inicjowania i utrwalania określonych wzorców działań.

Tabela 1. Cechy liminalności według Victora Turnera

| Lp. | Nazwa cechy | Charakterystyka cechy |
|-----|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Antystruktura | To przeciwieństwo zorganizowanej struktury opartej na określonych, znanych i akceptowanych normach i zasadach. Turner pisał, że antystruktura to „rozpad normatywnej struktury społecznej, z jej zestawami ról, statusami, prawami i obowiązkami stanowionymi prawem, i tak dalej”. |
| 2 | Przewodnicy (<i>liminars</i>) | Przewodnicy to osoby, których rolą jest prowadzenie przez fazę przejścia, wskazywanie zasad w niej panujących, zadań do wykonania oraz ścieżek, którymi należy podążać. |
| 3 | Wspólnota (<i>communitas</i>) | To alternatywna wobec społeczeństwa (<i>societas</i>) spontaniczna, nieustrukturyzowana, nieukształtowana przez normy i niezinstytucjonalizowana wspólnota ludzi, która wyłania się pod wpływem wspólnych doświadczeń. |
| 4 | Ponadczasowość i bezprzestrzenność | Faza liminalna jest momentem, w którym jej uczestnicy dystansują się od czasu i przestrzeni, w której funkcjonują na co dzień, oraz towarzyszących im porządków, skupiając się na doświadczeniu przejścia. |
| 5 | Rytuály i symbole | Fazie liminalnej towarzyszą rytuały i symbole, których zadaniem, z jednej strony, jest ułatwienie przejścia, m.in. poprzez wskazanie jego początku i końca, a z drugiej – wzmocnienie doświadczeń fazy liminalnej. |
| 6 | Praca nad tożsamością | Praca nad tożsamością rozumiana jest jako zestaw działań mających na celu tworzenie, naprawianie, utrzymywanie lub wzmocnianie procesu budowania tożsamości, które dąży do wytworzenia poczucia spójności i odrębności wśród uczestników tego procesu. |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Turner i Victor, 2010).

W kolejnym etapie skupiono się na analizie specyfiki organizacji przez pryzmat koncepcji liminalności, zgodnie z jej cechami opisanymi przez Victora Turnera, które zdefiniowane zostały w tab. 1.

4. Wyniki

Wyniki badań zaprezentowano, wykorzystując cechy liminalności opisane przez Victora Turnera. W ich opisie zwracano zarówno na to, w jaki sposób zidentyfikowane cechy przejawiają się w badanej organizacji oraz w jaki sposób działania będące ich przejawem są zorganizowane.

4.1. Antystruktura

Struktura OSK opiera się ona na trzech podstawowych zasadach, które wyraźnie są wskazywane jako podstawa organizacji ruchu, co m.in. jest opisane na jego stronie internetowej:

„Nie mamy centrali ani zarządu, tylko helpdesk – ogólnopolski komitet wsparcia prowadzony przez Martę Lempart i Natalię Pancewicz. Helpdesk odpowiada za pozyskiwanie, dystrybucję i rozliczenie środków na nasze działania, zapewnienie grupom lokalnym Strajku identyfikacji wizualnej i materiałów (projektów plakatów i ulotek, flag, bannerów, przypinek), wsparcia z pokonywaniem formalności i trudności innej natury, zapewnienie rozpoznawalności i obecności idei i znaku Strajku w mediach, obsługę social mediów i mediów tradycyjnych” (strajkkoniet.eu/co-robimy/).

Kolejną z zasad organizacji OSK jest pełna autonomia grup lokalnych. Współtwórcy Strajku rozumieją przez to wolność działania poszczególnych grup. Jak podkreślała jedna z liderek lokalnych:

„Jeżeli ktoś ma inicjatywę, potrzebę zorganizowania czy zgromadzenia, czy manifestacji, czy akcji, czy jakiegokolwiek działania społecznego ulicznego, po prostu wychodzi z tą propozycją i wtedy Strajk Kobiet jako centrala, która ma większe możliwości, pomaga w organizacji, czy dobrą radą, czy pomocą prawną. Natomiast wszystko tak naprawdę sprowadza się tylko do człowieka i jego potrzeby, jego potrzeby działania” (O_7).

Ważne jest korzystanie z nazwy Ogólnopolski Strajk Kobiet, nawiązywanie do uzgodnionych haseł i wspólnej identyfikacji wizualnej. Natomiast zarówno obszar, jak i sposób działania pozostają w gestii organizatorów poszczególnych działań.

Ruch dąży do tego, aby oddać głos tym, których dana sprawa i dane działanie bezpośrednio dotyczy. W sposób szczególny mobilizowane są więc liderki w mniejszych miejscowościach:

„Apelujemy do polityczek i osób medialnych: dziękując Wam za wsparcie, podkreślamy, że najlepszym rodzajem sojusznictwa jest oddawanie pola osobom, których dana sprawa i dane działanie bezpośrednio dotyczy – szczególnie jeśli chodzi o organizację naszych protestów, czyli odpowiedzi na pytania, jak i dlaczego się organizujemy, co myślimy, co czujemy i co mamy zamiar zrobić dalej. Pomóżcie nam, rezygnując ze swoich medialnych przywilejów na rzecz bohaterek ze Strzegomia, Sanoka i Piaseczna, pomóżcie nam pokazać, że #JesteśmyWszędzie i że poza Warszawą, Wrocławiem, Krakowem, Poznaniem i Gdańskiem istnieje życie!” (strajkkoniet.eu/co-robimy/).

4.2. Przewodnicy (*Liminars*)

Ogólnopolski Strajk Kobiet tworzą ludzie, którzy dołączali do ruchu na różnych etapach jego rozwoju. Długość ich stażu zaangażowania w naturalny sposób wpływa na role, jakie odgrywają w rozwoju ruchu. Aktywistki, które są związane z OSK najdłużej i go współtworzyły w 2016 roku, mają największe doświadczenie w organizowaniu ruchów społecznych i działań aktywistycznych. Grupa ta animuje działania całego ruchu na poziomie ogólnokrajowym i jest swoistą 'twarzą' OSK. Tworzą ją osoby charyzmatyczne, o silnych osobowościach, które traktują swoją działalność w kategoriach misji. Jedna z liderek OSK mówi o sobie:

„Ja jestem świetna w sytuacjach kryzysowych, w sensie – nie ma dla mnie sytuacji bez wyjścia. Wywalą mnie z łodzi na środku oceanu, dołynę do brzegu na rekinie” (O_1).

Rola osób tworzących tę grupę sprowadza się także do prowadzenia lokalnych liderów – począwszy od momentu ich wyłaniania z tłumu, zachęcania do samozgłaszania się, poprzez inspirowanie ich do działania, udzielanie wsparcia organizacyjnego i psychologicznego w trakcie podejmowanych działań, a także wsparcia mentorskiego w ich drodze do doskonalenia się jako liderzy lokalni. Do tego celu m.in. przygotowana została instrukcja, która ma pomóc liderkom lokalnym zabrać się do działania.

„Marta udziubała instrukcję obsługi dziewczynom, że można postawić zrzutkę, że można na te swoje działania zorganizować jakieś pieniądze, bo ludzie chętnie zapłacą za to, żeby pewne rzeczy się podziały. Więc to takie aktywności, tego typu” (O_2).

Dzięki temu członkowie Ruchu korzystają ze wspólnie wypracowanych, sprawdzonych schematów działania, które umożliwiają realizację zakładanych postulatów, zgodnie z obowiązującymi w Polsce ramami prawno-organizacyjnymi.

Należy podkreślić, że OSK to nie tylko liderki – aktywistki, które od samego początku współtworzyły Ruch, ale także rzesza kobiet (i mężczyzn) działających w skali mikro – polskich miast, miasteczek i wsi. Aktualnie jest to około 600 kobiet z całej Polski (www.strajkkobiet.eu).

4.3. Wspólnota

W trakcie wywiadów respondenci wielokrotnie mówili o wspólnocie, której przystępując do Ruchu, stali się członkami:

„Dziewczyny w ogóle mają bliskie relacje między sobą, bo ta grupa organizacyjna istnieje od lat. I to też na tym polegało, że się czuły samotne tam dziewczyny z Węgorzewa, no ale się okazało, że tych samotnych, co się czują i się boją, i się wstydzą, że będzie ich trzy, to jest w stu miastach nagle, nie? To już jest nas więcej i one jakby o tym, że mają wspólnotę taką różnych doświadczeń” (O_1).

Biorąc pod uwagę odległości geograficzne pomiędzy uczestnikami ruchu, którzy zamieszkują różne zakątki Polski, należy stwierdzić, że szczególną rolę w umacnianiu wspólnoty odgrywa przestrzeń wirtualna i media społecznościowe:

„U nas jest grupa na Facebooku, która się nazywa OSK Lokalnie, i tam po prostu jesteśmy i tam wszystko załatwiamy, tak naprawdę większość rzeczy, no i mamy teraz. Zoomy co tydzień w środę, bo normalnie się spotykałyśmy na żywo średnio raz na pół roku, a teraz nie było jak, ostatnio w styczniu 2020” (O_1).

Niemniej wzajemne wsparcie i współpraca mają również konkretny wymiar fizyczny:

„We XXX [nazwa miejscowości – przyp. aut.] dziewczyny też młode organizowały te strajki, były w sądzie, były na policję wzywane, no to my tak wszyscy pojechaliśmy tam wspierać, pod ten komisariat, prawda? W YYY [nazwa miejscowości – przyp. aut.] też mieli, no to też pojechaliśmy po prostu wspierać. Tak, że wspieramy się w tym sensie. U mnie też byli chłopcy z YYY pod posterunkiem (...)” (O_3).

Idea wspólnotowości w trakcie badań pojawiała się również w kontekście protestów i manifestacji organizowanych przez ruch. Wspólnota ta wykształca się pod wpływem silnych emocji i wspólnych doświadczeń udziału w protestach:

„Na przykład przy Strajku właśnie powstał taki projekt «Bezpieczny protest», tak to się chyba nazywa u nas, tak się nazywamy. No i tam się zgłaszają osoby, które po prostu przychodzą i... Też to jest dla mnie niesamowite, że to są ludzie, którzy przychodzą i jedyne, czym się zajmują, to przez cały protest idą gdzieś z boku, nie pełnią żadnej ważnej funkcji, że nie mają tej potrzeby. I po prostu oni naprawdę z takiej szczerzej potrzeby idą i zabezpieczają ten proces w tej formie” (O_4).

Do współtworzenia wspólnot wśród protestujących oraz solidarności organizatorzy OSK intensywnie nawołują w mediach społecznościowych każdorazowo podczas kolejnych manifestacji. Także pisząc o kolejnych działaniach na rzecz praw kobiet i wolności Polek i Polaków, podkreślają, że są oni częścią wspólnoty i nie walczą sami.

„Czytamy i płaczymy. Z bezsilności, ze współczucia, z dumy i z nadzieją. Katarzyna Kotula posłanka na Sejm RP walczy za nas wszystkie. I nie idzie sama. I dzięki niej – nikt nie idzie sam/a” [FB, 8.12.2022].

4.4. Ponadczasowość i bezprzestrzenność

W odniesieniu do badanego przez nas przypadku przestrzeń liminalna miała wielowymiarowy charakter. W sensie fizycznym tą przestrzenią liminalną były ulice i place, na których odbywały się protesty: zarówno w większych, jak i w mniejszych miastach.

Symboliczne znaczenie fizycznych przestrzeni, w których realizowano protesty, dodatkowo wzmocnione było faktem, że dla wielu spośród uczestników protestów w związku z pandemią COVID-19 był to pierwszy od dłuższego czasu udział w jakimkolwiek zgromadzeniu – aby wyrazić swój głos sprzeciwu wobec polityki rządu i zamaniestować swoje emocje, zdecydowali się oni opuścić bezpieczne dla siebie domowe przestrzenie i wkroczyć na potencjalnie niebezpieczny, skażony wirusem teren.

„Myślę, że troszkę się obawiałam, jasne, bo jest to jednak taka sytuacja, że jednak nieważne, gdzie wychodzimy, to troszkę się obawiamy tego, że możemy zostać zarażeni, ale w tamtym momencie była to dla mnie sprawa...te protesty były dla mnie sprawą na tyle ważną, że jednak mniej bałam się tego zarażenia, a po prostu przyszłości raczej kraju, jeśli nic nie zostanie zrobione” (O_4).

Drugim wymiarem przestrzeni liminalnej OSK był świat wirtualny. Dla części uczestników protestów, także tych, którzy z różnych powodów (często związanych z pandemią COVID-19) nie mogli lub nie chcieli wyjść na ulice, media społecznościowe były przestrzenią do manifestowania swoich postulatów i wyrażania sprzeciwu wobec działań rządu. Przejawem tego był udział w toczonych dyskusjach, udostępnianie postów OSK, używanie specjalnych nakładek na zdjęcie profilowe, publikowanie filmów i zdjęć i w ten sposób włączanie się do wspólnoty. Część protestujących uczestniczyła w protestach równoległe w świecie wirtualnym i na ulicach, tym samym mocniej podkreślając swoje zaangażowanie w protesty i komunikując je szerszemu gronu odbiorców. Część respondentów podkreślała, że jeżeli chodzi o toczące się protesty, mimo że sami nie uczestniczyli aktywnie w protestach OSK, to nie zostawali wobec nich obojętni, angażując się emocjonalnie i przeżywając to, co działo się wokół nich.

W podobnym duchu można interpretować pojęcie czasu w liminalności. Czas ten charakteryzuje bowiem pewna nieokreśloność. Protesty, które wybuchły z inicjatywy OSK, zmieniły codzienną rutynę ich uczestników: nagle zdecydowali się przerwać pracę lub inne zajęcia, aby wziąć udział w protestach

„Pamiętam, że może nie media, ale to trąbienie... Siedziałam w domu i to był chyba pierwszy czy drugi strajk, siedziałam w domu i czułam po prostu takie coś, że mnie tam nie ma, a powinnam tam być, wiesz, takie poczucie, znaczy wiedziałam, że to jest słuszna sprawa, nie? Siedziałam i napisałam do przyjaciółki, czy słyszy te trąbienia, powiedziała, że tak, i zapytałam: idziesz? To mówi: już odpalam auto, dawaj szybko” (O_17).

4.5. Rytuály i symbole

Rytuály i symbole widoczne były wyraźnie w analizowanym przez nas przypadku OSK. Część z nich wypracowana została przez liderki OSK i przez nie zaproponowana. Były to specjalne hasztagi, które wykorzystywane były w mediach społecznościowych, grafiki, logotypy, hasła i protestsongi, które miały służyć wyrażaniu emocji przez protestujących, a także wesprzeć ich identyfikację. W sposób szczególny wyróżniła się czerwona błyskawica, która została uznana za główny symbol OSK i organizowanych protestów.

„Takim głównym symbolem strajku kobiet była błyskawica. Jest to symbol przede wszystkim siły, gniewu potęgi i szybkości. I tego się będę trzymała. I dlatego nawet osoba, która była autorką tego – można powiedzieć w cudzysłowie chyba – logo (...), opisała go jako taki znak ostrzegawczy – nie dotykajcie praw kobiet, bo Was kopną” (O_11).

Część rytuałów i symboli wykorzystywanych podczas protestów OSK została wypracowana spontanicznie przez ich uczestników i przyjęta przez szersze grono protestujących. Były to hasła, które pojawiały się na transparentach oraz skandowane na ulicach, protestsongi, hasztagi. Ludzie spontanicznie, pod wpływem emocji wytwarzali różne formy identyfikacji z OSK i protestami, które miały pokazać ich

zaangażowanie i dać wyraz towarzyszącym im emocjom, co należy także uznać za istotny element doświadczenia liminalnego.

„Ja stworzyłam kilka transparentów, z którymi udałam się na protesty i strajki samochodowe. Również pomagałam w wieszaniu plakatów drukowanych przez koleżankę, która właśnie chciała się bardzo zaangażować w ten sposób, no i też dostałam od koleżanki naklejki z symbolami strajku kobiet, które cały czas gdzieś tam są przy mnie i mam je po to, żeby właśnie ozdobić pokój albo, jak trzeba będzie, jakiś słup” (O_4).

Specjalne symbole były także obecne w świecie wirtualnym, gdzie na czas trwania protestów ich uczestnicy stosowali specjalne oznaczenia, nakładki, zamieszczali relacje. Także „żyli” w mediach społecznościowych, kiedy nie byli na ulicach, tym samym podkreślając, że ich sprzeciw i protest się nie kończy.

4.6. Praca nad tożsamością

Dla wielu z nich moment zaangażowania się w OSK był swoistym przełomem: przejściem od bycia biernym obywatelem – obserwatorem, do przyjęcia postawy aktywnej, osoby świadomie walczącej o swoje prawa i mobilizującej do działania innych. Lokalne liderki podejmują się zadań inicjowania i organizowania działań w odpowiedzi na lokalne kryzysy, nie tylko te związane z walką o prawa kobiet, ale we wszystkie sprawy ważne dla lokalnych społeczności. Także, o ile jest taka chęć i potrzeba z ich strony, włączają się w organizację działań ogólnopolskich na poziomie lokalnym w odpowiedzi na wezwania ‘centrali’ OSK, tym samym koordynując mobilizację lokalnych społeczności. Ich stopień zaangażowania na co dzień jest różny, w zależności od lokalnych potrzeb i ich indywidualnych chęci i możliwości. Wiele spośród tych liderek wyłoniło się w sposób spontaniczny, pod wpływem osobistych doświadczeń, które przeżywały, uczestnicząc bezpośrednio lub początkowo tylko obserwując pierwsze manifestacje organizowane przez OSK, a część została zaproszona do działania przez koleżanki już wcześniej zaangażowane w działania ruchu.

„Czy liderką? Nie wiem, czy zostałam liderką, myślę, że są dużo więksi liderzy niż ja, natomiast faktycznie jakoś tak wyszło, że dlatego, że na ulicy jestem od 2016, wcześniej w XXX, gdzie mieszkałam, to jak wyszło, zostało, poszło orzeczenie Trybunału i zaczęły się strajki samochodowe, no to jakoś tak wyszło, że były potrzebne osoby do prowadzenia tych strajków, też każdy się bał, no bo policja reagowała na początku, wiadomo, ochraniała nas i zabezpieczała, ale (...). No więc była potrzebna po prostu osoba, która się nie boi, no więc...” (O_4).

Odkrywanie nowej tożsamości dotyczyło także ‘zwykłych’ uczestników protestów. Moment ogłoszenia wyroku Trybunału niejako przelał wśród wielu Polaków szalę goryczy wynikającą z nagromadzonego przez ostatnie lata niezadowolenia z działań rządu i zmobilizował do działania. Jak podkreślała jedna z uczestniczek protestów zorganizowanych przez OSK:

„To się tak zbiera w człowieku i z czasem wybucha (...) w momencie, w którym to prawo znowu zostało zaostrene tak dalece, to wydawało się jakby już w pewnym sensie wypracowaną reakcją i też taką oczywistą reakcją, że trzeba, teraz to trzeba coś z tym zrobić i wyjść” (O_3).

Istotną rolę w kształtowaniu nowej tożsamości wśród uczestników protestów odegrała przestrzeń wirtualna kreowana przez OSK. Organizowane przez OSK protesty miały charakter hybrydowy: równolegle do rzeczywistości ulicznej odbywały się również w przestrzeni wirtualnej, za pośrednictwem Internetu.

5. Dyskusja

Analiza organizacji nieformalnej, jaką jest Ogólnopolski Strajk Kobiet, przez pryzmat koncepcji liminalności pozwoliła na uchwycenie, a następnie opisanie i wyjaśnienie jej transformacyjnego charakteru. Warto zwrócić uwagę, że działania, za pomocą których przejawiają się cechy liminalności badanej organizacji – Ogólnopolskiego Strajku Kobiet – są zarządzane w sposób intencjonalny, zorganizowany. Sposób organizowania doświadczenia liminalnego, rozumianego jako sytuacja, w której dokonuje się pro-

ces kształtowania na nowo tożsamości jego uczestników (Ibarra i Barbulescu, 2010), wydaje się stanowić 'esencję' badanej organizacji. Proces ten, co pokazały badania, przebiega wielofazowo i wielowarstwowo: angażując licznych aktorów, wykorzystując różne narzędzia i dotykając różnych aspektów działania organizacji. Co istotne, również w analizowanym przypadku proces ten przebiega w sposób świadomy i intencjonalny. Badanie pokazało również, że liminalny charakter działań podejmowanych w organizacji jest kluczowy dla skuteczności procesu zmiany społecznej, która jest podstawowym celem badanej organizacji.

Pierwszego z przejawów liminalnego charakteru organizacji nieformalnej, jaką jest Ogólnopolski Strajk Kobiet, można doszukiwać się na poziomie struktury organizacyjnej, która celowo odbiega od powszechnie przyjętych i praktykowanych form organizacji z wyraźnie zarysowanym ośrodkiem władzy, sposobem podejmowania decyzji czy strukturą organizacji. Ta celowa antystruktura tworzona jest jako reakcja i służy manifestacji przeciwko istniejącym organizacjom i strukturom władzy, jest wykorzystywana jako narzędzie zmiany w istniejącym porządku społecznym. Taki sposób działania zgodny jest z ideą van Gennepa (2006), który pisał, że proces zmiany wymaga porzucenia dotychczas znanych schematów działania, procedur, struktur i ról. Co jednak istotne, zdaniem Thomassena (2009, s. 23): „Podczas gdy antystruktura jest 'nieustrukturyzowana', brak określonych punktów zaczepienia w danym momencie jednocześnie należy postrzegać jako zaczątek dla nowych struktur”. Włączenie się w struktury ruchu dla jego uczestniczek jest momentem pomiędzy wyjściem z fazy pasywnej – obywatelstwa niezaangażowanego, a wejściem do nowej fazy – aktywizmu. U niektórych ta faza polega na kontynuowaniu udziału w protestach i manifestacjach, w przestrzeni fizycznej i wirtualnej, chęci wyrażania swojej opinii publicznie. Inni – mniej liczna grupa – pod wpływem doświadczeń zdobytych w czasie działalności w ruchu zaczynają 'pracę' na swoim terenie – stają się liderami lokalnymi, zakładają własne organizacje pozarządowe, inicjują ruchy nieformalne, animują lokalne społeczności, już wedle zasad przez siebie wykształconych i wypracowanych. Tym samym antystruktura ruchu służy wzmocnieniu doświadczenia liminalnego dla jego uczestniczek.

Struktura bez wyraźnie zarysowanego ośrodka władzy i – co się z tym wiąże – bez wyraźnej struktury decyzyjnej jest traktowana również przez członków ruchu jako narzędzie służące emancypacji jego członków. Jak podkreślali respondenci w trakcie wywiadów, a także, co wyraźnie jest sygnalizowane w dokumentach i w komunikatach medialnych Strajku, osoby współtworzące OSK mogą samodzielnie inicjować i realizować działania na swoim terenie. OSK służy im wsparciem technicznym, np. dostarczając nagłośnienie, transparenty i ulotki, oraz merytorycznym, m.in. w formie instrukcji organizacji protestów lub wsparcia prawnego, ale samo działanie jest w całości koordynowane przez jego inicjatorów. Jego rola natomiast, jako organizacji, nie polega na kontroli i koordynowaniu wszystkich działań realizowanych pod szyldem Strajku w Polsce, ale mobilizowaniu do i wspieraniu samodzielnego działania aktywnych obywateli. W ten sposób wspierany jest proces pracy nad tożsamością członków ruchu – zapewniane przez OSK wsparcie na wszystkich etapach tranzycji do aktywnego obywatelstwa pomaga jego uczestnikom w kształtowaniu nowej tożsamości (Garcia-Lorenzo i in., 2018; Ibarra, Obo-daru, 2016).

Tych spośród grona członków ruchu, którzy aktywnie działają na rzecz jego rozwoju, można określić mianem przewodników – tzw. liminars (Tagliaventi, 2019; Turner, 2010), którzy kształtują z jednej strony antystruktury ruchu, a z drugiej – animują społeczności lokalne, inicjują i przewodzą ich aktywności na rzecz spraw dla nich ważnych. Także 'rekrutują' kolejnych aktywnych członków ruchu wyławiając ich w tłumie podczas organizowanych manifestacji, zachęcając do samozgłaszania się po wsparcie oraz wspierając ich podczas organizacji kolejnych, także samodzielnych działań.

Jedną z kluczowych cech liminalności są więzi, które rozwijają się pomiędzy jednostkami współdziałającymi ze sobą doświadczenie liminalne, które są podstawą tworzenia wspólnoty doświadczeń. Turner uważał, że najważniejszą częścią rytuału przejścia jest właśnie społeczność, która się tworzy w jego trakcie. Nazwał ten szczególny związek *communitas* (Turner, 2010). Współdzielone wówczas cele prowadzą do powstania wspólnej tożsamości. Wspólnotowy, w rozumieniu *communitas*, charakter OSK, uwidacznia się w sposób szczególny podczas organizowanych przez OSK manifestacji.

Wspólnota *communitas* wyłania się pod wpływem wspólnie przeżywanych, intensywnych, emocjonalnych doświadczeń. Aby je wzmocnić, członkowie OSK podczas organizacji protestów i manifestacji sięgają do mediów społecznościowych, swoich kanałów na Facebooku, Instagramie czy Twitterze, w których promują ideę wspólnoty i podkreślają, że uczestnicy 'nie są sami', nawołują do wzajemnego wsparcia się i pomocy. Na ulicach podczas manifestacji skandują wspólnotowe hasła, śpiewają protestsongi, które mają na celu wzmacnianie poczucia jedności wśród uczestników wydarzeń.

Analizując strukturę czasoprzestrzenną organizowanych protestów i manifestacji, można odnieść wrażenie, że ich intensywność przypomina sinusoidę: na linii czasu działania ruchu można zaznaczyć momenty tzw. wyciszenia, które nie oznaczają jednak stanu spoczynku, lecz podejmowanie działań typowo organizatorskich, wzmacniających ruch jako taki oddolnie (m.in. edukacja liderów, przygotowywanie planów działania), oraz okresy wysokiej aktywności, których przejawem są protesty o charakterze ogólnopolskim, które mobilizują członków ruchu oraz zwolenników ich postulatów do wyjścia na ulice w celu zmanifestowania swojego niezadowolenia z obecnego *status quo* oraz wyartykułowania swoich postulatów i oczekiwań. Okresy wysokiej aktywności stanowią, nawiązując do terminologii proponowanej przez Turnera (2006), pewne symboliczne i fizyczne oderwanie się od codzienności, zdystansowanie się od codziennej rutyny celem przejścia do nowej roli i zbudowania nowej tożsamości. Organizowane protesty i manifestacje wzmacniają te procesy, intensyfikując doświadczenia transycji wśród jej uczestników – zarówno organizatorów, jak i manifestantów.

6. Zakończenie

Podsumowując, należy stwierdzić, iż przeprowadzone badania pokazują, że Ogólnopolski Strajk Kobiet jest szczególnym przykładem organizacji nieformalnej, w której podejmowane działania zarządcze i wykorzystywane narzędzia mają na celu wywoływanie i wzmacnianie doświadczenia liminalnego, którym w analizowanym przypadku jest proces zmiany od biernego do aktywnego obywatelstwa. Tym samym autorka niniejszego tekstu proponuje określić ten typ organizacji mianem organizacji liminalnej, rozumianej jako szczególny proces organizowania, który intencjonalnie konstruowany jest z zamiarem wywołania i wzmocnienia doświadczeń liminalnych ludzi, którzy uczestniczą w podejmowanych przez organizację działaniach. W tym celu osoby współtworzące organizację liminalną sięgają do szeregu narzędzi i metod zarządzania, które mają wzmacniać jej transformacyjny charakter.

Proponowana definicja poszerza dotychczas opisane w literaturze koncepcje organizacji liminalnej zaproponowane przez Meirę (2014), który przez pojęcie to rozumiał przejściowe formy organizacyjne tworzone przez ludzi celem przygotowania się do działania w nowych warunkach prawno-organizacyjnych, oraz Czarniawską i Mazzę (2003), którzy organizację liminalną traktowali jako pewną metaforę interpretacyjną, która odnosi się do określonej „części” organizacji, w której jej członkowie współpracują z osobami z zewnątrz przy konkretnych projektach. Opierając się na badaniach prezentowanych w niniejszym tekście, liminalność można uznać nie tylko za metaforę, ale także za pewne zjawisko transycyjne zachodzące w życiu organizacji, tym samym traktując pojęcie organizacji liminalnej jako określenie dla pewnego, szczególnego procesu organizowania, który może być intencjonalnie wywołany przez organizację chcące podjąć określone procesy transycyjne.

Warto jednak podkreślić, że badania prezentowane w niniejszym tekście mają pewne ograniczenia. Przede wszystkim dotyczą niewielkiego wycinka rzeczywistości. Zdecydowanie wymagają pogłębienia, zarówno w odniesieniu do skali ich zasięgu, jak i poprzez próbę głębszego zrozumienia źródeł i rezultatów zaobserwowanych zjawisk. Dzięki temu możliwe będzie uzyskanie jeszcze szerszego obrazu badanego zjawiska.

Literatura

- Beresford, A., Berry, M. E. i Mann, L. (2018). Liberation Movements and Stalled Democratic Transitions: Reproducing Power in Rwanda and South Africa through Productive Liminality. *Democratization*, 25(7), 1231-1250.
- Bhargava, D. (2012). Social Justice Movements in a Liminal Age. *Poverty and Race*, 2(3), 1-2.
- Cooper, R. (1986). Organization/Disorganization. *Social Science Information*, 25(2), 299-335.
- Czarniawska, B. i Mazza, C. (2003). Consulting as a Liminal Space. *Human Relations*, 56(3), 267-290.
- Ferraro, F., Etzion, D. i Gehman, J. (2015). Tackling Grand Challenges Pragmatically: Robust Action Revisited. *Organization Studies*, 36(3), 363-390.
- Fillieule, O. i Pudal, B. (2010). Sociologie du militantisme: problématisations et déplacement des méthodes d'enquête. W: O. Fillieule, E. Agrikoliansky, I. Sommier (red.), *Penser les mouvements sociaux: conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines* (s. 163-184). La Découverte.
- Fleming, P. (2017). *The Death of Homo Economicus*. Pluto Press.
- García-Lorenza, L., Donnelly, P., Sell-Trujillo, L. i Imas, J. M. (2018). Liminal Entrepreneurship: The Creative Practices of Nascent Necessity Entrepreneurs. *Organization Studies*, 39(2-3), 373-395.
- Gennep van, A. (2006). *Obrzędy przejścia : systematyczne studium ceremonii: o bramie i progę [...] i o wielu innych rzeczach*. Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Gioia, D. A., Price, K. N., Hamilton, A. L. i Thomas, J. B. (2010). Forging an Identity: An Insider–Outsider Study of Processes Involved in the Formation of Organizational Identity. *Administrative Science Quarterly*, 55, 1-46.
- Gubernat, R. i Rammelt, H. P. (2020). Liminality and Activism: Conceptualising Unconventional Political Participation in Romania. W: I. Laomin i J. Moss (red.), *Liminality and Critical Event Studies* (s. 247-262). Palgrave Macmillan.
- Harquail, C. V. i King, A. W. (2010). Construing Organizational Identity: The Role of Embodied Cognition. *Organization Studies*, 31, 1619-1648.
- Ibarra, H. i Barbulescu, R. (2010). Identity as Narrative: Prevalence, Effectiveness, and Consequences of Narrative Identity Work in Macro Work Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 35(1), 135-154.
- Ibarra, H. i Obodaru, O. (2016). Betwixt and between Identities: Liminal Experience in Contemporary Careers. *Research in Organizational Behavior*, 36, 1-65.
- Kostera, M. (2018). *Organizacje jak stada ptaków*. <https://magazynkontakt.pl/organizacje-jak-stada-ptakow/>
- Kostera, M. (2020). *After the Apocalypse: Finding Hope in Organizing*. John Hunt Publishing/Zer0 Books.
- Meira, F. B. (2014). Liminal Organization: Organizational Emergence within Solidary Economy in Brazil. *Organization*, 21(5), 713-729.
- Mitlin, D. (2008). With and Beyond the State – Co-Production as a Route to Political Influence, Power And Transformation for Grassroots Organization. *Environment and Urbanization*, 20(2), 339-360. DOI: 10.1177/0956247808096117
- Ostrom, E. (2010). Beyond markets and states: Polycentric governance of complex economic systems. *Transnational Corporations Review*, 20, 1-12.
- Schutz, A. i Sandy, M. G. (2012). *Collective Action for Social Change: An Introduction to Community Organizing*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Söderlund, J. i Borg, E. (2018). Liminality in Management and Organization Studies: Process, Position and Place. *International Journal of Management Reviews*, 20, 880-902.
- Sturdy, A., Schwarz, M. i Spicer, A. (2006). Guess Who's Coming to Dinner? Structures and Uses of Liminality in Strategic Management Consultancy. *Human Relations*, 59, 929-960.
- Sztompka, P. (2021). *Socjologia, wykłady o społeczeństwie*. Wydawnictwo Znak.
- Tagliaventi, M. R. (2019). *Liminality in Organization Studies*. Taylor and Francis.
- Thomassen, B. (2009). The Uses and Meanings of Liminality. *International Political Anthropology*, 2(1), 5-27.
- Turner, V. (2006). *Las symboli aspekty rytuałów u ludu Ndembu*. Zakład Wydawniczy NOMOS.
- Turner, V. (2010). *Proces rytualny. Struktura i antystruktura*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Wagner, E. L., Newell, S. i Kay, W. (2012). Enterprise Systems Projects: The Role of Liminal Space in Enterprise Systems Implementation. *Journal of Information Technology*, 27, 259-269.
- Welman, C. i Kruger, F. (1999). *Research Methodology for the Business and Administrative Sciences*. Johannesburg, South Africa: International Thompson.
- Yang, G. (2000). The Liminal Effects of Social Movements: Red Guards and the Transformation of Identity. *Sociological Forum*, 15, 379-406.
- Zabusky, S. E. i Barley, S. R. (1997). 'You Can't Be a Stone If You're Cement': Re-Evaluating The Emic Identities of Scientists in Organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 19, 361-404.

The All-Poland Women's Strike as an Example of a Liminal Organization. Introduction to the Subject

Abstract: This article proposes a new look at informal organizations through the prism of the concept of liminality created on the basis of anthropology by Arnold van Gennep and Victor Turner. Based on the analysis of the case study of the All-Poland Women's Strike and the literature review, the concept of liminal organization was defined. By this term, it defines a particular way of organizing, which is constructed with the intention of inducing and strengthening liminal processes experienced by people who participate in its activities. For this purpose, people co-creating a liminal organization reach for a number of management tools and methods that are to strengthen its transformative character.

Keywords: liminal organization, non-formal organizations, liminality, the All-Poland Women's Strike, organization theory
