
Redakční kultura a její pracovní podmínky genderovou optikou: případ regionální zpravodajské redakce České televize*

DANIELA VAJBAROVÁ**

Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita, Brno

A Gender Perspective on Newsroom Culture and Working Conditions: The Case of a Regional Czech Television News Desk

Abstract: This case study concerns the characteristics of journalistic newsroom culture of a regional news desk of Czech Television, a public-service broadcaster. It seeks to explore the attributes that each of the two news desk editors promote in relation to newsroom culture and whether they are gender-specific. The article also discusses whether newsroom culture constructs the same working conditions for male and female journalists. The article draws on theories developed in media and journalism studies and especially the theories and empirical findings of feminist media scholars regarding newsroom culture and the status of male and female journalists in the workplace. It presents an analysis based on qualitative data obtained during four-week participant observation in a regional newsroom of Czech Television, combined with semi-structured individual interviews about the experiences of eight selected male and female staff members working in different positions in the editorial hierarchy. This article presents the very first findings about the gendered characteristics of newsroom culture in the Czech Republic.

Keywords: newsroom culture, leadership traits, working conditions, gender, case study, regional news desk, Czech Television

Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2017, Vol. 53, No. 1: 51–78

<https://doi.org/10.13060/00380288.2017.53.1.302>

* Autorka textu byla podpořena v rámci projektu VITOVIN (CZ.1.07/2.3.00/20.0184), který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky. Text je zkrácenou a upravenou verzí části autorčiny diplomové práce *Vliv genderu na proces dělby témat: případ regionální zpravodajské redakce České televize* pojednávající o redakční zpravodajské kultuře tohoto média.

** Veškerou korespondenci posílejte na adresu: Mgr. Daniela Vajbarová, Fakulta sociálních studií, Žerotínovo náměstí 9, 601 77 Brno, e-mail: vajbarov@fss.muni.cz.

Úvod

Média v moderní společnosti zaujímají zásadní pozici. Svým čtenářům, posluchačům či divákům zprostředkovávají informace o aktuálním dění doma i ve světě a zábavným obsahem jim zpestřují každodennost. Zatímco této funkce si jsou mnozí příjemci mediálních obsahů vědomi, už méně pro ně může být zřejmé, že média představují také mocné socializační agenty, kteří prezentují společensky přijatelné způsoby chování a jednání.

Byerly a Ross poukazují na to, že média sehrávají důležitou afirmativní roli při posilování a reprodukci dominantních genderových norem a stereotypů. Způsobem reprezentace žen ve zpravodajství vysílají význačnou zprávu svému publiku o místě žen ve společnosti, o jejich roli i životě. Při genderovém rámování veřejných témat proto zastávají socializační funkci [Byerly, Ross 2006]. Tezi o socializační roli médií a o posilování i reprodukci převládajících stereotypů a norem ve společnosti podporují také Carter a Steiner [2004], které se věnují genderové problematice související s kulturními a mediálními studií. Gallagher zabývající se vztahem mezi médií a ženami genderovou optikou pak uvádí, že média posilují stereotypy ve společnosti nejen tím, jak prezentují ženy ve svých obsazích, ale také tím, jak je zapojují do mediální produkce [Gallagher 1981]. I zde se mohou promítat a reprodukovat genderové stereotypy.

Jako užitečné se proto může jevit nejen studium mediálních obsahů, ale také procesů tvorby mediálních výstupů včetně toho, jak mezi sebou mediální pracovníci a pracovnice interagují a v jakých pracovních podmínkách tyto výstupy připravují. Takové tvrzení je podporováno skutečností, že přibývá genderově orientovaných studií zkoumajících proces mediální produkce [Harp 2008], které přitom neopomíjejí ani redakční kulturu a s ní úzce provázané pracovní podmínky, které zde pro novinářky a novináře existují. Nárůst akademického zájmu o genderová témata související s redakční kulturou se projevuje v přibývajícím počtu odborných textů na dané téma [viz de Bruin 2000; Hanitzsch 2007; Hardin, Whiteside 2009; Lavie, Lehman-Wilzig 2003; North 2016 aj.]. Protože genderové výzkumy vycházejí z předpokladu, že na charakter kultury redakce má do jisté míry vliv osobnost a chování jedince ve vedení, často se na redakční kulturu soustřeďují s ohledem na to, zda vůdčí roli zastává žena, či muž, a rozlišují mezi femininní a maskulinní redakční kulturou [mj. Beam, Di Cicco 2010; Elmore 2007; Everbach, Flournoy 2007; Joseph 2004].

Zatímco v zahraničí existují studie, jež přinášejí obrázek o redakční kultuře různých typů zpravodajských médií i o pracovních podmínkách, které skýtají svým zaměstnancům a zaměstnankyním, v České republice je o tuto tematiku projevován spíše marginální výzkumný zájem.¹ Tato stať se proto pokouší po-

¹ Zmapovat genderové složení českých redakcí včetně jejich pracovních podmínek pro ženy a muže se pokusila mediální analytička Vochocová. Její záměr se však nezdařil, protože česká média na rozdíl od ostatních zemí nedisponovala ani základními statistickými daty souvisejícími s genderovou problematikou [Vochocová 2009].

skytnout na základě kvalitativní sondy do regionální zpravodajské redakce České televize (dále jen ČT)² prvotní dílčí poznatky o genderové povaze redakční kultury z českého prostředí. Konkrétně si přitom klade tyto otázky: Jaké prvky vnáší do kultury regionální zpravodajské redakce ČT jednotliví editoři, kteří se střídají v editorské funkci? Jsou tyto prvky genderově specifické, nebo se odlišují? Jaké pracovní podmínky existující redakční kultura poskytuje redaktorům a redaktorkám, kteří zde pracují? Jsou tyto podmínky pro ženy a muže odlišné? V čem případné odlišnosti spočívají?

V textu nejprve popisují stěžejní poznatky o pracovních podmínkách redaktorů a redaktorek, k nimž dosavadní genderové výzkumy dospěly a na něž v analýze navážu. Poté stručně představuji teoretická východiska tohoto článku – feministické teorie (s klíčovými koncepty gender a moc) i debaty o redakční kultuře. Následně se věnuji povaze výzkumu, ze kterého pramení zjištění, jež prezentuji v empirické části stati. Samotná analytická část je pak rozčleněna na dvě kapitoly. V první z nich se zaměřuji na charakteristiky redakční kultury zvolené zpravodajské redakce daného média, ve druhé se pak soustředím na pracovní podmínky, jež tato kultura formuje pro ženy a muže na redaktorských pozicích.

Pracovní podmínky redaktorek a redaktorů ve zpravodajských redakcích

Jak upozorňují Byerly a Ross [2006: 79], přestože se redakční kultura maskuje za neutrální profesionální žurnalistický étos, „ve skutečnosti je organizovaná kolem muže jako normy a ženy jako vetřelce“, což se projevuje napříč různými geografickými lokalitami i obdobími. Dokladem značné stability situace je, že u většiny západních redakcí hovoří odborné publikace [Fröhlich 2007; North 2016; Ross 2001; van Zoonen 1998] o maskulinní kultuře a poukazují na to, že právě muži v těchto redakcích často zastávají mocné rozhodovací funkce.

Pracovní „klima“ v maskulinní redakční kultuře jako jedny z mála komplexněji popsaly ve svých studiích založených na rozhovorech s novináři a novinářkami Robinson [2004], která zkoumala kanadské redakce, a Melin-Higgins [2004], která se zaměřila na tuto kulturu ve Velké Británii. Melin-Higgins [ibid.] odhalila, že nedílnou součástí maskulinní redakční kultury jsou sexistické a rasistické vtipy, debaty o týmových sportech a sexistické či hanlivé oslovování žen v redakci. Zmíněných prvků si povšimla také Robinson, která dodává, že prostřednictvím takového stylu komunikace jsou redaktorky vylučovány z redakčních interakcí, důsledkem čehož se cítí jako outsideri [Robinson 2004]. Další významný aspekt, na který narazily obě autorky [ibid.], představuje tradice vysedávání v hospodě po práci do pozdních hodin, kde se diskutují mimo jiné i pracovní záležitosti.

² Kvůli zachování soukromí členů a členek redakce v textu není upřesněno, ve které z regionálních redakcí České televize se výzkum uskutečnil, z téhož důvodu byla změněna i jména pracovníků a pracovníc média.

Robinson [2004: 184] dodává, že těchto hospodských sedánek se mohou účastnit jen ženy bez rodinných a rodičovských povinností, přičemž se při nich formuje a posiluje takzvaná „old boys network“ (či „old boys club“), která „neformálně ovlivňuje přidělení pracovních úkolů, povýšení a také vytváří genderované rolové očekávání v práci“. Melin-Higgins [2004] identifikovala ve zkoumané redakci zmíněnou neformální síť také, přičemž podle ní jednotlivé vyzorované aspekty maskulinní redakční kultury umožňují udržet mužům prostřednictvím těchto sítí moc v redakci, která je silně hierarchická. Na rozdíl od Melin-Higgins zaznamenala Robinson v maskulinních redakcích jako další z charakteristik také soutěžení o témata. Vlivem soutěžení, při němž se o témata bojuje a nediskutuje se o jejich dělbě, pak často dochází k genderově stereotypnímu rozdělování zásadních a prestižních zpráv, protože muži jsou nazíráni jako kompetentnější pro jejich zpracování [Robinson 2004]. Vidíme, že zjištění obou autorek se značně podobají, přestože každá z nich uskutečnila studii v jiné geografické oblasti.

Závěry dalších výzkumů, které se zaměřovaly pouze na dílčí aspekty redakční kultury, zmiňovaly podobné znaky jako výše popsané studie. Například i Everbach s Flournoy [2007] zaznamenaly soutěživost mužské kultury redakce či existenci pánskému klubu, skrze nějž zejména redaktori nabyli speciální pozice a mohli si mimo jiné vybírat, jaké zpracují příspěvky. Morna [2007] a Nicholson [2007] pak poukázaly na to, že se ženy ve zpravodajských redakcích setkávají se sexismem, vyčleňováním z neformálních vazeb na pracovišti a s nutností chovat se mužsky, pokud se chtějí prosadit, přičemž tyto prvky označily za bariéry bránící redaktorkám v profesním a kariérním vývoji. Chambers, Steiner a Fleming [2004] k takovým bariérám řadí i genderovou rolovou stereotypizaci, nedůvěru ve schopnosti žen, důraz na atraktivní vzhled a rodičovské či rodinné povinnosti, s nimiž obzvláště ženy mohou jen obtížně sladovat časově náročné povolání. Je to tedy mimo jiné tradiční společenský pohled na ženu jakožto matku, manželku a hospodyně, který brání redaktorkám v kariérním vývoji.

Z výše uvedeného se ukazuje, že popsané pracovní podmínky maskulinních redakcí pro pracovníky a pracovnice jsou značně vychýlené ve prospěch mužů. Právě muži a vlastnosti s nimi spojované (jako houževnatost, soutěživost, rozhodnost, emoční odstup a objektivita) představují v maskulinních redakcích normu a ideál dobrého novináře [viz Hardin, Whiteside 2009; Robinson 2004]. Jak v této souvislosti poukazují Chambers, Steiner a Fleming [2004] či Byerly s Ross [2006], jsou to redaktori, ke komu bývá přistupováno jako k profesionálům, s jejichž postavením je spojována prestiž a expertnost.

V kontextu tématu výlučné pozice v redakcích mohou být zmíněny i takzvané redaktorské hvězdy, o nichž sociologické studie zpravodajských médií pojednávají již od poloviny 20. století [viz Breed 1995; Gans 1979; Tuchman 1978]. Jedná se o profesně starší novináře, kteří jsou pro médium nenahraditelní vlivem bohatých zkušeností a četných kontaktů na významné zdroje, díky čemuž se jim dostává i větší míra tvůrčí svobody [Sigelman cit. in Metyková, Preston 2009; Trampota 2006]. Jak na základě zjištění z redakcí listů *Times* a *Post* poukazuje Sigal [1973], hvězdní redaktori mohou vedle větší nezávislosti získat i prestiž, jis-

tou míru nedotknutelnosti a možnost podílet se prostřednictvím akčních kanálů v neformální hierarchii na rozhodovacích procesech spolu s editory, kteří v případě jím sledovaných médií disponovali značnou rozhodovací mocí.

Situace redaktorek v redakcích je poněkud specifická. Nenahlíží se na ně totiž oproti redaktorům s ohledem na jejich profesní, ale genderovou identitu, takže je vůči nim i jinak přistupováno [Fröhlich 2007; Hardin, Whiteside 2009; North 2016]. Zacházení se ženami jako s jinými je přitom může marginalizovat a potažmo pro ně může vznikat méně příznivé, stresovější prostředí. Pokud pak chtějí ženy jako žurnalistky uspět a získat status profesionálek, musejí si osvojit maskulinní přístup ke své profesi [Gallego et al. 2004; Chambers, Steiner, Fleming 2004]. S tím souvisí nutnost podstoupit takzvanou sekundární genderovou socializaci. Redaktorky skrze ni upozadí své ženské hodnoty a atributy, jež si osvojily v primární genderové socializaci, a přijmou profesionální hodnoty, jež mají současně maskulinní povahu [Gallego et al. 2004].

V případech redaktorek narážíme na konflikt identity ženy a profesionálky, pakliže je k redaktorkám přistupováno primárně jako k ženám, ale svou ženskou identitu musejí potlačit, chtějí-li se na poli žurnalistiky prosadit. V souvislosti s tímto rozparem poukazuje van Zoonen [1994] na to, že pokud se redaktorky chovají žensky a jsou primárně vnímané jako ženy, trátí na prestiži a profesionalitě. Dostojí-li požadavkům své profese, jsou kritizovány za ztrátu ženskosti. Zdrojem napětí je také domněnka, že ženské hodnoty jako soucit, laskavost či lidskost jsou v rozporu se žurnalistickými kvalitami jako přímočarost, nedůvěra či houževnatost [ibid.]. Požadavky na roli ženy-novinářky tak ve své podstatě nelze splnit – ženská novinářka totiž nebude považována za profesionálku a novinářka s profesionálním statutem nebude spojována s ženskostí.

Vedle odborných textů, které mapují pracovní prostředí a případné bariéry, jež pro ženy vznikají, přibývá také článků, které navrhuji postupy pro zlepšení podmínek. Falk s Grizard [2005] mezi ně řadí podporu balancovaného pracovního a rodinného života, flexibilní pracovní dobu, možnost částečného pracovního úvazku, firemní vzdělávací programy, dělení se o práci, opatrovnickou podporu pro nemocné děti zaměstnanců a zaměstnankyň či možnost návratu do práce po mateřské dovolené na poloviční úvazek. Autorky [ibid.] přitom dodávají, že podle různých studií tyto politiky snižují stres v zaměstnání a zvyšují pracovní naplnění, výkon i loajalitu pracovníků a pracovník vůči firmě, která je zaměstnává. Uvedená opatření tak mohou být přínosná i pro samotné firmy, pakliže zvyšují výkon a posilují oddanost svých zaměstnanců a zaměstnankyň.

Feministické teorie, gender a moc

Při zkoumání povahy redakční kultury regionální redakce ČT vycházím z feministických teorií, jež jsou historicky úzce spojené s ženským emancipačním hnutím. Prostřednictvím feministických teorií mohlo ženské hnutí pochopit a kriticky reflektovat nerovné genderové vztahy ve společnosti i sociální mocenské struktu-

ry. Jak upozorňuje Harp [2008], feministické teorie také umožnily zkoumat vliv genderových vztahů na mediální publikum, na mediální formy či postupy, ale také na samotné mediální organizace.

Feminismus, potažmo feministické teorie není snadné jednotně vymezit. S tím, jak se zejména v osmdesátých letech 20. století začala prohlubovat politická fragmentace ženského emancipačního hnutí, vznikaly různé větve feminismu s rozmanitými perspektivami na možné příčiny a řešení genderových otázek, jež se promítaly také do feministických debat na akademické úrovni [srov. Carter, Steiner 2004; Harp 2008; Sokolová 2004]. Jak nicméně podotýká van Zoonen, i přes tuto členitost a nestejnorodost odlišuje feministické teorie od dalších sociálních a humanitních věd skutečnost, že v centru jejich pozornosti stojí gender jakožto mechanismus, „který strukturuje materiální a symbolické světy a to, jak tyto světy zakoušíme“ [van Zoonen 1994: 3]. Způsob konceptualizace genderu se v rámci feministických studií odlišuje, což souvisí s výše zmíněnou myšlenkovou fragmentací ženského hnutí. S ohledem na existující způsob výzkumného uchopování redakční kultury v genderových mediálních studiích (viz kapitola *Redakční kultura a styl řízení*) dále představím dvě základní pojetí genderu.

První, esencialistická perspektiva chápe gender coby binární univerzální a konstantní kategorii odpovídající pohlaví [Anker 1998; Carter, Steiner 2004; van Zoonen 1998], jež umožňuje kvůli redukci na sexuální diferenci muž/žena poměrně snadnou distinkci mezi vlastnostmi, chováním a hodnotami, jež jsou charakteristické pro všechny muže/ženy. Naopak druhá, sociálně konstruktivistická perspektiva gender uvažuje coby fragmentovanou a dynamickou kategorii s kulturním, sociálním i dobovým rozměrem, která odkazuje k naučeným rozdílům mezi muži a ženami v určité společnosti [Anker 1998; Carter, Steiner 2004; Kimmel 2000; van Zoonen 1994]. V tomto textu budu k genderu přistupovat v souladu s druhým zmíněným přístupem. S genderem tak budu nakládat jako s heterogenním konceptem vycházejícím z okolností, příležitostí (nebo omezení), který může nabývat v různých kulturních či historických obdobích, ale také sociálních situacích a vztazích kontradiktorní významy. Jak totiž vysvětluje Kimmel [2000], co znamená být ženou či mužem, se liší v závislosti na měnících se požadavcích institucionálních kontextů. Jedinec tak může být nucen se přizpůsobit modelům femininního/maskulinního, jež mají v určité kultuře normativní charakter.

Klíčovým konceptem feministických teorií pro pochopení genderu a genderových vztahů je moc. Jedná se přitom o koncept, který různé myšlenkové proudy feminismu spojují s odlišnými významy v závislosti na zastávaných politických a filozofických východiscích, přičemž navzdory významnosti tohoto pojmu o něm často nebývá ve feministických textech explicitně pojednáváno [srov. Allen 2014; Munro 2003; van Zoonen 1994]. Jednotná shoda v tom, jak tento pojem chápat, tedy neexistuje. Z několika feministických přístupů k moci, jak je popisuje Allen [2014], pojmám moc coby vztah založený na dominanci jedince či skupiny nad jiným jedincem či jinou skupinou. Zmíněný vztah však nevnímám monoliticky, kdy bych všechny muže považovala za dominující a všechny ženy naopak

za podřízené (jak to činí například radikální feminismus, jenž na této koncepci moci také staví), protože bych nemohla vidět komplexnost a rozmanitost mocenských vztahů v závislosti na kontextu [srov. Allen 1998]. Obdobně pojem chápe i Kimmel [2000: 94], který v této souvislosti vysvětluje, že „moc je zapuštěná do našich životů, prolíná se našimi interakcemi a protkáva společenské instituce“. Moc konkrétního jedince pak pramení ze schopnosti jednat v zájmu a jménem určité (mocné) skupiny, jež mu moc propůjčuje, přičemž se zánikem skupiny zmizí také moc jednotlivce [ibid.]. Touto optikou moc nelze ignorovat, vzdát se jí ani ji vědomě odstranit.

Redakční kultura a styl řízení

Pojem redakční kultura se úzce pojí s existujícím pracovním prostředím určité mediální organizace. Poindexter [2008] či Beam s Di Cicco [2010] redakční kulturu definují jako sadu hodnot, názorů, postojů, pravidel a uvažování, jež členové a členky redakce sdílejí a předávají nově příchozím pracovnícům a pracovníkům. Ani Hanitzsch [2007: 369] nepřistupuje k redakční kultuře odlišně, přičemž dodává, že redakční kultura „je manifestována tím, jak žurnalisté myslí a jednají“. Jak vidíme, pojetí redakční kultury je v těchto případech takřka shodné.

Obdobný přístup k danému konceptu zastává i Melin-Higgins [2008], která své chápání kultury redakce více rozvádí. Nazírá redakční kulturu jako soubor postupů a praktik, ale také jako mocenský systém, který je neustále vyjednávaný a určovaný mocí. Tuto kulturu podle autorky představuje sdílený světový názor určité skupiny novinářů a novinářek (v konkrétní historické době) sestávající ze sady ideálů, pravidel a hodnot, představ žádoucího jednání (například jak nakládat se zprávami) a toho, jak tuto perspektivu realizovat. Redakční kultura nicméně autorčinou optikou není homogenní. „Působením hegemonie se utváří dominantní kultura, která je nazírána jako ‚normální‘. V kontrastu k tomu vznikají opoziční významy, které jsou vnímány jako deviantní.“ [ibid.: 70]

Základní charakteristika redakční kultury se značně podobá definici organizační kultury. Také ona je uvažována jako sada sdílených hodnot, norem, představ či postupů v určité organizaci, jako něco, co je konstantně přijímané a utvářené v interakci členů organizace [viz Handel 2003; Schein 2004]. V Scheinově koncepci [2004], jež v současné době patří k nejpoužívanějším, je pak rozlišováno mezi třemi vzájemně provázanými rovinami organizační kultury. Svrchní vrstva sestává z artefaktů, které zahrnují vše, co je pozorovatelné – od stylu oblékání, používaného jazyka, přes prostorové uspořádání pracoviště, rituály, produkty práce, formální předpisy a pravidla až po pracovní „klima“ skupiny, jenž představuje artefakt odrážející hlubší roviny kultury. Střední rovina zahrnuje přijímané hodnoty, normy, pravidla chování a přesvědčení. Nejhlouběji leží základní výchozí předpoklady, o nichž členové a členky organizace nepochybují a jež se jen velmi málo proměňují. Tytéž roviny specifikuje Poindexter [2008] u redakční kultury, konkrétně však hovoří o viditelné, neviditelné a zvnitřněné rovině.

Zahraniční genderově orientované mediální výzkumy často studují podobu redakční kultury s ohledem na jedince, který stojí v čele redakce (respektive s ohledem na to, zda se jedná o muže, či ženu). Tento přístup považuji za žádoucí, protože stejně jako Schein [2004] i já se přikláním k tomu, že organizační (v mém případě redakční) kultura je ovlivněna chováním osoby ve vedení. Schein [2004: 2] poznamenává, že kultura a vůdcovství jsou ve vzájemném vztahu – „kultura vzniká s vůdci, kteří ukládají skupině vlastní hodnoty a předpoklady. Pokud je taková skupina úspěšná a tyto předpoklady začnou být považované za samozřejmé, bude to kultura, která pro další generace členů definuje, jaké typy vůdcovství jsou přijatelné.“ Na druhou stranu, pokud některé předpoklady přestanou být validní, ústřední roli opět nabude vůdce, který může existující kulturu přetvořit [ibid.]. Domnívám se proto, že pro pochopení kultury je nezbytné názírat ji právě ve vztahu k vůdci redakce a k jeho chování.

U genderových studií redakční kultury je přitom možné identifikovat dva výzkumné proudy. První [mj. Everbach 2006; Morna 2007] vychází z předpokladu, že muži a ženy vnášejí do kultury redakce genderově specifické aspekty vycházející z jejich mužství/ženství. Oproti tomu druhý proud [např. Gallego et al. 2004; Hanitzsch, Hanusch 2012; Ross 2004] zastává názor, že na formu redakční kultury nemá primárně dopad to, zda je ve vůdčí pozici žena, nebo muž, protože biologické pohlaví není určující pro vlastnosti, hodnoty a jednání jedince, genderová role (i identita [srov. de Bruin 2000]) jedince je komplexnější, takže existují různé verze maskulinity a feminity. Důsledkem toho lze narážet nejen na difference mezi muži a ženami, ale také mezi jednotlivými ženami a jednotlivými muži. Ve zmíněné názorové distinkci se tak zrcadlí, zda daná větev nahlíží gender dichotomicky a fixně, nebo zda jej uvažuje jako dynamický koncept. Vzhledem k mému chápání genderu coby proměnlivé sociální kategorie se hlásím ke druhému z proudů.

Esencialistické pojetí genderu prvního proudu se projevuje také v tom, jak pracuje s teorií vůdcovství rozlišující mezi transformačním a transakčním stylem vedení [Aldoory 2007]. Transformační vůdcovství je popisováno jako participativní, zdůrazňuje kolektivní identitu, mobilizuje k dosahování totožných cílů, motivuje k nadstandardním výkonům, podněcuje seberealizační touhy jedinců a vytváří prostředí s vyšší mírou očekávání, podpory i péče, přičemž bývá označované za ženské. Oproti tomu mezi znaky transakční formy vedení patří autoritativnost, důraz na plnění povinností, jasné směřování, sebejistota, menší míra autonomie a opomíjení názorů a perspektiv podřízených osob. Tento druhý typ bývá asociován s muži. Vidíme, že popsaný model je komplementární, takže vlastnosti, jimiž disponuje jeden vůdcovský typ, se neslučují s druhým. V přístupu k vůdcovství se neztotožňuji s představou, že by bylo možné hovořit o „ženské“ a „mužské“ sadě vůdcovských kvalit, přikláním se k pojetí Aldoory [2007: 251], která vůdcovství chápe jako situační, sociálně konstruované a „vztahové spíše než jednostranné“.

Na poli médií zatím nevzniklo mnoho studií, a to ani genderově orientovaných, které by se uceleněji věnovaly charakteristikám vůdců zpravodajských redakcí [srov. Aldoory 2007]. Existující výzkumy zatím nicméně poukazují spíše na difference ve stylu vedení žen a mužů. Například Everbach [2006] na zákla-

dě etnografického výzkumu deníku, u něhož muže ve vedení vystřídalý ženy, zjistila, že mužské vedení vykazovalo větší míru autoritativnosti, kontroly, hierarchičnosti, strategičnosti, soutěživosti, analytičnosti, diskriminace a emočního odstupu. Ženy ve vedení naopak projevovaly více demokratičnosti, vztahovosti, flexibility, kreativity, otevřenosti, spolupráce a empatie [ibid.]. K obdobným zjištěním dospěla v rozhovorech s indickými novinářkami z různých geografických oblastí tohoto státu Joseph [2004]: ženy ve vedení utvářely podle respondentek vřelejší, přátelštější a důvěrnější pracovní prostředí, ve kterém byly zohledňovány jak rodinné povinnosti, tak soukromý život a méně často se zde projevoval sexismus či nutnost chovat se mužsky, pokud se ženy chtěly prosadit.

V návaznosti na výše uvedené chápu v této stati redakční kulturu jako soubor sdílených hodnot, názorů, představ, postupů, norem i žádoucího jednání, který jedinci předávají nově příchozím členům a členkám a který se promítá do jejich myšlení a jednání. Současně uvažuji redakční kulturu jako vícevrstvou, nehomogenní a také vyjednávanou a určovanou mocí. Přestože někteří autoři [mj. Lewis 2009] rozlišují mezi redakční kulturou a „klimatem“ redakce, stejně jako Schein i já považuji „klíma“ redakce za součást kultury, respektive za jeden z jejích artefaktů. Protože předpokládám vzájemný vztah mezi vůdčí osobou redakce a redakční kulturou, jak jsem nastínila výše, nahlížím na kulturu regionální zpravodajské redakce ČT v návaznosti na osobu editora s jeho hodnotami a chováním, protože právě tento jedinec znázorňuje redakčního vůdce. Přestože vlivem mého sociálně konstruktivistického přístupu k genderu nechápu vůdcovství jako genderově fixní, využívám také koncepci transakčního a transformačního stylu vedení. V centru zájmu analýzy pak figuruje redakční kultura se svými pracovními podmínkami. Konkrétně reflektuji: (1) jaké atributy do vybrané redakční kultury vnáší každý ze dvou editorů stojících v čele zpravodajské redakce – zde budu sledovat, zda je v jejich případech vůdcovství vztahové a sociálně konstruované, nebo genderově specifické, jak naznačují představené studie; (2) jaké pracovní podmínky vytváří existující redakční kultura pro práci redaktorek a redaktorů – zde se snažím s ohledem na nastíněné poznatky o „klimatu“ redakcí především zachytit, v čem případné difference pracovních podmínek spočívají a co je určující pro status jedince v redakci (především s důrazem na profesní identitu a gender).

O výzkumu a jeho limitech

Kvalitativní studie, na níž tento článek stojí, vychází z širšího výzkumného projektu, který se uskutečnil v prvním čtvrtletí roku 2013 a soustředil se na genderovanost procesu dělby témat ve vybrané regionální zpravodajské redakci ČT.³ Na médium veřejné služby jsem se zaměřila proto, že vlivem své zvláštní pozice ve společnosti by mělo usilovat o dosažení určitých ideálů, mělo by sloužit veřej-

³ V práci nekonkretizuji, kterou z regionálních redakcí ČT jsem zkoumala, a u členů a členek redakce používám fiktivní jména. V rámci diskrétního nakládání s daty jsem pro-

nosti a posilovat hodnoty jako rovnoprávnost, tolerance či porozumění. Zákon o České televizi navíc tomuto médiu a jeho pracovníkům i pracovnícím ukládá povinnost dodržovat zásady veřejné služby, jež specifikuje Kodex České televize [2003]. Konkrétně Článek 13 Zákaz diskriminace výslovně stanovuje, že „Česká televize věnuje zvláštní péči rovnoprávnosti uplatnění mužů a žen, a to jak v provozu České televize, tak ve skladbě programu“ [ibid.: 23]. Jak ženy, tak muži by tedy na základě této zásady měli disponovat vyrovnanými možnostmi na své uplatnění v redakcích daného média.

Konkrétní redakce byla vybrána účelově s ohledem na to, že uskutečněný výzkum mohl být pouze krátkodobý. Abych se od začátku mohla zaměřit na procesy, které byly pro výzkum klíčové, zvolila jsem redakci, u níž jsem již disponovala kontakty. Tato skutečnost umožnila snadnější získání přístupu do média, jež je jinak časově náročné a vyžaduje dlouhodobější přípravu [viz Hendl 2008].

K získání potřebných dat jsem volila z kvalitativních postupů využívaných u případových studií. Při výběru konkrétních technik sběru dat jsem vycházela z doporučení Elmore [2007], která se věnuje zkoumání pracovních podmínek novinářek a novinářů. Výzkumnice navrhuje aplikovat metody pozorování a rozhovorů s žurnalisty a žurnalistkami, protože umožňují studovat redakční kulturu, genderové odlišnosti v užívaných rutinách i nazírání této problematiky samotnými novináři a novinářkami. Ve výzkumu jsem usilovala o poznání redakční kultury, využila jsem proto zúčastněného pozorování v kombinaci s individuálními polostrukturovanými rozhovory, abych od respondentů a respondentek získala

vedla ještě další kroky, které přispívají k ochraně soukromí jedinců ze zkoumané redakce. V textu nezmiňuji přesné období výzkumu, konkrétní početní rozložení žen a mužů na jednotlivých pozicích v redakci nebo přesné časy redakčních porad. Výjimkou jsou údaje, které se u jednotlivých regionálních studií neliší, případně nejsou dohledatelné na webových stránkách média. Pokud v textu reflektuji situace, v nichž zaznívá specifické téma reportáže, ze kterého by bylo možné odhalit dané studio, téma je zobecněno, případně nahrazeno tématem z téže zpravodajské oblasti či tématem téhož významu, abych nezkreslila závěry práce. Dále jsem upravila citace členů a členek redakce do hovorové češtiny tak, abych nepozměnila význam výpovědí, ale abych současně zamezila identifikaci konkrétní redakce dle specifík vyjadřování. V další fázi jsem se soustředila na ochranu soukromí jednotlivých participantů studie ve vztahu k ostatním členům zkoumané redakce. Přestože jsem nemohla zcela zabránit identifikaci jedinců z redakce, kteří se zapojili do výzkumu, snažila jsem se, abych minimalizovala možnost, že jim výzkum ublíží nebo že ohrozí jejich pracovní pozici či kvalitu jejich vztahů s kolegy a nadřízenými na pracovišti. Před odhalením identity bylo částečně nápomocné už zmíněné zobecnění zpracovávaného tématu nebo jeho substituce za obdobně významné téma. Poté jsem se zaměřila na pasáže, kde jsem pracovala s citacemi a parafrázemi členů a členek redakce. Snažila jsem se v nich zaznamenat takové výrazy, které by byly pro danou osobu charakteristické, a nahradit je neutrálními vyjadřovacími prostředky, podle nichž by nebylo možné konkrétního jedince identifikovat. V situacích, kdy používám data z rozhovorů, jež jsem shledala citlivá, nesdělují původce či původkyni informace, aby potenciálně nebyly ovlivněny jeho/její pozice na pracovišti a vztahy v redakci.

jejich osobní názory a postoje. Aplikací různých technik sběru dat jsem se snažila dosáhnout triangulace a zvýšit pravděpodobnost toho, že zjištění z případové studie regionální zpravodajské redakce ČT budou validnější a přesnější [Yin 1995]. Zúčastněné pozorování mi sice umožňovalo přímo sledovat (a zaznamenávat) přirozeně se vyvíjející situace v redakci, uvědomovala jsem si ale, že nemohu postřehnout všechny podstatné či zajímavé procesy, které se odehrávaly [srov. Hendl 2008; Yin 1995]. Abych tedy zvýšila pravděpodobnost toho, že předejdu případným zkresleným interpretacím, zkombinovala jsem metodu pozorování s následnými rozhovory. V nich jsem se mimo jiné vracela k těm momentům z redakčního pozorování, které se při analýze ukázaly být relevantními a u kterých jsem chtěla prověřit své závěry z pozorování.

V případě zúčastněného pozorování jsem z hlediska míry zapojení do sledovaných dějů zvolila přístup „pozorovatel jako účastník“ [Hendl 2008]. Členky i členové redakce byli obeznámeni s mojí výzkumnou rolí, a přestože jsem se také zapojovala do dění, převážně jsem vystupovala jako tazatelka a pozorovatelka, která sledovala odehrávající se procesy, zapisovala si poznámky a průběžně se ptala na jevy, o kterých se chtěla dozvědět víc. Vlivem tohoto zvoleného přístupu sice hrozilo, že nezískám detailní znalost o zkušenostech jedinců ve sledované skupině, nicméně se snížilo riziko takového ztotožnění s kolektivem, jež by mohlo mít za následek nepřesnou interpretaci pozorovaných situací.

Zúčastněné pozorování se uskutečnilo v průběhu čtyř pracovních týdnů. Redakčnímu dění jsem byla přítomna od doby před první poradou dne až do doby před vysíláním zpravodajské relace. Data byla zaznamenávána pouze do poznámkového bloku ve formě přesných rekonstrukcí dialogů a situací, ale i heslovitých poznámek, jež byly při následném prepisu blíže rozvedeny. Protože se ve funkci editora (vedoucího vydání) střídali dva jedinci (muži), snažila jsem se redakční dění sledovat shodný počet dnů u každého z nich. Obzvláště první výzkumné dny přinášely obsáhlá data – snažila jsem se totiž o co nejpodrobnější zachycení širokého spektra situací, abych si při průběžné analýze mohla ujasnit, na jaké jevy, aktéry a aktivity se více zaměřím. Pozornost jsem posléze koncentrovala zejména na redakční porady (každý den se konaly tři porady: ranní, dopolední a odpolední), videokonference editorů s pražským vedením (v devět hodin ráno a ve tři čtvrtě na dvě odpoledne) a na interakce na pracovišti mimo porady (jak mezi podřízenými a nadřízenými, tak u podřízených a u nadřízených). V terénu jsem se chtěla seznámit také s dokumenty zkoumané redakce. Předmětem zájmu byly zejména materiály s pokyny k výkonu jednotlivých funkcí v redakci a dokumenty vymezující pravomoci jedinců na různých hierarchických pozicích redakce. Přestože se mi je nepodařilo získat kvůli jejich interní povaze, informace mi v rozhovoru poskytl šéfredaktor regionálního zpravodajství ČT.⁴

⁴ Ačkoliv i v této podobě byly získané údaje pro studii nápomocné, informace nemusely být kompletní ani přesně interpretované.

S časovým odstupem od ukončení pozorování jsem s vybranými jedinci z redakce uskutečnila polostrukturované rozhovory. Vzorek byl konstruován metodou účelového vzorkování [Patton 1990] tak, abych získala zástupkyně či zástupce každé roviny hierarchické struktury redakce. Zvolila jsem proto oba jedince v editorské funkci, dvě ze tří koeditorek a také čtyři zástupce redaktorů a redaktorek. Při volbě redaktorů a redaktorek byla důležitým kritériem rozmanitost vzorku z hlediska genderu, věku, profesních zkušeností i typu zpracovávaných témat. Kvalitativní rozhovory s vybranými pracovníci a pracovníky ČT trvaly v průměru 45 minut, se souhlasem participantek a participantů byly nahrávány a posléze doslovně přepsány. Jak už jsem výše uvedla, pomocí rozhovorů jsem si ověřovala získané terénní poznatky, navíc jsem ale také rozšířila dosavadní zjištění o individuální postřehy, názory a zkušenosti respondentů a respondentek. Při analýze jsem využívala principů otevřeného a zaostřeného kódování [Esterberg 2002]. V souvislosti s jednotlivými identifikovanými kategoriemi a tématy jsem se soustředila na zaznamenání nejen pravidelností a vzorů, ale také diferencí a odchylek, jež by v komplexitě vypověděly o rysech redakční kultury a pracovním „klimatu“ redakce.

U zpracované studie nelze opomenout jisté limity, pramenící mimo jiné z délky pozorování a z velikosti výzkumného souboru pro kvalitativní rozhovory. Pozorování sice v závěru přinášelo již opakující se typ dat, více rozhovorů se článkami a členy redaktorského týmu by nicméně poskytlo další individuální zkušenosti s redakční kulturou a existujícím pracovním prostředím. To by mohlo prohloubit pochopení zkoumaného fenoménu. Někteří překvapivá zjištění se navíc vyjevila až při opakovaném pročitání sesbíraného materiálu v době, kdy byl výzkum ukončen, a návrat do terénu tak nebyl možný. Představovaná zjištění je proto potřeba chápat jako partikulární výsledky prvotního vhledu do dosud neprobádané problematiky české mediální krajiny.

Výzkumná zjištění⁵

Charakteristiky redakční kultury regionální zpravodajské redakce ČT genderovou optikou

Redakce zpravodajství, v níž se uskutečnil výzkum, je relativně malá a všichni členové a členky redakce se osobně znají. Již první dny pozorování jsem si začala všimnout toho, že redaktorky a redaktori se navzájem informovali o posunu v tématu, které zpracovávali jejich kolegové a kolegyně, na poradách diskutovali nad možnostmi zpracování témat ostatních členů a členek redakce nebo si při zapracování

⁵ Stať se kvůli omezenému prostoru soustřeďuje pouze na nejrelevantnější aspekty redakční kultury. Obsáhlejší forma analýzy je k dispozici v diplomové práci autorky [Vajbarová 2013].

vávání témat nezřídka vypomáhali natáčením obrazového materiálu či výpovědí. Takové situace vykazovaly znaky kooperativního týmového jednání. Současně dělbu pracovních povinností a nápomocnost lze chápat jako jednu z pozitivních politik, vlivem kterých je možné eliminovat bariéry bránící ženám v pracovním rozvoji [Falk, Grizard 2005].

Schopnost týmové práce spolu s kreativitou v rozhovorech vyzdvihoval editor Radek i editor Zdeněk. Když jsem se následně každého z editorů ptala, čeho si na fungování redakce cení, oba shodně uváděli schopnost upozadit soukromý program v mimořádných situacích a zůstat v práci přesčas i do druhého dne. Přestože editoři neberou ohled na soukromý život jedinců, pozorování redakčního dění ukázalo, že u rodinných povinností tomu tak není. Když například redaktor zjistil, že mu onemocnělo dítě, editor Radek mu umožnil vzít si volno a o dítě se postarat. V jiné situaci zase editor Zdeněk svolil, aby redaktorka odešla dřív z práce, protože její dítě daný den neměl kdo vyzvednout ze školky. V pozorovaných situacích editoři zohledňovali rodinné povinnosti, navíc umožnili jak ženě, tak muži vzít si volno, aby se o svého potomka mohli postarat. Takový přístup přitom může podle existujících zjištění přispívat k většímu pracovnímu naplnění i ke snížení stresu na pracovišti [Falk, Grizard 2005].

Aspekty týmové spolupráce, kreativity, zohledňování rodinných povinností a menší ohled na soukromý život do redakční kultury shodně vnášejí oba editoři. Jedná se o směsici prvků jak „ženského“, tak „mužského“ stylu vedení [viz Aldoory 2007]. Nyní popíšu rozdílné atributy spoluutvářející kulturu redakce, jež jsem u každého z vedoucích vydání zaznamenala nejen při zúčastněném pozorování, ale také v rozhovorech.

Zatímco editor Radek se snaží o to, aby v redakci pracovali vyrovnaně všichni, editor Zdeněk uvedl, že v redakci podporuje soutěživost, rivalitu a dravost, o nichž hovořil výhradně v souvislosti s mužskými členy redakce. Na tyto znaky jsem narazila také při pozorování redakčního dění. Jednalo se například o situaci, kdy se dva z redaktorů trumfovali, kdo přijde s nápaditějším stand-upem ke své reportáži pro následující den. Když jeden z nich svou vizi prezentoval editoru Zdeňkovi, editor protáhl obličej se slovy: „Hm, tak to je pořádná frajeřina!“ Ke druhému z redaktorů pak pronesl, že je zvědavý, s jakým nápadem přijde on, aby kolegův stand-up předčil. Redaktor jen mlčel a usmíval se. Se soutěživostí a rivalitou jsem se v podobných případech setkávala pouze u mužů, nikoliv u žen. Redaktorkám sice editor Zdeněk v soutěžení nebránil, ale na rozdíl od mužů je k němu ani nevyzýval. Soutěživost v pozorované redakci představuje jeden z prvků maskulinní kultury. Nejedná se nicméně o typ soutěživosti vztahující se k bojům o témata, jak jej ve výzkumu zachytila Robinson [2004], byť i na ně lze v redakci narazit (viz dále), ale spíše o zvláštní styl komunikace. Obdobně jako debaty o týmových sportech nebo sexistické a rasistické vtipy, na něž u maskulinní kultury poukázaly Robinson [2004] i Melin-Higgins [2004], lze totiž toto trumfování podporované samotným editorem pouze u redaktorů chápat jako mechanismus vyčleňování žen z interakcí na pracovišti. Navíc je možné ho

označit za způsob neformálního posilování mužských vazeb „old boys network“ ve zkoumané redakci.

Různého způsobu práce u vedoucích vydání si všímají také koeditorky i redaktoři s redaktorkami. Obě koeditorky, s nimiž jsem vedla rozhovor, poznamenaly, že oproti Radkovi s nimi editor Zdeněk častěji konzultuje svá rozhodnutí a přenechává jim více pravomocí, mimo jiné jim svěřuje větší počet textů ke kontrole. Když jsem však tato tvrzení porovnála s terénními poznámkami o tom, v jakém případě texty neprochází editor, ale koeditorka, všimla jsem si, že koeditorky texty kontrolovaly v situacích, kdy se editoři nevyskytovali v newsroomu, případně v situacích, kdy editoři kontrolovali text reportáže další redaktorky či dalšího redaktora. U konzultací editorských rozhodnutí s koeditorkami jsem navíc zaznamenala nesrovnalosti s tím, co koeditorky tvrdily. Editor Zdeněk se sice ptal koeditorek na jejich názor, pokud však měl odlišnou představu, nápady koeditorek nezohlednil. Oproti tomu editor Radek se koeditorek na jejich stanoviska neptal. Častěji se o vhodnosti svých návrhů ujišťovaly koeditorky, přičemž editor Radek jejich nápady ve většině případů schválil. Ačkoliv tedy editor Zdeněk nebral na mínění koeditorek ohled, pouhé jejich zapojení do rozhodovacího procesu vnímaly za otevřenější a kooperativnější ve srovnání s Radkovým vedením redakce, které však poskytovalo více autonomie.

Redaktorka Markéta pak uvedla, že editor Radek je oproti Zdeňkovi náročnější. S tím souhlasil i redaktor Marek, který dodal, že editor Radek si víc představuje relaci jako kompaktní celek a důkladněji si redaktory a redaktorky při práci hlídá, oproti tomu editor Zdeněk nechává redaktorům a redaktorkám větší tvůrčí svobodu. Rozhovory s jednotlivými vedoucími vydání nicméně přinesly poněkud odlišná zjištění. Zatímco vedoucí vydání Radek sdělil, že oceňuje, když na redaktora či redaktorku v terénu nemusí dohlížet, přístup editora Zdeňka je jiný. Tento vedoucí vydání nečeká na nápad redaktorky nebo redaktora – vymýšlí i svou vizi zpracování příspěvku. Očekává navíc, že s ním redaktoři a redaktorky v terénu zkonzultují podobu zpracování reportáže, pokud v závislosti na realitě nelze naplnit předchozí domluvu: „Chápu, že je to těžké..., ale ten editor tady prostě je, máme tady nějakou hierarchii, on je za to zodpovědný, proto to vymýšlí, a redaktoři tohle musí chápat.“ Přestože redaktorka s redaktorem zmiňovali u editora Zdeňka výraznější zapojení, demokratičnost a otevřenost, tedy atributy transformačního vůdcovství [Aldoory 2007; Everbach 2006], tento vedoucí vydání více zdůrazňoval kontrolu nad redaktorskou prací, autoritativnost i redakční hierarchii, byť si takových postupů ostatní respondenti a respondentky u tohoto editora nejsou vědomi. Oproti tomu editor Radek, u něhož redaktorka s redaktorem poukazovali na vyšší míru kontroly a strategičnosti spadající do transakčního vůdcovství [Aldoory 2007], upřednostňuje, když může dát redaktorovi či redaktorce prostor pro samostatnou práci v terénu, takže jim poskytuje větší tvůrčí autonomii.

Tvrzení vedoucích vydání se shodovala se zjištěními z pozorování v redakci. Editor Radek nechával redaktorky a redaktory, aby představili svou vizi pří-

spěvku, a často se jich ptal, jak by své téma chtěli zpracovat. Do prezentace podobu tématu případně vstupoval s dotazem ohledně zařazení určitého respondenta nebo využití konkrétního příběhu či výjevu kvůli plánovanému tematickému ladění zpravodajské relace. Lze říci, že si tím ověřoval, zda se redaktorova nebo redaktorkina vize příspěvku shoduje s jeho. Případně se ujišťoval, že redaktor či redaktorka dodrží jím nastavené zarámování tématu, aby odpovídalo agendě daného dne. Vedoucí vydání tak plnil jednu z povinností, které mu ukládá editorská funkce. Jak jsem se totiž v rozhovoru s šéfredaktorem regionálního zpravodajství ČT dozvěděla, editor nastavuje tematickou agendu pro jednotlivá vysílání a kontroluje, zda se od ní redakce neodchyluje.

Oproti tomu editor Zdeněk podobu příspěvku redaktorů i redaktorek představoval sám včetně toho, co doslova by v reportáži mělo zaznít a jaké konkrétní záběry by se v ní měly objevit. Tím však překračoval svoji pravomoc – v jeho kompetenci je pouze nastavení agendy vysílání, nikoliv zasahování do tvůrčího ztvárnění reportáží. Přestože za výslednou podobu reportáží včetně jejího tvůrčího pojetí podle šéfredaktora regionálního zpravodajství ČT zodpovídají redaktorky a redaktori, editor Zdeněk o své vizi mluvil jako o zadání, se kterým má redaktor či redaktorka pracovat jako se šablonou, kterou už v terénu pouze naplní. Například jednomu z redaktorů při poradě říkal: „Zkus si s tím obrazově pohrát. Udělej nájezdy, odjezdy, kde budeš říkat, takhle to vypadalo až donedávna, teď už je to rarita a na něco takového jen tak nenatrefíte.“ Pokud členové nebo členky redakce měli vůči editorovu zadání výhrady, docházelo i ke střetům. To se projevovalo mimo jiné v situaci, kdy se redaktorka chystala na natáčení s respondentkou, která se jejímu kolegovi odmítala vyjádřit na kameru, a editor Zdeněk po ní chtěl, aby kromě konkrétních záběrů zkusila získat od respondentky víc informací, než měli momentálně k dispozici. Redaktorka však tvrdila, že si není jistá, jestli s ní žena vůbec bude ochotná mluvit, pokud ji osloví s mikrofonom v ruce. Když editor redaktorce žádost podruhé zopakoval, zvýšeným hlasem dodal: „Já ti říkám, že se o něco máš POKUSIT, a ty mi to hned ODMÍTÁŠ?!“ Kromě toho, že tedy editor Zdeněk častěji práci redaktorek i redaktorů jasně směřoval, výrazně také trval na své představě o reportáži. V uvedené situaci navíc nezohledňoval názor redaktorky a vystupoval v pozici autority, které se neodporuje. Takové vlastnosti korespondují s transakčním, „mužským“ stylem vůdcovství [Aldoory 2007; Everbach 2006].

Kromě redakčních porad jsem v terénu pozorovala také videokonference regionálních redakcí s pražským vedením, které sestává pouze z mužů.⁶ Měla jsem tak možnost nahlédnout způsob vedení editorů Zdeňka i Radka v širším kontextu média, respektive v kontextu toho, jaké vůdčí atributy vykazuje při

⁶ Videoporady skýtalý i další situace k rozboru. Protože však nejsou stěžejním námětem této stati, zaměřuji se jen na prvky, které zásadním způsobem souvisejí s kulturou regionální zpravodajské redakce ČT.

těchto poradách pražské vedení, které je regionálnímu nadřazené. Již první den zúčastněného pozorování, kdy jsem byla přítomna videokonferenci, jsem zaznamenala, že pražské vedení uvádí požadavky na tvůrčí aspekty reportáží coby podmínky pro to, aby se téma z regionální nabídky objevilo v celostátních Událostech. Oba vedoucí vydání se shodovali, že pražské požadavky pro Události u nich mají prioritu. Při sledování redakčního dění jsem přitom postřehla, že na nejbližší poradě každý z editorů sděloval pokyny pražského vedení redaktorům a redaktorkám, případně kladl důraz na odstranění nedostatků, jež u reportáží pražské vedení vytýkalo, aby se vyhnuli kritice. Pražské vedení současně svými požadavky zasahovalo do tvůrčího zpracování reportáží, které mají na starosti redaktorky a redaktoři, obdobně, jako tomu bylo v době výzkumu u editora Zdeňka.

Rozhodování pražského vedení se shodovalo se stylem vedení editora Zdeňka i v dalších ohledech. Stejně jako u editora Zdeňka také u pražských vedoucích se objevovala autoritativnost, důraz na plnění zadaných požadavků, jasné směřování, větší míra dohledu a odhlížení od názorů či perspektiv ostatních při domlouvání podoby reportáže – tedy prvky transakčního vůdcovství [Aldoory 2007], jež oslabují míru redaktorské autonomie při práci. Jak se navíc ukázalo v rozhovoru s redaktorkami a také s jednou z koediterek, specifické požadavky častěji nadnáší hlavně pražské vedení, když s redaktory a redaktorkami domlouvá přípravu reportáže pro celostátní Události. S ohledem na podobnost jednání pražského vedení a editora Zdeňka, který tuto funkci vykonává déle než editor Radek, se domnívám, že videoporady slouží nejen k výběru regionálních témat pro celostátní zpravodajské relace ČT, ale také k neformální socializaci regionálních editorů do žádoucího typu vůdcovství, jenž v daném médiu existuje (a vykazuje znaky transakčního, „maskulinního“ vedení). Na socializační význam videokonferencí ukazuje i fakt, že pražské vedení při nich regionální editory hodnotí. Zatímco editora Zdeňka za jeho práci pražské vedení při těchto poradách za dobu výzkumu šestkrát pochválilo a pouze dvakrát mělo výhrady, editora Radka za jeho výkon zkritizovalo třikrát a jen jedenkrát ho pochválilo. Pokud vyjdeme ze vzájemného vztahu organizační kultury a vůdcovství [Schein 2004], lze říci, že editoři Radek a Zdeněk sice ovlivňují podobu existující kultury regionální redakce, současně jsou ale sami ovlivňováni kulturou centrální zpravodajské redakce ČT v Praze, již můžeme ve vztahu k regionální kultuře chápat jako nadřazenou organizační kulturu ČT. Při videoporadách, které se konají dvakrát denně, pak tato kultura může prostřednictvím chování pražského vedení, jež odráží hlubší vrstvy kultury [srov. Schein 2004] s hodnotami a normami souvisejícími s obrazem vůdce, vytýčovat přijatelné vůdcovství pro regionální editory, kteří se mu musí přiblížit, potažmo ho přijmout, chtějí-li uspět. To se přitom vlivem delší editorské praxe v médiu podařilo spíše editoru Zdeňkovi, který již mohl detailněji vypořádat, jaké chování a vlastnosti jsou od vůdčí osoby vyžadovány.

Pracovní podmínky redaktorů a redaktorek v regionální redakci zpravodajství ČT

Kultura regionální zpravodajské redakce ČT zahrnuje také to, jaké podmínky skýtá pro redaktory a redaktorky, kteří se v ní pohybují. Toto „pracovní klima“ navíc představuje jeden z artefaktů kultury a odráží prvky střední roviny, ale i roviny základních výchozích předpokladů.

Při rozhovoru s editory a koeditorkami jsem se soustředila na to, co má vliv na status redaktorů a redaktorek v dané redakci zpravodajství ČT. Když jsem totiž průběžně analyzovala terénní poznámky, narazila jsem na jedince se speciální pozicí a tento poznatek jsem si chtěla ověřit. U všech respondentů a respondentek se přitom výsadní skupina objevila. Editor Zdeněk o této skupině hovořil jako o takzvaných „senior reportérech“ či „tahounech redakce“. Pod tímto označením si představuje „někoho, kdo má spoustu zkušeností, umí se poprat se složitým tématem, nechá ho na sebe působit i několik dní, shání informace a potom je schopný vytvořit zásadní, ale srozumitelnou reportáž“. Editor Radek o této skupině mluvil jako o „buldocích“, kteří se dokážou ptát na nepříjemné otázky a zpracovávat i obtížná témata. Obdobně koeditorka Jana zmiňovala skupinu lidí, kteří jsou dravější, zapálenější a vytrvalejší při shánění kontaktů nebo získávání výpovědí respondentek a respondentů, s jejichž prací při přípravě reportáží do celostátních Událostí je spokojené také pražské vedení, pro něž znamenají značku kvality. I v rozhovoru s koeditorkou Jitkou jsem narazila na skupinu redaktorů a redaktorek, kteří jsou vytrvalejší při vyhledávání témat a jsou zárukou kvality. Editori přitom do této skupiny řadili tytéž jedince. Jedná se o redaktora Lukáše, Marka, Mirka, Petra a redaktorku Lucii, editor Zdeněk pak do této skupiny řadil ještě redaktorku Jitku. Koeditorky však takto hovořily nejen o redaktoru Lukášovi, Markovi či Mirkovi, ale také o redaktoru Martinovi a o redaktorkách Radce a Lence. Vidíme, že do této skupiny jsou řazeny i redaktorky, nicméně zde převládají redaktoři, a to přesto, že v redaktorském týmu muži přesahují hranici jedné třetiny, zatímco počet žen se blíží ke dvěma třetinám.

Existenci této zvláštní skupiny potvrdila také jedna ze zaměstnankyň redakce. V rozhovoru uvedla, že v redakci existuje okruh lidí, kteří „zaručeně dostanou téma“, i když nemají své. Pracovnice přitom zmiňovala tytéž jedince, kteří spadají mezi senior reportéry. Druhý okruh lidí podle ní o témata musí bojovat⁷ a přicházet s vlastními náměty na reportáž. Pokud tito jedinci nemají vlastní, prestižnější témata, „na poradě se jim to dává nějak najevo“. V souvislosti s touto výpovědí jsem se zaměřila na další možné specifické prvky redakčních porad, o nichž jsem si vedla co nejpodrobnější záznamy. Porady mají totiž nejen praktický, ale také symbolický význam a mohou například sloužit k reprezentování moci a autority

⁷ Soutěžení o témata představuje jeden z aspektů maskulinních redakcí, při němž rozdělení témat většinou končí genderově stereotypně, protože redaktorky nedisponují takovým mocenským politickým kapitálem, aby dané téma v soutěži s redaktory získaly [Robinson 2004].

jedinců s výsadním postavením [viz Gallego et al. 2004]. Všimla jsem si, že v situacích, kdy editoři na začátku ranních porad hodnotili pracovní výkony z předšlého dne, ve srovnání s ostatními redaktorkami a redaktory častěji chválili práci těch jedinců, kteří patří mezi senior reportéry. Editoři se při schůzích redakce také pravidelně rozhodovali, zda schválí náměty redaktorů a redaktorek na reportáže. Několikrát jsem zaznamenala, že navrhované téma ihned nepřijali ani nezamítli a pokládali doplňující dotazy, kterými si ujasňovali, zda téma do relace zařadí. Za dobu pozorování se tyto situace objevovaly pouze u redaktorek. O námětech senior reportérů / buldoků editoři ani jednou neváhali, bez ohledu na to, zda jimi nabízené téma bylo odlehčené či závažné. Další, značně specifický moment na poradách představovalo odebrání tématu (více viz závěrečná část této kapitoly). Přestože se tyto situace objevily pouze párkrát, pokaždé bylo téma odejmuto redaktorce a přiděleno redaktorovi, přičemž s výjimkou jednoho případu se vždy jednalo o senior reportéra. Tato zjištění se nelišila ani u jednoho z vedoucích vydání. Nastíněné postupy umožňují reprodukovat a posilovat hranice mezi jedinci s význačnějším postavením v redakci a těmi, kteří tímto postavením nedisponují. Zmíněnou skupinu senior reportérů / buldoků jsem na základě těchto poznatků identifikovala jako „old boys club“ / „old boys network“. Ukázalo se také, že s ohledem na příslušnost k tomuto klubu mohou jeho členové a členky získat od editora téma i v situaci, kdy s vlastním námětem na reportáž nepříjdou (přestože ostatní musejí v takových případech o témata soupeřit [srov. Robinson 2004]), čímž si mohou udržovat mocnou pozici v redakci.

Vraťme se však ještě k charakteristikám tohoto „old boys clubu“ a k jeho složení. Kvality jako vytrvalost, zapálení a dravost, jež byly u skupiny zmíněny, souvisejí s větší houževnatostí a soutěživostí, tedy s vlastnostmi, jež se společensky pojí s muži, ne se ženami a jež v maskulinních redakcích představují normu i ideál dobrého novináře [Hardin, Whiteside 2009; van Zoonen 1994]. Ačkoliv editoři poukazovali také na skupinu, která dokáže připravit obrazově zajímavý příspěvek, a skupinu, která se hodí na pokrývání různých aktuálních témat, oba si nejvíce cenili „buldočích“ / „senior-reportérských“ kvalit. Právě o nich hovořili ve spojitosti s „dobrým novinářem“. Také v regionální redakci ČT tedy vlastnosti chápáné jako mužské představují vzor a měřítko kvalitního novináře.

Ve skupině senior reportérů sice muži převažovali, všichni redaktori sem ale nepatřili. Nečlenem byl například redaktor, o kterém editor Radek uvedl, že „je velice hodný a není útočný“. S takovými kvalitami přitom nesplňuje požadavky na senior-reportérské vlastnosti. Do novinářské profese se tak nemusejí socializovat pouze ženy v sekundární genderové socializaci, o níž hovoří Gallego s kolegy [2004], naopak – socializační proces, v němž si osvojí kvality „dobrého novináře“, stojící na maskulinních principech, podstupují také muži. Pokud ale uvážíme, že muži jsou s těmito maskulinními vlastnostmi, jež se shodují se znaky kvalitního žurnalisty, konfrontováni již v procesu primární genderové socializace do „mužské“ role [Gallego et al. 2004], existuje u nich větší pravděpodobnost, že získají post senior reportéra, než u žen.

Pozorování zejména výjimečných situací ukázalo, že v senior-reportérském klubu se výsadnějšímu postavení těší hlavně muži a že ve zvláštních situacích senior reportérky nevystupují jako plnohodnotné členky klubu, kterým by například editoři přidělili téma, jež někomu v redakci odebrali, jako tomu bylo u senior reportérů. Editoři měli navíc občas připravené speciální téma pro vybraného jedince v redakci. Zatímco senior reportérkám v takových případech zadávali „odlehčená“ témata, senior reportéry pověřovali kromě těchto témat i tématy závažnými. Domnívám se, že tak dávali redaktorkám z „old boys clubu“ symbolicky najevo, že muži jsou schopnější novináři než ony a zvládnou připravit různorodější témata. Navíc – přestože editoři těmto redaktorkám za dobu pozorování neodebrali žádné z jejich témat a nechávali je zpracovat i zásadní příspěvky, které si samy našly, tím, že měli přichystaná závažná (a prestižní) téma pouze pro senior reportéry, mohli senior reportérkám manifestovat, že pokud si mohou vybrat, svěří přípravu takové reportáže některému z mužských členů klubu. V rozhovorech se následně potvrdilo, že editoři nepovažují redaktorky za plnohodnotné příslušníky klubu. Když editor Zdeněk mluvil o schopných a zkušených jedincích, často uváděl příklady. Vždy přitom jmenoval pouze muže ze skupiny senior reportérů, nikoliv ženy. Editor Radek ke konci rozhovoru přímo poznamenal, že v redakci „nemají redaktorku, která by byla úplným buldokem“.

Normativnost maskulinních vlastností a jejich významnost pro ideál „správného novináře“ v regionální redakci se projevovaly také v souvislosti s tématem profesionality. Právě dva mužští redaktori, členové senior reportérů, zde jsou považováni za profesionály. Různé respondentky a různí respondenti se nezávisle na sobě shodovali, že pro ně vrchol profesionality představuje redaktor Mirek, kterého redaktorka Lenka vnímá jako „symbol [geografická oblast anonymizována – pozn. aut.] zpravodajství“. Podle editora Radka se na tohoto redaktora lze spolehnout v jakékoliv situaci. S tím souhlasí i koeditorka Jana či editor Zdeněk, který dodává, že tento redaktor vypadá na televizní obrazovce dobře,⁸ důstojně, důvěryhodně, disponuje významnými kontakty, orientuje se ve složitých tématech a dokáže je jednoduše zprostředkovat. V redakci tedy figuruje jako vzor profesionality muž, který současně splňuje atributy senior reportéra.

Z rozhovorů i ze sledování redakčního dění vyplynulo, že speciální postavení v redakci zaujímá také redaktor Lukáš. Koeditorka Jitka například dala redaktora Lukáše za vzor člene redakce při korektuře textu její reportáže v pracovních postupech, protože je považovala za hodné následování. V jiné situaci se s tímto redaktorem radila seniorská redaktorka o tom, jak lépe formulovat větu do reportáže. Redaktor Lukáš byl v těchto případech nahlížený koeditorkou i redaktorkou jako zkušenější kolega, který dokáže poskytnout dobrou radu a uplatňuje při práci postupy, které by měli praktikovat také ostatní. Tezi o zvláštním po-

⁸ Vidíme, že požadavek na atraktivní vzhled, zmiňovaný mezi bariérami bránícími redaktorkám v kariérním postupu [srov. Chambers, Steiner, Fleming 2004], se u této redakce vztahuje také na muže.

stavení Lukáše v redakčním týmu podpořila kupříkladu situace, v níž redaktor žádal editora Zdeňka o tří denní pracovní volno a editor reagoval slovy: „No, já to chápu, ale... To budeš tři dny doma a vůbec nic nám nenatočíš?“ Podle této reakce usuzuji, že editor redaktora považuje za důležitého člena redakčního týmu i za nepostradatelného pracovníka pro samotné médium, když dodal, že pro ně – pro dané regionální studio České televize – nic nenatočí.

Redaktoři Mírek a Lukáš v redakci vystupují v prestižní pozici profesionálů [Byerly, Ross 2006; Chambers, Steiner, Fleming 2004], současně ale vystupují jako redaktorské hvězdy redakce. Splňují jejich charakteristické znaky, jak je popisuje Sigelman [cit. in Metyková, Preston 2009] či Trampota [2006]. Tito redaktoři jsou totiž profesně starší, zkušenější, mají kontakty na zásadní zdroje a jsou pro médium nenahraditelní. Redaktorské hvězdy navíc vlivem svého výhradního postavení v redakci disponují i větší mírou tvůrčí svobody [viz Sigal 1973; Sigelman cit. in Metyková, Preston 2009; Trampota 2006], což se u regionální zpravodajské redakce ČT potvrdilo.

Editor Zdeněk uvedl, že tito redaktoři mají spolu s redaktorem Petrem vyšší míru důvěry, protože za několik let, co v médiu působí, si je jistý kvalitou jejich práce a váží si jí. To se shodovalo s daty ze zúčastněného pozorování. Všimla jsem si, že redaktor Mírek jednou přišel za editorem Zdeňkem a poznamenal, že pro něj možná bude mít do večerního vysílání místo čteného příspěvku reportáž navíc. Editor se pousmál a ptal se, jestli má pro reportáž dost materiálu. Redaktor odvětil, že text této reportáže má už i napsaný. Editor se napřímil na židli, a aniž by příspěvek viděl, pronesl: „To je super! Tak to si tu reportáž určitě zahrajeme!“ V jiné situaci si redaktor Lukáš mohl stanovit délku stopáže pro zpracovávané téma a rozvrhnout si ho do reportáží a čtených příspěvků. Několikrát také přišel za vedoucím vydání s tématem, u kterého navrhoval, kdo by ho měl zpracovat a zasahoval do přidělování tématu. Je však v kompetenci vedoucího vydání rozhodnout, kdo z redakce zpracuje jaké téma, a určit formát zpracování i délku příspěvků. Redaktoři v těchto případech tak překročili svou pravomoc, která podle šéfredaktora regionálního zpravodajství ČT zahrnuje vyhledávání témat, jejich prezentaci editorovi, domlouvání respondentů a respondentek pro natáčení a tvorbu reportáže.

Také u editora Radka disponovali tito redaktoři větší autonomií a redaktor Lukáš vstupoval do jeho editorských rozhodnutí. Při poradách například zasahoval do toho, které příspěvky by se měly objevit ve vysílání, které by bylo lepší nechat na následující den a u kterých by zvolil jiný typ zpracování. Přestože také zde redaktor překračoval pravomoci, jež vyplývají z jeho pozice, editor ho na začátku jedné z porad pochválil za „tradičně aktivní přístup a pomoc editorovi“. Redaktor se tak mohl zapojit do rozhodovacích procesů na základě své prestižní a nedotknutelné pozice redaktorské hvězdy v médiu prostřednictvím neformální hierarchie obdobně, jako to ve svém výzkumu zaznamenal Sigal [1973]. Situace z porady měla navíc symbolický význam. Editor pochvalou před ostatními a vzdvihnutím kvalit redaktora Lukáše poukázal na jeho význačné postavení a svým

přístupem k redaktorovi posílil význam jeho pozice v redakci. Právě úcta k výše postaveným pracovníkům vede redaktory a redaktorky k tomu, že si osvojují pravidla organizace a socializují se do redaktorské role [Breed in Metyková, Preston 2008]. Není nicméně jisté, zda v těchto situacích bylo členkám a členům redakce nepřímou naznačeno, že toto jednání, které odporuje formálním stanovám určujícím rozsah redaktorských kompetencí, je žádoucí a mají si je také osvojit, pokud si chtějí v redakci vybudovat dobré postavení, nebo tyto momenty sloužily pouze k reprezentaci vyššího (a mocnějšího) postavení redaktora Lukáše před zbylými členkami a členy redakce. V rozhovorech se totiž oba vedoucí vydání shodovali, že podobné situace se vyskytují pouze výjimečně. Editor Zdeněk navíc v této souvislosti dodal, že od redaktora Lukáše „je takový návrh *naprosto* v pořádku“.

Nyní se zaměřím na téma, které se částečně objevilo již v předchozí kapitole – sladění rodinného a pracovního života. V rozhovorech se problém sladění práce s rodinnými povinnostmi kvůli časové náročnosti novinářské profese objevoval v souvislosti s redaktorkou Petrou, která jako jediná žena v redakci má malé dítě. Editor Zdeněk poznamenal, že tato redaktorka potřebuje kvůli rodinným povinnostem pravidelnější pracovní rytmus, přičemž dodal, že „je to ale asi úplně normální lidský vývoj“. Také koeditorka Jitka zmínila, že pro tuto redaktorku je práce obtížnější, protože se u ní střetávají rodinné povinnosti s časovou náročností novinářiny, u níž člověk ráno neví, kdy se večer vrátí: „Ona má spoustu jiných starostí a věnuje se tomu svému životu.“

Jak koeditorka Jitka, tak editor Zdeněk nazírají tuto redaktorku nikoliv skrze její profesní, ale ženskou identitu. Následkem toho v souladu s kulturním očekáváním u ní předpokládají, že coby matka bude právě ona pečovat o rodinu. Editor Zdeněk v této souvislosti dokonce hovoří „o úplně normálním lidském vývoji“, což naznačuje, že roli matky u ženy stereotypně považuje za přirozenou. Přístupování k redaktorkám primárně s ohledem na jejich ženskou identitu (a tím i mateřskou roli) však může snižovat jejich prestiž a profesionální status [van Zoonen 1994], s čímž jsem se setkala také u redaktorky Petry.

Podle koeditorky Jitky zmíněná redaktorka sama méně vyhledává prestižnější hodnocená vlastní témata kvůli rodinným povinnostem a spíše čerpá náměty z plánovaných událostí v redakčním kalendáři, čímž trátí na hodnotném postavení. Orientace na pracovní úkoly s nižší prestiží kvůli snadnějšímu zkombinování pracovních a rodinných povinností přitom není u matek-novinářek ojedinělá [srov. Everbach 2009; Everbach, Flournoy 2007; Franks 2013]. V případě redaktorky Petry se často jednalo o témata, u nichž existovala větší šance, že bude moct po osmihodinové směně odejít domů. Pokud uvážíme, že všichni respondenti a respondentky si byli vědomi významu vlastních témat v návaznosti na status jedince v redakci, můžeme hovořit o záměrné preferenci rodinného života i za cenu snížení redaktorčina statusu. To potvrzuje poznámka koeditorky, že se redaktorka Petra „věnuje svému životu“.

Přestože vedle redaktorky Petry má rodinu s malým dítětem několik z redaktorů, v rozhovorech nezaznělo jméno kteréhokoliv z těchto mužů při téma-

tu sladování rodinného a pracovního života. Byli nazíráni pouze optikou svojí profesní identity. Pozorování z terénu však ukázalo, že balancování práce s péčí o děti se týká nejen redaktorky Petry, ale také redaktorů. Jak jsem dříve uvedla, v zaznamenaných situacích editoři poskytovali stejnou možnost muži i ženě vzít si volno či odejít dříve z práce a o dítě se postarat. U redaktorky Petry se ale tato situace na rozdíl od redaktorů opakovala několikrát. Právě ona se primárně starala o dítě. Redaktoři se sice zapojovali do péče o děti, hlavní pečující osobou v jejich případě ale byla partnerka. To redaktorům umožňovalo nadále si vyhledávat vlastní témata a jejich zpracování se věnovat také v přesčasových hodinách. Rozložení povinností o rodinu v souladu s tradičním společenským pohledem na roli ženy a muže způsobilo, že redaktorům se kvůli dítěti neproměnily pracovní podmínky ani postavení v redakci. Oproti tomu pro redaktorku představovaly rodinné povinnosti bariéru v kariérním vývoji [srov. Franks 2013; Chambers, Steiner, Fleming 2004] a musela jim výrazně přizpůsobit práci, což vedlo ke ztrátě na prestiži. V popsanych situacích se navíc ukazuje, podobně jako ve studii Hardin a Whiteside [2009] či North [2016], že péče o děti je považovaná za individuální problém, který si každý jedinec musí vyřešit sám – nepodaří-li se mu skloubit rodičovství s prací, aniž by omezil svůj možný kariérní rozvoj, je to vnímané jako osobní volba nezávislá na institucionálním kontextu.

Na jinakost žen v redakci [Fröhlich 2007; Robinson 2004] jsem nenarážela pouze v kontextu rodičovství. Významná data o tomto tématu přinášely případy, kdy editor pouze u redaktorek váhal, zda přijme jimi navrhované téma, a zjišťoval si o něm podrobnosti (k tomu viz výše), ale také neobvyklé situace jako odebrání tématu jedinci. Jedná se o postup značně specifický. Byť vedoucí vydání podle šéfredaktora regionálního zpravodajství ČT může ze své pozice redaktorovi nebo redaktorce odebrat téma, ve zkoumané regionální redakci se uplatňuje pravidlo, že každý zpracovává takové téma, které si sám vyhledá.⁹ U každého z vedoucích vydání jsem se s takovým jevem setkala pouze párkrát. Vždy přitom bylo téma odebráno redaktorce a přiděleno redaktorovi bez jakéhokoliv vysvětlení. V jednom z případů byl dokonce redaktorce odebrán námět na reportáž z jejího tematického zaměření a byl přidělen redaktorovi, který spadl mezi senior reportéry. Při rozhovoru s vybraným zaměstnancem redakce jsem také zjistila, že na poradách se objevují vtipné poznámky v situacích, kdy redaktorka nabídne například technické téma, u kterého se očekává, že by jej měl zpracovávat muž: „To se pak i vtipem často naznačí – no a ty tomu rozumíš, že to chceš dělat?“ Oproti tomu u redaktorů jsem se s takovým přístupem nesetkala. Výjimkou nebyl ani senior reportér, který podle obou editorů rád zpracovává vedle složitých zpráv také „oddechová“ nebo „citlivá“ témata, jež by bylo možné spojovat spíše se ženami [van Zoonen 1994]. Editoři mu však ve výběru takových námětů nebránili, naopak uváděli, že i z nich je schopný udělat „skvělou reportáž“ se „silným a emotivním příběhem“. Navíc ani ostatní členové a členky redakce o jeho volbě

⁹ Na tom se shodovali jak redaktoři a redaktorky, s nimiž jsem mluvila, tak koeditorky.

tématu nežertovali. V uvedených situacích tak bylo redaktorkám demonstrováno, že muž je lepším novinářem, protože zvládne nejen zvolit kvalitnější námět na reportáž, ale také připravit různorodější témata, zatímco ony byly z kolektivu vyčleňovány jakožto jiné.

Závěr a diskuse

Prostřednictvím případové studie vybrané regionální zpravodajské redakce České televize jsem v této stati nahlédla na to, jakou podobu může vykazovat redakční kultura v české mediální oblasti. S ohledem na existující zjištění zahraničních výzkumů a na způsob uchopování tématu redakční kultury v genderové perspektivě mě konkrétně zajímalo, jaké prvky vnáší do redakční kultury každý z editorů a zda jsou tyto aspekty genderované, či nikoliv. Dále jsem se věnovala tomu, jestli daná redakční kultura vytváří odlišné pracovní podmínky pro redaktorky a redaktory, kteří zde působí, a v čem se případné odlišnosti projevují.

Obdobně, jako tomu je v zahraničních výzkumech, i já jsem nahlédla na charakteristiky redakční kultury v návaznosti na vůdčí osoby editorů. V tomto směru analýza přinesla zajímavé poznatky, které se odlišují od zjištění kvalitativních studií Everbach [2006] a Joseph [2004]. V jejich studiích ženy a muži vykazovali genderově specifický styl vedení, který bylo možné spojit s jejich ženstvím či mužstvím. Přestože v mnou zkoumané redakci jsem narazila u dvou mužů-editorů na několik shodných vůdcovských znaků, ostatní aspekty se u nich odlišovaly. Totožné znaky jsou navíc kombinací prvků transformačního („ženského“) i transakčního („mužského“) typu vůdcovství. V souvislosti s lišícími se aspekty vůdcovství se ukázalo, že editor Zdeněk do redakční kultury vnášel spíše prvky transakčního vedení, u editora Radka pak převažovaly aspekty transformačního vůdcovství, takže vedoucí vydání nevykazovali pouze různé elementy vůdcovství spojovaného s muži. Takové výsledky v případě dané regionální redakce ukazují, že pouhá přítomnost jedince mužského pohlaví ve vedení nemusí způsobit, že redakční kultura nabude maskulinní podoby, jak se domnívá Morna [2007] či Everbach [2006]. Vzhledem k tomu, že každý z mužů přinesl do kultury regionální zpravodajské redakce ČT odlišné aspekty v závislosti na zastávaných hodnotách a na svém chování, potvrdil se můj výchozí předpoklad, že vůdcovství je sociálně konstruované. V odlišnosti závěrů této a předešlých studií tematizujících vliv vůdčí osoby na povahu redakční kultury [Everbach 2006; Joseph 2004] se přitom odráží diferencovanost poznatků dosavadních výzkumů o působení genderu na mediální produkci [viz mimo jiné Correa, Harp 2011; Craft, Wanta 2004; Hanitzsch, Hanusch 2012; Ross, Carter 2011; Volčič 2008].

Důležité zjištění o vůdcovství ve studované redakci ČT pak představuje, že styl vedení editora Zdeňka, který tuto funkci vykonává déle než editor Radek, se výrazně podobal stylu pražského vedení, kterému jsou regionální editoři podřízeni – u obou totiž byly pozorovatelné znaky transakčního vůdcovství.

S ohledem na tvrzení Scheina [2004] o vzájemném vztahu organizační kultury a vůdcovství jsem dospěla k závěru, že kultura ČT může nést obraz přijatelného vůdce, kterému se musejí editoři podřídit. Za takových podmínek se lze domnívat, že pro styl vedení v dané instituci nebude primárně důležité chování a zastávané hodnoty konkrétních jedinců v těchto pozicích, ale spíše aktuálně platný ideál přijímaného a uznávaného vůdcovství. Uvážíme-li, že tento obraz vůdce naplňuje znaky transakčního typu vůdcovství (asociovaného s muži), lze tvrdit, že vůdcovské pozice, a tedy i editorská funkce jsou v instituci ČT genderované jako maskulinní. Bylo by přínosné v dalším výzkumu sledovat redakční kulturu a osoby ve vůdčí pozici u každé z redakcí ČT v kontextu kultury organizační a porovnat, zda také zde jedinci, kteří zastávají editorský post delší dobu, projevují znaky transakčního vůdcovství.

Analýza dat o pracovních podmínkách redakční zpravodajské kultury ČT pro redaktorky a redaktory identifikovala podobné rysy, na jaké upozornily zahraniční studie u maskulinních redakcí [Melin-Higgins 2004; Nicholson 2007; Robinson 2004 aj.]. Zjištění o maskulinní povaze pracovních podmínek je překvapivé vzhledem k tomu, že každý z vedoucích vydání vnášel do redakční kultury jiné charakteristiky. V návaznosti na Scheinovu tezi [2004], že pracovní „klima“ představuje pozorovatelný artefakt existující kultury, do něhož se promítají elementy z hlubších úrovní kultury, se domnívám, že editoři svým stylem vedení mohou ovlivňovat pouze méně významné složky redakční kultury (a tím i pracovního „klimatu“). Význačné prvky redakční kultury ale svým vůdcovstvím neovlivní, pokud je skupina působící v takové kultuře považovaná za úspěšnou. Zajímavá data by v této souvislosti mohla přinést studie zachycující podobu pracovních podmínek v dané redakci z historické perspektivy.

Podstatným zjištěním bylo, že v redakci vystupuje skupina takzvaných senior redaktorů / buldoků, kteří zde ztělesňují „old boys club“, disponují výsadním postavením a skrze neformální vazby si mohou udržovat mocnou pozici v redakci. V této skupině převládají muži, a to přesto, že muži převyšují hranici pouze jedné třetiny členů redaktorského týmu. Ve skupině senior reportérů se sice objevovalo i několik žen, nicméně obzvláště pozorování specifických situací v redakci naznačovalo, že redaktorky nejsou plnohodnotnými členkami klubu v porovnání s redaktory, což se posléze prokázalo v rozhovorech s vedoucími vydání. Lze proto polemizovat nad tím, zda mají v redakci senior reportérky stejně významné (a mocné) postavení jako senior reportéři. Fakt, že do uvedené skupiny spadá i několik redaktorek, je důležitý, může totiž pomáhat zneviditelnit genderovanost skupiny senior reportérů / buldoků.

Nyní se přesuňme k vysoce hodnoceným charakteristikám této skupiny. Ačkoliv tyto kvality – spojované s představou „dobrého novináře“ – byly prezentované jako žurnalistické (takže vznikál dojem o jejich genderové neutralitě), odpovídaly vlastnostem, jež bývají v západní společnosti chápány jako mužské. Normativnost mužských kvalit v redakci podporovalo také zjištění, že jako vzory profesionality zde vystupují dva redaktori, kteří současně ztělesňují redaktor-

ské hvězdy, jež disponují prestižnějším a mocnějším postavením, mají větší míru tvůrčí autonomie a skrze neformální hierarchie mohou překračovat redaktorské pravomoci. Na tomto základě jsem dospěla k závěru, že atributy spojované s muži v redakci představují normu a měřítko „kvalitního novináře“. Dosáhla jsem tedy k témuž poznatku, na nějž dlouhodobě poukazují výzkumy genderových mediálních studií [např. Elmore 2007; Gallagher 1995; Hardin, Whiteside 2009; North 2016; Ross 2001; van Zoonen 1998].

Zásadní zjištění se vztahuje k tomu, že i v redakci zpravodajství média veřejné služby je na ženy nazíráno jako na jiné a jako s jinými se zde s nimi zachází. Potvrdily se tak výsledky ostatních studií, jež na jinakost žen upozorňují [Everbach, Flournoy 2007; Fröhlich 2007; Gallego et al. 2004; North 2016]. Přestože v redakci má rodinu s malým dítětem několik redaktorů, ani jeden z nich při rozhovoru nebyl nazírán skrze otcovskou identitu, jen skrze identitu novináře, oproti tomu k redaktorce bylo přistupováno primárně skrze její ženskou (mateřskou) identitu. Objevovaly se ale i další ukazatele jiného statusu žen v redakci. Pouze ženám byla odebírána témata, která si našly ke zpracování, pouze u žen editoři v době pozorování váhali o přijetí navrhovaných námětů na reportáže, pakliže téma hned neodmítli nebo neschválili, a pouze u redaktorek se podle jednoho ze zaměstnanců redakce objevují vtipy a poznámky znevažující kompetentnost ženy zpracovat určitá témata. Z výzkumných zjištění se tak zdá, že redaktorky a redaktori v regionální redakci ČT nedisponují rovnými pracovními podmínkami. Lze proto tvrdit, že daná redakce nenaplnuje zásady, jež jí ukládá Kodex České televize [2003] ohledně rovného uplatnění žen a mužů v provozu média. Zmíněné neobvyklé situace jsou význačné v kontextu ostatních specifických postupů v redakci (přidělování odebraných témat redaktorům, pověřování redaktorů speciálními tématy z rozmanitějšího tematického spektra) také z toho důvodu, že na symbolické rovině demonstují členům i členkám redakce, že profesionálnějším statutem disponují muži a právě muži jsou „opravdovými“ novináři. Navíc – právě prostřednictvím těchto nestandardních situací může v redakci docházet k posilování a reprodukci existující mocenské nerovnosti mezi redaktorkami a redaktory.

DANIELA VAJBAROVÁ je doktorandkou na katedře mediálních studií a žurnalistiky Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. Na stejné fakultě vystudovala mediální studia a žurnalistiku s genderovými studií. Zabývá se genderovaností mediálních organizací, charakteristikami redakční zpravodajské kultury a vlivem genderu na žurnalistické rutiny.

Literatura

- Aldoory, L. 2007. „The Social Construction of Leadership and Its Implications for Women in Mass Communication.“ Pp. 247–256 in J. Cramer, P. J. Creedon (eds.). *Women in Mass Communication*. Thousand Oaks: SAGE Publications, <https://doi.org/10.4135/9781452233017.n20>.
- Allen, A. 1998. „Rethinking Power.“ *Hypatia* 13 (1): 21–40, <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.1998.tb01350.x>.
- Allen, A. 2014. „Feminist Perspectives on Power.“ *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* [online], Summer 2014 Edition [cit. 9. 6. 2016]. Dostupné z: <http://plato.stanford.edu/entries/feminist-power/>.
- Anker, R. 1998. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labour Office.
- Beam, R. A., D. T. Di Cicco. 2010. „When Women Run the Newsroom: Management Change, Gender, and the News.“ *Journalism & Mass Communication Quarterly* 87 (2): 393–411, <https://doi.org/10.1177/107769901008700211>.
- Breed, W. 1955. „Social Control in Newsroom: A Functional Analysis.“ *Social Forces* 33 (4): 326–335, <https://doi.org/10.2307/2573002>.
- Byerly, C. M., K. Ross. 2006. *Women and Media: A Critical Introduction*. Malden: Blackwell Publishing, <https://doi.org/10.1002/9780470774908>.
- Carter, C., L. Steiner. 2004. „Introduction to Critical Readings: Media and Gender.“ Pp. 1–10 in C. Carter, L. Steiner (eds.). *Critical Readings: Media and Gender*. Maidenhead: Open University Press.
- Correa, T., D. Harp. 2011. „Women Matter in Newsrooms: How Power and Critical Mass Relate to the Coverage of the HPV Vaccine.“ *Journalism & Mass Communication Quarterly* 88 (2): 301–319, <https://doi.org/10.1177/107769901108800205>.
- Craft, S., W. Wanta. 2004. „Women in the Newsroom: Influences of Female Editors and Reporters on the News Agenda.“ *Journalism & Mass Communication Quarterly* 81 (1): 124–138, <https://doi.org/10.1177/107769900408100109>.
- de Bruin, M. 2000. „Gender, Organizational and Professional Identities in Journalism.“ *Journalism* 1 (2): 217–238, <https://doi.org/10.1177/146488490000100205>.
- Elmore, C. 2007. „Recollections in Hindsight from Women Who Left: The Gendered Newsroom Culture.“ *Women and Language* 30 (2): 18–27.
- Esterberg, K. G. 2002. *Qualitative Methods in Social Research*. Boston: McGraw.
- Everbach, T. 2006. „The Culture of a Women-Led Newspaper: An Ethnographic Study of the Sarasota Herald-Tribune.“ *Journalism & Mass Communication Quarterly* 83 (3): 477–493, <https://doi.org/10.1177/107769900608300301>.
- Everbach, T. 2009. „Family-friendly? A Study of the Work-Life Balance in Journalism.“ *Media Report to Women* 37 (2): 12–18.
- Everbach, T., C. Flournoy. 2007. „Women Leave Journalism for Better Pay, Work Conditions.“ *Newspaper Research Journal* 28 (3): 52–64.
- Falk, E., E. Grizard. 2005. „The ‚Glass Ceiling‘ Persists: Women Leaders in Communication Companies.“ *Journal of Media Business Studies* 2 (1): 23–49, <https://doi.org/10.1080/16522354.2005.11073426>.
- Franks, S. 2013. *Women and Journalism*. London, New York: I.B. Tauris.
- Fröhlich, R. 2007. „Three Steps Forward and Two Steps Back? Women Journalists in the Western World between Progress, Standstill, and Retreat.“ Pp. 161–176 in J. Cramer, P. J. Creedon (eds.). *Women in Mass Communication*. Thousand Oaks: SAGE Publications, <https://doi.org/10.4135/9781452233017.n14>.
- Gallagher, M. 1981. *Unequal Opportunities: The Case of Women and the Media*. Paris: The UNESCO Press.

- Gallagher, M. 1995. *An Unfinished Story: Gender Patterns in Media Employment*. Paris: The UNESCO Press.
- Gallego, J. et al. 2004. „Gender Stereotyping in the Production of News.“ Pp. 45–66 in M. de Bruin, K. Ross (eds.). *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*. Cresskill: Hampton Press.
- Gans, H. J. 1979. *Deciding What's News: A Study of CBS Evening News, NBC Nightly News, Newsweek, and Time*. New York: Pantheon.
- Handel, M. (ed.). 2003. *The Sociology of Organizations: Classic, Contemporary and Critical Readings*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hanitzsch, T. 2007. „Deconstructing Journalism Culture: Toward a Universal Theory.“ *Communication Theory* 17 (4): 367–385, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2007.00303.x>.
- Hanitzsch, T., F. Hanusch. 2012. „Does Gender Determine Journalists' Professional Views? A Reassessment Based on Cross-national Evidence.“ *European Journal of Communication* 17 (3): 257–277, <https://doi.org/10.1177/0267323112454804>.
- Hardin, M., E. Whiteside. 2009. „Token Responses to Gendered Newsrooms: Factors in the Career-related Decisions of Female Newspaper Sports Journalists.“ *Journalism* 10 (5): 627–646, <https://doi.org/10.1177/14648849090100050501>.
- Harp, D. 2008. „News, Feminist Theories, and the Gender Divide.“ Pp. 267–279 in S. Meraz, P. Poindexter, A. S. Weiss (eds.). *Women, Men and News: Divided and Disconnected in the News Media Landscape*. New York: Routledge.
- Hendl, J. 2008. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.
- Chambers, D., L. Steiner, C. Fleming. 2004. *Women and Journalism*. London: Routledge.
- Joseph, A. 2004. „The Gender (Dis)Advantage in Indian Print Media.“ Pp. 163–180 in M. de Bruin, K. Ross (eds.). *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*. Cresskill: Hampton Press.
- Kodex České televize: zásady naplňování veřejné služby v oblasti televizního vysílání [online]. 2003. Praha: Česká televize [cit. 9. 6. 2016]. Dostupné z: <http://img.ceskatelevize.cz/boss/image/contents/kodex-ct/pdf/kodex-ct.pdf>.
- Kimmel, M. S. 2000. *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press.
- Lavie, A., S. Lehman-Wilzig. 2003. „Whose News? Does Gender Determine the Editorial Product?“ *European Journal of Communication* 18 (1): 5–29, <https://doi.org/10.1177/0267323103018001224>.
- Lewis, N. P. 2009. „Newsroom Culture.“ Pp. 994–998 in Ch. H. Sterling (ed.). *Encyclopedia of Journalism*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: SAGE.
- Melin-Higgins, M. 2004. „Coping with Journalism: Gendered Newsroom Culture.“ Pp. 197–222 in M. de Bruin, K. Ross (eds.). *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*. Cresskill: Hampton Press.
- Melin-Higgins, M. 2008. *Gendered Journalism Cultures*. Malmö: JMG.
- Metyková, M., P. Preston. 2009. „From News Nets to House Rules: Organisational Contexts.“ Pp. 31–48 in P. Preston (eds.). *Making the News: Contemporary Journalism Practices and News Cultures in Europe*. London: Routledge.
- Morna, C. L. 2007. *Glass Ceiling Two: An Audit of Women and Men in South African Newsrooms* [online]. Parklands: SANEF [cit. 9. 6. 2016]. Dostupné z: http://us-cdn.creamermedia.co.za/assets/articles/attachments/04784_glassceiling.pdf.
- Munro, V. E. 2003. „On Power and Domination: Feminism and the Final Foucault.“ *European Journal of Political Theory* 2 (1): 79–99, <https://doi.org/10.1177/1474885103002001280>.
- Nicholson, J. O. 2007. „Women in Newspaper Journalism (Since the 1990s).“ Pp. 35–46 in J. Cramer, P. J. Creedon (eds.). *Women in Mass Communication*. Thousand Oaks: SAGE Publications, <https://doi.org/10.4135/9781452233017.n4>.

- North, L. 2016. „Still a ‘Blokes Club’: The Motherhood Dilemma in Journalism.“ *Journalism* 17 (3): 1–17, <https://doi.org/10.1177/1464884914560306>.
- Patton, M. Q. 1990. *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Newbury Park, California: Sage.
- Poindexter, P. 2008. „Finding Women in the Newsroom and in the News.“ Pp. 65–84 in S. Meraz, P. Poindexter, A. S. Weiss (eds.). *Women, Men and News: Divided and Disconnected in the News Media Landscape*. New York: Routledge.
- Robinson, G. J. 2004. „Gender in the Newsroom: Canadian Experience.“ Pp. 181–196 in M. de Bruin, K. Ross (eds.). *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*. Cresskill: Hampton Press.
- Ross, K. 2001. „Women at Work: Journalism as En-gendered Practice.“ *Journalism Studies* 2 (4): 531–544, <https://doi.org/10.1080/14616700120086404>.
- Ross, K. 2004. „Sex at Work: Gender Politics and Newsroom Culture.“ Pp. 145–162 in M. de Bruin, K. Ross (eds.). *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*. Cresskill: Hampton Press.
- Ross, K., C. Carter. 2011. „Women and News: A Long and Winding Road.“ *Media, Culture & Society* 33 (8): 1148–1165, <https://doi.org/10.1177/0163443711418272>.
- Schein, E. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Hoboken: Jossey-Bass.
- Sigal, L. V. 1973. *Reporters and Officials: The Organization and Politics of Newsmaking*. Lexington: D.C. Heath and Company.
- Sokolová, V. 2004. „Současné trendy feministického myšlení.“ Pp. 199–213 in L. Formánková, K. Rytířová (eds.). *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí.
- Trampota, T. 2006. *Zpravodajství*. Praha: Portál.
- Tuchman, G. 1978. *Making News: A Study in the Construction of Reality*. New York: Free Press.
- Vajbarová, D. 2013. *Vliv genderu na proces dělby témat: případ regionální zpravodajské redakce České televize* [online]. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/333299/fss_m/Vajbarova_Daniela_diplomova_prace.pdf.
- Vochocová, L. 2009. „Genderové složení zpravodajských redakcí v ČR: Metodologické komplikace a pokus o teoretické řešení.“ Pp. 159–168 in J. Jiráček, D. K. Kollmannová, B. Köpplová (eds.). *Media dvacet let poté*. Praha: Portál.
- Volčič, Z. 2008. „Media, Identity, and Gender. Tracking Feminist Media nad Journalism Theories and Methodologies.“ *Medijska Istrazivanja, Croatian Journal for Journalism and the Media* 14 (1): 5–20.
- Yin, R. K. 1994. *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Zoonen, L. van. 1994. *Feminist Media Studies*. London: SAGE Publications.
- Zoonen, L. van. 1998. „One of the Girls? The Changing Gender of Journalism.“ Pp. 33–47 in S. Allan, G. Branston, C. Carter (eds.). *News, Gender and Power*. London: Routledge.