

DOI: 10.31866/2616-7581.8.1.2025.331204

УДК 78.071:005.551-026.15]:[782.1:792.54]:001.895

ФЕНОМЕН КРЕАТИВНОЇ КОМАНДИ В МУЗИЧНОМУ МИСТЕЦТВІ

Олена Жорнова^{1а}, Ольга Жорнова^{2а}¹ доктор педагогічних наук, професор;

ORCID: 0000-0001-6141-9786; e-mail: acadmonex@gmail.com

² доктор педагогічних наук, професор;

ORCID: 0000-0002-3004-6590; e-mail: zhornova@ukr.net

^а Київська муніципальна академія музики ім. Р. М. Глієра, Київ, Україна

Анотація

Стаття присвячена кардинальним змінам у виробництві знань і запровадженні інновацій. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю долання розриву між теорією та практикою командної роботи в музичному мистецтві. **Мета дослідження** – висвітлити результати вивчення інформативності форматних ознак команд у сучасній опері. **Методологія дослідження**. Емпіричною базою дослідження є твори, визнані переможцями Music Theatre NOW з 2008 по 2023 рр. Генеральна сукупність дослідження – уся множина команд, які їх створили (N = 74). Після збору й аналізу даних використано рейтингову кореляцію Спірмена, щоби перевірити, які форматні ознаки команд корелюють між собою. **Наукова новизна**. Започатковано емпіричне вивчення команд у музичному театрі. Уперше описано їх форматні ознаки та статистично доведено їхню інформативність. **Висновки**. Виявлено, що часова лінія та розмір команди сильно пов'язані як між собою, так і з контингентом та структурою. Найбільш сильний позитивний зв'язок між часовою лінією і розміром ($r = 0.623$, $p < 0.01$), часовою лінією і структурою ($r = 0.577$, $p < 0.01$). Найменш пов'язані між собою контингент і структура команди, їхній зв'язок слабкий ($r = 0.212$, $p < 0.05$). Виявлені зв'язки розглянуто як емпіричне підґрунтя для подальшої класифікації команд на підставі зовнішніх і внутрішніх параметрів їх впорядкованості. Наведена розвідка – це перший крок пошуку відповіді на питання про те, чим є команда в музичному театрі: неproblemатичним і вчасним відгуком фахівців на вимогу Music Theatre NOW чи демонстративним випробуванням на собі переваг та недоліків творчої колаборації.

Ключові слова: інновації в музичному театрі; сучасна опера; креативна команда

Вступ

Увага до командної роботи, яка набирає дедалі більшого розмаху, спирається на результати зіставлення продуктивності одноосібного та групового розв'язання важливих і складних для людства проблем. Наразі визнано, що еволюція командної роботи виявляється через зростання ролі команд (пере-

дусім у міждисциплінарних дослідженнях); їхню ефективність, адже результати командних зусиль, як правило, більш впливові, ніж одноосібні; постійне розширення галузей, у яких вдаються до командної роботи (Woolley et al., 2010; Borner et al., 2010).

Хоча мистецтвознавство в цілому та музикознавство зокрема й не тримаються осторонь осмислення кардинальних змін у виробництві знань та запровадженні інновацій, наразі їх доробок з цієї проблематики переважно сфокусований на осмисленні мистецьких проєктів із залученням громади та особливостей співпраці митців з іншими фахівцями, зокрема з академічними дослідниками, з медичними працівниками, IT-спеціалістами, розробниками високих технологій.

Звісно, можна посылатися на те, що командне розв'язання масштабних проблем у наукомістких виробництвах, технологіях, креативних індустріях і командну роботу над мистецьким твором навряд чи можливо порівняти як за перебігом, так і за результатами. Утім аргументом, на який не можна не зважати, є те, що практика командної роботи в музичному мистецтві, принаймні у сфері музичного театру, уже аж ніяк не на початках; її підтримують митці, визнає експертне середовище. Маємо на увазі, зокрема, конкурс Music Theatre NOW (<https://www.mtnow.org/>), понад п'ятнадцятирічна історія якого підтверджує вподобу його учасників подавати заявку від команди. Проте практика командної роботи у створенні сучасної опери не зазнала належного наукового осмислення.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю запобігти збільшенню розриву між теорією та практикою командної роботи в музичному мистецтві. Цілком слушно, щоб першим кроком була спроба класифікувати команди, твори яких стали переможцями згаданого вище конкурсу. Для цього необхідно насамперед встановити стандартні параметри їх зовнішньої впорядкованості, бо це утворить підґрунтя для подальшої класифікації команд. Зауважимо, що не ставлячи за мету знаходження кореляції між різновидами команд та результатами їхніх зусиль, сподіваємося, що угруповання команд все ж допоможе досягнути особливості запровадження інновації в сучасній опері.

Мета

Мета статті – представити результати дослідження, присвяченого вивченню інформативності форматних ознак команд у музичному мистецтві. Форматні ознаки команд тлумачимо як стандартні параметри їх зовнішньої впорядкованості. Для цього послідовно описуємо кожну з форматних ознак, укладаємо перелік незалежних змінних і перевіряємо їхню пов'язаність між собою.

Зважаючи на особливості наданої інформації про результати Music Theatre NOW, форматними ознаками команди є кількість членів, час функціонування, інституційні (наявність / відсутність залучених фахівців або/та організацій) і структурні (функціонально-рольовий розподіл всередині команди) характеристики. Лишаються поза аналізом такі атрибутивні характеристики членів команди, як їхній вік, гендерна / статевая й етнічна належність, досягнення в професійній сфері, а також їх секторальні, мовні, міждисциплінарні, лідерські (управлінські) особливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Ця частина статті містить огляд досліджень, дотичних до вивчення зовнішньої впорядкованості команд, які працюють у різних галузях, зокрема в дослідницькій, виробничій, банківській, IT, охорони здоров'я, соціальній тощо. Таке спрямоване долання галузевих рамок викликано необхідністю укладання переліку загальних вимірів командної роботи, щоб потому встановити, чи є ці ознаки істотними для команд, які створюють сучасну оперу.

Якщо мова йде про команду, то саме її розмір вважають одним з її засадничих вимірів; зокрема, саме на підставі розміру й утворена дефініція командної науки (SciTS). Визначаючи командну науку, підкреслюють, що це спільне дослідження, проведене невеликими дослідницькими групами (до десяти осіб включно) або великими (більш ніж десять осіб) (National Research Council, 2015). До того ж іноді саме на підставі кількості членів команди уточнюють її типи. Зокрема, зазначають, що самокеровані команди містять зазвичай 10–15 осіб, тоді як команда вирішення проблем – від 5 до 12 (Decker, 2010).

Вивчаючи взаємозв'язок між розміром команди та процесуально-результативними характеристиками командної роботи, учені висновують, що він має значний вплив на чіткість, частоту та формальність комунікації (Bumbac, 2024), однак суттєво не корелює з рівнем відданості її членів (Ogunbamila et al., 2010). Рекомендують уникати створення надто великих команд, ризикуючи сприяти прийняттю контрпродуктивної поведінки та негативно вплинути на якість життя в команді (Aubé et al., 2011), та зважати на те, що переваги різноманітності є більш продуктивними у великих командах (Pereira et al., 2024). І все ж підкреслимо, що лейтмотивом проведених досліджень скоріш є непряме припущення щодо наявності певного зв'язку розміру команди з її ефективністю, ніж доконечне його доведення (Bernerth et al., 2023).

Ще одним параметром зовнішньої впорядкованості команди є її функціонування як формального чи неформального утворення. Отож вирізняють традиційні команди як формальні утворення з регламентованою ззовні активністю її членів та неформальні, які виникають самочинно, за ініціативою їх членів, але не є структурним підрозділом певної організації (Decker, 2010). Досліджуючи особливості міждисциплінарної колаборації науковців, зауважують, що командою вважають формальну групу осіб, взаємозалежність і доповнюваність яких вибудована відповідно до певних стандартів та/або виконуваних обов'язків (Y. Huang et al., 2023).

Формалізація команди, як правило, позначається на структурі. Зокрема, відзначають, що чітка структура команди позитивно впливає на її продуктивність через сильнішу скоординованість її членів (Ji & Yan, 2020); вона є критичним фактором для результативної роботи (Yang & Tang, 2004).

Якщо минулого століття середній вік, середній термін перебування в організації, рівень освіти та неоднорідність щодо віку, посади, рівня освіти і функціонального походження, а також розмір команди вважали достатніми показниками для побудови команди (Bantel & Jackson, 1989), через два десятиліття акцентували на процедурі формування команди, тривалості її існування, кількості членів та їхнього досвіду, організації роботи, технологічних практиках (Shrum,

2007), то наразі в цьому переліку поряд з професійними досягненнями членів команди їхні вікові, статеві, етнічні, мовні, лідерські характеристики. А особливості співпраці обкреслюють в інституційному, секторальному, міждисциплінарному вимірах, уточнюючи не тільки кількість членів команди, а й їхню різноманітність та залучення до співпраці (Liu et al., 2020).

Нечисленні дослідження команд, членами яких є виключно митці, у цілому суголосні згаданим вище висновкам. Розглядаючи природу команди та командної роботи у виконавському мистецтві, учені припускають, що кількість учасників, обсяг необхідної координації та її локус, знайомство членів команди, а також роль її лідера є корисними для їх диференціації (Rouse & Rouse, 2004). Також наголошують й на важливості розбірливого окреслення ролі кожного члена команди (Grant, 2010). З цими думками перегукуються й міркування щодо навчання митців командної роботи, зокрема формування готовності до розподіленої творчості як нової парадигми творчості XXI століття (Cardassi & Bertissolo, 2020).

Підсумовуючи огляд, відзначимо, що хоча впорядкованість команди є давньою темою дискусій, однак все ще лишаються прогалини у висновках і рекомендаціях щодо впливу на командну роботу (Begerowski et al., 2021; C.-Y. Huang et al., 2019). Відтак результати оглянутих досліджень, підкреслюючи важливість колаборації в запровадженні інновацій, скоріш є гіпотетичними, ніж достовірними для зовнішньої впорядкованості командної роботи в музичному мистецтві загалом та сучасній опері зокрема.

Виклад матеріалу дослідження

Концептуальні положення дослідження.

1. Music Theatre NOW (далі – Премія) репрезентує з 2008 року до теперішнього часу експертну думку щодо сьогочасного розвитку музичного театру. Надану на сайті Премії інформацію розглянуто як публічне документування визнаних інновацій у сучасній опері. Терміном «сучасна опера» (далі – СО) у цьому дослідженні позначено твори, відзначені Премією.

2. Авторами визнаних інновацій в СО є креативні команди (далі – КК), відомості про які на сайті Премії розглянуто як незалежне інформування стейкхолдерів про докладені зусилля команд до їх започаткування в музичному театрі. До кола стейкхолдерів зараховано, зокрема, й науковців.

3. СО як твір, відзначений Премією, – продукт спільних зусиль, що є апіорно наявним предметненням визнаних інновацій у музичному театрі.

4. Визначення КК наведено в статті виключно для забезпечення коректного розуміння результатів цього дослідження. КК – це добровільне тимчасове об'єднання фахівців, яке подає свій твір на участь у Премії. Тільки облікованих фахівців вважаємо членами КК, а їхнім внеском – зусилля, засновані на консенсусі щодо їхньої впорядкованості. Ми свідомо обходимо інші джерела інформації, зокрема інтерв'ю, резюме, афіші тощо, оскільки приймаємо вказану на сайті Премії інформацію про членів КК як текст, здатний бути носієм завершеного повідомлення про особливості їхньої впорядкованості.

5. При всьому тому розумінні обмеженості кількісних методів дослідження все ж варто використати їхній потенціал для принаймні доведення / спростування інформативності стандартних параметрів зовнішньої впорядкованості КК.

Емпіричною базою дослідження є твори, визнані переможцями шести Премій за час їх існування, а саме з 2008 по 2023 рр. Перелік вибраних опер опубліковано Оленою Жорновою (Zhornova, 2025). Серед них 70 творів, які отримали Премію, та 4 – її спеціальну відзнаку – 2015: Special Mention. До переліку не увійшли твори, які отримали т. зв. спеціальні нагороди (Special Awards), зокрема: 2012 ACT Festival «Globe Teana-Theatre Observation Award», TACEC Award, 2016 «Operadagen Award», 2016 ACT Festival «Globe Teana-Theatre Observation Award».

Генеральна сукупність дослідження – вся множина КК, чиї твори відзначені Премією. Однорідність КК – підтверджена експертами спроможність таких об'єднань запроваджувати інновації в музичному театрі. Обсяг сукупності $N = 74$ КК (Zhornova, 2025). Після збору й аналізу даних використано рейтингову кореляцію Спірмена, щоб перевірити, які форматні ознаки КК корелюють між собою.

Форматні ознаки КК. Яким чином утворена сукупність КК?

Оскільки кількість переможців не регламентована вимогами Премії, то чисельність КК на кожній Премії може бути як деяким кількісним мірилом інновацій у музичному театрі, так і свідченням їхнього запровадження в хронології. Відтак сукупність КК як величина, похідна від чисельності СО, утворена поетапно, тобто кожної Премії, їх додаванням (рис. 1).

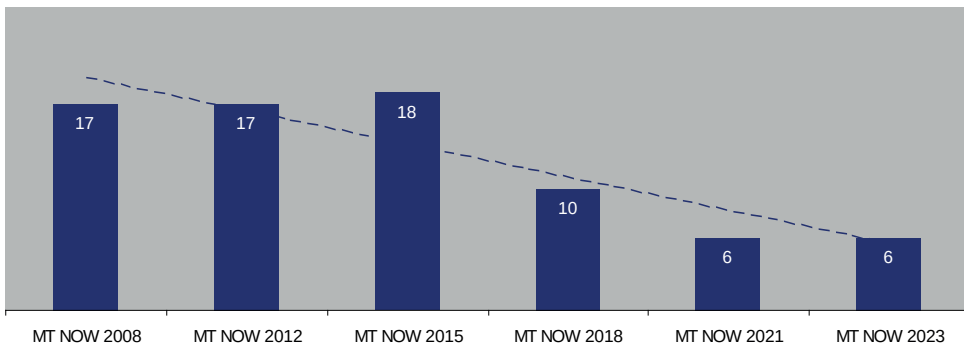


Рис. 1. Сукупність креативних команд: періоди Премії та лінійний тренд.
Розроблено на основі Music Theatre Now (<https://www.mtnow.org/>)

У цілому на шість Премій зміни в чисельності КК відбувалися три рази: на Третій Премії вона збільшилася на одну КК (з 17 до 18), потому впала майже вдвічі (з 18 до 10) і наступної П'ятої Премії знову знизилася (з 10 до 6). Відповідно, тільки на Першій і Другій Премії та П'ятій і Шостій було продемонстровано деяку постійність у динаміці обсягу сукупності КК: по 17 та 6 КК. Отже, динаміка утворення сукупності КК є більш мінливою, ніж усталеною.

Сукупно в перші три Премії (2008, 2012, 2015 рр.) кількість КК більша, ніж в останні три. Найбільше число КК було додано 2015 року – 18, найменше – останні два конкурси (2021 та 2023 рр. – по 6, інакше кажучи, у три рази менше).

Лінійний тренд, зображений пунктирною лінією, показує поетапне скорочення КК в утворенні їх сукупності. Якщо додатково врахувати той факт, що серед переможців Третьої Премії (2015 р.) чотири СО, відзначені т. зв. Special Mention, то таке скорочення набуває ще більшої виразності.

Хто входить до КК?

До оприлюднення результатів торішньої Премії питання щодо членів КК можна було б і не порушувати, бо цілком зрозуміло, що серед них обліковані в заявці фахівці. Звісно, не завадило б згадати про виняток, що продемонструвала КК «Bluebeard» («Синя Борода») 2012 р., коли одним з двох її членів було зазначено колектив з Нідерландів – 33 1/3 Collective.

Коли із шести КК, оголошених на крайній Премії переможцями, п'ятеро містять колективи, та й ще не по одному (наприклад, у КК «The Urban Tale of a Hippo», «Black Lodge», «At Your Doorstep» їх по два, а «Women at Point Zero» – 8, «Halleluja» – 7), то проігнорувати цей факт було б помилково. На рис. 2 представлено частки таких команд на кожній Премії.

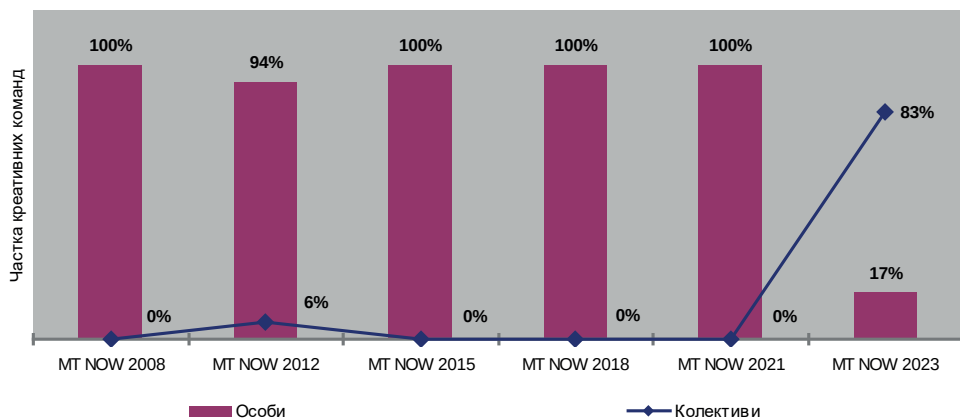


Рис. 2. Члени креативних команд (у %).

Розроблено на основі Music Theatre Now (<https://www.mtnow.org/>)

Варто зазначити, що жодну з КК не утворюють виключно колективи. Наразі дев'ять з десяти КК обліковують своїх членів тільки поосібно і лише кожна десята обліковує також колективи. Частка КК з поосібним обліком членів становить 91,89 %, а 8,11 % – з мішаним.

Кому що призначено?

Ще однією форматною ознакою КК, пов'язаною з особливостями обліку її членів, є те, чи оприлюднено творчий внесок кожного з них. Наявність інформації про такий внесок чи її відсутність є фактом публічного декларування докладених членами КК зусиль у створенні СО.

Аналіз показав, що дві третини КК повідомляють про творчий внесок своїх членів і лише кожна третя – ні (відповідно, 49 та 25 КК або 66,22 % та 33,78 %). На рис. 3 показано, скільки на кожній Премії КК виокремили творчий внесок кожного члена, а яке число утрималося від такого уточнення.

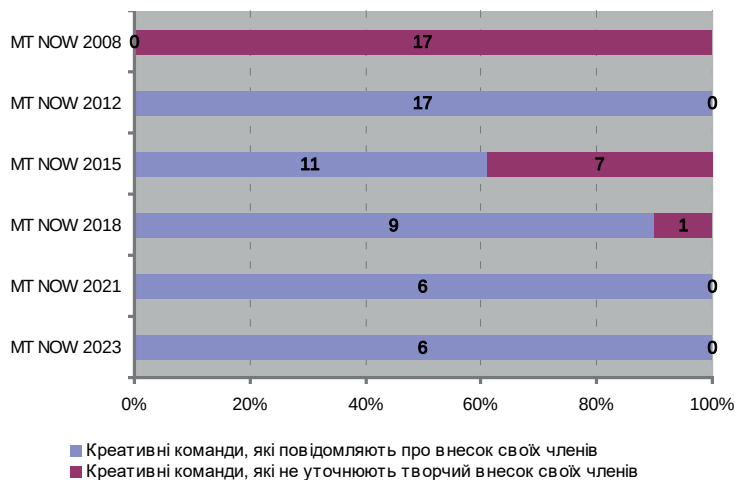


Рис. 3. Оприлюднення КК творчого внеску своїх членів.

Розроблено на основі Music Theatre Now (<https://www.mtnow.org/>)

Чому КК уникають питання щодо творчого внеску своїх членів? Залишимо поки без розгляду.

Скільки членів досталь?

Аналізуючи сукупність КК не можна не помітити, що кількість їх членів аж ніяк не однакова. Тому наступною ознакою КК є її чисельний склад. Для зручності в цьому дослідженні різні чисельні склади КК позначено звичними для кожного музиканта термінами сольного чи ансамблевого виконавства. КК, які утворив один фахівець, два, три чи чотири, позначені відповідно як соло, дуєт, тріо, квартет. У разі, якщо нема можливості встановити точну кількість членів КК, зокрема через відсутній поосібний облік колективних членів, – як ансамбль. Чисельний склад КК надано в табл. 1.

Таблиця 1

Чисельний склад креативних команд

	Соло	Дует	Тріо	Квартет	Ансамбль
MT NOW 2008	15	1	1	-	-
MT NOW 2012	4	11	1	-	1
MT NOW 2015	8	7	2	1	-
MT NOW 2018	1	7	2	-	-
MT NOW 2021	-	4	2	-	-
MT NOW 2023	-	-	-	1	5

Розроблено на основі Music Theatre Now (<https://www.mtnow.org/>).

На Преміях 2012 і 2015 років склад КК найбільш різноманітний, тоді як на двох крайніх – найменший. У 2012 р. серед них соло, дуєт, тріо та ансамбль, 2015 р. – соло, дуєт, тріо, квартет, а 2021 р. – лише дуєти і тріо, 2023 р. – квартет й ансамблі.

Варто звернути увагу на те, як змінюються склади КК від Премії до Премії. Наприклад, 2008 р. соло переважає над іншими складами (його частка 88,24 %), а вже наступної Премії перевагу перебирають на себе дуети, хоча і не такою значною мірою, як соло на попередній Премії (64,71 %). Наступна Премія унаочнила їхнє наближення до паритету (соло – 44,44 % та дуети – 38,89 %).

Надалі дві Премії поспіль знову стверджують беззаперечну перевагу дуетів – їх частка становить 70,00 % та 66,67 % (відповідно 2018 та 2021 рр.). А от у 2023 р. частка ансамблів, які до цього часу були представлені лише одного разу 2012 р., сягає 83,33 %. Слід зазначити, що майже кожної Премії, окрім передостанньої 2021 р., деякий склад представлений однією КК: 2008 р. – дуети, 2008 і 2012 – тріо, 2015 і 2023 рр. – квартети, 2018 – соло. Найбільш розповсюдженими складами наразі є дуети та соло, сукупна частка яких сягає майже 80 %, а от найменш поширений склад – квартет, частка якого не становить і 3 % (рис. 4).

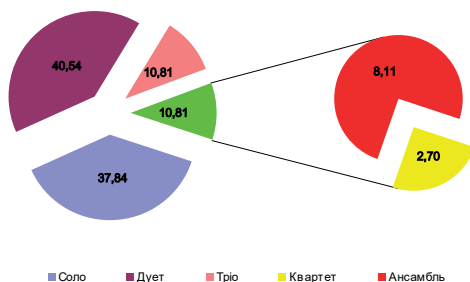


Рис. 4. Сукупність креативних команд: різноманіття складів (у %).
Розроблено на основі Music Theatre Now (<https://www.mtnow.org/>)

Для увиразнення загальної лінії змін у кількості різних складів КК упродовж шести Премій побудовано лінійний тренд (рис. 5). Зауважимо, щоб максимально уникнути спотворення трендів, кількість різних складів КК на кожній Премії обрховано в частках.

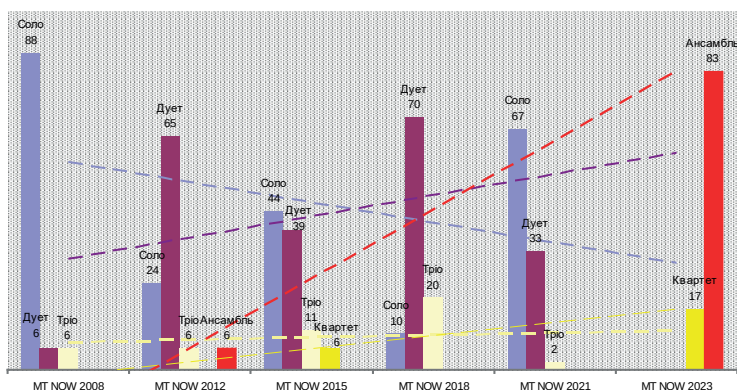


Рис. 5. Креативні команди: тренди чисельних складів (у %).
Розроблено на основі Music Theatre Now (<https://www.mtnow.org/>)

Як бачимо, найбільш виразними, але протилежними трендами є зростання ансамблів та спад соло. Є підстави говорити про те, що, безперечно, простежують збільшення кількості одних складів і сходження нанівець інших. Такі зміни іноді є поступовими і плавними, як от у тріо, а іноді непослідовними та стрибкоподібними, як у дуетах. Безумовно, для розуміння трендів щодо кількісного складу КК було б доречно перевірити, чи зберігаються виявлені тренди серед усього масиву поданих на Премію заявок. Проте наразі таку інформацію на сайті Премії не надано.

Інформативність форматних ознак команди

Установлення інформативності описаних форматних ознак потребує дослідити узгодженість змін між ними. Для цього згрупуємо спостереження за кожною ознакою у відповідну незалежну змінну, дамо їй назву та доберемо шкалу, за якою і будемо її вимірювати.

Перша змінна «Часова лінія КК» вказує на період, коли створена командою СО отримала Премію. Зважаючи на те, що нумерацію Премій здійснено за їх послідовністю в часі, то часова лінія кожної КК – це номер Премії, у якій вона брала участь. Її вимірюємо за порядковою шкалою, де: 1 – Премія 2008 р.; 2 – Премія 2012 р.; 3 – Премія 2015 р.; 4 – Премія 2018 р.; 5 – Премія 2021 р.; 6 – Премія 2023 р.

Друга змінна «Контингент КК» вказує на особливості членства в КК, виміряні за номінативною шкалою, де: 1 – особі, якщо всі члени обліковані як конкретні особи; 2 – колективне, якщо облікованими членами зазначені виключно творчі колективи; 3 – мішане, якщо серед облікованих членів є і особи, і колективи.

Третя змінна «Структура КК» вказує на функціонально-рольовий розподіл внеску її членів у створенні СО чи його неподільність. Оприлюднений внесок члена КК як створене що-небудь цінне засвідчує виробництво СО на засадах функціонально-рольового розподілу спільно докладених зусиль, тоді як його брак – їхньої неподільності. Отже, для цієї альтернативної ознаки запроваджуємо номінативну дихотомічну шкалу, де: 1 – функціонально-рольовий розподіл відсутній; 2 – є функціонально-рольовий розподіл.

Четверта змінна «Розмір КК» вказує на чисельний склад КК. Оскільки описані раніше склади – соло, дует, тріо, квартет, ансамбль – утворюють певну послідовність, у якій кожний наступний склад більший попереднього на одиницю, а от справжня відстань між квартетом і ансамблем невідома; обраховуємо розмір КК за допомогою порядкової шкали, де: 1 – соло; 2 – дует; 3 – тріо; 4 – квартет; 5 – ансамбль.

Отож вимірювання маркує:

- номінативну шкалу: чим одна КК відрізняється від іншої, але без кількісного виміру цих відмінностей;
- номінативну дихотомічну шкалу: наявність чи відсутність певної ознаки;
- порядкову шкалу: послідовність, у якій наступна ознака більша за попередню.

Зважаючи на те, що інформативність змінної має бути доведена її пов'язаністю з іншими змінними, обраховуємо такі зв'язки за допомогою рангової кореляції Спірмена (ро Спірмена).

Сформулюємо гіпотези.

Гіпотеза 1. H_0 : Кореляція між змінними «Часова лінія КК» і «Контингент КК» не відрізняється від нуля.

H_1 : Кореляція між змінними «Часова лінія КК» і «Контингент КК» статистично значимо відрізняється від нуля.

Гіпотеза 2. H_0 : Кореляція між змінними «Часова лінія КК» і «Структура КК» не відрізняється від нуля.

H_1 : Кореляція між змінними «Часова лінія КК» і «Структура КК» статистично значимо відрізняється від нуля.

Гіпотеза 3. H_0 : Кореляція між змінними «Часова лінія КК» і «Розмір КК» не відрізняється від нуля.

H_1 : Кореляція між змінними «Часова лінія КК» і «Розмір КК» статистично значимо відрізняється від нуля.

Гіпотеза 4. H_0 : Кореляція між змінними «Контингент КК» і «Структура КК» не відрізняється від нуля.

H_1 : Кореляція між змінними «Контингент КК» і «Структура КК» статистично значимо відрізняється від нуля.

Гіпотеза 5. H_0 : Кореляція між змінними «Контингент КК» і «Розмір КК» не відрізняється від нуля.

H_1 : Кореляція між змінними «Контингент КК» і «Розмір КК» статистично значимо відрізняється від нуля.

Гіпотеза 6. H_0 : Кореляція між змінними «Структура КК» і «Розмір КК» не відрізняється від нуля.

H_1 : Кореляція між змінними «Структура КК» і «Розмір КК» статистично значимо відрізняється від нуля.

H_0 : Кореляція між змінними «Структура КК» і «Розмір КК» статистично значимо відрізняється від нуля.

Таблиця нижче містить дані про зв'язки змінних на основі коефіцієнтів кореляції Спірмена.

Таблиця 2

Зв'язки змінних

		Кореляції			
		Часова лінія КК	Контингент КК	Структура КК	Розмір КК
по Спірмена	Часова лінія КК	Коефіцієнт кореляції	1,000	,375**	,577**
		Знч. (2-сторон.)		,000	,000
		N	74	74	74
	Контингент КК	Коефіцієнт кореляції	,375**	1,000	,212*
		Знч. (2-сторон.)	,000		,035
		N	74	74	74

Продовження таблиці

Структура КК	Коефіцієнт кореляції	,577**	,212*	1,000	,436**
	Знч. (2-сторон.)	,000	,035		,000
	N	74	74	74	74
Розмір КК	Коефіцієнт кореляції	,623**	,372**	,436**	1,000
	Знч. (2-сторон.)	,000	,001	,000	
	N	74	74	74	74

** . Кореляція значима на рівні 0.01 (2-стороння).

* . Кореляція значима на рівні 0.05 (2-стороння).

Розробили автори

Аналіз коефіцієнтів кореляції виявив, що:

– дві змінні – «Часова лінія КК» і «Розмір КК» – сильно пов'язані як між собою, так і з двома іншими змінними – «Контингентом» і «Структурою»;

– найбільш сильний позитивний зв'язок між «Часовою лінією» і «Розміром» ($r = 0.623$, $p < 0.01$), «Часовою лінією» і «Структурою» ($r = 0.577$, $p < 0.01$), трохи менший – між «Розміром КК» і «Структурою» ($r = 0.436$, $p < 0.01$) та найменші – між «Часовою лінією» і «Контингентом» ($r = 0.375$, $p < 0.01$), «Розміром» і «Контингентом» ($r = 0.372$, $p < 0.01$);

– найменш пов'язані між собою «Контингент» і «Структура», їх зв'язок слабкий ($r = 0.212$, $p < 0.05$).

Отже, відповіді такі:

Гіпотеза 1. H_1 приймається. Кореляція між змінними «Часова лінія КК» і «Контингент КК» статистично значимо відрізняється від нуля (на рівні 0.01).

Гіпотеза 2. H_1 приймається. Кореляція між змінними «Часова лінія КК» і «Структура КК» статистично значимо відрізняється від нуля (на рівні 0.01).

Гіпотеза 3. H_1 приймається. Кореляція між змінними «Часова лінія КК» і «Розмір КК» статистично значимо відрізняється від нуля (на рівні 0.01).

Гіпотеза 4. H_1 приймається. Кореляція між змінними «Контингент КК» і «Структура КК» статистично значимо відрізняється від нуля (на рівні 0.05).

Гіпотеза 5. H_1 приймається. Кореляція між змінними «Контингент КК» і «Розмір КК» статистично значимо відрізняється від нуля (на рівні 0.01).

Гіпотеза 6. H_1 приймається. Кореляція між змінними «Структура КК» і «Розмір КК» статистично значимо відрізняється від нуля (на рівні 0.01).

Зважаючи на те, що зв'язок трактуємо як ті чи ті зміни, які доводять, що певні зміни однієї ознаки, як правило, відбуваються паралельно зі змінами іншої ознаки, а також те, що значима кореляція не є підставою для того, щоб робити висновки про наявність певних залежностей, можемо лише припустити, що на кожній наступній Премії можна буде побачити, що:

– збільшується чисельний склад КК, поступово зникають одноосібні;

- функціонально-рольовий розподіл внеску членів КК у створенні СО простежується все частіше, аж до повного відходу від неподільного його визначення;
- примножується кількість КК, контингент яких утворюють як окремі фахівці, так і колективи.

Висновки

У цьому дослідженні започатковано емпіричне вивчення КК. Уперше описано форматні ознаки КК та статистично доведено їхню інформативність. Виявлені зв'язки розглянуто як емпіричне підґрунтя для подальшої класифікації КК.

Отримані результати вважаємо достатньою основою для достовірних висновків щодо поширення загальних, а отже, й позаспецифічних метрик команди на КК у сфері музичного мистецтва, специфічність яких заснована не тільки творчим процесом, а й його продуктом – оперою. Необхідним, вважаємо, подальше вивчення особливостей командного запровадження інновацій у музичному театрі, зокрема внутрішньої впорядкованості КК, закономірностей її функціонування, а також спроби класифікувати наявний масив КК на підставі зовнішніх та внутрішніх параметрів їх впорядкованості. Наша розвідка – це перший крок пошуку відповіді на питання про те, чим є КК у музичному театрі: непростим і вчасним відгуком фахівців на вимогу Премії чи демонстративним випробуванням на собі переваг та недоліків творчої колаборації.

Чи з'явиться наука про креативні команди у сфері оперного мистецтва з аббревіатурою OperaTS на кшталт SciTS, чи набуде розвитку система її термінопонять, та як це буде враховано в змісті вищої музичної освіти залежить від багатьох чинників, серед яких, на наш погляд, не останнє місце посідає колаборація вчених і оперних фахівців у розбудові теоретичної та практичної підтримки інновацій у музичному театрі.

Список бібліографічних посилань

- Aubé, C., Rousseau, V., & Tremblay, S. (2011). Team size and quality of group experience: The more the merrier? *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 15(4), 357–375. <https://doi.org/10.1037/a0025400>
- Bantel, K. A., & Jackson, S. E. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10(S1), 107–124. <https://doi.org/10.1002/smj.4250100709>
- Begerowski, S. R., Traylor, A. M., Shuffler, M. L., & Salas, E. (2021). An integrative review and practical guide to team development interventions for translational science teams: One size does not fit all. *Journal of Clinical and Translational Science*, 5(1), Article e198. <https://doi.org/10.1017/cts.2021.832>
- Bernerth, J. B., Beus, J. M., Helmuth, C. A., & Boyd, T. L. (2023). The more the merrier or too many cooks spoil the pot? A meta-analytic examination of team size and team effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 44(8), 1230–1262. <https://doi.org/10.1002/job.2708>

- Börner, K., Contractor, N., Falk-Krzesinski, H. J., Fiore, S. M., Hall, K. L., Keyton, J., Spring, B., Stokols, D., Trochim, W., & Uzzi, B. (2010). A Multi-level systems perspective for the science of team science. *Science Translational Medicine*, 2(49). <https://doi.org/10.1126/scitranslmed.3001399>
- Bumbuc, Ș. (2024). Team size and its influence on the teamwork and communication. In *The Knowledge-Based Organization* [Conference proceedings] (Vol. 30, No. 2, pp. 114–119). Sciendo. <https://doi.org/10.2478/kbo-2024-0061>
- Cardassi, L., & Bertissolo, G. (2020). Shared musical creativity: Teaching composer-performer collaboration. *Revista Vórtex*, 8(1). <https://doi.org/10.33871/23179937.2020.8.1.13>
- Decker, F. S. (2010). *Types of teams and effective team building*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/233886132_Types_of_Teams_and_Effective_Team_Building_2010
- Grant, N. (2010). *Music and collaboration: Rapport, leadership and the role of the individual in collaborative processes* [Master's thesis, The University of Melbourne]. <https://doi.org/10.13140/2.1.5031.6480>
- Huang, C.-Y., Huang, J.-C., & Chang, Y. (2019). Team goal orientation composition, team efficacy, and team performance: The separate roles of team leader and members. *Journal of Management & Organization*, 25(6), 825–843. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.62>
- Huang, Y., Liu, X., Li, R., & Zhang, L. (2023). The science of team science (SciTS): An emerging and evolving field of interdisciplinary collaboration. *Profesional de la información*, 32(2), Article e320204. <https://doi.org/10.3145/epi.2023.mar.04>
- Ji, H., & Yan, J. (2020). How team structure can enhance performance: Team longevity's moderating effect and team coordination's mediating effect. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1873. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01873>
- Liu, Y., Wu, Y., Rousseau, S., & Rousseau, R. (2020). Reflections on and a short review of the science of team science. *Scientometrics*, 125(2), 937–950. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03513-6>
- National Research Council. (2015). *Enhancing the effectiveness of team science*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/19007>
- Ogungbamila, B., Ogungbamila, A., & Adetula, G. A. (2010). Effects of team size and work team perception on workplace commitment: Evidence from 23 production teams. *Small Group Research*, 41(6), 725–745. <https://doi.org/10.1177/1046496410376306>
- Pereira, B. Á., Aman-Rana, S., & Delfino, A. (2024). Team size and diversity. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 224, 924–948. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.04.004>
- Rouse, W. B., & Rouse, R. K. (2004). Teamwork in the performing arts. *Proceedings of the IEEE*, 92(4), 606–615. <https://doi.org/10.1109/JPROC.2004.825880>
- Shrum, W., Genuth, J., & Chompalov, I. (2007). *Structures of scientific collaboration*. The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/7461.001.0001>
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence of a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330(6004), 686–688. <https://doi.org/10.1126/science.1193147>
- Yang, H.-L., & Tang, J.-H. (2004). Team structure and team performance in IS development: A social network perspective. *Information & Management*, 41(3), 335–349. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(03\)00078-8](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(03)00078-8)
- Zhornova, O. (2025, 11 February). *Selected operas*. Mendeley Data. <https://doi.org/10.17632/d48srh38cb.1>

References

- Aubé, C., Rousseau, V., & Tremblay, S. (2011). Team size and quality of group experience: The more the merrier? *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 15(4), 357–375. <https://doi.org/10.1037/a0025400> [in English].
- Bantel, K. A., & Jackson, S. E. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10(S1), 107–124. <https://doi.org/10.1002/smj.4250100709> [in English].
- Begerowski, S. R., Traylor, A. M., Shuffler, M. L., & Salas, E. (2021). An integrative review and practical guide to team development interventions for translational science teams: One size does not fit all. *Journal of Clinical and Translational Science*, 5(1), Article e198. <https://doi.org/10.1017/cts.2021.832> [in English].
- Bernerth, J. B., Beus, J. M., Helmuth, C. A., & Boyd, T. L. (2023). The more the merrier or too many cooks spoil the pot? A meta-analytic examination of team size and team effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 44(8), 1230–1262. <https://doi.org/10.1002/job.2708> [in English].
- Börner, K., Contractor, N., Falk-Krzesinski, H. J., Fiore, S. M., Hall, K. L., Keyton, J., Spring, B., Stokols, D., Trochim, W., & Uzzi, B. (2010). A Multi-level systems perspective for the science of team science. *Science Translational Medicine*, 2(49). <https://doi.org/10.1126/scitranslmed.3001399> [in English].
- Bumbuc, Ș. (2024). Team size and its influence on the teamwork and communication. In *The Knowledge-Based Organization* [Conference proceedings] (Vol. 30, No. 2, pp. 114–119). Sciendo. <https://doi.org/10.2478/kbo-2024-0061> [in English].
- Cardassi, L., & Bertissolo, G. (2020). Shared musical creativity: Teaching composer-performer collaboration. *Vortex Music Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.33871/23179937.2020.8.1.13> [in English].
- Decker, F. S. (2010). *Types of teams and effective team building*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/233886132_Types_of_Teams_and_Effective_Team_Building_2010 [in English].
- Grant, N. (2010). *Music and collaboration: Rapport, leadership and the role of the individual in collaborative processes* [Master's thesis, The University of Melbourne]. <https://doi.org/10.13140/2.1.5031.6480> [in English].
- Huang, C.-Y., Huang, J.-C., & Chang, Y. (2019). Team goal orientation composition, team efficacy, and team performance: The separate roles of team leader and members. *Journal of Management & Organization*, 25(6), 825–843. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.62> [in English].
- Huang, Y., Liu, X., Li, R., & Zhang, L. (2023). The science of team science (SciTS): An emerging and evolving field of interdisciplinary collaboration. *The Information Professional*, 32(2), Article e320204 <https://doi.org/10.3145/epi.2023.mar.04> [in English].
- Ji, H., & Yan, J. (2020). How team structure can enhance performance: Team longevity's moderating effect and team coordination's mediating effect. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1873. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01873> [in English].
- Liu, Y., Wu, Y., Rousseau, S., & Rousseau, R. (2020). Reflections on and a short review of the science of team science. *Scientometrics*, 125(2), 937–950. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03513-6> [in English].

- National Research Council. (2015). *Enhancing the effectiveness of team science*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/19007> [in English].
- Ogungbamila, B., Ogungbamila, A., & Adetula, G. A. (2010). Effects of team size and work team perception on workplace commitment: Evidence from 23 production teams. *Small Group Research*, 41(6), 725–745. <https://doi.org/10.1177/1046496410376306> [in English].
- Pereira, B. Á., Aman-Rana, S., & Delfino, A. (2024). Team size and diversity. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 224, 924–948. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.04.004> [in English].
- Rouse, W. B., & Rouse, R. K. (2004). Teamwork in the performing arts. *Proceedings of the IEEE*, 92(4), 606–615. <https://doi.org/10.1109/JPROC.2004.825880> [in English].
- Shrum, W., Genuth, J., & Chompalov, I. (2007). *Structures of scientific collaboration*. The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/7461.001.0001> [in English].
- Siuta, B. (2024). Systema terminoponiat v osmyslenni suchasnoi muzyky [The system of terminology in the understanding of modern music]. *Bulletin of Kyiv National University of Culture and Arts. Series in Musical Art*, 7(2), 118–132. <https://doi.org/10.31866/2616-7581.7.2.2024.316704> [in Ukrainian].
- Vila-Botsman, O. (2024). Modernizatsiia fakhovoi pidhotovky khormeisteriv: vyklyky ta mozhlyvosti v umovakh hlobalnykh transformatsii [Modernising the professional training of choirmasters: challenges and opportunities in the context of global transformations]. *Bulletin of Kyiv National University of Culture and Arts. Series in Musical Art*, 7(2), 158–169. <https://doi.org/10.31866/2616-7581.7.2.2024.316729> [in Ukrainian].
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence of a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330(6004), 686–688. <https://doi.org/10.1126/science.1193147> [in English].
- Yang, H.-L., & Tang, J.-H. (2004). Team structure and team performance in IS development: A social network perspective. *Information & Management*, 41(3), 335–349. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(03\)00078-8](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(03)00078-8) [in English].
- Zhornova, O. (2025, 11 February). *Selected operas*. Mendeley Data. <https://doi.org/10.17632/d48srh38cb> [in English].

CREATIVE TEAM PHENOMENON IN MUSICAL ART

Olena Zhornova^{1a}, Olha Zhornova^{2a}¹ Doctor of Pedagogical Sciences, Professor;

ORCID: 0000-0001-6141-9786; e-mail: acadmonex@gmail.com

² Doctor of Pedagogical Sciences, Professor;

ORCID: 0000-0002-3004-6590; e-mail: zhornova@ukr.net

^a R. Glier Kyiv Municipal Academy of Music, Kyiv, Ukraine**Abstract**

The article is devoted to radical changes in knowledge production and introducing innovations. The relevance of the study is due to the necessity in bridging the gap between the theory and practice of the teamwork in musical art. **The purpose of the research** is to highlight the results of studying the informativeness of format features of teams in modern opera. **Research methodology.** The empirical basis of the study is the works recognised as winners of Music Theatre NOW from 2008 to 2023. The general population of the study is the entire set of teams that created them (N = 74). After data collecting and analysing, Spearman's rank correlation is used to check which format peculiarities of teams correlate with each other. **Scientific novelty.** This research initiates the empirical study of teams in musical theatre. For the first time, their format features are described and their informativeness is statistically grounded. **Conclusions.** It is found that the team timeline and the size are strongly related both to each other, as well as to the contingent and structure. The strongest positive relationship is between the timeline and the size ($r = 0.623$, $p < 0.01$), the timeline and structure ($r = 0.577$, $p < 0.01$). The contingent and the team structure are the least connected; their connection is weak ($r = 0.212$, $p < 0.05$). The identified connections are studied as an empirical basis for further classification of teams based on external and internal parameters of their orderliness. This research is the first step in finding an answer to the question of what a team is in musical theatre: an unproblematic and timely echo of specialists at the request of Music Theatre NOW or a demonstrative test of advantages and disadvantages of creative collaboration.

Keywords: innovations in musical theatre; modern opera; creative teamНадійшла: 12.02.2025; Прийнято: 14.04.2025;
Статтю вперше опубліковано онлайн: 30.05.2025