

економічний, соціальний і психологічний портрет «середньостатистичного» громадянина, справжнього представника більшості, не звертаючись до соціологічних, демографічних та інших даних.

Об'єктом дослідження є рекламний текст.

Предметом дослідження є сутність та функції рекламного тексту.

Мета статті полягає в аналізі функцій рекламного тексту та важливості їх урахування під час перекладу текстів на українську мову для збереження експресивності рекламного повідомлення.

До рекламної належить інформація про певні об'єкти, особи та товари. Слід зазначити, що, наприклад, соціальна реклама може мати і інші об'єкти (наприклад, цінності, погляди). Реклама може розповсюджуватись у будь-якій формі, тобто за допомогою будь-яких носіїв та засобів. Основне призначення рекламної інформації полягає у формуванні або підтриманні обізнаності невизначеної кількості споживачів реклами та їх інтересу щодо об'єктів реклами. Важливою характеристикою, що вирізняє рекламну інформацію від звичайної інформації, є її чітко визначений «замовний», оплачуваний характер [1, с. 85].

Незважаючи на загальні форматні ознаки, які дозволяють виділити рекламу в окрему групу текстів масової інформації, рекламні тексти відрізняються нескінченною розмаїтістю. Для того, щоб систематизувати цю нескінченну розмаїтість графічних образів і словесних форм вираження, доцільно вдаватися до такого способу класифікації, який дозволить найбільш повно відбити сутність розглянутого питання [2, с. 74-75].

Рекламні тексти поділяються залежно від спрямованості на певну аудиторію: підлітків, молодих жінок, ділових людей і таке інше.

Рекламні тексти різноманітні за своєю формою і змістом. Це може бути щира порада і жарт, переконливий аргумент фахівця й емоційний відгук покупця, заклик до дії або вдало використана крилата фраза тощо. Існує безліч способів класифікації рекламних текстів, серед яких можна виділити загальноприйнятту класифікацію реклами за засобами передачі: телевізійна реклама; друкована реклама; реклама на радіо; реклама в мережі інтернет.

Основними функціями рекламного тексту є:

- комунікативна (передача повідомлення, певного об'єму інформації);
- регулятивна (властивість інформації впливати на людей, їх сприйняття);
- узагальнююча (поява у людини загального враження і образу);
- емоційна (створення емоціонального образу, впливаючого на відношення до товару);
- номінативна (з допомогою реклами товар отримує назву, яка вирізняє його в свідомості людини від інших, в тому числі подібних товарів).

Рекламний текст виконує також соціально-аксіологічну та регулятивну функції, оскільки сфера спілкування рекламного тексту пов'язана з світоглядними орієнтаціями та оцінками, формуванням системи поглядів та соціальної поведінки [3, с. 10].

Значення вербальної мови для реклами дуже важливе. Дійсно, рекламні зображення привертають увагу споживача й виражають деякі ключові моменти реклами. Але саме завдяки вербальним знакам ці ключові моменти осмислюються за задумом рекламодавця й рекламних агентств. Окрім цього, більша частина рекламних зображень не здатна покрити значеннєвий простір в цілому.

Отже, рекламний текст виконує різноманітні функції і буде адекватно сприйнятий при їх адекватному розумінні. Цей фактор є значимим при перекладі реклами, тому що перекладач повинен враховувати, що, без урахування компонентів, не вдасться ефективно перекласти рекламний текст.

ЛІТЕРАТУРА

1. Панкратов Ф.Г. Рекламная деятельность / Ф.Г. Панкратов, Ю.К. Баженов, Т. К. Серегина. – М. : Маркетинг, 2009. – 364 с.
2. Пирогова Ю.К. Рекламный текст : семиотика и лингвистика / Ю.К. Пирогова, П. Б. Паршин. – М. : Изд. Гребенникова, 2000. – 250 с.
3. Фурманкевич Н. М. Рекламний дискурс в електронних мас-медіа України : соціолінгвістичні особливості : автореф. дис. ... канд. наук із соц. комунікацій / Н. М. Фурманкевич. – К., 2009. – 16 с.

Яновська Х.

Науковий керівник – доц. Петришин Г.Р.

МІЖСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ У СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Конфліктні ситуації є частим явищем у соціальних організаціях. Складність організаційного конфлікту та двоякість функцій міжособистісних конфліктів є важливим аспектом дослідження, адже їх наслідки можуть як згрупувати організацію, так і зруйнувати її. Правильне регулювання подібного роду конфліктів сприяло б зменшенню стресових ситуацій і збільшенню ефективності роботи працівників. З цією ціллю нами було проведено соціологічне дослідження, *метою* якого стало виявлення причин конфліктної взаємодії між індивідами в межах соціальних організацій у сучасних умовах. Результати

опитування подані у статті. У відповідності до мети *завданням* нашого дослідження є виявлення сучасних ефективних засобів регулювання міжособистісних конфліктів в організаціях.

Огляд останніх досліджень та публікацій. Проблемою соціального конфлікту цікавились ще із глибокої давнини. Китайські філософи та мислителі Стародавньої Греції вивчали боротьбу протилежностей і їх вплив на суспільство. Однак соціологічний аналіз конфлікту було здійснено лише у ХХ ст., визнаючи природу соціального конфлікту як реальність і неминуче явище в розвитку будь-якого суспільства. Таких поглядів дотримувалися, наприклад, німецький соціолог М. Вебер, австрійський соціолог Л. Гумплович та інші дослідники. [1, с.166].

Дослідженню питання природи організаційних конфліктів і методів управління ними на сучасному етапі присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних авторів як Л. Герасіної, М. Панова, Т. Дуткевич, Л. Ємельяненко, Н.Грішиної, Л. Лукичевої, А. Кібанова, А. Анцупова та інших. Автори розглядають різні аспекти конфліктних ситуацій, а саме: конфлікти, що виникають під час ведення переговорів, психологічні аспекти конфліктів в управлінській діяльності, теоретичні засади управління конфліктами. [2, с.79]. Проте аналіз даних теоретичних досліджень не знімає питання природи конфліктів в організації та вдосконалення методів управління ними у сучасних умовах. Це знаходить підтвердження у нашому інтернет-опитуванні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальні утворення різного типу характеризуються як стабільністю, так і кризовими ситуаціями, наприклад конфліктами. Тому проблема соціального конфлікту є однією із найактуальніших проблем сучасної соціології. Вона охоплює широке коло питань, серед яких визначення поняття "соціальний конфлікт", його природи як суспільного явища, причин виникнення та можливостей його розв'язання, а також типології, класифікації конфліктів, виявлення їх ролі у суспільному житті та ін. [1, с.164].

Загалом під конфліктом розуміється зіткнення протилежних інтересів, цілей, позицій або поглядів суб'єктів соціальної взаємодії (індивідів, соціальних груп, суспільств тощо). Конфлікт – передусім діяльність, певний вид взаємодії суб'єктів щодо вирішення об'єктивної або суб'єктивно уявленої суперечності з метою її розв'язання та зміни існуючої системи стосунків або стану речей [3, с.88].

Конфлікт це явище складне, тому проходить певну класифікацію. Найпоширеніша класифікація визначає такі види: особистісний конфлікт, міжособистісний конфлікт, конфлікт між особистістю і соціальною групою, між груповий конфлікт, конфлікт належності, конфлікт із зовнішнім середовищем. У нашій роботі ми розглядаємо лише один із видів конфліктів, а саме, міжособистісний конфлікт в соціальних організаціях, що за М.П. Лукашевичем є розбіжністю між двома чи більшою чисельністю людей [1, с.172]. Вважається, що вид конфлікту по лінії особистість - особистість є найпоширенішим.

В основі міжіндивідуальних соціальних конфліктів у організації лежать кілька головних причин: 1) обмеженість ресурсів, які потрібно розподілити; 2) взаємозалежність виконуваних функцій або завдань; 3) різниця у цілях; 4) різниця в уявленнях і цінностях; 5) різниця у манерах поведінки, досвіді, рівні освіти тощо; 6) погані комунікації [1, с.180].

Управління міжособистісним конфліктом у організації – це цілеспрямований, зумовлений об'єктивними законами вплив на динаміку конфлікту в інтересах розвитку або руйнування соціальних відносин системи, якої стосується конфлікт. Головною метою управлінської діяльності є попередження дисфункціональних наслідків конфліктів і адекватне вирішення функціональних. Управлінню конфліктом має передувати стадія його діагностики, яка допомагає визначити причини конфлікту, його учасників, динаміку розвитку, позиції сторін, методи, засоби та форми розв'язання конфлікту [3, с.98].

На результати вирішення конфлікту впливає вибір стратегії управління конфліктною взаємодією. Існує кілька стратегій: компроміс, співробітництво, суперництво, уникання, поступливість та домінування. Їхня ефективність залежить від різноманітних факторів, таких як тип конфліктної ситуації, вид організації, тип роботи та соціально - психологічні особливості людей [4]. Правильний підбір методів і засобів управління конфліктом сприяє зміцненню соціально – психологічного клімату у колективі. Вагомим чинником в управлінні конфліктом є виявлення його причин.

Активність респондентів під час інтернет-опитування підтвердила актуальність проблеми конфліктів у організаціях серед сучасного населення України. Вік опитуваної аудиторії становив: 18-25 років (71,9 %), нижче 18 (14,6 %), 35-50 років (6,3 відсотків), більше 50 років (2,6 %), 25-35 (4,7 %). З них 64, 9 % - жінки, 35, 1% – чоловіки. Всього учасників опитування - 193 чол. Взірець питальника наведено у додатку А.

За допомогою дослідження нам вдалось з'ясувати, що українці не вважають конфліктні ситуації частим явищем у їхньому житті. Лише 38, 9% (75 осіб) багаторазово стикались з такими ситуаціями. 3,1 % (6 осіб) опитуваних надали перевагу іншому варіанту. На нашу думку це пояснюється тим, що обізнаність людей про форми конфліктної взаємодії досить низька. Адже конфлікти можуть проявлятися на різних рівнях, не обов'язково у критичній формі.

Таку думку підтверджує і наступне поставлене нами запитання, мета якого була спрямована на виявлення частотності конфліктних ситуацій саме у сфері діяльності. Незважаючи на конкретизацію

щодо середовища виникнення конфліктів, результати показують, що для більшості опитуваних конфлікти в організаціях не є частотними. Проте ми не можемо говорити про їх цілковиту відсутність. Адже 34,2 % (66 осіб) вважають, що їхній робочий процес пронизаний конфліктогенами.

На думку опитуваних, саме динаміка соціальних змін у нашому суспільстві впливає на якісні характеристики міжособистісних конфліктів. Так 76% (146 осіб) вважає, що впливає; 11,5 % (22 особи) - не впливає і 12,5 % (24 особи) не можуть відповісти. Ми вважаємо, що такі дані пов'язані зі загальною нестабільністю сучасного суспільства. Саме у цьому процесі суб'єкти вбачають основні причини виникнення міжособистісних конфліктів.

Беручи до аналізу конкретно конфлікти в організаціях, опитувана аудиторія вважає, що найчастіше ініціатором конфлікту є саме керівник (36,1 % - 69 осіб). Проте результати варіюються: 35,6 % (68 осіб) вважають ініціатором підлеглого; 25,7 % (49 осіб) - третю сторону; 2,6 % (5 осіб) обрали іншу відповідь. Це вказує на те, що важко визначити конкретного ініціатора, потрібно брати до уваги тип організації та функції працівників.

Щодо суб'єктів міжособистісних конфліктів то 46,6 % (90 осіб) опитаних вважає, що ними найчастіше виступають підлеглі. Проте 39,4 % (76 осіб) відповіли, що частими є конфлікти саме між керівником та підлеглими; 10,9 % (21 особа) вважає що конфліктні ситуації виникають найчастіше між підлеглим і третьою стороною; 3,1 % (6 осіб) вважає що між керівником та третьою стороною. Це дає привід вважати, що непорозуміння часто виникають у самій серцевині організації, між колегами. Проте оскільки погляди між керівником і працівниками іноді дуже різняться, такий тип конфліктних ситуацій є теж доволі частотним.

Як один із суб'єктів конфліктів фігурує і «третья сторона», у ролі якої виступають різні особи та організації. За результатами анкетування можна визначити, що найчастіше саме клієнт виступає третьою стороною (56,8 % відповідей – 109 осіб). На думку опитуваних у ролі «третьої сторони» конфліктів можуть виступати, як вище керівництво (25,5% - 49 осіб), так і інша організація (16,1 % - 31 особа). Це ще один доказ на користь аргументу, що суб'єктами конфлікту можуть виступати як і різні індивіди, так і організації.

У проведеному дослідженні ми акцентували увагу на причинах конфлікту в організаціях. Згідно анкетування можна перелічити такі основні причини: рівень культури комунікації (29% відповідей – 56 осіб), психологічний клімат у організаціях (24,4 % - 47 осіб), посада (22,3% - 43 особи), досвід (9,3% - 18 осіб), особливості управління організацією (8,8 % - 17 осіб), вік суб'єктів (4,7% - 9 осіб) та стать (1,6% - 3 особи).

Найвагомішими причинами формування конфлікту, на думку опитуваних, є: психологічний клімат (47,7 % - 92 голоси), розподіл обов'язків (45,6% - 88 голосів), оцінка роботи керівника чи підлеглого (38,9 % - 75 голосів), відмінності культури людей (37,3 % - 72 голоси). Менш значними причинами виступають: викривлення, неправдива інформація (29,5% - 57 голосів), фінансово-організаційні причини (26,4 % - 51 голос) та стиль і методи оцінювання роботи (19,7 % - 38 голосів).

Мало вагомими причинами виступають гендерні особливості (10,9 % - 21 голос). Це дає підстави вважати, що конфліктогенами найчастіше слугують саме індивідуальні відмінності суб'єктів, а також ставлення один до одного, що може виражатися через оцінку роботи.

У особистому досвіді опитані індивіди найчастіше стикались із такими причинами міжособистісних конфліктів у організаціях як: неправильний розподіл обов'язків, непорозуміння на різних рівнях, відмінності у культурі або ж віці суб'єктів, фінансова сторона та особистісні негативні характеристики індивідів, такі як заздрість, пихатість, відмова йти на контакт.

Важливо простежити також взаємозв'язок між частотою конфліктів і якісними характеристиками працездатності. Так 80,2 % (154 особи) опитуваної аудиторії вважає, що ці поняття взаємопов'язані. Проте 19,8 % (38 осіб) відповіли, що ці поняття не пов'язані, а отже якість роботи працівників не залежить від наявності у робочому процесі конфліктів.

Наше опитування показало, що частота конфліктів залежить від типу організацій: державних чи приватних. За результатами анкетування, 67,5 % (129 осіб) конфліктних ситуацій виникають у державних установах, а 32,5 % (62 особи) у приватних. Це дає підстави вважати, що всі вище згадані причини конфлікту більш притаманні саме державним установам, що може виражатись у поганому керівництві, напруженості роботи або ж недостатній оплаті.

Щодо стратегій розв'язати конфліктів, то на думку опитуваних, найефективнішими є компроміс (75,5% - 145 голоси) та співробітництво (54,2% - 104 голоси). Найменш ефективними виявились домінування (8,9% - 17 голосів) та суперництво (4,7% - 9 голосів) (додаток П). В особистому поводженні перше місце посідає компроміс (44,3 % - 85 осіб), та уникання (21,9 % - 41 особа (додаток В, рис.9). Це дає підстави вважати, що респонденти стратегію компромісу вважають найбільш ефективною.

Знання щодо вирішення міжособистісних конфліктних ситуацій є дуже важливими. Більшість опитуваних (44,8 % - 86 осіб) із задоволенням отримали б такий досвід. Певна частина (20,8% - 40 осіб) теж могла б її застосувати, проте за умови зменшення навантаженості роботою. Інші ж згодні отримати даний досвід за умов, якщо заходи будуть обов'язковими (10,9 % - 21 особа), або ж узагалі вважають їх недоцільними (6,3 % - 12 осіб). Невелике число індивідів зберегло нейтральне ставлення (17,2 % - 33 особи).

В ході дослідження ми виявили, що 56,1 % опитуваних (106 осіб) не готові витратити кошти на заходи обізнаності у сфері конфліктів і лише 10,1 % (19 осіб) вважають доцільним вкладати гроші у дані знання. А 33,9 % (64 особи) не впевнені як правильно вчинити.

Заключним питанням нашого дослідження було питання мотивації у розв'язанні конфліктів. Результати анкетування показали, що більшість (28,1% - 54 особи) вважає, що конфлікти залежать лише від індивідуальних особливостей людини, тому можуть бути розв'язані лише за допомогою внутрішніх зусиль суб'єктів. Обирали й інші заходи, такі як проведення інтерактивних завдань, корпоративів та інших видів відпочинкової діяльності (20,8 % - 40 осіб), впровадження відповідних регулятивних норм та інституцій, які б стосувалися конфліктів (18,7 % - 36 осіб), введення посади психолога у організаціях (16,7 % - 32 особи) та краще інформування працівників про способи вирішення конфліктів (15,1 % - 29 осіб). На основі цього можна зробити висновок, що спочатку потрібно виховувати особистісні якості. Додатковими способами можуть бути різні оновлення у структурі організації: нові посади, норми, інституції.

Для здійснення кінцевих висновків важливою є інформація про вид діяльності та місця проживання опитуваних. Більшість з опитуваних проживають у великому місті (52, 6 % - 101 особа), кілька у маленькому містечку (31,3 % - 60 осіб) та частина у селі (16,1 % - 31 особа). Серед суспільних шарів найактивнішими виявились студенти, які становлять 68,8 % (132 особи) від опитаної аудиторії. Менш чисельними є представники сфери послуг (7,8 % - 15 осіб), освіти (7,8 % - 15 осіб), роботи на підприємстві (8,9 % - 17 осіб), апарату управління (3,1 % - 6 осіб), власного бізнесу (2,1% - 4 особи) та безробітні (1,6% - 3 особи). Питання впливу сфер діяльності і типу поселення на досліджувану проблему є окремою темою дослідження.

Висновки дослідження. За результатами проведеного нами дослідження можна визначити основні причини, суб'єкти, умови та способи вирішення міжособистісних конфліктів у організаціях. Суб'єктами міжіндивідуального організаційного конфлікту найчастіше виступають самі працівники, керівники та інколи третя сторона (переважно клієнт). Щодо ініціатора конфлікту, то у його ролі найчастіше є керівник або ж колега. Основними причинами виникнення конфлікту є відмінності у поглядах, цілях і життєвих орієнтаціях. Проаналізувавши ситуацію, ми рекомендуємо запровадження таких заходів із подолання і профілактики міжособистісних конфліктів:

1) введення певних регулятивних норм, інституцій щодо регуляції конфліктів. Такі норми можуть застосовуватись як на рівні структури організації, так і на державному законодавчому рівні. Проте вони не повинні порушувати права людей, працівників, відповідати Конституції, Трудовому кодексу і іншим законодавчим актам України.

2) Краще інформування працівників про способи вирішення конфліктів за допомогою тренінгів, консультацій, через посаду психолога. Проте такі заходи повинні оплачуватись організацією чи державою. Їх можна комбінувати з колективним проведенням дозвілля у формі екскурсій, поїздок та корпоративів. Наше дослідження і висновки не є остаточними, тому потребують подальшого дослідження.

ДОДАТКИ
Додаток А

Анкета

1. Чи часто у вашому житті виникають ситуації конфлікту?
 - Так
 - Ні
 Інше
2. Міжособистісні конфлікти у сфері вашої діяльності є частим явищем?
 - Так
 - Ні
 - Важко відповісти
3. На вашу думку, чи впливає динаміка соціальних змін у нашому суспільстві на гостроту і частоту міжособистісних конфліктів?
 - Так
 - Ні
 - Важко відповісти
4. У трудовому колективі, на вашу думку, найчастішим ініціатором конфлікту є:
 - Керівник
 - Підлеглий
 - Третя сторона
 - Інше
5. Згідно ваших спостережень, між ким найчастіше виникають міжособистісні конфлікти в організаціях?
 - Керівник – підлеглий

- Підлеглий – підлеглий
 - Керівник - третя сторона
 - Підлеглий - третя сторона
6. У ролі третьої сторони конфлікту, на вашу думку, найчастіше виступають:
- Клієнт
 - Вище керівництво
 - Інша організація
 - Інше
7. Які з перелічених чинників, на вашу думку, впливають на рівень конфліктності особистості в організації?
- Стать
 - Вік
 - Посада
 - Досвід
 - Рівень культури комунікації
 - Особливості управління організацією
 - Психологічний клімат у організації
8. Які з перелічених причин є найбільш вагомими у формуванні міжособистісних конфліктів у організаціях?
- Розподіл обов'язків
 - Оцінка роботи керівника/підлеглого
 - Відмінності культури людей
 - Стиль і методи оцінювання
 - Викривлена інформація
 - Психологічний клімат у колективі
 - Фінансово організаційні причини
 - Гендерні особливості
 - Невизначеність нормативних вимог до виконання обов'язків
9. З вашого особистого досвіду, причинами міжособистісних конфліктів у організаціях є: (власна відповідь)
- Розподіл обов'язків
 - Відсутність поваги
 - Не високий рівень культури працівників.
 - Непорозуміння між самими співробітниками
10. Чи впливає частота конфліктів у організаціях на професійні характеристики людей?
- Так
 - Ні
11. Де частіше виникають міжособистісні конфлікти?
- Державні установи
 - Приватні підприємства
12. Які зі стратегій вирішення конфлікту, на вашу думку, є найбільш ефективними?
- Компроміс
 - Співробітництво
 - Суперництво
 - Уникання
 - Поступливість
 - Домінування
13. Які стратегії вирішення конфлікту використовуєте ви найчастіше?
- Компроміс
 - Співробітництво
 - Суперництво
 - Уникання
 - Поступливість
 - Домінування
14. Чи хотіли б ви набути досвіду у вирішенні конфліктів в організаціях?
- Так, із задоволенням
 - Так, проте при меншій завантаженості роботою

- Ні, вважаю такі заходи недоцільними
 - Лише якщо вони будуть обов'язковими
 - Нейтральне ставлення
15. Чи готові ви оплатити самостійно курси по вирішенню конфліктів?
- Так, вважаю це доцільною тратою коштів
 - Ні, не готовий(-а) витратити кошти на дані заходи
 - Я невпевнений(-а)
16. Яким чином можна зменшити кількість конфліктів в організаціях?
- Краще інформувати працівників про способи вирішення конфліктів
 - Ввести певні регулятивні норми, інструкції, які б стосувалися конфліктів
 - Ввести посаду психолога в організаціях
 - Проведення інтерактивних ігор, змагань та інших видів відпочинкової діяльності (спільні поїздки, корпоративи)
 - Конфлікти залежать лише від індивідуальних особливостей людини
 - Інше
17. Вкажіть вид вашої діяльності:
- Учень/студент
 - Сфера послуг
 - Сфера освіти
 - Апарат управління
 - Власний бізнес
 - Підприємство
 - Безробітний
18. Вкажіть вашу стать:
- Чоловіча
 - Жіноча
19. Вкажіть вашу вікову категорію:
- < 18
 - 18 – 25
 - 25 – 35
 - 35 – 50
 - 50
20. Ви проживаєте:
- У великому місті
 - У маленькому містечку
 - У селі

ЛІТЕРАТУРА

1. Лукашевич М. П. Соціологія. Загальний курс: Підручник/ М.П.Лукашевич, М.В. Туленко. – К.: Каравела, 2004. — 456 с.
2. Пилипенко В. С. Спеціальні та галузеві соціології: Навч. посіб./ В.С.Пилипенко, І. М. Попова, В. В. Танчер та ін.. — К.: Каравела, 2004. — 350 с.
3. Перегуда С.В. Соціологія: навчальний посібник/ С.В.Перегуда та ін. – К.: КНУБА, 2012. – 140 с.
4. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики/ Н.Новікова // Галицький економічний вісник, 2013. — №2(41). — с.79-83 - (загальні проблеми економіки та суб'єктів господарювання).

Кучер О.

Науковий керівник – асист. Іванців О. В.

ТРУДНОЩІ ВІДТВОРЕННЯ ТЕАТРАЛЬНИХ ТЕКСТІВ В АНГЛО-УКРАЇНСЬКОМУ ПЕРЕКЛАДІ

Переклад театральних текстів – це тривалий і доволі нелегкий процес, який потребує знань, творчості, натхнення та вмінь. До сьогодні виникають суперечки щодо того, як правильно перекладати драматичні твори та на що саме орієнтуватися: на читача чи на постановку на сцені. Це можна пояснити тим, що драматичний твір несе у собі не тільки мовну дійсність, але й екстралінгвістичні фактори, які неможливо побачити у тексті безпосередньо, проте які потрібно враховувати під час його перекладання.

Дослідженням різних аспектів перекладу драматичних творів займалися С. Баснет, І. Борисова, М. Донський, І. Левий, В. Матюша, Т. Некряч, М. Новикова, П. Паві, Ю. Чала.