

EDITORIAL

TEAM RESEARCH ETIQUETTE: MAKING THE RULES EXPLICIT

There will always be disagreements among members of a research team. However, the most serious problems are those involving the principal investigators, and unless these problems can be sorted out, they may bring an important study to a standstill. Stories I have heard include a researcher who locked study data away from the other investigators; individuals who have submitted portions of the team's work for publication (or a course assignment, or a grant proposal) without the others' knowledge; and continuing complaints regarding the one investigator who does not carry a fair share of the day to day drudgery of running a research project.

What is behind each of these incidents? Often it is simply a misunderstanding; each investigator is operating from a different set of unwritten and undiscussed rules of behaviour. There is currently no book of etiquette for nursing researchers. Although the rules of behaviour between research team members are well developed in other disciplines, the etiquette for nursing is only now emerging. We are creating an amalgam of our own by borrowing from other disciplines, and by modifying time-proven rules from other areas of nursing.

Early in the research project we can discuss and write down the terms of reference for the responsibilities and benefits of the various team members. As people in the team change, these terms of reference need to be reviewed and revised. As an example, we have included in the appendix (see p.3) the agreement my colleagues and I drew up to clarify our roles in a current research project.

Many issues will arise in the course of a study, and some that we have encountered over the years include questions of authorship; access to the data and other project materials; topics for papers; use of grant funds (travel and supplies); use and supervision of the research assistant's time; and interviews with the press.

The issue of authorship is one example of how the nursing profession is developing its own rules. For example, some disciplines list the name of principal investigator or most-well-known-person first, whereas in nursing we are establishing the norm of placing first the name of the person who made the most significant theoretical or methodological contribution. This is usually, but not always, the person who wrote most of the paper. However, an interesting phenomenon is occurring: the predominately female profession

of nursing research is developing a sisterhood. Investigators, recognizing that a team member may need a publication credit, will often encourage that person to take on the first authorship role. I have not seen this type of generosity to the same degree in any other discipline.

Some disciplines still alphabetize the list of authors and include everyone who had anything to do with any aspect of the entire line of research. Nurses rarely use this approach to authorship; the emerging norm among nurses is that all the authors should be able to present and discuss the paper.

It has been said, "Don't read a report if there are more authors than subjects!" Increasingly we, as nurses, are using acknowledgements to give credit to those who have contributed to the success of the project, but who are not directly involved in the current paper.

New Realities for Nursing Research Teams

Other reasons for misunderstandings between team members emerge from changes in the scholarly environments in which we do our research; and from the diversity of disciplines in which we received our formal and informal research training. Changes in scholarly environments solve some problems, but create others. For example, as more of us obtain grants, there is more money to have disagreements about; as more of us work with larger and more diverse teams, there are more people with whom one might disagree; as the pressure to publish steadily increases, there is more competition for authorship. The very diversity of our research training and experience, which so enhances the quality of the project, brings with it conflicting assumptions about rules of conduct. There is also a trend toward long-term research programs which will involve more than the usual turn-over in investigators because of the successive nature of the projects. Each of these periods of transition between investigators is a potential source of stress for the project.

My colleague, Rita Maloney, has worked successfully with many different teams and she concludes that one should choose a co-investigator with the same care that one chooses a spouse. Trust and respect for the other person's skills and work are essential to the smooth functioning of the team. These, along with a regularly reviewed and explicit set of guidelines for each project, have helped me over the rough places which crop up when one works as part of a team.

Sharon Ogden Burke
Member
Review Board

APPENDIX TO EDITORIAL

Research Team Members' Guidelines: An Example of Responsibilities and Benefits

NHRDP Grant Responsibilities and Benefits Guidelines

Investigator

1. Guides conceptual and methodological direction of the project.
2. Guides day to day operations of the project.
3. Supervises and delegates responsibilities to project employees.
4. Coordinates collaboration of consultants and experts.
5. Responsible for financial management.
6. Has access to all data.
7. Is author on all publications emerging from the study or the data at anytime; if the investigator decides to be excluded, it must be put in writing.
8. Has access to all project materials, e.g., writing in draft form, instruments, reprints, computer searches, computer programs, etc.

Co-Investigator - A

1. Actively participates in conceptual and methodological direction of the original project.
2. Collaborates with principal and other investigators in guiding, supervising and coordinating the original project as agreed.
3. Has access to all of the data.
4. Is an author on all publications emerging from original study questions. For post hoc analyses, is acknowledged unless specifically decides to be excluded. Beyond this, authorship is negotiated on a publication by publication basis. Minimal credit would be a separate and distinct acknowledgement indicating work done on original project.
5. Has access to all or a negotiated subset of instruments, reprints, computer searches, computer programs, etc.
6. Coordinates data collection at Moose and in Ottawa.
7. Coordinates interviewer training.
8. Assumes responsibility for items 2-5 during Burke's sabbatical leave.

Co-Investigator - B

1. Provides expert advice on a specific area of the project, e.g., health beliefs and compliance
2. Has authorship in the areas of expertise.
3. Has access to data in area of expertise.
4. Is acknowledged in all publications.

Project Staff

1. Acknowledgement, authorship and access is usually given if contributions are substantive, of high quality, significant and beyond that which is required by the job description. This is negotiated with the investigator on an individual publication or project basis.
2. A job description defines the role of the project manager; specifying areas of responsibility and duties to be performed.

General

1. Copyright generally resides in those who developed the materials and is ordinarily reflected in the title. For example, the VLES was developed by Burke and Maloney.
2. First Authorship is negotiated on a project by project basis.
3. Topics and publication target (journal or conferences) will be jointly decided. A time limit, ordinarily 1 year, will be set to complete the project. After that time, other investigators could take on the project.

Acknowledgements: Colleagues who have participated in the development of other versions of our guidelines are (in alphabetical order): Edith Costello, Malcolm Griffin, Mary Jerrett, Susan Laschinger, Carol Roberts, Allison Sayers, Nesta Wiskin, and Janet Wray. Particular thanks to Rita Maloney and Alice Baumgart who granted permission to publish our research guidelines as an example in this editorial.

ÉDITORIAL

Travailler au sein de l'équipe de recherche: formuler les règles de conduite

Il y aura toujours des mésententes au sein des équipes de recherche. Cependant, les problèmes les plus graves sont ceux qui intéressent les chercheurs, et à moins qu'ils ne soient résolus, ils peuvent mettre un frein à une étude importante. Parmi les scénarios que j'ai entendus, je mentionnerai le cas d'un chercheur qui avait mis sous clé les données de l'étude empêchant ses collègues d'y avoir accès, celui d'autres chercheurs ayant soumis des portions d'un travail d'équipe à des fins de publication (ou pour satisfaire aux exigences d'un cours ou afin d'obtenir une subvention) sans que les autres auteurs ne soient au courant; j'ai également entendu des plaintes sans fin au sujet des chercheurs qui n'assument pas une part raisonnable des travaux routiniers et quotidiens du projet de recherche.

Qu'est-ce qui est à l'origine de chacun de ces incidents? Souvent, il ne s'agit que d'un malentendu; chaque chercheur agit en fonction de règles de conduite tacites qui lui sont propres et qu'il ne partage pas avec ses collègues. Il n'existe à l'heure actuelle aucun livre sur l'étiquette de la recherche en nursing. Bien que les règles de conduite entre les membres d'une équipe de recherche soient bien établies au sein des autres disciplines, celles qui régissent le nursing ne font que commencer à prendre forme. Nous créons notre propre amalgame de règles en empruntant aux autres disciplines et en modifiant des politiques établies provenant d'autres secteurs d'activité de nursing.

Dès la mise en route du projet de recherche, on peut discuter et rédiger la délimitation des responsabilités et des avantages des différents membres de l'équipe en ce qui a trait au projet spécifique. Au fur et à mesure que changeront les membres de l'équipe, ces attributions devront être révisées. A titre d'exemple, on trouvera à la page 3 l'accord que mes collègues et moi-même avons préparé pour préciser nos rôles dans le cadre d'un projet de recherche en cours.

De nombreuses questions seront soulevées au cours d'une étude; parmi celles auxquelles nous avons fait face au cours des années, mentionnons notamment des questions de paternité des textes, l'accès aux données et autre matériel du projet; les sujets des communications; l'utilisation des fonds de subvention (déplacements et fournitures); l'utilisation du temps et l'encadrement de l'adjoint de recherche; enfin, les entrevues avec la presse.

La question des droits d'auteur illustre bien comment la profession infirmière élabore ses propres règles de conduite. Ainsi, dans certaines

disciplines, le nom du chercheur principal ou du chercheur le mieux connu apparaît en premier; dans la recherche infirmière, nous avons pris pour habitude de donner la première place au nom de la personne dont la contribution méthodologique ou théorique a été la plus importante. Il s'agit habituellement, quoique pas toujours, de l'auteur de la majeure partie de l'article. On observe cependant un phénomène intéressant: il se développe au sein de la profession de chercheur en nursing qui est essentiellement une profession féminine, un esprit de "confrérie". Les chercheurs, reconnaissant qu'un membre de l'équipe peut bénéficier de la publication d'un article, encourageront souvent cette personne à assumer le rôle d'auteur principal. Dans aucune autre discipline, n'ai-je rencontré à ce point ce type de générosité.

Dans certaines disciplines, on inscrit les auteurs par ordre alphabétique et la liste inclut toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à cette recherche. Cette démarche se retrouve rarement chez les infirmiers et infirmières; on admet généralement chez ces derniers, que tous les auteurs doivent être en mesure de présenter la communication et d'en discuter.

Il existe un diction en milieu universitaire qui dit: "Ne lisez pas un compte rendu s'il y a plus d'auteurs que de sujets!" De plus en plus, en notre qualité d'infirmiers ou d'infirmières, nous reconnaissons l'apport de ceux qui ont contribué au succès du projet, sans toutefois avoir joué un rôle direct dans la rédaction de l'article, en leur exprimant notre reconnaissance à la rubrique intitulée remerciements.

Des réalités nouvelles pour les équipes de recherche en nursing

D'autres motifs de malentendu entre les membres d'une équipe naissent de l'évolution des milieux universitaires au sein desquels nous effectuons nos travaux de recherche; des méprises peuvent également naître de la diversité des disciplines dans lesquelles nous avons acquis notre formation en recherche, tant notre formation sur le tas que notre formation universitaire. Les modifications que connaissent les milieux universitaires permettent de résoudre certains problèmes, mais elles en soulèvent d'autres cependant. Ainsi, nous sommes plus nombreux à obtenir des subventions, mais les budgets plus importants multiplient les occasions de désaccord; nous travaillons de plus en plus au sein d'équipes plus importantes et plus diversifiées, il y a donc plus de gens avec lesquels nous pouvons avoir des mésententes; au fur et à mesure que les pressions de publication augmentent, la concurrence pour la reconnaissance de la paternité du texte se fait plus serrée. La diversité même de notre formation en recherche et de notre expérience qui enrichit tant la qualité du projet, est également la source d'interprétations contradictoires des règles de conduite. En outre, on observe une tendance vers des programmes de recherche au long cours au sein desquels

on observera un roulement de personnel plus élevé que d'habitude étant donné l'enchaînement des projets. Chacune de ces périodes de transition entre les chercheurs risque de nuire au projet.

Ma collègue, Rita Maloney, a travaillé fructueusement avec de nombreuses équipes différentes, et elle conclut que l'on doit choisir un co-chercheur avec le même soin que l'on choisit un conjoint. La confiance et le respect des compétences de l'autre et de son travail sont essentiels au bon fonctionnement de l'équipe. Ces données de départ ainsi qu'un ensemble de règles de conduite explicites revues régulièrement pour chaque projet, m'ont aidée à passer au travers des moments difficiles que l'on connaît invariablement quand on travaille au sein d'une équipe.

Sharon Ogden Burke

Remerciements: les collègues qui ont participé à l'élaboration de ces règles de conduite pour le personnel de différents projets sont, par ordre alphabétique: Edith Costello, Malcolm Griffin, Mary Jerrett, Susan Laschinger, Carol Roberts, Allison Sayers, Nesta Wiskin, et Janet Wray. Je tiens à remercier tout particulièrement Rita Maloney et Alice Baumgart qui m'ont autorisée à publier nos directives de recherche à titre d'illustration du présent éditorial.

RATE INCREASES

Please refer to the masthead for the new rates effective with the Fall 1986 issue (Vol. 18, No. 3).

AUGMENTATION DES TARIFS

Les nouveaux tarifs qui entreront en vigueur avec le numéro de l'automne 1986 (Vol. 18, no 3) sont inscrits dans les renseignements généraux.