

Legal Aspects of Team Research Ethics Agreements from the Perspective of Iranian Legal Capacities and Certain Global Standards

 **Esmat Golshani**

Assistant Professor, Department of Law, Faculty of Law, Sisters Campus, Imam Sadeq University, Tehran, Iran (Corresponding Author)
golshani@isu.ac.ir

 **Reyhaneh Miraki Hassanabad**

L.L.B, Department of Law, Faculty of Law, Sisters Campus, Imam Sadeq University, Tehran, Iran
reyhanehmiraki@isuw.ac.ir

Received: 2025-02-25

Accepted: 2025-05-11



Abstract

In today's world, the extensiveness of scientific discussions and the interdisciplinary nature of many topics make collaboration between researchers essential.

In response to this necessity, research teams are rapidly expanding on an international level. These types of teams, due to their inherent complexities and interactions among team members, require specific ethical and legal frameworks.

Although it is the responsibility of each team member to pay attention to effective ethical considerations in team research, relying on this is not sufficient in all cases; Compliance with ethics without taking on a legal aspect cannot, by itself and mere relying on the conscience of team members, guarantee the sustainability and success of the research team.

Journal of Research and Development
in Comparative Law

Iranian Law and Legal Research
Institute

Vol. 8 | No. 28 | Autumn 2025
(Original Article)

www.jcl.illrc.ac.ir

DOI:
10.22034/law.2025.2054216.1618

This is something that is especially important in large research teams, particularly the international ones, but is often overlooked in our country. In addition to preventing many future disputes between team members, this measure assures researchers that there is transparency and, consequently increases the desire and motivation to form a research team. In fact, "team research ethics agreements" are considered key devices for facilitating sustainable and effective collaboration and improving the quality of research. This study proposes preventive and remedial legal solutions to common ethical conflicts in team research by formulating ethical rules for in compliance with legal regulations in team research agreements. According to the research results, these agreements should include various dimensions in terms of will, capacity (with three criteria of ethical conflicts, competence and learning), subject matter, legitimate motivation, and methods of conflict resolution and legal enforcement guarantees for breach of obligations.

Keywords: Team research ethics agreement, transparency, ethical conflicts, intellectual property, special capacity



ابعاد حقوقی توافقنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی از منظر ظرفیت‌های حقوق ایران و برخی استانداردهای جهانی»

استادیار، گروه حقوق، دانشکده حقوق، پردیس خاوران، دانشگاه امام
صادق (ع)، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
hmohseny@ut.ac.ir

عصمت گلشنی

کارشناس، گروه حقوق، دانشکده حقوق، پردیس خاوران، دانشگاه امام
صادق (ع)، تهران، ایران
reyhanehmiraki@isuw.ac.ir

ریحانه میرکی حسن آباد

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۰۷



فصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق تطبیقی

پژوهشکده حقوق و قانون ایران

دوره ۸ | شماره ۲۸ | پاییز ۱۴۰۴

(مقاله پژوهشی)

www.jcl.illrc.ac.ir

DOI:

10.22034/law.2025.2054216.1618

چکیده

در دنیای کنونی، گستردگی مباحث علمی و میان‌رشته‌ای شدن بسیاری از موضوعات، همکاری محققان را ضروری می‌نماید. در پاسخ به این ضرورت، در سطح بین‌المللی، تیم‌های پژوهشی به سرعت در حال گسترش هستند. این نوع تیم‌ها، به دلیل پیچیدگی‌های ذاتی و تعاملات میان اعضای تیم، نیازمند چارچوب‌های اخلاقی و حقوقی مشخصی هستند. گرچه اهتمام به ملاحظات اخلاقی مؤثر در پژوهش تیمی وظیفه هر یک اعضای تیم است، اما تکیه بر این امر در همه موارد کافی نیست؛ رعایت اخلاق بدون اینکه رنگ حقوقی به خود بگیرد، به‌خودی‌خود و با تکیه بر وجدان اعضای تیم نمی‌تواند تضمین‌کننده پایداری و موفقیت تیم پژوهشی باشد. بهتر است ملاحظات اخلاقی از حد صرف اخلاق

فراتر رود و از منظر حقوقی به عنوان یک تعهد قراردادی در توافقنامه‌های عملکردی تیمی لحاظ شود. یعنی لازم است توافقنامه‌ای اخلاقی میان اعضای تیم منعقد شود که در آن ابعاد حقوقی رعایت اصول اخلاقی، در نظر گرفته شده، ضمانت‌اجراهای متناسب حقوقی برای آن‌ها تعیین گردد؛ امری که بخصوص در تیم‌های پژوهشی بزرگ و به ویژه در تیم‌های پژوهشی بین‌المللی اهمیت بیشتری دارد، اما در کشور ما اغلب مغفول می‌ماند. این تدبیر علاوه بر اینکه از بسیاری از اختلافات آتی میان اعضای تیم پیشگیری می‌کند، موجب اطمینان خاطر پژوهشگران از وجود شفافیت و به تبع تمایل و انگیزه به تشکیل تیم پژوهشی می‌شود. در واقع، «توافقنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی» به عنوان ابزاری کلیدی برای تسهیل همکاری‌های پایدار و مؤثر و ارتقاء کیفیت پژوهش‌ها به شمار می‌آیند. این پژوهش راه‌حل‌های حقوقی پیشگیرانه و درمانی در مورد تعارضات اخلاقی شایع در پژوهش‌های تیمی را از طریق تدوین قواعد اخلاقی کار پژوهشی تیمی با رعایت ضوابط حقوقی، در توافقنامه‌های پژوهش تیمی، پیشنهاد می‌نماید. طبق نتایج پژوهش، این توافقنامه‌ها باید ابعاد مختلفی را از حیث اراده، اهلیت (با سه معیار تعارضات اخلاقی، شایستگی و یادگیری)، موضوع، جهت مشروع، و شیوه‌های حل تعارض و ضمانت‌اجراهای حقوقی تخلف از تعهدات، دربرگیرند.

کلیدواژه‌ها: توافقنامه اخلاق پژوهش تیمی، شفافیت، تعارضات اخلاقی، مالکیت فکری، اهلیت خاص

مقدمه

پویایی و پایایی گروه، دو مسئله‌ی اساسی برای گروه‌هاست (حاجیلری، ۱۳۸۷: ۲۰). عوامل متعددی در تحقق این دو تأثیر دارند که یکی از این عوامل، رعایت اخلاق است. (غلامی، ۱۳۸۸: ۲۳) اما رعایت اخلاق بدون اینکه رنگ حقوقی به خود بگیرد، به خودی خود و با تکیه بر وجدان اعضای تیم نمی‌تواند اطمینان لازم برای موفقیت تیم پژوهشی را ایجاد کند. لذا لازم است قراردادهایی اخلاقی میان اعضای تیم منعقد شود که ابعاد حقوقی نیز در آن در نظر گرفته شود و ضمانت‌اجراهای متناسب حقوقی برای رعایت شروط اخلاقی تعیین گردد.

در این راستا، ابتدا باید مشخص شود که در یک پژوهش تیمی چه مبانی اخلاقی مطرح است؟ چه تعارضات اخلاقی امکان بروز دارد و راه‌حل‌های حقوقی رفع این تعارضات چیست؟ توافقتنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی برای پیشگیری و رفع تعارضات اخلاقی تیم، باید چه ابعادی حقوقی داشته باشند؟

هدف از پژوهش حاضر، ارائه‌ی راه‌حل‌هایی حقوقی است که در مورد تعارضات اخلاقی شایع در کار تیمی، هم جنبه‌ی پیشگیرانه و هم جنبه‌ی درمانی دارند؛ این مهم از طریق تدوین قواعد اخلاقی و حقوقی کار پژوهشی تیمی، در «توافقتنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی»^۱ صورت می‌پذیرد؛ با این توضیح که هر سازمانی که تیم پژوهشی دارد، بهتر است «منشور اخلاق پژوهش درون سازمانی» تدوین کند، اما در صورت نبودن چنین منشوری یا حتی با وجود آن نیاز است خود اعضای تیم نیز نحوه‌ی اجرایی شدن اصول اخلاقی در روابط خود را به موجب توافقتنامه‌ای عملکردی قاعده‌مند سازند تا در صورت بروز اختلاف ناشی از امور اخلاقی، مسئله به لحاظ حقوقی روشن و قابل پیگیری باشد.

قاعده‌مندسازی حقوقی اصول اخلاقی در هر تیم پژوهشی صرف‌نظر از نوع و گستردگی تیم ضرورت دارد. در تیم‌های کوچک، گرچه آشنایی نزدیک اعضا می‌تواند به ایجاد

۱. جهت رعایت اختصار، از این به بعد در مقاله حاضر بجای عبارت «توافقتنامه‌های عملکردی اخلاق پژوهش تیمی»، از واژه «توافقتنامه» استفاده می‌شود.

فرهنگی قوی از مسئولیت‌پذیری و تعاملات مثبت کمک‌کند، اما این امر به تنهایی کافی نیست؛ چون با وجود شناخت اعضا از یکدیگر، تعارفات و رودبایستی‌های میان اعضا در ابتدای فرآیند همکاری، مانع از گفتگوهای صریح و مستقیم می‌شود و این امر حل تعارضات اخلاقی در جریان فرآیند پژوهش در آینده را دچار مشکل می‌سازد. از سوی دیگر، در تیم‌های بزرگ و بین‌المللی که اعضا معمولاً شناخت عمیقی از هم ندارند و بر اساس «منافع» به تیم می‌پیوندند، تنوع فرهنگی و منافع مختلف می‌تواند چالش‌های قابل توجهی ایجاد کند. برای تضمین رعایت اصول اخلاقی و ایجاد یک محیط پژوهشی پایدار، تدوین توافقنامه اخلاقی پژوهش تیمی با رویکردی حقوقی در هر دو نوع تیم اهمیت ویژه‌ای دارد.

بر این اساس در پژوهش حاضر ابتدا «اخلاق پژوهش» و «پژوهش تیمی» مفهوم‌شناسی می‌شوند (شماره ۱) سپس اهمیت و ضرورت انجام پژوهش‌های تیمی (شماره ۲) و چالش‌های اخلاقی آن (شماره ۳) بررسی می‌شود؛ و در نهایت ابعاد حقوقی توافقنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی مورد تحلیل قرار می‌گیرد (شماره ۴)

در قسمت اخیر که بخش اصلی پژوهش است، ارکان و چارچوب‌های حقوقی توافقنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی تبیین می‌شود و بخصوص در رکن «موضوع» جنبه‌هایی چون: شفافیت در موضوع، فرآیندهای پژوهش، فازبندی اجرای تعهدات، نحوه ارتباط اعضا، اعلام و انتشار نتایج و خروجی پژوهش، مالکیت مادی و معنوی خروجی پژوهش و امور مالی، و در نهایت رعایت حریم خصوصی و محرمانگی مورد تحلیل قرار می‌گیرند.

۱) مفهوم‌شناسی

۱-۱) اخلاق پژوهش

اخلاق پژوهش با بررسی مسائل اخلاقی در پژوهش، به اصول اخلاقی‌ای اشاره دارد که پژوهش را از ابتدا تا پایان و سپس در مراحل انتشار نتایج و پس از آن، هدایت می‌کنند (خالقی، ۱۳۸۷: ۸۳). در واقع، این مفهوم از اخلاق کاربردی، به معنای بررسی امکان و شرایط رعایت قواعد و اصول اخلاقی در پژوهش‌های نظری و عملی است (خداپرست، ۱۳۸۶: ۳۶۶). باید توجه داشت که اخلاق کاربردی هرگونه کاربست انتقادی روش‌های

فلسفی برای سنجش و ارزیابی تصمیمات اخلاقی، شناسایی وظایف و سیاست‌های اخلاقی و حل معضلات و معماهای اخلاقی در عرصه‌های گوناگون زندگی (اسلامی، دبیری و عزیزاده، ۱۳۸۸: ۲۵) و به عبارت دیگر، «کاربرد و تطبیق استدلال‌ها، اصول، ارزش‌ها و ایده‌آل‌های اخلاقی در مورد رفتارهای اخلاقی فردی و اجتماعی» (خواص، حسینی قلعه بهمن و دبیری، ۱۳۸۸: ۲۲) است.

هنگامیکه از اخلاق در پژوهش صحبت می‌شود، منظور این است که پژوهش نه تنها باید دارای روش کار مناسبی باشد، بلکه از نظر اخلاقی نیز قابل دفاع باشد (عزیزی و اعتمادی، ۱۳۸۴: ۱۰۵-۱۰۸).

برای اجرایی و قاعده‌مندکردن ارزش‌های اخلاقی در پژوهش، سازوکارهای متنوعی با تفاوت در حیطه عملکرد وجود دارد؛ یعنی با مفاهیمی مواجه هستیم که با هم مرتبط اما در کارکرد متفاوتند. لذا برای روشن شدن جایگاه توافقنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی - که مسئله‌ی محوری پژوهش حاضر است - ابتدا باید تفاوت این مفاهیم با هم مشخص شود:

(الف) اصول اخلاق پژوهش: اصولی محوری هستند که چارچوب اصلی اخلاق در پژوهش را مشخص می‌کنند. مانند درستکاری، صداقت، انصاف، عدالت، شفافیت، محرمانگی، احترام به مالکیت فکری و

(ب) رهنمود یا کد اخلاق در پژوهش: این کدها به لحاظ کمی بسیار بیشتر و متنوع‌تر از اصول اخلاق پژوهش‌اند و اساساً باید با رجوع به اصول اخلاق در پژوهش نگارش شوند و اصول اخلاق در پژوهش در آن‌ها متبلور باشد. کد اخلاقی، وظیفه اخلاقی پژوهشگر را با لحاظ موقعیت معین و قیود خاص به صورتی جزئی‌تر از اصل اخلاقی مشخص می‌کند و با اینکه کلی است ولی از حد کلیت اصل اخلاقی خارج شده و موقعیت‌های فردی در آن لحاظ شده است. این نکته به فرد کمک می‌کند تا بتواند وظیفه عملی خود را تشخیص دهد و تا حدود زیادی دچار تعارض اخلاقی نشود (روحانی، ۱۳۹۳: ۳۲).

(ج) منشور اخلاق پژوهش: این منشور با کدنامه اخلاق در پژوهش متفاوت است. کدنامه معمولاً سطحی از کنشگران و ذینفعان اخلاق در پژوهش را شامل می‌شود و صرفاً برای آنها

نگارش می‌گردد و شامل دیگران نیست. مثلاً کدنامه اخلاق پژوهش برای پژوهشگران یک مؤسسه پژوهشی، با کدنامه اخلاق پژوهش خود مؤسسه و یا تأمین‌کنندگان منابع مالی پژوهش، متفاوت و مجزاست. اما منشور اخلاق در پژوهش، تمامی ذینفعان و کنشگران نقش‌آفرین در فعالیت پژوهشی را شامل می‌شود مانند «منشور و موازین اخلاق پژوهش وزارت عتف» مصوب ۱۳۹۰ در ایران. این سند گرچه عنوان منشور به خود گرفته است، اما ماهیتاً یک کدنامه است زیرا صرفاً ناظر بر پژوهشگران است و انتشار دهندگان فعالیت‌های پژوهشی، سازمان‌های تأمین مالی و حتی دانشجویان را شامل نمی‌شود (ثقه‌الاسلامی، ۱۴۰۲).

توافقنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی نیز در کنار این سازوکارها، می‌تواند به عنوان ابزاری مناسب برای قاعده‌مندکردن اخلاق در پژوهش، مورد استفاده قرارگیرد.

۲/۱) پژوهش تیمی

کار تیمی مجموعه قابل شناسایی از رفتارها، ادراکات و نگرش‌هاست که افراد تیم در حین اجرای کار به اشتراک می‌گذارند

(Stout, Cannon-Bowers, & Salas, 1996, p. 91)؛ مجموعه‌ای از فعالیت‌های مرتبط به هم که شامل نظارت بر عملکرد، دریافت و ارائه بازخورد، ارتباطات دوطرفه، تطبیق‌پذیری، انعطاف‌پذیری و هماهنگی فعالیت‌هاست (McIntyre & Salas, 1995, p. 33).

در مورد فعالیت‌های با همکاری دو یا چند شخص، علاوه بر واژه «تیم» از واژه «گروه» نیز با تعریف ذیل استفاده شده است: «دو نفر یا بیشتر- تاحدی که امکان ارتباط رودررو وجود داشته باشد- که از طریق تعامل پایدار برای رسیدن به هدف مشترک و مشخص به هم وابسته شده‌اند و به گروه تعلق خاطر پیدا کرده‌اند.» (روحانی، پیشین: ۳۷)

اما برخی صاحب‌نظران میان تیم و گروه تفاوت قائل و معتقدند هدف گروه به اشتراک‌گذاری اطلاعات است ولی در تیم هدف، عملکرد جمعی است (از جمله: زارعی‌متین، حسن، ۱۳۸۸، ۲۰۹-۲۱۱)؛ در گروه برعکس تیم هم‌افزایی وجود ندارد؛ پاسخ‌گویی در گروه فردی است و در تیم هم‌فردی و هم‌دوسویه؛ مهارت‌های اعضا در گروه بی‌نظم و متغیر و در تیم مکمل یکدیگر است اما اگر صرفاً گروه را تیم بنامیم، عملکرد به

صورت خودکار افزایش پیدا نمی‌کند (رابینز و جاج، ۱۳۸۹: ۳۱۱-۳۱۲). رابینز مدلی پنج مرحله‌ای از تشکیل گروه ارائه می‌دهد شامل: شکل‌گیری، درگیری، هنجارسازی، اجرا و پایان یافتن (همان: ۲۷۸) و ویلن معتقد است، در جریان توسعه و ارتقای گروه در مرحله چهارم گروه به تیم تبدیل می‌شود (ویلن، ۱۳۹۰: ۵۵). پس از نظر او تیم شکل متکامل و عیب‌زدایی‌شده گروه است. یعنی این دو واژه دو مرتبه از مراتب وجودی یک مفهوم واحدند. «منظور از تیم، گروه‌هایی هستند که مؤثر و کارا فعالیت داشته‌اند. (همان: ۲۱)» در واقع، یک گروه زمانی به تیم تبدیل می‌شود که: رهبری به یک فعالیت مشترک تبدیل‌شود، مسئولیت‌پذیری از حالت کاملاً فردی، به حالت فردی و جمعی تبدیل‌شود، حل مساله بجای یک فعالیت پاره‌وقت به یک روش زندگی تبدیل‌شود، اثربخشی به وسیله تولید و بازده جمعی گروه اندازه‌گیری شود (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۳۴۴).

در پژوهش حاضر مفهوم «تیم» مدنظر است.

۲) اهمیت و ضرورت پژوهش‌های تیمی

تیم‌سازی و کار تیمی نه تنها می‌تواند زمینه بهره‌برداری از مهارت‌های چندگانه و اشاعه روحیه تعاون، همکاری و مسئولیت‌پذیری را فراهم‌سازد، بلکه افرادی را می‌پروراند که به صورت مستمر در پی مشارکت در تصمیم‌گیری، حل مسئله و به کارگیری دانش و مهارت‌های کسب‌شده هستند (زمانی و پورآتشی، ۱۴۰۱: ۸۶). علاوه بر این، «با افزایش مهارت‌های کار تیمی می‌توان تعداد کمتری نیروی انسانی را بکار گرفت و نتایجی را عاید سازمان کرد که در صورت عدم استفاده از کار تیمی، حصول همان میزان بازده، نیازمند تعداد بیشتری نیروی انسانی است. (آرامون، صادقی آرانی و اردکانی، ۱۳۸۸: ۶۸)» کار تیمی در پژوهش می‌تواند موجب افزایش بازده علمی و ارتقای کیفیت آن باشد (علاقبندراد، ۱۳۸۳: ۴) و پژوهش‌های کلان را امکان‌پذیر سازد (عزیزی کیا، ۱۳۹۷: ۴۹).

گسترده‌گی و پیچیدگی عرصه‌های علمی، انفجار اطلاعات علمی و سرعت تولید علم، میان‌رشته‌ای بودن بسیاری از مسایل بخصوص علوم انسانی، هزینه‌بر بودن پژوهش و ضرورت تفکر انتقادی و ... استفاده از تیم‌های پژوهشی بجای پژوهش‌های تک نفره و مستقل را ایجاب می‌نماید (روحانی، پیشین: ۴۱). تحقیقات فراوانی که درباره کار تیمی

صورت گرفته، نشان داده که عملکرد تیم‌ها از عملکرد افراد به صورت انفرادی بالاتر است.^۱ (Hayes, 1997 نقل در زمانی و پورآتشی، ۱۴۰۱: ۸۷).

از سوی دیگر، پیوسته در برخی از اسناد بالادستی از جمله «سند نقشه جامع علمی کشور» و «سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴»، شاهد تأکید بر کار تیمی در فعالیت‌های دانشگاهی و پژوهشی هستیم (زمانی و پورآتشی، پیشین: ۸۸). مثلاً در فصل ۲ «سند نقشه جامع علمی کشور» در زیرمجموعه پنجم از بند ۴، «کار گروهی» به عنوان یکی از «کمیت‌های مطلوب اهم شاخص‌های کلان علم و فناوری کشور» ذکر شده است.

۳) چالش‌های اخلاقی انجام پژوهش به صورت تیمی

پژوهش‌های تیمی با چالش‌های متعددی در حوزه اخلاق پژوهش روبه‌رو هستند که توجه به آن‌ها برای حفظ اعتبار و کیفیت نتایج پژوهش ضروری است. عدم آگاهی اعضا از الزامات اخلاقی در رفتارهای خود و تأثیر آن‌ها بر نتایج پژوهش و تضعیف اعتبار علمی پژوهش، توزیع نابرابر اعتبار و نتایج پژوهش به نحوی که سهم اصلی در تولید دانش و نتایج با یک یا چند عضو باشد ولی اعتبار علمی به طور نابرابر تقسیم شود و در نهایت نارضایتی و احساس بی‌عدالتی را در میان اعضای تیم ایجاد کند، از جمله این چالش‌هاست.

عدم رعایت حریم خصوصی و محرمانگی داده‌های اعضای تیم و نقض حقوق آن‌ها، مدیریت ناصحیح تعارضات و اختلاف‌نظرهای اعضای تیم و متعاقب آن تخریب روابط میان اعضا و کاهش کیفیت پژوهش، و در نهایت، تناقض منافع شخصی یا حرفه‌ای اعضا با اهداف پژوهش نیز از دیگر چالش‌های پژوهش‌های تیمی از بُعد اخلاقی است.

به دلیل همین چالش‌ها و عدم چاره‌اندیشی برای رفع آن‌هاست که برخلاف سازمان‌های غربی که کار تیمی به طور گسترده و مؤثر در آنها استفاده می‌شود، در خصوص استفاده از کار تیمی در سازمان‌ها و ارگان‌های ایران شواهد محدودی وجود دارد. بخشی از این مسئله به زمینه فرهنگی کشور مربوط است. در جامعه ما برخلاف کارهای مستلزم تلاش فردی،

^۱. Hayes, N. (1997). Team management. London: Thomson Business Press.

کارهای جمعی و تیمی در بیشتر موارد، نتایج چندان موفقیت‌آمیزی نداشته‌است. کشور ما دارای یکی از فردگراترین فرهنگ‌ها در جهان است و ضعف در کار جمعی، گروهی و تیمی در حوزه‌های مختلف همواره مورد تأکید محققان و مدیران داخلی و خارجی بوده‌است (تسلیمی، فرهنگی، عابدی جعفری و رازنهان، ۱۳۸۹: ۱۲۹).

زمانی در پژوهش خود در مورد فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی، چالش‌های کار تیمی این قشر را به پنج دسته عمومی تقسیم کرده‌است: (۱) چالش‌های مربوط به عضو هیئت علمی (شامل: عوامل انگیزشی، نگرشی، ویژگی‌های فردی، شخصیتی و دانشی هیئت علمی، مهارت‌های کار تیمی و در نهایت ویژگی‌های تعاملی و ارتباطی)

(۲) موانع مربوط به تیم و عوامل تیمی (شامل: مدیریت عملکرد در تیم و رهبری و راهبری تیم، ترکیب و ساختار و اندازه تیم، جو سازمانی، اهداف تیم و ماهیت کار تیمی، ارتباط و تعاملات درون تیمی و آسیب‌های رفتاری)

(۳) دشواری‌های درون سازمانی و درون دانشگاهی (شامل موانع محیط، زمینه و جو دانشگاه، قوانین و مقررات و سیاست‌های دانشگاهی، فرهنگ و مدیریت دانشگاهی)

(۴) موانع مربوط به نظام آموزش عالی (عوامل برون دانشگاهی) (شامل: عوامل ساختاری، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و مدیریتی نظام آموزش عالی و همچنین قوانین و مقررات و سیاست‌های آموزش عالی)

(۵) بافتار عمومی و عوامل ملی (شامل: مؤلفه‌های عوامل فرهنگی کار تیمی در فرهنگ ملی، عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، زیرساخت فنی و فناوری و قانونی و اخلاقی) (زمانی و پورآنتشی، پیشین: ۱۰۷)

لذا برای حل چالش‌های اخلاقی انجام پژوهش به صورت تیمی، صرف‌نظر از عوامل فرهنگی و وجدان کاری اعضای گروه و کار روی سایر جنبه‌ها، پیش‌بینی تدابیر الزام‌آور حقوقی در توافقنامه‌های عملکردی نیز بسیار مهم است.

۴) ابعاد حقوقی توافقنامه‌های پژوهش تیمی

گرچه اهتمام به ملاحظات اخلاقی مؤثر در پژوهش تیمی وظیفه هر یک اعضای تیم است، اما تکیه بر این امر در همه موارد کافی نیست؛ بهتر است ملاحظات اخلاقی از حد صرف

اخلاق فراتر رود و از منظر حقوقی به عنوان یک تعهد قراردادی در توافق نامه های عملکردی تیمی لحاظ شود. این تدبیر علاوه بر اینکه از بسیاری از اختلافات آتی میان اعضای تیم پیشگیری می کند، موجب اطمینان خاطر پژوهشگران از وجود شفافیت و به تبع تمایل و انگیزه به تشکیل تیم پژوهشی می شود.

به طور کلی برای قاعده مند کردن اخلاق پژوهش، قوانین و مقرراتی در چهار سطح جهانی، ملی، سازمانی و تیمی وجود دارد که برخی از مقررات آن ها در مورد اخلاق در پژوهش های تیمی کاربرد دارد. به عبارت دیگر، مقررات اخلاقی در پژوهش های تیمی می تواند منشأ قانونی (آنچه در سطح جهانی و ملی وجود دارد) یا قراردادی (آنچه در مقررات سازمانی یا توافق نامه های پژوهش تیمی) داشته باشد.

در سطح جهانی، از جمله مقررات ذیل باید مدنظر تیم های پژوهشی باشد:

- ۱) کنوانسیون برن که یک معاهده بین المللی در خصوص حق تکثیر و حق مؤلف است.^۱
- ۲) معاهده های اینترنتی وایپو: شامل دو معاهده که به معاهدات اینترنت سازمان جهانی مالکیت معنوی معروف اند.^۲
- ۳) دستورالعمل اتحادیه اروپا راجع به جنبه های خاصی از حق مؤلف و حقوق مرتبط.^۳

^۱. Berne Convention- 1886

^۲. Treaties Internet WIPO

این دو معاهده عبارتند از:

۱. معاهده کپی رایت وایپو (WIPO Copyright Treaty (WCT)

۲. معاهده اجراها و فنوگرام های وایپو (WIPO Performances and Phonograms Treaty (WPPT)

این معاهدات در پاسخ به چالش های پدید آمده در زمینه کپی رایت ناشی از فناوری های جدید دیجیتال در دسامبر ۱۹۹۶ در ژنو تصویب شدند.

^۳. Directive of the European Parliament and of the Council of 22 May 2001 on the Harmonization of Certain Aspects of Copyright and Related Rights in the Information Society.

۴) راهنمای کمیته اخلاق انتشارات (کپ)^۱ به عنوان سازمانی غیرانتفاعی که در سال ۱۹۹۷ شکل گرفت.

۵) راهنمای شورای سازمان‌های جهانی علوم پزشکی به عنوان سازمانی غیرانتفاعی که در سال ۱۹۴۹ راه اندازی شد^۲.

در سطح ملی هم، از جمله قوانین و مقررات ذیل باید از سوی تیم‌های پژوهشی رعایت گردد:

- ۱- قانون حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان، و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸.
 - ۲- قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات و آثار صوتی مصوب ۱۳۵۲.
 - ۳- قانون حمایت از حقوق پدیدآوران نرم‌افزارهای رایانه‌ای مصوب ۱۳۷۹.
 - ۴- قانون مطبوعات مصوب ۱۳۶۴ در قسمت‌هایی که به حق مؤلف مربوط می‌شود.
 - ۵- پیش‌نویس لایحه قانون جامع حقوق مالکیت ادبی و هنری و حقوق مرتبط که در سال ۱۳۹۰ از سوی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به دولت تقدیم شده است.
 - ۶- قانون پیشگیری و مقابله با تقلب در تهیه آثار علمی مصوب ۱۳۹۶.
 - ۷- منشور و موازین اخلاق پژوهش وزارت عتف مصوب ۱۳۹۰.
 - ۸- راهنمای کشوری اخلاق در انتشار آثار پژوهشی وزارت بهداشت مصوب ۱۳۹۶.
- اما در کنار مقررات جهانی و ملی، هر سازمان یا تیم نیز ممکن است مقرراتی داخلی برای قاعده‌مند ساختن امور اخلاقی در پژوهش‌های خود داشته باشد که در مورد تیم، این مقررات داخلی به موجب موافقتنامه‌های عملکردی میان اعضا مقرر می‌شود و بسیاری از مقررات آن‌ها ابعاد اخلاقی دارند. مفاد توافقتنامه (قرارداد) بین اعضای تیم، نوعی قانون درون تیمی است که طبق اصل آزادی قراردادها و به تأیید ماده ۱۰ ق.م. معتبر است: «قراردادهای خصوصی نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده‌اند در صورتیکه مخالف صریح قانون نباشد، نافذ است.»

¹. The Committee on Publication Ethics (COPE)

². Council for International Organizations of Medical Sciences (CIOMS)

در حقوق ایران کد یا منشور اخلاقی که صرفاً و مستقلاً به پژوهش تیمی اختصاص یافته باشد، وجود ندارد اما از میان مقررات، کدها و منشورهای اخلاقی راجع به پژوهش به طور کلی، می‌توان مواردی در ارتباط با پژوهش‌های تیمی استخراج کرد که به تناسب بحث در جای خود خواهد آمد.

مهم‌ترین و مبنایی‌ترین مقررۀ قانونی برای بررسی ابعاد حقوقی هر قرارداد، ماده ۱۹۰ ق.م. است که در مورد توافقنامه‌های عملکردی اخلاق پژوهش تیمی نیز مجری است. این ماده که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد، مقرر می‌دارد: «برای صحت هر معامله شرایط ذیل اساسی است: ۱) قصد طرفین و رضای آن‌ها؛ ۲) اهلیت طرفین؛ ۳) موضوع معین که مورد معامله باشد؛ ۴) مشروعیت جهت معامله»

۱/۴) اراده

طبق بند ۱ ماده ۱۹۰ ق.م. برای انعقاد یک قرارداد، طرفین یا اطراف قرارداد باید اراده (قصد و رضا) داشته باشند و این اراده در صورتی اعتبار دارد که با قصد «واقعی» طرفین منطبق باشد. در این راستا اگر طرفین «توافقنامه»، تصور نادرستی از واقع داشته باشند، ارادۀ آنها نمی‌تواند آثار قصد و رضای متعارف را داشته باشد. مثلاً یکی از اموری که در ارادۀ پژوهشگران به انعقاد توافقنامه عملکردی اخلاق پژوهش تیمی تأثیرگذار است، اعضا و بخصوص رهبر تیم است. اگر بر خلاف تصور هر یک از پژوهشگران، سایر اعضای تیم نه بر اساس صلاحیت‌های علمی که بر اساس روابط انتخاب شده باشند، ارادۀ پژوهشگر مذکور دچار اختلال می‌شود و لذا نمی‌توان پایبندی به «توافقنامه» را به لحاظ حقوقی از وی انتظار داشت. ماده ۲۰۱ ق.م. به همین امر اشاره دارد: «اشتباه در شخص طرف به صحت معامله خللی وارد نمی‌آورد، مگر در مواردیکه شخصیت طرف علت عمده عقد بوده باشد.» در «توافقنامه» ها، اصولاً شخصیت اعضای تیم علت عمده انعقاد عقد است به نحوی که اگر ترکیب اعضا متفاوت باشد، شاید پژوهشگر اساساً به آن تیم ملحق نشود. در این حالت شناخت دقیق از اعضای تیم و دارا بودن مهارت و دانش خاص برای انجام پژوهش از سوی اعضا، امری اخلاقی است که وارد قلمرو حقوق نیز می‌شود.

۲/۴) اهلیت

در مواقعی، اشخاص کلاً اهلیت قانونی دارند و تنها در برخی موارد خاص از اهلیت محروم می‌شوند مانند اشخاص عاقل، بالغ و رشیدی که حق دارند معامله کنند مگر آن‌که در مورد خاصی این امر از آنان سلب شود. به عنوان مثال چنان‌چه تاجری ورشکست شده باشد، در مدت ورشکستگی، نسبت به اموال و حقوق مالی خود حق تصرف ندارد و ممنوع‌المعامله است. به این نوع عدم اهلیت، عدم اهلیت نسبی می‌گویند که طبق قاعده، امری استثنایی و محتاج به اثبات است و تنها در موارد مصرح قانونی می‌توان آن را پذیرفت. عدم اهلیت قانونی و بطلان قرارداد بر مبنای آن وقتی مصداق می‌یابد که در مقررات به آن تصریح شده باشد. یعنی قانون‌گذار آن را تعریف کرده و یا مصداق آن را معین نموده و نیز ضمانت اجرای قانونی برای آن در نظر گرفته باشد.

اما به نظر می‌رسد بتوان با تفسیری نوین از مفهوم اهلیت، آن را به مفهومی قراردادی نیز گسترش داد. با این توضیح که در مواردی، بتوان اهلیت خاصی را با درج در توافقنامه عملکردی، ایجاد کرد و الزامی دانست. توصیه می‌شود سه معیار اصلی ذیل در ایجاد اهلیت خاص در توافقنامه مدنظر قرار گیرد: تعارضات اخلاقی، شایستگی و یادگیری.

الف) یکی از شاخص‌هایی که بهتر است در مفهوم نوین اهلیت در توافقنامه عملکردی اخلاق پژوهش تیمی لحاظ شود، بحث تعارض است. «تعارض اخلاقی موقعیتی است که دو یا چند وظیفه که حداقل یکی از آنها اخلاقی باشد، تنها به این دلیل که باید در یک زمان و بر سر یک مصداق به انجام برسند، امکان عمل به آنها وجود ندارد.» (یعقوب‌پور بالانقیسی، ۱۴۰۳: ۵۶۵) تعارضات اخلاقی در پژوهش‌های تیمی می‌توانند به سه دسته اصلی تقسیم شوند که هر یک از آنها ریشه در جنبه‌های متفاوتی دارند:

- **تعارضات ناشی از تعهدات:** اعضا خارج از تیم تعهداتی داشته باشند که با تعهداتشان در تیم تعارض پیدا کنند. به عنوان مثال، اگر عضو تیم به دلیل تعهدات شخصی و یا اشتغال و تعهد به جای دیگر نتواند در جلسات شرکت کند یا به سایر تعهداتش در تیم به طور کامل پایبند باشد.

- **تعارضات ناشی از منافع**^۱: اعضای تیم ممکن است منافع شخصی یا حرفه‌ای متفاوتی داشته باشند که با منافع کل تیم در تضاد است. به عنوان مثال، اگر یک پژوهشگر بخواهد نتایج را به نفع خود تغییر دهد یا از اعتبار تیم برای پیشرفت شغلی خود بهره‌برداری کند. ماده ۲۸ منشور اخلاق پژوهش وزارت علوم در تعریف تعارض منافع مقرر می‌دارد: «مجموعه شرایطی که در آن تصمیم حرفه‌ای در مورد یک هدف اولیه (تعهد اصلی پژوهشگر به آزمودنی‌ها) تحت تأثیر یک منفعت ثانویه (مالی، اعتبار فردی، اعتبار دانشگاهی، شهرت و ...) قرار می‌گیرد.» «در موقعیت تعارض منافع، «شخص تصمیم‌گیرنده بر سر دو راهی انتخاب بین «منفعت شخصی» خود و «منفعت عمومی» قرار می‌گیرد (انصاری، ۱۴۰۱، ۲۸۱ به نقل از: ماستری فراهانی، قربانی، رضایی‌نژاد، ۱۴۰۳، ۱۷۴)

در تیم‌های پژوهشی، تعارض یا اشتراک منافع می‌تواند به صورت ذیل رخ دهد:

- مالی: مثلاً اگر پژوهشگر عضو تیم تحقیقی حوزه فقه و حقوق، به صورت نادرستی موضوعات دینی را تفسیر کند (مثلاً عامه‌پسندانه) تا از دستاوردهای تحقیقی‌اش برای ترویج و فروش مقالات و کتب خود استفاده و کسب درآمد کند. یا اگر یکی از پژوهشگران یا بستگان درجه اول آن‌ها، مدیرعامل، عضو هیأت مدیره، سهامدار یا مشاور شرکت حامی پژوهش باشند.
- شخصی: زمانی که پژوهشگر نتایج تحقیقات را نه براساس منافع علمی تیم، که با اولویت منافع شخصی خود گزارش می‌دهد. مثلاً در جهت کسب امتیاز یا افزایش فروش کتب و مقالات شخصی خود، مدام به آثار قبلی خود رفرنس می‌دهد.
- سازمانی: زمانی که پژوهشگران عضو تیم نتایج تحقیقات را به نحوی ارائه‌دهند که بتوانند از سوی سازمان‌ها یا ارگان‌هایی حمایت مالی دریافت کنند. مثلاً اگر یک مرکز تحقیقاتی در حوزه فقه و حقوق از یک پژوهش فقهی در مورد احکام وقف حمایت مالی کند و همزمان دارایی‌های موقوفه در اختیار داشته باشد که نتایج تحقیق می‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها در مورد آن موقوفات تأثیر بگذارند.

^۱. Conflict of Interest

- **تعارض ناشی از اهداف:** هر فرد یا زیرمجموعه ممکن است اهداف متفاوتی را دنبال کند که با اهداف کلی پروژه در تضاد باشد. مثلاً اگر تیم بخواهد تمرکز بیشتری بر روی جنبه‌های علمی پژوهش باشد و عضو بر جنبه‌های کاربردی تأکید کند. برای مقابله با تعارض، اصول اخلاقی و استانداردهای مشخصی وجود دارد که بهتر است در «توافقنامه‌ها» در شروط مربوط به اهلیت گنجانده شود؛ به این نحو که بر اساس ماده ۲۸ منشور اخلاق پژوهش وزارت علوم، در توافقنامه مقرر شود که پژوهشگرانی که با اهداف پژوهش تعارض اخلاقی دارند، یا فاقد اهلیت حضور در تیم پژوهشی هستند یا صرفاً با رعایت شفافیت و اعلان تعارض منافع، اهلیت حضور در تیم را دارند؛ در موارد حساس می‌توان انجام فعالیت موازی با پژوهش را بطور کلی منع نمود.

ب) برای موفقیت تیم پژوهشی، جذب اعضای شایسته، ضروری است. بر اساس مفهوم نوین اهلیت، توصیه می‌شود که مفهوم دقیق شایستگی متناسب با اهداف پژوهش (بر اساس دانش، اعتبار، ارتباطات، مهارت، ...)، به‌عنوان معیار ایجاد اهلیت خاص به‌طور دقیق در «توافقنامه» درج شود.

ج) اهلیت هم ابتدائاً شرط است و هم استدامتاً. ممکن است انجام برخی پژوهش‌ها، نیازمند کسب مهارت یا یادگیری امری باشد که در اینصورت باید به عنوان پیش‌شرط در «توافقنامه» درج شود و در صورت تخلف فرد موردنظر و عدم اهتمام وی به یادگیری در راستای اهداف مشترک تیم، وی اهلیت لازم برای ادامه فعالیت در تیم پژوهشی را از دست خواهد داد.

۳/۴) موضوع

طبق بند ۳ ماده ۱۹۰ ق.م. هر قراردادی موضوعی دارد که باید مورد توافق متعاقدين باشد و اگر آنها در موضوع قرارداد به مفهوم اخص با هم توافق نکنند، قرارداد اساساً واقع نخواهد شد چون توافق در ارکان اصلی عقد ضروری است (کاتوزیان، ۱۳۸۵: ۷۳). این مهم در توافقنامه‌های مربوط به اخلاق پژوهشی تیمی نیز جاری است. به این معنا که موضوع اینگونه توافقنامه‌ها نیز باید به دقت و با جزئیات کامل برای پژوهشگران معلوم شود تا از نظر حقوقی، الزام ایجاد کند والا «توافقنامه» باطل است. در این راستا باید نقش و وظایف اعضا

در گروه به دقت و به دور از کلی‌گویی و مماشات، مشخص‌شود به نحویکه هر عضو دقیقاً بداند خودش و دیگران چه وظایفی برعهده‌دارند. بر اساس ماده ۲۱۵ قانون مدنی «مورد معامله باید ... و متضمن منفعت عقلایی مشروع باشد.» یعنی نیازی را که برطرف می‌کند، عقلایی باشد (ملکوتی، ۱۳۹۶: ۱۵۳). نیز طبق ماده ۲۱۶ همین قانون «مورد معامله باید مبهم نباشد....».

بر این اساس، هر قراردادی صرف‌نظر از موضوع آن، باید معلوم (غیرمبهم) و دارای منفعت عقلایی باشد؛ در مانحن و فیه، توافقنامه‌ای که در مورد جنبه‌های اخلاقی موضوع شفاف نباشد، هم مبهم است و هم برای متعاقدين منفعت عقلایی ندارد. توضیح آنکه وقتی تمام جنبه‌های اخلاقی «توافقنامه» برای پژوهشگران مشخص نیست و از قبل در مورد آن تعیین تکلیف نشده‌است، منفعت مشروع آن‌ها به خطر می‌افتد؛ مثلاً وقتی راجع به مالکیت معنوی خروجی پژوهش در توافقنامه تصمیم‌گیری نشده‌است، عملاً توافقنامه، منفعت حقوقی برای پژوهشگر نخواهد داشت، مگر اینکه صرف انجام پژوهش برای پژوهشگر نفع معنوی یا اخلاقی داشته باشد (نوبین، ۱۳۹۱: ۱۳۰).

پس در یک «توافقنامه» باید از همان ابتدا رک و راست بود؛ «ضروری است مجری مسئول پروژه، متن قرارداد را بطور دقیق مطالعه نموده و به مواردی مانند موضوع پژوهش، شرح خدمات، مدت زمان اجرا، بودجه، محتوا، مراحل گزارش پیشرفت پروژه، تعداد و میزان پرداخت مرحله‌ای بودجه قرارداد، مالکیت مادی و معنوی، نوع و میزان تضمین دقت نظر کامل مبذول دارد... چنانچه موضوع قرارداد دارای جزئیات متعددی است، ضروری است این جزئیات پیوست گردد (فتحیان‌پور، ۱۳۹۸: ۲۶).»

عدم شفافیت در پژوهش‌های تیمی، علاوه بر اینکه انضباط کاری را کمرنگ می‌سازد، توافقنامه را دچار ابهام و خالی از منفعت عقلانی می‌نماید، مشکل حقوقی دیگری نیز از حیث «غرر» ایجاد می‌کند. غرر در لغت به معنی نیرنگ و فریب است. معامله غرری دو عنصر دارد: یکی جهل نسبت به یکی از ارکان معامله و دیگری امکان ورود ضرر به شخص مغرور (فریب‌خورده). (نوبین، پیشین: ۱۳۲) وقتی در «توافقنامه» تمام جنبه‌های موضوع کار تیمی از جمله جنبه‌های اخلاقی، شفاف‌سازی نشود، بستر و احتمال ایجاد غرر برای

پژوهشگران ایجاد می‌شود؛ مثلاً جایی که اعضای باسابقه تیم از عدم شفافیت در توافقنامه سوء استفاده می‌کنند و حقوق معنوی دانشجویان و اعضای کم‌تجربه‌تر را نادیده می‌گیرند. معلوم‌بودن موضوع توافقنامه‌های پژوهش تیمی، علاوه بر شفافیت در موضوع به مفهوم اخص، جنبه‌های دیگری نیز دارد که در ادامه مطرح می‌شود:

۱/۳/۴) شفافیت فرایندهای انجام پژوهش

در قاعده‌مند و شفاف‌ساختن فرایند انجام پژوهش در توافقنامه، چهار مرحله اهمیت ویژه دارد:

- در مرحله نخست لازم است وظایف هر عضو (شامل باید‌ها و نباید‌ها) به‌طور دقیق و شفاف تعریف‌شود تا از بروز هرگونه ابهام جلوگیری گردد. مثلاً مشخص‌شود گردآوری هر قسمت از داده‌ها بر عهده کدام پژوهشگران است؟ در گردآوری داده‌ها با پیمایش بر خط، چه سکوهایی برای بهره‌برداری مورد تأیید تیم است؟ دستورالعمل‌های انتقال، ذخیره و حفاظت داده‌ها به‌طور دقیق چه هستند؟ اینکه اعضا نباید اطلاعات را احتکار کنند به این معنی که اگر یکی از اعضا در جریان پژوهش اطلاعاتی به دست آورد که می‌تواند به روند پژوهش کمک کند و یا آن را ارتقا بخشد، موظف است اطلاعات را به‌طور کامل در اختیار سایر اعضا قرار دهد. مثلاً اطلاعات را برای اینکه بعداً به تنهایی در مقاله‌ای به چاپ برساند، برای خود نگه‌ندارد.
- در مرحله دوم باید جلسات منظم دوره‌ای جهت به‌اشتراک گذاشتن پیشرفت فعالیت‌ها، چالش‌ها و .. پیش‌بینی شود. اهمیت ندادن به نظر اعضا و عدم پیش‌بینی جلسات اینچنینی، بخصوص در تیم‌های بزرگ، میان‌رشته‌ای و بین‌المللی، پس از مدتی می‌تواند مشکلات جدی برای روند پژوهش ایجاد کند.
- در مرحله بعد، ارزیابی تعهدات اعضا، نقش کلیدی در موفقیت پروژه ایفا می‌کند. در این راستا باید مکانیزم‌های نظارت و ارزیابی دوره‌ای مقرر شود که بر اساس آن‌ها تیم بتواند میزان پایبندی اعضا به تعهدات خود را بررسی کند و در صورت لزوم، اقدامات مقتضی مانند پیش‌بینی سیستم جریمه انجام‌دهد. این سازوکار موجب حفظ انگیزه اعضای متعهد و در عین حال، هشدار و پیامدهایی مشخص برای اعضای متخلف،

می‌شود. مثلاً بر اساس مندرجات «توافقنامه»، «در مواردی که ترکیب یک تیم از قبل شکل گرفته، رهبر تیم به ارزیابی قابلیت‌های اعضای مختلف تیم، استفاده مجدد قابلیت‌ها در صورت نیاز و در نهایت جایگزینی اعضای تیم اقدام نماید.» (عبدالملکی و قنبری، ۱۴۰۰: ۹)

- در کنار مراحل فوق، لازم است نحوه ورود به تیم در اثنای انجام پژوهش و نیز خروج از تیم (به صورت اختیاری یا در قالب اخراج از تیم) به تفصیل مشخص شود. همچنین اگر پروژه تحقیقاتی حامی مالی^۱ دارد، باید تدابیر و مکانیزم‌هایی اندیشیده شود که منابع مالی دریافتی از حامی/یان پروژه به سهولت و در اسرع وقت در اختیار پژوهشگران قرار گیرد به نحویکه پژوهشگر برای دریافت حق خود دچار رودربایستی نشود.

۲/۳/۴) شفافیت زمان اجرای تعهدات

در پژوهش‌های تیمی، تعیین دقیق زمان‌بندی انجام هر قسمت از پژوهش بسیار اهمیت دارد زیرا در صورتیکه یکی از اعضا نتواند وظیفه خود را در زمان تعیین شده به انجام رساند، فرآیند انجام پژوهش دچار اختلال می‌شود. تأخیر و گاه حتی تعجیل هر دو می‌تواند مخرب باشد. در مورد اخیر لازم به این توضیح است که گاهی پرداخت‌های مالی حامی تیم پژوهشی به صورت ساعتی است و در نتیجه اعضای که ساعت کاری کمتری فعالیت کرده‌اند حق الزحمه کمتری دریافت خواهند کرد. در این صورت از یک طرف به نفع تیم است که همزمانی فعالیت‌ها حفظ شود، چون همزمانی تحویل پژوهش‌ها شرط لازم برای مقایسه بین پژوهش‌های اعضای مختلف و نظارت صحیح است؛ از طرف دیگر، به نفع اعضا است که کار بیشتری انجام دهند و ساعات بیشتری را پُر کنند و همزمانی را رعایت نکنند (یعقوب‌پور بالانقیبی، پیشین: ۵۷۰-۵۷۱). لذا لازم است در توافقنامه، زمان دقیق انجام هر یک از فازهای پژوهشی توسط هر یک از اعضا مشخص شود. گرچه در این قاعده‌گذاری زمانی مطلوب است که انعطاف‌پذیری وجود داشته باشد و شرایط شخصی هر یک از پژوهشگران و موارد اتفاقی هم دیده شود.

^۱. Sponsor

پس از فازبندی اجرای تعهدات، لازم است این امر نیز مشخص شود که انجام تعهدات حالت وحدت مطلوب دارد یا تعدد مطلوب. گاهی انجام تعهد در زمان تعیین شده آنقدر مهم است که انجام تعهد در هر زمان دیگری، اساساً مطلوبیت ندارد؛ آنچه اهمیت دارد انجام تعهد در زمان خاص است نه نفس انجام تعهد (ملکوتی، پیشین: ۱۶۸) (حالت وحدت مطلوب). در بسیاری از موارد اساساً حمایت مالی از پروژه با به سرانجام رسیدن پژوهش در زمان مشخص و در انتهای کار، انجام می‌شود لذا تأخیر هر یک از اعضا در هر یک از فازهای اجرایی پژوهش می‌تواند کل زحمات تیم را بی‌اثر سازد و حتی ضررهای قابل توجه مالی را متوجه تیم سازد. گاهی هم انجام تعهد در زمان دیگری غیر از زمان تعیین شده، همچنان مطلوب هست ولی مطلوبیتش کمتر است (حالت تعدد مطلوب)

تعیین وحدت یا تعدد مطلوب بودن زمان، آثار حقوقی متفاوتی را بر جامی گذارد. ماده ۲۳۹ ق.م. مقرر می‌دارد: «هر گاه اجبار مشروط‌علیه برای انجام فعل مشروط ممکن نباشد و فعل مشروط هم از جمله اعمالی نباشد که دیگری بتواند از جانب او واقع سازد طرف مقابل حق فسخ معامله را خواهد داشت.» جایی که زمان برای حامی مالی پروژه تحقیقاتی حالت وحدت مطلوب دارد، اجبار مشروط‌علیه (تیم تحقیقاتی) برای انجام پژوهش ممکن نیست چرا که اساساً انجام شدن پژوهش در هر زمان دیگری، هیچ فایده‌ای برای حامی مالی ندارد. لذا در صورت تأخیر در انجام پژوهش، قرارداد بین حامی مالی و تیم پژوهشی، از سوی حامی مالی قابل فسخ است. ضمن اینکه حامی می‌تواند خسارات وارده بر خود را نیز از تیم یا مسئول تیم مطالبه نماید (گندم‌کار، ۱۳۹۴: ۱۶۴). در حالیکه اگر زمان تعیین شده برای اتمام پژوهش حالت تعدد مطلوب داشته، حامی مالی می‌تواند متعهد (تیم تحقیقاتی) را به انجام تعهد اجبار و خسارت تأخیر ایفای آن را مطالبه نماید (طهماسبی، ۱۳۹۷: ۳۳).

لذا اخلاقاً آگاهی اعضا از هر یک از این جزئیات ضروری است.

۳/۳/۴) تعیین دستورالعمل‌های ارتباطی

برداشت‌ها و تصورات ذهنی افراد از موضوع، اهداف و تعهدات و حتی کدها و اصول

اخلاقی ممکن است متفاوت باشد؛ لذا شفاف‌سازی مسائل فرهنگی و نحوه ارتباط اعضا با هم بخصوص در تیم‌های بین‌المللی بسیار اهمیت می‌یابد؛ مثلاً ممکن است برای یک خانم پژوهشگر عضو تیم، زمان مناسب برای تعامل با اعضای تیم صرفاً تعامل در ساعات اداری باشد در حالی که در همان تیم اعضای مرد پژوهشگر، چنین ملاحظاتی را در نظر نداشته باشند. یا ممکن است یک عضو خارجی تیم بر خلاف عضو ایرانی یا مسلمان تیم، برگزاری برخی جلسات تعاملی تیم در یک محیط غیررسمی مانند کافه را مناسب بداند. ممکن است یک عضو تیم به هر دلیلی مایل به برقراری ارتباط با سایر اعضا به صورت تلفنی یا پیامکی نباشد و فقط ارتباط در مورد پروژه از طریق ایمیل را مناسب بداند یا اساساً بجای استفاده از فناوری‌های ارتباطی، تعامل در جلسات حضوری را ترجیح دهد.

در چنین حالت‌هایی بهتر است در توافقنامه، زمان، نحوه و محل برگزاری جلسات تعاملی به دقت مشخص و به توافق اعضا برسد؛ به نحویکه عدم پاسخگویی در غیر موارد تعیین شده، به لحاظ عرفی و اخلاقی نامناسب تلقی نشود و به لحاظ حقوقی نیز مسئولیتی برای آن عضو در پی نداشته باشد.

۴/۳/۴) محرمانگی

مسئله‌ی حفظ محرمانگی و حریم خصوصی در پژوهش معمولاً در مورد اطلاعات افراد تحت مطالعه (آزمودنی‌ها) مطرح می‌شود که در جای خود هم لازم و هم مفید است اما در توافقنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی مسئله‌ی محرمانگی و مدیریت داده‌ها در دو حوزه قابل طرح است:

الف) گاهی درز یا افشای داده‌های گزارش شده از سوی یکی از اعضای تیم و افشای آن ممکن است به موقعیت آن عضو و نیز اعتبار تیم پژوهشی صدمه بزند. در اینگونه موارد حفظ محرمانگی اهمیت می‌یابد. مثلاً در یک پژوهش میان‌رشته‌ای در ارتباط با علل بزهکاری کودکان و نوجوانان یا خشونت جنسی، ممکن است پژوهشگر تیم با تخصص حقوقی، به واسطه تخصص و شغلش به داده‌هایی در اینخصوص دسترسی داشته باشد که استفاده از آن‌ها به صورت کلی از سوی صاحب منبع اجازه داده شده اما انتشار جزئیات پرونده‌ها و داده‌های شخصی، برای او مسئولیت حقوقی ایجاد کند.

در چنین مواردی لازم است در موافقتنامه، محرمانه‌بودن اطلاعات واردشده به پروژه و مجازنبودن اعضا به افشای آن از هر طریق و به هر شیوه مورد تأکید قرارگیرد. چنین شرطی در توافقنامه، مانند «قرارداد حفظ محرمانگی»^۱ یا همان «قرارداد عدم افشا»^۲ عمل می‌کند. در حقوق ایران نص قانونی خاصی در مورد نحوه تدوین شروط و قراردادهای محرمانگی وجود ندارد، لذا این توافقات به شرط رعایت شرایط اساسی صحت معامله (ماده ۱۹۰ ق. م)، بسته به اختیار اطراف توافقنامه قابل تنظیم‌اند (بختیاروند و آقامحمدی، ۱۳۹۵: ۳۸). نقض چنین توافقی، صرف‌نظر از کتبی یا شفاهی بودن، بر اساس ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی ایران برای عضو افشاکننده ضمان‌آور خواهد بود: «هر کس بدون مجوز قانونی عمداً یا در نتیجه بی احتیاطی به جان یا سلامتی یا مال یا آزادی یا حیثیت یا شهرت تجارتي یا به هر حق دیگر که به موجب قانون برای افراد ایجاد گردیده لطمه‌ای وارد نماید که موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می‌باشد.»

ب) در فرآیند پژوهش داده‌هایی جمع‌آوری می‌شوند که در جریان پژوهش و نیز پس از اتمام آن، سرنوشت این داده‌ها نیز اهمیت می‌یابد و باید در توافقنامه نسبت به آن تصمیم‌گیری شود تا علاوه بر حفاظت از حقوق فردی، زمینه‌ساز یک پژوهش علمی معتبر و اخلاق‌مدار نیز باشد. در این راستا لازم است در «توافقنامه» موارد ذیل درج‌شود:

۱- شرط «محدودکردن ذخیره‌سازی» اطلاعات، به این معنا که داده‌ها، علی‌الخصوص داده‌های مربوط به هویت افراد و ... نباید تا آخر عمر نگهداری شوند بلکه پس از پایان تحقیق و حصول نتیجه، باید از بین بروند.

۲- شروط مربوط به استفاده از روش‌های استاندارد و امن برای محافظت و ذخیره‌سازی داده‌ها جهت جلوگیری از هرگونه دسترسی غیرمجاز و نشت اطلاعات. به عنوان مثال، استفاده از نرم‌افزارهای امنیتی، سرورهای رمزگذاری‌شده و محافظت‌شده و محدودکردن دسترسی به داده‌ها به افرادی که مستقیماً در پژوهش دخالت دارند.

1. Confidentiality Agreement

2. Non-disclosure Agreement (NDA)

۳- تصمیم‌گیری در خصوص مجاز بودن ذخیره‌سازی داده‌های محرمانه بر روی دستگاه‌ها و حافظه‌های شخصی پژوهشگران. در این خصوص، باید تأکید شود که ذخیره‌سازی چنین داده‌هایی تنها در صورتی مجاز است که تجهیزات و نرم‌افزارهای مورد استفاده از امنیت کافی برخوردار باشند و داده‌ها به‌طور مؤثر رمزگذاری و محافظت شوند.

۴- شرط راجع به استفاده مجدد از اطلاعات. در بسیاری از موارد، پژوهشگران ممکن است بخواهند از داده‌های جمع‌آوری‌شده در پژوهش‌های آینده استفاده کنند. در این راستا، لازم است که برای حفظ حقوق و حریم خصوصی افراد، شرایط و محدودیت‌های مشخصی برای استفاده مجدد از داده‌ها تعیین شود.

۵/۳/۴) شفافیت در اعلام نتایج پژوهش

نحوه گزارش نتایج پژوهش، باید به نحوی باشد که ضامن حقوق مادی و معنوی تمامی افراد دست‌اندرکار پژوهش باشد. این امر به‌ویژه در مواقعی که خروجی پژوهش به‌طور غیرمنتظره‌ای زودتر از موعد در یک نشست علمی یا کنفرانس اعلام می‌شود، به چالش کشیده می‌شود. در چنین شرایطی، اگر یک عضو از تیم به‌تنهایی و بدون توافق کلی، نتایج را ارائه کند، هرچند که نام سایر اعضا را نیز اعلام کرده باشد، می‌تواند به‌راحتی شهرت و اعتبار گروه را به نفع خود مصادره کند. لذا در «توافقنامه» باید برنامه‌ریزی قبلی در مورد شرایط و ضوابط مشخصی برای اعلام نتایج در موارد ذیل انجام شود:

۱) زمان مناسب برای اعلام نتایج

۲) افراد مجاز به ارائه نتایج (مثلاً رهبر تیم یا حامی مالی)

۳) چگونگی اعلام نتایج (مانند اعلام در کنفرانس یا انتشار در مجلات معتبر و ...).

به عنوان مثال وزارت علوم در شیوه‌نامه وزارت «خط‌مشی و ضوابط حقوق مالکیت فکری در مؤسسات علمی و پژوهشی» مقرر داشته: هرگونه اطلاع‌رسانی و انتشار دستاوردها (اعم از مکتوب، شفاهی و یا الکترونیکی) توسط پدیدآورنده، باید با هماهنگی و همراه با ذکر نام مؤسسه صورت گیرد. برای پدیدآورندگان ناقض این امر، مکانیزم‌های تنبیهی متناسبی در نظر گرفته خواهد شد.» چنین تدبیری می‌تواند در «توافقنامه‌ها» نیز اتخاذ شود.

۷/۳/۴) شفافیت در مالکیت فکری پژوهش

حقوق مالکیت فکری یا به عبارت دقیق‌تر حقوق آفرینش‌های فکری، شامل تمام حقوق ناشی از نتایج، ایده‌ها، اختراعات، آثار ادبی و هنری، طراحی‌ها و نوآوری‌ها و ... که در جریان فعالیت‌های پژوهشی به وجود می‌آید.

در هر توافقنامه اخلاق پژوهش تیمی باید قسمت مستقلی به شفاف‌سازی جنبه‌های مالکیت فکری نتایج پژوهش اختصاص داده‌شود. در این راستا دو مسئله‌ی عمده باید موردتوجه قرارگیرد:

۱) به طور دقیق بحث‌های مالکیت معنوی اثر مشخص‌شود یعنی معلوم‌گردد چه شخص یا اشخاصی مالک اثر محسوب می‌شوند؟ مثلاً اگر یکی از اعضای تیم صرفاً کدنویسی انجام‌داده یا محاسبات پژوهش بر عهده وی بوده، آیا در زمره مالکان اثر قرار می‌گیرد و حق معنوی بر اثر دارد یا خیر؟ برای روشن‌ساختن این جنبه، بسته به نوع خروجی پژوهش، از جمله باید قوانین و مقررات مرتبط ذیل لحاظ شوند:

قانون حمایت حقوق مؤلفان و مصنفان و هنرمندان (مصوب ۱۳۴۸)، قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات و آثار صوتی (مصوب ۱۳۵۲)، قانون حمایت از حقوق پدیدآورندگان نرم‌افزارهای رایانه‌ای (مصوب ۱۳۷۹)، قانون ثبت اختراعات، طرح‌های صنعتی و علائم تجاری (مصوب ۱۳۸۶)، قانون تجارت الکترونیکی (مصوب ۱۳۸۲).

۲) حقوق مادی ناشی از نتایج پژوهش از جمله حق بهره‌برداری، فروش و تجاری‌سازی، انتشار اثر پژوهشی مانند حق اختراع و حق التألیف (قدرالسهم)، میزان سهم (درصد) هریک از ذینفعان (پدیدآورنده / گان، کارفرما، حامی) از حقوق مادی حاصل از دارایی‌های فکری و نیز امکان استفاده رایگان و نامحدود آنها از دارایی فکری حاصله، و ... نیز باید به طور دقیق مشخص‌گردد (عیسائی تفرشی و حکمت‌نیا، ۱۳۸۳: ۹۱). در پژوهش‌های تیمی، درصد سهم کلیه افرادی که در ایجاد دارایی فکری حاصل از پژوهش مشارکت داشته‌اند، باید قبل از تقاضای ثبت، بصورت مکتوب در توافقنامه مشخص‌شود.

حتی گاهی ممکن است در اثر اجرای پروژه پژوهشی، دستاوردی ایجادشود که در ابتدای پروژه، تولید آن محصول (سخت‌افزار یا نرم‌افزار)، بطور قطعی قابل پیش‌بینی نبوده‌است.

لذا چنانچه مجری مسئول پروژه احتمال حصول دستاورد نوینی را بدهد که جزو اهداف اولیه طرح نیست، ضروری است توافق کارفرما را در مورد میزان قدرالسهم دستاوردهای مادی قرارداد اخذ نموده و آن را به طور دقیق در مفاد توافقنامه تعیین نماید (فتحیان‌پور، ۱۳۹۸: ۲۶).

در همین راستا بند ۵ ماده ۷-۱ «دستورالعمل نحوه تشکیل، روش کار و شرح وظایف کارگروه/کمیته‌های اخلاق در پژوهش» مصوب کارگروه وزارت اخلاق در پژوهش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و شورای عالی اخلاق پزشکی (۱۳۹۹) مقرر داشته: «لازم است در توافقنامه‌های مشترک برای انجام پژوهش‌های بین‌المللی، موارد مربوط به «مالکیت معنوی نتایج و محصولات»، «انواع منافع مادی و غیرمادی حاصل از پژوهش» و «ملاحظات انتشار مقالات منتج از پژوهش»، به صورت واضح مشخص شود و منافع ملی و منافع پژوهشگران و مراکز همکار به نحو مقتضی مدنظر قرار بگیرند.»

۴/۴ جهت نامشروع

در «توافقنامه‌ها» تمایز میان «هدف» و «جهت» اهمیت ویژه‌ای دارد. هدف به معنای نتیجه‌ای است که پژوهش به دنبال آن است، در حالی که جهت به نیت و مقاصد اشاره دارد که در پس انجام پژوهش نهفته است.^۱

فرض کنید یک شرکت تولیدکننده نگهدارنده‌های طبیعی و شیمیایی تصمیم به انجام پژوهشی درباره بهبود کیفیت این نگهدارنده‌ها بگیرد. هدف این پژوهش می‌تواند توسعه و ارزیابی نگهدارنده‌های طبیعی و شیمیایی برای افزایش عمر مفید و سلامت مواد غذایی باشد که مشروع و قانونی است. اما اگر این پژوهش به جهت استفاده عمدی از نتایج آن برای بهبود کیفیت و ماندگاری طعم شراب و متعاقباً افزایش فروش شراب و کسب منافع مالی باشد، این جهت، بر مبنای مقررات ایران غیرشرعی و غیرقانونی محسوب می‌گردد. لذا از منظر حقوقی، اعضای تیم پژوهش حق دارند برای تصمیم آگاهانه‌تر، نه تنها درباره

^۱. برای اطلاعات تفصیلی در مورد مفهوم «جهت»، ر. ک. به: کاتوزیان، امیرناصر، دوره مقدماتی حقوق مدنی (اعمال حقوقی، قرارداد-ایقاع)، شرکت سهامی انتشار، چ ۱۱، ۱۳۸۵، ش ۱۴۳-۱۵۰.

هدف پژوهش، بلکه درباره جهت آن نیز شفافیت داشته باشند. اگر دانشمند مسلمان تیم نسبت به جهت پژوهش آگاهی نداشته باشد و بعداً متوجه شود که هدف مشروع پژوهش در راستای جهت نامشروع یعنی ترویج مصرف شراب قرار گرفته است، این امر بر اساس بند ۴ ماده ۱۹۰ قانون مدنی، بطلان توافقنامه را بدنبال دارد و علاوه بر آن برای شرکت و اعضای پژوهش مسئولیت قانونی ایجاد می کند.

۵/۴ حل اختلاف و ضمانت اجرای قراردادی

ورود به یک تیم پژوهشی معمولاً اختیاری و منافع گروه در طول منافع فرد است و معمولاً تعارض و اختلافی میان اعضای تیم رخ نمی دهد. اما به هر جهت، ماهیت گروهی کار یا تغییر شرایط ممکن است وضعیتی را ایجاد کند که این منافع در تعارض با یکدیگر قرار گیرند (یعقوب پور بالانقیبی، پیشین: ۵۷۰).

برای حل تعارض و رفع اختلافات بهتر است، اولاً شیوه های حل تعارض و ثانیاً ضمانت اجرای تخلف از تعهدات، در «توافقنامه» از قبل و به طور دقیق مشخص شود.

■ در خصوص شیوه های حل اختلاف و برای تضمین حل عادلانه اختلافات ناشی از توافقنامه، ضروری است سازوکارهای حقوقی حل اختلاف، اعم از داوری یا هر نوع دیگر از شیوه های جایگزین حل و فصل اختلافات (ADR)^۱ و یا مراجعه به مراجع قضایی دقیقاً مشخص شوند.

در صورت انتخاب شیوه حل اختلاف از طریق دادگستری، اگر «توافقنامه» واجد جنبه بین المللی باشد، بهتر است مرجع قضایی صالح (دادگاه یکی از کشورهای مربوط به توافقنامه) از قبل مشخص شود و در صورتیکه «توافقنامه» داخلی باشد، مرجع قضایی بایستی مطابق اصول کلی حقوق قراردادهای و شروط مندرج در «توافقنامه» تصمیم گیری نماید.

^۱ ADR: Alternative Dispute Resolution

مانند میانجی گری (mediation) و سازش (conciliation)

■ در میان شیوه‌های حل اختلاف، داوری از متداول‌ترین روش‌هاست. در این روش، اگر «توافقنامه» داخلی باشد، بر اساس ماده ۴۵۴ قانون آیین دادرسی مدنی، طرفین می‌توانند شرط کنند که اختلافات ناشی از قرارداد، از طریق داوری حل و فصل گردد. برای نمونه، می‌توان در «توافقنامه» تصریح کرد: «هرگونه اختلاف ناشی از تفسیر یا اجرای این توافقنامه، در مرحله اول از طریق مذاکره مستقیم بین اعضای تیم حل می‌شود. در صورت عدم توافق، موضوع به میانجی‌گری توسط یک شخص مرضی‌الطرفین یا نهادهای مستقل ارجاع می‌گردد. در مرحله نهایی، موضوع به هیأت داوری متشکل از سه نفر (نماینده از اعضای تیم، یک نماینده از نهاد ناظر پژوهشی و یک متخصص اخلاق پژوهش) ارجاع می‌گردد. این هیأت موظف است از جمله مطابق منشور اخلاق پژوهش وزارت علوم (۱۳۹۰) و راهنمای کشوری اخلاق در انتشار آثار پژوهشی (۱۳۹۶) و سایر قوانین و مقررات مربوطه، به بررسی اختلافات پرداخته و تصمیم نهایی را صادر کند. این تصمیم مطابق مقررات فصل هفتم قانون آیین دادرسی مدنی (مواد ۴۵۴ تا ۵۰۱) لازم‌الاجرا است.»

در صورتیکه «توافقنامه» واجد جنبه بین‌المللی باشد^۱، «طبق بند ۱ ماده ۲ قانون داوری تجاری بین‌المللی ایران، «داوری اختلافات در روابط تجاری بین‌المللی اعم از خرید و فروش کالا و خدمات، حمل و نقل، بیمه، امور مالی، خدمات مشاوره‌ای، سرمایه‌گذاری، همکاری‌های فنی، نمایندگی، حق‌العمل‌کاری، پیمانکاری و فعالیت‌های مشابه مطابق مقررات این قانون صورت خواهد پذیرفت.» این قانون بر کلیه داوری‌های تجاری بین‌المللی که محل داوری در ایران است، اعمال می‌شود. همچنین، مطابق ماده ۵ این قانون، طرفین می‌توانند قواعد داوری مورد نظر خود (مانند قواعد آنسیترال) را انتخاب کنند.

پیشنهاد می‌شود در «توافقنامه» با مشارکت بین‌المللی، شرط داوری به این شکل درج شود: «هرگونه اختلاف ناشی از این توافقنامه، از طریق داوری بر اساس قانون داوری

۱. «عناصری نظیر تابعیت یا اقامتگاه متفاوت، محل اجرای واقع در کشور دیگر و یا قانون حاکم خارجی را می‌توان از مواردی دانست که موجب اتصاف یک قرارداد به صفت بین‌المللی می‌گردند.» (داراب‌پور، مهرباب و موسوی عبدالآبادی، سید محمد مهدی، ۱۴۰۳، ۲۰).

تجاری بین‌المللی ایران (۱۳۷۶) و قواعد آنسیترال حل و فصل خواهد شد. محل داوری، تهران بوده و زبان داوری، فارسی و انگلیسی است. حکم داوری مطابق ماده ۳۵ این قانون، قطعی و لازم‌الاجرا است.»

سؤال مهمی که باید در این خصوص به آن پاسخ گفت این است که با توجه به قلمرو موضوعی قانون فوق‌الذکر و اهمیت مؤلفه‌ی «تجاری بودن»، آیا این قانون در مورد قراردادهای اخلاقی پژوهشی تیمی کاربرد دارد یا نه؟ در واقع پرسش این است که آیا همکاری پژوهشی، «تجاری» محسوب می‌شود؟

در حقوق ایران، به ویژه طبق ماده ۲ قانون مذکور و استفاده از کلماتی چون «خدمات»، «خدمات مشاوره‌ای»، «همکاری‌های فنی»، «فعالیت‌های مشابه»، به نظر می‌رسد مصادیق «تجاری» به صورت موسّع در نظر گرفته شده است؛ لذا در صورتیکه توافقنامه اخلاق پژوهش تیمی برای فرآیندی ایجاد شده باشد که دارای خروجی اقتصادی و تبادل مالی، مالکیت فکری، حق انتفاع، انتقال دانش فنی، یا کاربرد صنعتی نتایج باشد (مثل پروژه‌های مشترک با اشخاص و نهادهای خارجی، شرکت‌های دارویی، یا مراکز تحقیقاتی بین‌المللی)، می‌توان آن را در دایره‌ی معاملات تجاری قرار داد و آنگاه استناد به قانون داوری تجاری بین‌المللی ایران کاملاً موجه است.

اما اگر پژوهش صرفاً داوطلبانه یا علمی-آکادمیک بدون تبادل مالی یا تعهد تجاری باشد، یا طرف خارجی صرفاً همکار علمی باشد، در آن صورت ارجاع به این قانون توجیه حقوقی ندارد و بهتر است به قانون آیین دادرسی مدنی (فصل داوری داخلی) یا شیوه‌های ADR و اسناد اخلاق پژوهش بسنده شود.

■ در ارتباط با ضمانت اجراها، باید در توافقنامه مشخص شود که در صورت نقض تعهدات از سوی هر یک از اعضا (مانند اعلام نتایج بدون هماهنگی) چه پیامدهایی برای فرد متخلف در نظر گرفته خواهد شد. این پیامدها و ضمانت اجراها بسته به نوع و شدت تخلف، می‌تواند شامل موارد ذیل باشد:

- اخذ خسارت مادی یا وجه التزام از عضو متخلف طبق ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی^۱ و ماده ۲۳۰ قانون مدنی ایران^۲. به موجب این مواد، متخلف موظف به جبران خسارات وارده ناشی از تأخیر یا عدم انجام تعهدات است لذا در «توافقنامه» نیز عدم ایفای به موقع هر یک از تعهدات می‌تواند متخلف را به جبران خسارات تیم یا نهاد تأمین‌کننده مالی ملزم کند.
- در موارد مهم و حساس می‌توان برای حسن انجام تعهدات از اعضای تیم تضمین اخذ نمود تا در صورت تخلف، خسارات مالی از آن محل جبران شود.
- ابطال حقوق مادی: به این معنی که در صورت تخلف هر یک از اعضا، حق مالی او از نتایج پژوهش معتبر نباشد یعنی نتواند سهمی از درآمد یا امتیازات پژوهش دریافت کند.
- ابطال حقوق معنوی: به اینصورت که در صورت تخلف از مفاد توافقنامه، نام متخلف از فهرست نویسندگان حذف شود.
- تعلیق عضویت یا تنزل رتبه علمی فرد در تیم، اخراج اعضای ناکارآمد و غیرمتعهد، یا حتی شکایت کیفری در موارد جدی‌تر.

^۱. «هر کس بدون مجوز قانونی عمداً یا در نتیجه بی‌احتیاطی به جان یا سلامتی یا مال یا آزادی یا حیثیت یا شهرت تجارتی یا به هر حق دیگر که به موجب قانون برای افراد ایجاد گردیده لطمه‌ای وارد نماید که موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می‌باشد.»

^۲. «اگر در ضمن معامله شرط شده باشد که در صورت تخلف، متخلف مبلغی به عنوان خسارت تادیه نماید، حاکم نمی‌تواند او را به بیشتر یا کمتر از آن چه که ملزم شده است محکوم کند.»

نتیجه‌گیری

در حال حاضر اهمیت و ضرورت انجام پژوهش‌ها به صورت تیمی، در عین چالش‌هایی که فرآیند اجرایی چنین پژوهش‌هایی دارد، استفاده از ابزارهای برای قاعده‌مند کردن اخلاق در پژوهش را ایجاب می‌کند. مقررات اخلاقی با منشأ قانونی (در سطح جهانی و ملی) یا قراردادی (مقررات سازمانی یا توافقنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی)، تعدادی از این ابزارهای حقوقی است که در این پژوهش، ابزار اخیر، یعنی توافقنامه‌های اخلاق پژوهش تیمی، مورد تحلیل قرار گرفت.

برای موفقیت تیم پژوهشی لازم است قراردادهایی اخلاقی با رویکرد حقوقی میان اعضای تیم منعقد شود. اینگونه توافقنامه‌های عملکردی اخلاق پژوهش تیمی، باید ابتدائاً بر معیارهای مقرر در ماده ۱۹۰ قانون مدنی، منطبق باشند:

- از حیث اراده، در «توافقنامه»ها اصولاً شخصیت اعضا علت عمده انعقاد عقد است و شناخت دقیق از اعضا و دارابودن مهارت و دانش خاص برای انجام پژوهش از سوی اعضا، به عنوان امری اخلاقی، برای اعتبار حقوقی «توافقنامه» لازم است.
- از جهت اهلیت، به نظر می‌رسد بتوان با تفسیری نوین از مفهوم اهلیت، اهلیت خاصی را با سه معیار تعارضات اخلاقی (ناشی از تعهدات، منافع و اهداف)، شایستگی و یادگیری، با درج در «توافقنامه» الزامی دانست.
- از حیث موضوع، «توافقنامه»ها علاوه بر شفافیت در موضوع به مفهوم اخص، از جنبه‌های دیگر ذیل نیز باید معلوم باشند:

۱. شفافیت در فرآیند انجام پژوهش (شامل تعیین: وظایف، جلسات منظم دوره‌ای، مکانیزم‌های نظارت و ارزیابی دوره‌ای، نحوه ورود و خروج اعضا، و تخصیص منابع)
۲. زمان‌بندی اجرای تعهدات و تعیین ماهیت زمان‌بندی از حیث وحدت یا تعدد مطلوب. تفاوت در نوع زمان‌بندی، ضمانت‌اجراهای حقوقی متفاوتی را در صورت نقض، در پی خواهد داشت، از جمله: فسخ توافقنامه و مطالبه خسارت عدم انجام تعهد یا اجبار به انجام تعهد و دریافت خسارت تأخیر در انجام تعهدات.
۳. دستورالعمل‌های ارتباطی از حیث زمان، محیط و نحوه تعاملات اعضای تیم.

۴. حدود الزام به رعایت محرمانگی در دو حوزه:

الف) جهت جلوگیری از درز یا افشای داده‌های گزارش‌شده از سوی یکی از اعضای تیم برای حمایت از او.

ب) جهت حفاظت از اطلاعات بدست‌آمده در جریان پژوهش که از جمله با درج شروط ذیل امکان‌پذیر می‌شود: شرط «محدودکردن ذخیره‌سازی» اطلاعات، شروط مربوط به استفاده از روش‌های امن برای محافظت و ذخیره‌سازی داده‌ها برای جلوگیری از هرگونه دسترسی غیرمجاز و نشت اطلاعات، تصمیم‌گیری درخصوص مجازبودن ذخیره‌سازی داده‌های محرمانه بر روی دستگاه‌ها و حافظه‌های شخصی پژوهشگران، و شرط راجع به استفاده مجدد از اطلاعات.

۵. زمان مناسب، افراد مجاز و چگونگی اعلام نتایج پژوهش.

۶. مالکیت فکری پژوهش شامل دو حوزه مالکیت معنوی و حقوق مادی ناشی از نتایج پژوهش

- **از حیث جهت:** ضمن تأکید بر تفاوت میان «هدف» و «جهت»، اگر جهت «توافقنامه» نامشروع و غیرقانونی باشد، «توافقنامه» باطل و پژوهشگران به تعهدات مندرج در آن ملزم نیستند.

و در نهایت در خصوص حل اختلافات، لازم است در «توافقنامه» **شیوه‌های حل تعارض و ضمانت اجرای تخلف از تعهدات** پیش‌بینی گردد. اختلافات طبق «توافقنامه» و با در نظر گرفتن صلاحیت مراجع داخلی یا بین‌المللی، می‌توانند از طریق شیوه‌های جایگزین حل و فصل اختلافات مانند داوری یا میانجی‌گری، یا مراجعه به دادگستری حل و فصل شوند. در صورت نقض تعهدات، ضمانت‌اجراهای مندرج در «توافقنامه» شامل اخذ خسارت مالی، ابطال حقوق مادی و معنوی، تعلیق، تنزل رتبه یا اخراج عضو، یا شکایت کیفری است

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

۱. آرامون، هاجر؛ صادقی آرانی، زهرا؛ و اردکانی، سعید (۱۳۸۸). تاثیر مهارت های کار تیمی بر عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان به تفکیک جنسیت. مجله تحقیقات (مطالعات) زنان، ۳(۱): ۷۳-۵۹.
۲. اسلامی، محمد تقی، دبیری، احمد، علیزاده، مهدی (۱۳۸۸). اخلاق کاربردی-چالش ها و کاوش های نوین در اخلاق عملی. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، چاپ دوم.
۳. بختیاروند، مصطفی؛ آقامحمدی، اکرم (۱۳۹۵). قرارداد حفظ حرمانگی: راهکاری مطمئن برای جلوگیری از افشای اطلاعات محرمانه دارندگان اموال فکری. فصلنامه رشد فناوری، ۱۲(۴۸): ۳۸-۴۳. <http://roshdefanavari.ir/Article/20355>
۴. تسلیمی، محمدسعید؛ فرهنگی، علی اکبر؛ عابدی جعفری، حسن؛ و رازنهن، فیروز (۱۳۸۹). مدل اثرگذاری فرهنگ ملی بر کار تیمی در ایران. فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ، ۳(۱۰-۱۱): ۱۶۲-۱۲۷. https://www.jsfc.ir/article_44079.html
۵. ثقه الاسلامی، علیرضا (۱۴۰۲). گروه ها و کدنامه های اخلاق در پژوهش، اولین مدرسه اخلاق در پژوهش- اردیبهشت ۱۴۰۲.
۶. حاجیلری، عبدالرضا (۱۳۸۷). بررسی موانع فرهنگی عدم توسعه کار جمعی و گروهی در تشکله ها و مجموعه های دانشجویی. فصلنامه دانشگاه اسلامی، ۴۰: ۱۰۱-۱۲۰.
۷. خالقی، نرگس (۱۳۸۷). اخلاق پژوهش در حوزه علوم اجتماعی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۳(۱ و ۲): ۸۳-۹۲.
۸. خداپرست امیرحسین؛ عبدالله زاده آزاده؛ و راسخ محمد (۱۳۸۶). بررسی انتقادی راهنمای شش گانه اخلاق در پژوهش ایران. فصلنامه باروری و ناباروری، ۴(۴): ۳۶۵-۳۷۹. <https://www.jri.ir/documents/fullpaper/fa/299.pdf>
۹. خط مشی و ضوابط حقوق مالکیت فکری در مؤسسات علمی و پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. (بدون تاریخ).
۱۰. خواص، امیر، حسینی قلعه بهمن، اکبر، دبیری، احمد، شریفی، احمدحسین، پاکپور، علی (۱۳۸۸). فلسفه اخلاق با تکیه بر مباحث تربیتی. قم: دفتر نشر معارف، چاپ هفتم.

۱۱. دادگاه تجدیدنظر استان (ایران) (۱۳۹۴). دادنامه شماره ۹۴۰۹۹۷۲۱۳۰۶۰۱۰۰۰ مورخ ۱۳۹۴/۸/۱۰ با موضوع اثر وحدت مطلوب و تعدد مطلوب در تحقق حق فسخ. سامانه ملی آراء قضایی. قابل دسترس در <https://ara.jri.ac.ir/Judge/Text/25957>
۱۲. داراب‌پور، مهرباب؛ و موسوی عبدل‌آبادی؛ سید محمد مهدی (۱۴۰۳). مطالعه تطبیقی امکان انتخاب قضات شاغل به عنوان داور در دعاوی تجاری بین‌المللی. فصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق تطبیقی، ۷ (۲۲): ۵۶-۱۶. <https://doi.org/10.22034/law.2024.2020878.1287>
۱۳. رایبیز، استیفن، جاج، تیموتی (۱۳۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی زارع، تهران: نص.
۱۴. روحانی، محمد صادق (۱۳۹۳). اخلاق کار گروهی در پژوهش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته اخلاق کاربردی. مؤسسه‌ی آموزش عالی اخلاق و تربیت، دانشکده اخلاق، گروه اخلاق کاربردی.
۱۵. زارعی‌متین، حسن (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. تدوین محمود متحد، تهران: دانشگاه تهران.
۱۶. زمانی، اصغر؛ و پورآشتی، مهتاب (۱۴۰۱). کار تایمی در فعالیتهای پژوهشی اعضای هیأت علمی: دشواری‌ها و راهکارها. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۸ (۳): ۱۸۵-۱۱۱. https://journal.irphe.ac.ir/article_704398.html
۱۷. سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴. (۱۳۸۲).
۱۸. سند نقشه جامع علمی کشور. (۱۳۸۹).
۱۹. سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۶). مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان. تهران: انتشارات نگاه دانش.
۲۰. طهماسبی، علی (۱۳۹۷). مطالعه تطبیقی الزام به ایفای عین تعهد و فسخ قرارداد در حقوق ایران و آلمان. پژوهش‌های حقوق تطبیقی، ۲۲ (۱): ۴۹-۲۷. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516751.1397.22.1.6.0>
۲۱. عبدالملکی، جمال، قنبری، سیروس (۱۴۰۰). تیم و کار تیمی: اهمیت و نقش رهبری تیم (مقاله ای برای معلمان). اولین کنفرانس ملی مطالعات خانواده و مدرسه، دانشگاه هرمزگان. قابل دسترس در: <https://fsc.hormozgan.ac.ir/UploadedFiles/774075709499713571182100.pdf> (تاریخ بازیابی ۷ آبان ۱۴۰۳).

۲۲. عزیزی فریدون، اعتمادی آرش (۱۳۸۴). تعهدات اخلاقی نویسندگان مقالات. پژوهش در پزشکی، ۲: ۱۰۵-۱۰۸.
۲۳. عزیزی کیا، غلامعلی (۱۳۹۷). نگاهی به چیستی و چرایی پژوهش گروهی. عیار پژوهش در علوم انسانی، ۹(۱)، پیاپی ۱۷: ۴۱-۵۴.
۲۴. علاقبندراد، جواد (۱۳۸۲). کار گروهی: همکاری و بازبینی. تازه‌های علوم شناختی، ۵(۳): ۱۰۷-۱۰۴. <http://icssjournal.ir/article-1-309-fa.html>
- عیسائی تفرشی، محمد؛ و حکمت‌نیا، محمود (۱۳۸۳). مسئولیت مدنی ناشی از اضرار به مالکیت فکری. نامه مفید، ۴۳(۱۰): ۹۱-۱۱۰. https://law.mofidu.ac.ir/article_239484.html
۲۵. غلامی، علیرضا (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راهکارها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۵): ۶۵-۸۵. https://journals.ihu.ac.ir/article_206231.html
۲۶. فتحیان‌پور، نادر (۱۳۹۸). کارگاه آشنائی با قوانین حاکم بر امور قراردادهای تحقیقاتی.
۲۷. قانون آیین دادرسی مدنی (۱۳۷۹).
۲۸. قانون تجارت الکترونیکی (۱۳۸۲).
۲۹. قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات و آثار صوتی (۱۳۵۲).
۳۰. قانون ثبت اختراعات، طرح‌های صنعتی و علائم تجاری (۱۳۸۶).
۳۱. قانون حمایت از حقوق پدیدآورندگان نرم‌افزارهای رایانه‌ای (۱۳۷۹).
۳۲. قانون حمایت حقوق مؤلفان و مصنفان و هنرمندان (۱۳۴۸).
۳۳. قانون داوری تجاری بین‌المللی ایران (۱۳۷۶).
۳۴. قانون مدنی ایران (۱۳۰۷).
۳۵. قانون مسئولیت مدنی ایران (۱۳۳۹).
۳۶. کاتوزیان، امیر ناصر (۱۳۸۵). دوره مقدماتی حقوق مدنی - اعمال حقوقی (قرارداد- ایقاع). تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ یازدهم.
۳۷. گندم‌کار، رضا حسین (۱۳۹۶). بررسی تطبیقی ضمانت اجرای تخلف متعهد از انجام تعهد (مطالعه در حقوق ایران و نظام کامن‌لا و رومی ژرمنی). پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب، ۴(۴): ۱۶۶-۱۴۱. <https://doi.org/10.22091/csiw.2018.3514.1439>

۳۸. ماستری فراهانی، رقیه؛ قربانی، علی و رضایی نژاد، ایرج (۱۴۰۳). جلوه‌های قاعده منع تعارض منافع در حقوق کیفری ایران؛ با تأکید بر قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲ با رویکردی تطبیقی. فصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق تطبیقی، ۷ (۲۴): ۱۷۰-۲۰۳.

<https://doi.org/10.22034/law.2024.2037381.1432>

۳۹. ملکوتی، رسول (۱۳۹۶). قواعد عمومی قراردادها. تهران: انتشارات مجد.
۴۰. منشور و موازین اخلاق پژوهش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. (۱۳۹۰).
۴۱. نوین، پرویز (۱۳۹۱). در عقود و تعهدات به طور کلی (انعقاد و انحلال قراردادها). تهران: انتشارات جنگل.
۴۲. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، کارگروه وزارتی اخلاق در پژوهش و شورای عالی اخلاق پزشکی (۱۳۹۹). دستورالعمل نحوه تشکیل، روش کار و شرح وظایف کارگروه/کمیته‌های اخلاق در پژوهش.
۴۳. ویلن، سوزان (۱۳۹۰). تیم اثربخش، مترجم: محمد سردارنیا. تهران: لوح فکر.
۴۴. یعقوب‌پور بالانقیبی، ام‌البنین (۱۴۰۳). بررسی اخلاق کار گروهی در پژوهش. فصلنامه پژوهش‌نامه مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی. ۵ (۶۳): ۵۷۴-۵۵۷.

References:

1. Abdolmaleki, J., & Ghanbari, S. (2021). Teams and teamwork : The importance and role of team leadership (an article for teachers). In *First National Conference on Family and School Studies*, Hormozgan University. <https://fsc.hormozgan.ac.ir/UploadedFiles/774075709499713571182100.pdf> (in Persian)
2. Alagbandrad, J. (2003). Group work: Cooperation and review. *Advances in Cognitive Science*, 5(4), 104-107. <http://icssjournal.ir/article-1-309-en.html> (in Persian)
3. Aramoon, H., Sadeghi Arani, Z., & Ardakani, S. (2009). The impact of teamwork skills on the educational and research performance of students by gender. *Journal of Women's Studies*, 3(1), 59-73. (in Persian)
4. Azizi, F., & Etemadi, A. (2005). Ethical obligations of article authors. *Research in Medicine*, 2, 105-108. (in Persian)
5. Azizi-Kia, G. (2018). A look at the nature and reasons for group research. *The Standard of Research in Humanities*, 9(1, 17), 41-54. (in Persian)
6. Bakhtiarvand, M., & Aghamohammadi, A. (2016). Confidentiality agreement: A reliable solution to prevent the disclosure of confidential information of intellectual property owners. *Quarterly Journal of Technology Growth*, 12(48), 38-43. <http://roshdefanavari.ir/Article/20355> (in Persian)
7. Charter and Guidelines for Research Ethics, Ministry of Science, Research and Technology. (1390).
8. Civil Code of Iran. (1307).
9. Civil Procedure Code. (1379).
10. Comprehensive Scientific Map of the Country. (1389).

11. Court of Appeal of the Province (Iran). (1394). Judgment No. 9409972130601000 dated 10/8/1394 on the Effect of Desired Unity and Desired Multiplicity in the Exercise of the Right of Termination. National Judicial Opinions Database. Retrieved from <https://ara.jri.ac.ir/Judge/Text/25957>
12. Darabpour, M., & Mousavi Abdol-Abadi, S. M. (2024). A comparative study on the possibility of appointing sitting judges as arbitrators in international commercial disputes. *Journal of Research and Development in Comparative Law*, 7(22), 16-56. <https://doi.org/10.22034/law.2024.2020878.1287> (in Persian)
13. Fathiypour, N. (2019). *Workshop on Familiarization with the Laws Governing Research Contracts*, 2019. (in Persian)
14. Gandamkar, R. H. (2017). A comparative study of the legal consequences of breach of obligation (a study in Iranian law, Common Law, and Roman-Germanic systems). *Comparative Research in Islamic and Western Law*, 4(4), 141-166. <https://doi.org/10.22091/csiw.2018.3514.1439> (in Persian)
15. Gholami, A. (2009). Organizational ethics: Problems, barriers, and solutions. *Police Human Development Bi-monthly*, 25(6), 65-85. https://journals.ihu.ac.ir/article_206231.html (in Persian)
16. Hajilari, A. (2008). Investigation of cultural barriers to the development of collective and group work in student organizations. *Islamic University Journal*, 40, 101-120. (in Persian)
17. Iranian International Commercial Arbitration Law. (1376).
18. Iranian Law of Civil Liability. (1339).
19. Issaei Tafreshi, M. and Hekmatnia, M. (2004). Civil Liability Resulting from Harm to Intellectual Property. *Journal of Comparative Law*, 0(6), 91-110. https://law.mofidu.ac.ir/article_239484.html?lang=en (in Persian)

20. Islami, M. T., Dabiri, A., & Alizadeh, M. (2009). *Applied ethics - Challenges and new explorations in practical ethics* (2nd ed.). Qom: Research Institute for Islamic Sciences and Culture. (in Persian)
21. Katouzian, A. N. (2006). *Introduction to civil law - Legal acts (contracts - declaration)* (11th ed.). Tehran: Public Publishing Company. (in Persian)
22. Khaleghi, N. (2008). Research ethics in social sciences. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 3(1-2), 83-92. (in Persian)
23. Khavas, A., Hosseini Qaleh Bahman, A., Dabiri, A., Sharifi, A.-H., & Pakpour, A. (2009). *Philosophy of ethics with emphasis on educational issues* (7th ed.). Qom: Ma'aref Publications. (in Persian)
24. Khodaparsat, A., Abdollahzadeh Azadeh, R., & Rasekh, M. (2007). Critical review of the six-point ethical guidelines for research in Iran. *Journal of Fertility and Infertility*, 4, 365-379. <https://www.jri.ir/documents/fullpaper/fa/299.pdf> (in Persian)
25. Law on Registration of Patents, Industrial Designs, and Trademarks. (1386).
26. Law on the Protection of Authors, Composers, and Artists' Rights. (1348).
27. Law on the Protection of Computer Software Creators' Rights. (1379).
28. Law on Translation and Reproduction of Books, Periodicals, and Audio Works. (1352).
29. Malakooti, R. (2017). *General rules of contracts* (1st ed.). Tehran: Majd Publications. (in Persian)
30. Masteri Farahani, R., Ghorbani, A., & Rezaeinejad, I. (2024). Manifestations of the rule of prohibition of conflict of interest in Iranian criminal law; With emphasis on the 2013 Islamic Penal Code and a comparative approach. *Journal of Research and Development in Comparative Law*, 7(24), 170-203. <https://doi.org/10.22034/law.2024.2037381.1432> (in Persian)

31. McIntyre, R. M., & Salas, E. (1995). Measuring and managing for team performance: Emerging principles from complex environments. In R. Guzzo & E. Salas (Eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 9-45). San Francisco: Jossey-Bass.
32. Ministry of Health and Medical Education, Ministry-level Research Ethics Task Force & Supreme Council of Medical Ethics. (1399). Guidelines on the Formation, Working Methods, and Duties of Research Ethics Committees/Task Forces.
33. Novin, P. (2012). *On contracts and obligations in general (formation and termination of contracts)* (1st ed.). Tehran: Jungle Publications. (in Persian)
34. Policy and Regulations on Intellectual Property Rights in Scientific and Research Institutions, Ministry of Science, Research and Technology. (n.d.).
35. Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior* (M. Zareh, Trans., 1st ed., 2010). Tehran: Nas Publications. (in Persian)
36. Rouhani, M.S. (2014). *Ethics of Group Work in Research, Master's Thesis in Applied Ethics*. Institute of Higher Education in Ethics and Training, Faculty of Ethics, Department of Applied Ethics, (in Persian)
37. Saqaei Al-Islami, A. (2023). *Groups and Ethical Codes in Research*, First School of Ethics in Research - May 2023. (in Persian)
38. Seyed Javadin, S. R. (2007). *Comprehensive review of the fundamental concepts of management and organization theories*. Tehran: Negah Danesh Publications. (in Persian)
39. Stout, R. J., Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (1996). The role of shared mental models in developing team situational awareness: Implications for training. *Training Research Journal*, 2, 85-116.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315087924-18/role->

shared-mental-models-developing-team-situational-awareness-implications-training-ren%C3%A9-stout-janis-cannon-bowers-eduardo-salas

40. Tahmasbi, A. (2018). A comparative study of the obligation to perform specific performance and rescission of contracts in Iranian and German law. *Comparative Law Research*, 22(1), 27-49.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516751.1397.22.1.6.0> (in Persian)

41. Taslimi, M. S., Farhangi, A. A., Abedi Jafari, H., & Raznahan, F. (2010). The influence of national culture on teamwork in Iran. *Strategic Culture Research Journal*, 3(10-11), 127-162. https://www.jsfc.ir/article_44079.html (in Persian)

42. Twenty-Year Vision Document of the Islamic Republic of Iran for 1404. (1382).

43. Vilen, S. (2011). *Effective teams* (M. Sardarnia, Trans., 1st ed.). Tehran: Loh Fekr Publications. (in Persian)

44. Yaqoubpour Balanghi, U. (2024). A study of ethics in group work in research. *Journal of Research in Strategic Studies of Humanities and Islamic Sciences*, 5(63), 557-574. (in Persian)

45. Zamani, A., & Pourateshi, M. (2022). Part-time work in the research activities of faculty members: Challenges and solutions. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 28(3), 111-185.

https://journal.irphe.ac.ir/article_704398.html (in Persian)

46. Zarei Matin, H. (2009). *Advanced organizational behavior management* (M. Motahed, Comp., 1st ed.). Tehran: University of Tehran. (in Persian)