

موسسه مدیریت پروژه (PMI)

## آیین‌نامه اخلاق و رفتار حرفه‌ای

این متن ترجمه‌ای غیر رسمی از Code of Ethics and Professional Conduct متعلق به PMI است.

نادر خرمی راد

<http://www.khorramirad.com>

[info@khorramirad.com](mailto:info@khorramirad.com)

## فصل ۱: دیدگاه و کاربرد

### ۱.۱. دیدگاه و هدف

ما، به عنوان دست‌اندرکاران مدیریت پروژه، متعهدیم به هرآنچه پسندیده و صحیح است. ما استانداردهایی متعالی برای خود در نظر می‌گیریم و مشتاقانه برای تحقق آن در تمام جنبه‌های زندگی، در کار، در خانه و در خدماتی که در حرفه خود ارائه می‌دهیم تلاش می‌کنیم.

*آیین‌نامه اخلاق و رفتار حرفه‌ای* انتظاراتی را ارائه می‌کند که از خود و از همکارانمان در جامعه مدیریت پروژه داریم. این سند ایده‌ها و گرایش‌هایی را ارائه می‌کند که در نقش‌های حرفه‌ای و داوطلبانه به عهده می‌گیریم.

هدف از آیین‌نامه این است که اعتماد را در حرفه مدیریت پروژه نهادینه کند و به افراد کمک کند تا در مدیریت پروژه بهتر باشند. برای این منظور درکی صنفی از رفتار مناسب لازم است. ما اعتقاد داریم که اعتبار و خوش‌نامی حرفه مدیریت پروژه وابسته به رفتار تک افرادی است که در این صنف مشغول به کارند.

ما اعتقاد داریم که پذیرش این آیین‌نامه به پیشرفت فردی و صنفی حرفه مدیریت پروژه منجر خواهد شد. همچنین اعتقاد داریم که این آیین‌نامه به تصمیم‌گیری‌های معقول ما، به خصوص در شرایط سختی که پایبندی به ارزش‌ها را دشوار می‌کند، کمک خواهد کرد.

امیدواریم که *آیین‌نامه اخلاق و رفتار حرفه‌ای* دیگران را نیز به مطالعه، تعمق و تدوین ارزش‌ها و اخلاقیات حرفه‌ای خویش تشویق کند. در آخر، امیدواریم که این آیین‌نامه باعث رشد حرفه مدیریت پروژه شود.

### ۲.۱. مخاطبان آیین‌نامه

مخاطبان *آیین‌نامه اخلاق و رفتار حرفه‌ای* از این قرارند:

#### ۱.۲.۱. تمام اعضای PMI

۲.۲.۱. تمام افرادی که عضو PMI نیستند، ولی حداقل یکی از شرایط زیر را دارند:

۱. یکی از گواهی‌های PMI را دارند.

۲. برای دریافت یکی از گواهی‌ها ثبت نام کرده‌اند.

۳. داوطلبانه خدماتی به PMI ارائه می‌دهند.

توضیح: کسانی که یکی از گواهی‌های PMI را دارند (چه عضو باشند و چه نباشند) پیش از این متعهد به *آیین‌نامه رفتار حرفه‌ای* PMP یا CAPM بوده‌اند و هم‌اکنون باید متعهد به *آیین‌نامه اخلاق و رفتار حرفه‌ای* [این سند] نیز باشند. در گذشته استانداردهای

جداگانه‌ای برای اعضا و غیر اعضا وجود داشت که با دریافت نظرات ذی‌نفعان مبنی بر مطلوب نبودن تعدد استانداردها، به یک استاندارد تبدیل شد.

### ۳.۱. ساختار آیین‌نامه

آیین‌نامه اخلاق و رفتار حرفه‌ای به تناظر چهار ارزشی که مهم‌ترین نقش را در حرفه مدیریت پروژه دارند به بخش‌هایی تقسیم شده است. برخی قسمت‌های آیین‌نامه توضیحاتی دارند. توضیحات برای روشن کردن برخی مسایل یا ارائه مثال هستند و جنبه التزامی ندارند. در پایان نیز واژه‌نامه‌ای وجود دارد که واژگان و عبارات‌های به کار رفته را توضیح می‌دهد. کلماتی که در واژه‌نامه توضیح داده شده‌اند در متن آیین‌نامه زیرخط دارند.

### ۴.۱. ارزش‌های مبنای آیین‌نامه

از دست‌اندرکاران جامعه جهانی مدیریت پروژه درخواست شده است که ارزش‌هایی که مبنای تصمیم‌گیری‌های آن‌ها و شکل‌دهی به رفتارشان است را شناسایی و اعلام کنند. نتایج نشان می‌دهند که مهم‌ترین ارزش‌ها مسئولیت‌پذیری، احترام، انصاف و صداقت است. این آیین‌نامه با مبنای قرار دادن این چهار ارزش تدوین شده است.

### ۵.۱. رفتار متعالی و رفتار اساسی

قسمت‌های مختلف این آیین‌نامه شامل دو نوع استاندارد متعالی و اساسی می‌شوند. استانداردهای متعالی مواردی هستند که تلاش می‌کنیم رعایت کنیم. تبعیت از این استانداردها را به سادگی نمی‌توان ارزیابی کرد، با این حال نشان‌دهنده انتظاراتی هستند که به عنوان افرادی حرفه‌ای از خود داریم؛ این موارد اختیاری نیستند.

استانداردهای اساسی الزامات سفت و سختی را ارائه می‌کنند که ممکن است در برخی موارد محدودیت‌ها یا ممنوعیت‌هایی نیز برای دست‌اندرکار به وجود آورد. به وضعیت دست‌اندرکارانی که این موارد را رعایت نکرده باشند در کمیته بررسی موارد اخلاقی PMI رسیدگی خواهد شد.

توضیح: مواردی که تحت استانداردهای اساسی و متعالی ارائه شده‌اند کاملاً از هم مستقل نیستند و ممکن است رفتار خاصی با هر دو استاندارد در تعارض باشد.

## فصل ۲: مسئولیت‌پذیری

### ۱.۲. شرح مسئولیت‌پذیری

ما باید خود را مالک تصمیم‌هایی که گرفته‌ایم، تصمیم‌هایی که می‌بایست بگیریم و نگرفته‌ایم، کارهایی که کرده‌ایم و کارهایی که می‌بایست کرده باشیم و نکرده‌ایم و تبعات تمامی آن‌ها بدانیم.

## ۲.۲. مسئولیت پذیری: استانداردهای متعالی

به عنوان دست‌اندرکاران جامعه جهانی مدیریت پروژه:

۱.۲.۲. صلاح جامعه، امنیت عمومی و حفظ محیط زیست را مبنای کارها و تصمیم‌گیری‌های خود قرار می‌دهیم.

۲.۲.۲. فقط مسئولیت‌هایی را می‌پذیریم که متناسب با پیش‌زمینه‌ها، تجربیات، مهارت‌ها و شایستگی‌هایمان باشند.

توضیح: در مورد کارهایی که باعث پیشرفت یا توسعه می‌شوند، اطلاعاتی به‌موقع و کامل در مورد کاستی‌های خود در اختیار ذی‌نفعان می‌گذاریم تا بر این اساس در خصوص شایستگی‌مان برای انجام کار تصمیم‌گیری کنند.

فقط برای شرکت در مناقصاتی اعلام آمادگی می‌کنیم که سازمانمان شایستگی انجامشان را داشته باشد و در صورت عقد قرارداد، فقط کسانی را برای کار در پروژه انتخاب می‌کنیم که شایستگی کافی داشته باشند.

۳.۲.۲. تعهدهایی را که پذیرفته‌ایم انجام می‌دهیم. به گفته‌های خود پایبند خواهیم بود.

۴.۲.۲. وقتی اشتباه یا کوتاهی می‌کنیم، مسئولیت آن را می‌پذیریم و بی‌درنگ اصلاحش می‌کنیم. وقتی اشتباه یا کوتاهی دیگران را کشف می‌کنیم، بی‌درنگ موضوع را به فردی که لازم است اطلاع می‌دهیم.

۵.۲.۲. از اطلاعات محرمانه و دارایی‌هایی که به ما امانت داده شده‌اند محافظت می‌کنیم.

۶.۲.۲. این آیین‌نامه را تایید و حمایت می‌کنیم و یکدیگر را مسئول تحقق آن می‌دانیم.

## ۳.۲. مسئولیت پذیری: استانداردهای اساسی

ما به عنوان دست‌اندرکاران جامعه جهانی مدیریت پروژه، خود و همکارانمان را متعهد به موارد زیر می‌دانیم:

آیین‌نامه‌ها و الزامات قانونی:

۱.۳.۲. از سیاست‌ها، روال‌ها، آیین‌نامه‌ها و قوانین حاکم بر کار حرفه‌ای و داوطلبانه‌ای که انجام می‌دهیم آگاه می‌شویم و آن‌ها را رعایت می‌کنیم.

۲.۳.۲. رفتارهای غیر قانونی و غیر اخلاقی را به مدیران مربوطه و در صورت لزوم به کسانی که از آن متاثر می‌شوند اطلاع می‌دهیم.

توضیح: این موارد مستلزم موارد دیگری نیز هستند؛ به عنوان مثال، در هیچ کار غیر قانونی مانند دزدی، تقلب، خرابکاری، اختلاس و رشوه‌خواری مشارکت نخواهیم کرد؛ دارایی‌های دیگران را، از جمله دارایی‌های معنوی، تصاحب نمی‌کنیم و از آن‌ها سواستفاده نیز نمی‌کنیم؛ به دیگران اهانت نمی‌کنیم و تهمت نمی‌زنیم.

ما به عنوان دست‌اندرکاران و نمایندگان حرفه‌مان دیگران را به انجام کارهای غیر قانونی تشویق نمی‌کنیم و اقدامات غیرقانونی دیگران را نیز ندیده نمی‌گیریم. رفتارهای غیر قانونی و غیر اخلاقی دیگران را گزارش می‌دهیم. گزارش دادن کار ساده‌ای نیست و می‌دانیم که ممکن است تبعاتی منفی نیز برایمان داشته باشد. بسیاری از سازمان‌ها و دولت‌ها سیاست‌ها و قوانینی برای حمایت از کارکنانی که حقایق را افشا می‌کنند وضع کرده‌اند.

نقض موارد اخلاقی:

۳.۳.۲. موارد نقض این آیین‌نامه را برای حل به افراد ذی‌صلاح اعلام می‌کنیم.

۴.۳.۲. فقط موارد نقضی را اعلام می‌کنیم که با شواهد کافی اثبات شده باشند.

توضیح: این موارد مستلزم موارد دیگری نیز هستند. همواره برای گردآوری شواهد نقض آیین‌نامه با PMI همکاری خواهیم کرد، چه شاکای باشیم و چه متهم. وقتی شواهد کافی در اختیار نداریم، دیگران را متهم به نقض آیین‌نامه نخواهیم کرد. اتهام‌های اشتباهی که عمدانه باشند را از نظر انضباطی پیگیری خواهیم کرد.

۵.۳.۲. کسانی را که با افشاجری‌های اخلاقی مقابله کنند و قصد تلافی آن‌ها را داشته باشند از نظر انضباطی پیگیری خواهیم کرد.

## فصل ۳: احترام

### ۱.۳. تعریف احترام

وظیفه ماست که برای خود، دیگران و منابعی که در اختیارمان قرار داده شده است احترام قائل باشیم. منابع شامل افراد، پول، اعتبار، امنیت افراد و منابع زیست محیطی است.

در فضایی که احترام وجود داشته باشد، اعتماد، اطمینان و بهبود عملکرد نیز به وجود خواهد آمد؛ فضایی با دیدگاه‌ها، اشتیاق‌ها و ارزش‌های گوناگون نیز شکل خواهد گرفت.

### ۲.۳. احترام: استانداردهای متعالی

به عنوان دست‌اندرکاران جامعه جهانی مدیریت پروژه:

۱.۲.۳. از هنجارها و سنت‌های دیگران آگاه می‌شویم و از انجام کارهایی که از نظر دیگران بی‌احترامی به شمار می‌رود خودداری می‌کنیم.

۲.۲.۳. به نظرات دیگران توجه می‌کنیم و سعی می‌کنیم آن‌ها را درک کنیم.

۳.۲.۳. وقتی با کسی اختلاف پیدا می‌کنیم، مسئله را مستقیماً با خودش حل می‌کنیم.

۴.۲.۳. همیشه حرفه‌ای برخورد می‌کنیم، حتی اگر رفتار طرف مقابل حرفه‌ای نباشد.

توضیح: یکی از تبعات موارد گفته شده این است که در شایعه‌سازی و تخریب اعتبار دیگران مشارکت نمی‌کنیم. بر اساس این آیین‌نامه وظیفه داریم با کسانی که شایعه‌سازی می‌کنند یا اعتبار دیگران را تخریب می‌کنند نیز مقابله کنیم.

### ۳.۳. احترام: استانداردهای اساسی

ما به عنوان دست‌اندرکاران جامعه جهانی مدیریت پروژه، خود و همکارانمان را متعهد به موارد زیر می‌دانیم:

۱.۳.۳. با حسن نیت مذاکره می‌کنیم.

۲.۳.۳. از قدرت یا تخصص خود برای تاثیرگذاری بر تصمیم‌های دیگران و کسب منفعت شخصی استفاده نخواهیم کرد.

۳.۳.۳. به دیگران تعدی نمی‌کنیم.

۴.۳.۳. حق مالکیت دیگران را به رسمیت می‌شناسیم.

## فصل ۴: انصاف

### ۱.۴. تعریف انصاف

وظیفه ماست که تصمیم‌گیری‌هایمان بی‌طرفانه و عینی باشند. اعمال ما باید عاری از علاقه‌های شخصی، پیش‌داوری و طرفداری باشد.

### ۲.۴. انصاف: استانداردهای متعالی

به عنوان دست‌اندرکاران جامعه جهانی مدیریت پروژه:

۱.۲.۴. در فرآیند تصمیم‌گیری شفاف هستیم.

۲.۲.۴. دایما بی‌طرفانه و عینی بودن گرایش‌هایمان را ارزیابی می‌کنیم و در صورت نیاز آن‌ها را اصلاح می‌کنیم.

توضیح: تحقیقاتی نشان می‌دهند که تعارض منافع یکی از مهم‌ترین مشکلات در حرفه ماست. یکی از بزرگ‌ترین مشکلاتی که دست‌اندرکاران گزارش کرده‌اند این است که ناخودآگاه خود را در شرایطی قرار داده‌اند که تعارض منافع به وجود آمده است. ما باید تعارض‌های بالقوه را به طور غیرانفعالی بیابیم و بر حل آن‌ها پافشاری کنیم.

۳.۲.۴. اطلاعات را با شرایطی برابر در اختیار تمام کسانی که اجازه دسترسی به آن‌ها را دارند قرار می‌دهیم.

۴.۲.۴. فرصت‌ها را به طور یکسان در اختیار داوطلبانی که شایستگی دارند قرار می‌دهیم.

توضیح: یکی از تبعات موارد گفته شده این است که در زمان برگزاری مناقصه اطلاعات را به شکل یکسانی در اختیار تمام شرکت‌کنندگان قرار می‌دهیم.

### ۳.۴. انصاف: استانداردهای اساسی

ما به عنوان دست‌اندرکاران جامعه جهانی مدیریت پروژه، خود و همکارانمان را متعهد به موارد زیر می‌دانیم:

#### تعارض منافع:

۱.۳.۴. تمام تعارض‌های بالقوه و بالفعل منافع را آشکارا به اطلاع ذی‌نفعان می‌رسانیم.

۲.۳.۴. وقتی متوجه می‌شویم تعارض بالقوه یا بالفعلی در منافع وجود دارد، از تصمیم‌گیری و تاثیرگذاری بر خروجی‌ها خودداری می‌کنیم، تا زمانی که تمام ذی‌نفعان را از تعارض آگاه کرده باشیم، برنامه‌ای برای کاهش تعارض در نظر گرفته باشیم و رضایت ذی‌نفعان را نیز جلب کرده باشیم.

توضیح: وقتی تعارض منافع پیش می‌آید که از طرف یکی از مجموعه‌ها بر تصمیم‌گیری‌ها یا خروجی‌هایی که برای دیگر مجموعه‌ها نیز اهمیت دارد تاثیر می‌گذارد و به یکی دیگر از آن مجموعه‌ها نیز تعهد داریم. به عنوان مثال وقتی در استخدام شرکتی هستیم، وظیفه‌ای تعهدی در قبال آن شرکت داریم. وقتی برای PMI داوطلبانه کار می‌کنیم، وظیفه‌ای تعهدی نیز نسبت به PMI خواهیم داشت. در این شرایط باید تفاوت‌های این دو تعهد و تعارض‌هایی که در منافع آن‌ها به وجود می‌آید را بشناسیم و اگر اختلافی بین آن دو وجود دارد در تصمیم‌گیری‌ها دخالت نکنیم.

از سوی دیگر، اگر اعتقاد داریم که می‌توانیم تعهدهای چندگانه خود را در زمان تصمیم‌گیری دخالت ندهیم و بی‌طرف باشیم، باز هم باید تعارض را آشکار کنیم و دستورالعمل‌های این آیین‌نامه را به کار گیریم.

#### طرفداری و تبعیض:

۳.۳.۴. مسایل شخصی، مانند طرفداری، خویشاوندی و رشوه‌گیری را مبنای استخدام و اخراج، تشویق و تنبیه یا پذیرش و رد مناقصات قرار نمی‌دهیم.

۴.۳.۴. مواردی مانند جنسیت، نژاد، سن، مذهب، معلولیت، ملیت و گرایش جنسی را مبنای تصمیم‌گیری قرار نمی‌دهیم و تبعیض قایل نمی‌شویم.

۵.۳.۴. قواعد سازمان (سازمانی که ما را استخدام کرده است، PMI و ...) را بدون طرفداری و پیش‌داوری می‌پذیریم.

## فصل ۵: صداقت

### ۱.۵. تعریف صداقت

وظیفه داریم که حقیقت را بدانیم و آن را در گفته‌ها و اعمالمان مبنا قرار دهیم.

### ۲.۵. صداقت: استانداردهای متعالی

به عنوان دست‌اندرکاران جامعه جهانی مدیریت پروژه:

۱.۲.۵. مشتاقانه در جستجوی حقیقت هستیم.

۲.۲.۵. در گرفته‌ها و اعمالمان حقیقت را مبنا قرار می‌دهیم.

۳.۲.۵. اطلاعات را دقیق و در زمان مناسب ارائه می‌کنیم.

توضیح: یکی از تبعات موارد گفته شده این است که دقت، اعتبار و بجا بودن اطلاعاتی را که در اختیار دیگران قرار می‌دهیم و برای تصمیم‌گیری‌های خود به کار می‌بریم کنترل کنیم.

از دیگر تبعات این است که اخبار بد را نیز منتشر کنیم، حتی اگر واکنش‌های مناسبی به وجود نیاورند. اگر نتیجه‌ای منفی از کارها گرفته باشیم، نباید آن را مخفی کنیم و تقصیر آن را نیز نباید به گردن دیگران بیاندازیم. اگر نتیجه کارها مثبت باشد نیز نباید تلاش دیگران را مخفی کنیم و موفقیت‌ها را در انحصار خود بدانیم.

۴.۲.۵. در تعهدها، وعده‌ها، گفته‌های صریح و اشاره‌هایمان حسن نیت داریم.

### ۳.۵. صداقت: استانداردهای اساسی

ما به عنوان دست‌اندرکاران جامعه جهانی مدیریت پروژه، خود و همکارانمان را متعهد به موارد زیر می‌دانیم:

۱.۳.۵. در رفتارهای گمراه‌کننده مشارکت نمی‌کنیم و با آن‌ها مقابله می‌کنیم. ادعاهای گمراه‌کننده یا اشتباه، ارائه نیمه‌کاره حقایق، ارائه اطلاعات بی‌ارتباط و ارائه ندادن اطلاعاتی که لازمند نمونه‌هایی از این موارد هستند.

۲.۳.۵. کارهای غیر صادقانه‌ای که در راستای منفعت شخصی یا ضرر دیگران باشند انجام نمی‌دهیم.

توضیح: استانداردهای متعالی راستگویی را توصیه می‌کنند. مخفی کردن حقیقت یا نیمه‌کاره ارائه کردن آن به جهت گمراه کردن ذی‌نفعان، علاوه بر غیر حرفه‌ای بودن، لکه‌دار کردن حرفه نیز به شمار می‌رود. صداقت، اعتبار را افزایش می‌دهد.



## پیوست الف

### الف.۱. تاریخچه استاندارد

PMI مدیریت پروژه را حرفه‌ای مستقل از سایر حرفه‌ها می‌داند و این مسئله انگیزه‌ای برای کار در حوزه اخلاق بود. هیات مدیره PMI در سال ۱۹۸۱ گروه اخلاق، استانداردها و اختیارات را تاسیس کرد. یکی از وظایف این گروه تدوین آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای بود. گزارشی در خصوص اخلاق حرفه‌ای مدیریت پروژه در این گروه تهیه شد که در آگوست ۱۹۸۲ به تایید هیات مدیره رسید و در آگوست ۱۹۸۳ در فصلنامه مدیریت پروژه چاپ شد.

این گزارش در اواخر سال‌های ۱۹۸۰ به استاندارد اخلاق مدیریت پروژه حرفه‌ای (PMP) تبدیل شد. PMI در سال ۱۹۹۷ به این نتیجه رسید که نیاز به استاندارد اخلاقی برای اعضای موسسه نیز دارد؛ به این خاطر کمیته مستندسازی سیاست‌های اخلاقی را شکل داد تا پیش‌نویس استاندارد اخلاق اعضای موسسه را تهیه کند. این استاندارد در سال ۱۹۹۸ به تایید هیات مدیره رسید. متعاقب آن در سال ۱۹۹۹ روالی برای بررسی موارد نقض موارد اخلاقی تهیه شد.

آیین‌نامه از سال ۱۹۹۸ اجرایی شد و از آن زمان تا کنون تغییرات فراوانی در موسسه و در جهان کسب و کار رخ داد. تعداد اعضای سازمان افزایش یافت و قسمت‌هایی متنوع‌تری از جهان را نیز پوشش داد. در جهان کسب و کار نیز رسوایی‌هایی به وجود آمد که منجر به انحلال برخی موسسات جهانی شد، تاثیری منفی در باور عمومی گذاشت و دولت‌ها را مجبور کرد که قوانین جدیدی برای جلوگیری از مشکلات بعدی وضع کنند. جهانی شدن نیز باعث شد متوجه شویم که مسایل اخلاقی در فرهنگ‌های مختلف یکسان نیستند. پیشرفت سریع تکنولوژی فرصت‌های فراوانی به وجود آورد، ولی چالش‌هایی فراوان، از جمله در حوزه اخلاق، در پی داشت.

مسایل گفته شده باعث شد که هیات مدیره PMI در سال ۲۰۰۳ دستور بازنگری آیین‌نامه را صادر کند. کمیته بازنگری استانداردهای اخلاقی در سال ۲۰۰۴ شکل گرفت و کار خود را آغاز کرد. این کمیته فرآیندی برای بازنگری طراحی کرد که استفاده فراوانی از نظرات جامعه جهانی مدیریت پروژه می‌کرد. این فرآیند در سال ۲۰۰۵ به تایید هیات مدیره رسید و کار آغاز شد. در آن زمان مقرر شد که آیین‌نامه جدید تا پایان سال ۲۰۰۶ تکمیل شود. آیین‌نامه جدید در اکتبر سال ۲۰۰۶ به تایید هیات مدیره رسید.

### الف.۲. فرآیند تدوین آیین‌نامه

اولین قدم در تهیه آیین‌نامه این بود که مسایل اخلاقی جامعه مدیریت پروژه و ارزش‌ها و دیدگاه‌های دست‌اندرکارانی که در قسمت‌های مختلف جهان مشغول به کار هستند را درک کند. برای این کار گروه‌هایی تشکیل شد، نظرسنجی‌هایی از دست‌اندرکاران، اعضا، داوطلبان و دارندگان گواهینامه‌های PMI انجام شد، آیین‌نامه‌های اخلاق حرفه‌ای ۲۴ موسسه غیر دولتی کشورهای مختلف بررسی شد، الگوهای موفق اخلاقی جستجو شدند و مبانی اخلاقی مستتر در برنامه استراتژیک PMI نیز استخراج گردیدند.

تحقیقات گفته شده مبنای تدوین پیش‌نویس آیین‌نامه بودند. آیین‌نامه در اختیار جامعه جهانی مدیریت پروژه قرار داده شد تا نظرات ایشان دریافت شود. برای گردآوری بازخوردها دستورالعمل‌های موسسه ملی استانداردهای آمریکا رعایت شدند. این دستورالعمل‌ها برای تدوین سایر استانداردهای PMI نیز به کار گرفته شده‌اند.

نتیجه تمام تلاش‌ها آیین‌نامه‌ای بود که در پیش رو دارید. این آیین‌نامه گرایش‌های متعالی جامعه جهانی مدیریت پروژه و الزامات اخلاقی آن را ارائه می‌کند. نقض این آیین‌نامه می‌تواند منجر به تحریم فرد متخلف شود.

## پیوست ب

### ب.۱. واژه‌نامه

تعدی (abusive manner): عملی که منجر به لطمه جسمی یا روحی (حس ترس، تحقیر، استثمار و ...) در فرد دیگر شود.

تعارض منافع (conflict of interest): تعارض منافع زمانی به وجود می‌آید که شخص در دو مجموعه متفاوت وظیفه‌ای تعهدی داشته باشد و تصمیم‌هایی که می‌گیرد به سود یکی از آن‌ها و ضرر دیگری تمام شود. راه حل این است که وجود تعارض منافع را به سایر ذی‌نفعان اطلاع دهد و تصمیم‌گیری را به آن‌ها بسپارد.

وظیفه تعهدی (duty of loyalty): وظیفه تعهدی به مسئولیت قانونی یا اخلاقی فرد در قبال منافع یک سازمان یا شخص گفته می‌شود.

عضو PMI (PMI member): شخصی که رسماً به عضویت موسسه مدیریت پروژه (PMI) در آمده باشد.

دست‌اندرکار (practitioner): فردی که مشغول به کاری (در قبال پروژه، طرح یا پرتفولیو) است که زیرمجموعه‌ای از حرفه مدیریت پروژه به شمار می‌رود.

داوطلب در PMI (PMI Volunteer): فردی که داوطلبانه انجام کارهایی را در موسسه مدیریت پروژه (PMI) به عهده می‌گیرد و می‌تواند عضو موسسه باشد یا نباشد.