

## بررسی تأثیر متغیرهای شخصیتی و جنسیتی مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان

### بانک صادرات زاهدان

وحید پور شهایی<sup>۱</sup>، رضا صفایی مقدم<sup>۲\*</sup>

۱- استادیار، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

۲- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول).

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	هدف این پژوهش بررسی تأثیر متغیرهای شخصیتی و جنسیتی مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان بود. برای این منظور، از روش پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان بانک صادرات زاهدان به تعداد ۱۱۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از طریق جدول مورگان تعداد ۸۶ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات به دو صورت مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی بود، که ابزار استفاده شده در روش میدانی از نوع پرسشنامه بود. برای بررسی و سنجش متغیرهای شخصیتی از مدل نئو (۲۰۰۴) استفاده شده است که دارای ابعاد برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری می‌باشد. برای سنجش متغیرهای جنسیت از مدل صفا و ادیبی (۱۳۹۵) و برای بررسی ارزیابی عملکرد از مدل پارکر (۲۰۰۰) بهره گرفته شده است که روایی محتوایی پرسشنامه‌ها از طریق بررسی اساتید و خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و برای سنجش پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامه متغیرهای شخصیتی، ۰.۸۹۵، متغیر جنسیت ۰.۷۹۵ و ارزیابی عملکرد ۰.۹۰۵ محاسبه و تأیید گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده برای انجام این آزمون، SPSS بوده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری) و متغیر جنسیت بر ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارند. مدیران باید از تأثیر این عوامل بر ارزیابی عملکرد کارکنان آگاه باشند و تلاش کنند تا در ارزیابی عملکرد کارکنان، این عوامل را به حداکثر برسانند.
تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۰۸/۱۵	
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۱۰/۱۰	
(مقاله پژوهشی)	

**کلمات کلیدی:** ارزیابی عملکرد، ویژگی‌های شخصیتی مدیران، جنسیت مدیران، بانک صادرات زاهدان

#### مقدمه

ارزیابی عملکرد کارکنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فرآیندهای مدیریتی، نقشی اساسی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند. این فرآیند، نه تنها ابزاری برای سنجش کارایی و اثربخشی کارکنان است، بلکه به‌عنوان ابزاری راهبردی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف، بهبود کیفیت خدمات و ارتقای بهره‌وری سازمان شناخته می‌شود. (Zhang et al., 2022) در بانک‌ها که ارائه خدمات به مشتریان محور اصلی فعالیت‌هاست، ارزیابی عملکرد کارکنان از اهمیتی دوچندان برخوردار است، زیرا کیفیت خدمات، رضایت مشتریان و در نهایت سودآوری سازمان مستقیماً به عملکرد کارکنان بستگی دارد. با این حال، یکی از چالش‌های اساسی در این فرآیند، تأثیر ویژگی‌های فردی مدیران، به‌ویژه متغیرهای شخصیتی و جنسیتی، بر شیوه ارزیابی عملکرد است.

مدیران به عنوان ارزیابان اصلی در سازمان‌ها، نقش تعیین‌کننده‌ای در طراحی و اجرای فرآیندهای ارزیابی دارند. ویژگی‌های شخصیتی مدیران، شامل عواملی همچون نوع دوستی، سازگاری، مسئولیت‌پذیری، و انعطاف‌پذیری، می‌تواند تأثیر چشمگیری بر نحوه ارزیابی عملکرد کارکنان داشته باشد. (Robbins & Judge, 2023) به‌طور مشابه، تفاوت‌های جنسیتی نیز ممکن است به تغییراتی در شیوه‌های مدیریتی، میزان تمرکز بر جنبه‌های خاص عملکرد و نحوه ارائه بازخورد منجر شود. برای مثال، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مدیران زن تمایل بیشتری به استفاده از روش‌های مشارکتی و حمایت‌گرانه دارند، در حالی که مدیران مرد اغلب رویکردهای رقابتی و وظیفه‌محور را ترجیح می‌دهند. (Eagly & Carli, 2021) این تفاوت‌ها می‌تواند به تغییراتی در فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان و در نهایت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی منجر شود.

در کنار این موضوعات، سیستم ارزیابی عملکرد باید به گونه‌ای طراحی شود که نه تنها عادلانه و شفاف باشد، بلکه با فرهنگ سازمانی، اهداف استراتژیک و نیازهای کارکنان نیز هم‌خوانی داشته باشد. گان (۱۹۹۳) معتقد است که ارزیابی عملکرد به‌عنوان یکی از اجزای کلیدی سیستم مدیریت منابع انسانی، باید به بهبود فرآیند تصمیم‌گیری، توسعه حرفه‌ای کارکنان و ایجاد محیطی پویا و انگیزشی کمک کند. با این حال، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که در بسیاری از موارد، سوگیری‌های ناشی از ویژگی‌های شخصیتی و جنسیتی مدیران، می‌تواند دقت و عینیت این فرآیند را تحت تأثیر قرار دهد. (Bleidorn et al., 2019)

در بانک صادرات زاهدان، به دلیل اهمیت نقش کارکنان در ارائه خدمات باکیفیت و جلب رضایت مشتریان، بررسی دقیق تأثیر متغیرهای شخصیتی و جنسیتی مدیران بر ارزیابی عملکرد کارکنان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این تحقیق با هدف تحلیل رابطه بین شخصیت مدیران و روش‌های ارزیابی آن‌ها و همچنین بررسی تأثیر جنسیت بر نحوه ارزیابی عملکرد کارکنان انجام می‌شود. هدف اصلی این مطالعه، ارائه راهکارهایی برای بهبود نظام ارزیابی عملکرد کارکنان از طریق شناسایی نقاط ضعف موجود و تقویت آن با توجه به یافته‌های علمی است.

بر اساس این اهداف، پژوهش حاضر تلاش دارد تا به سؤالات زیر پاسخ دهد:

۱. چگونه ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر می‌گذارد؟
  ۲. نقش جنسیت مدیران در فرآیند ارزیابی عملکرد چیست؟
  ۳. چگونه می‌توان با توجه به ویژگی‌های شخصیتی و جنسیتی مدیران، دقت و عینیت نظام ارزیابی عملکرد را افزایش داد؟
- این مطالعه، با تأکید بر تحلیل علمی و بهره‌گیری از جدیدترین منابع معتبر، سعی دارد به ادبیات تحقیق در حوزه مدیریت منابع انسانی و ارزیابی عملکرد کارکنان، بینش جدیدی ارائه کند. نتایج این پژوهش می‌تواند برای سازمان‌ها، به‌ویژه بانک‌ها، راهنمایی عملی در بهبود فرآیندهای مدیریتی و افزایش بهره‌وری باشد.

### پیشینه تحقیق

لطفی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و ساختاری مدیریت بر نحوه ایفای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها: با تأکید بر مدل‌های داده‌کاوی و تحلیل پوششی داده‌ها انجام داده‌اند. یافته‌های روش‌های رگرسیونی پژوهش نشان داد که تنها متغیرهای خوش‌بینی و کوتاه‌بینی از ویژگی‌های شخصیتی مدیران و ثبات مدیریت و استقلال هیئت مدیره از ویژگی‌های ساختاری مدیریت تأثیری معنادار بر ایفای مسئولیت‌های اجتماعی داشته است. این در حالی است که مقایسه نتایج روش‌های رگرسیونی و مدل‌های داده‌کاوی نشان داد که تنها متغیر خوش‌بینی و کوتاه‌بینی مدیریت، در هر دو روش، تأثیری معنادار بر ایفای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها داشته است. این نتایج بیانگر آن است که ایفای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تحت تأثیر عوامل دیگری غیر از ویژگی‌های مدیریت، نظیر قوانین و مقررات و یا سازوکارهای نظام راهبری شرکتی، قرار گرفته است.

فرج زاده (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت با قضاوت اخلاقی حسابداران: شواهدی مبتنی بر رشته تحصیلی انجام داده است. نتایج به دست آمده از پرسشنامه توزیع شده بین ۳۸۶ دانشجوی رشته‌های حسابداری و مدیریت (گرایش‌های مالی و بازرگانی) پنج دانشگاه استان تهران در سال ۱۳۹۷ نشان می‌دهد، در حالی که دانشجویان رشته حسابداری اولویت بالاتری برای ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری قائل هستند، تفاوت معناداری بین امتیاز قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته‌های حسابداری و مدیریت وجود ندارد. با این وجود، دانشجویان حسابداری با ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری بالاتر، گرایش کمتری به قضاوت اخلاقی دارند. حال آنکه این رابطه در نمونه دانشجویان مدیریت وجود ندارد. به این معنی که دانشجویان حسابداری تحت تاثیر ارزش‌های رشته تحصیلی خود، ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی دارند و این موضوع می‌تواند قضاوت اخلاقی آنان را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین، نتایج نشان می‌دهد در هر دو گروه دانشجویان حسابداری و مدیریت، رابطه مثبت و معناداری بین وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی با قضاوت اخلاقی وجود دارد و رابطه بین روان‌رنجوری و قضاوت اخلاقی، منفی و معنادار است. در نهایت، بررسی رابطه بین جنسیت و قضاوت اخلاقی نشان داد، مطابق نظریه نقش جنسیت در فرایند اجتماعی شدن، دانشجویان دختر در مقایسه با دانشجویان پسر، گرایش بیشتری به قضاوت‌های اخلاقی دارند.

سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان تاثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی انجام دادند. نابرابری‌های جنسیتی به ویژه در حوزه مدیریتی سبب شده تا آن‌گونه که شایسته است از نیروی بالقوه زنان استفاده نشود. زنان و مردان دارای سبک مدیریت و رهبری متفاوتی هستند، از جمله این تفاوت‌ها حساسیت اخلاقی متفاوت مانند تفاوت در محافظه‌کاری در گزارشگری مالی است. این پژوهش به بررسی رابطه میان جنسیت مدیران ارشد شرکت (در سطح هیئت‌مدیره و مدیریت عامل) و محافظه‌کاری شرطی پرداخته شده است. اطلاعات مورد نیاز از صورت‌های مالی ۱۳۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۲ جمع‌آوری شده است. برای آزمون فرضیه پژوهش، رگرسیون چند متغیره با استفاده از داده‌های ترکیبی مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در شرکت‌های دارای عضو هیئت‌مدیره یا مدیرعامل زن در قیاس با شرکت‌های دارای مدیران ارشد مرد، حسابداری محافظه‌کارانه شرطی بالاتر است؛ به عبارت دیگر، زنان اخبار بد را در سود گزارش شده سریع‌تر شناسایی می‌نمایند.

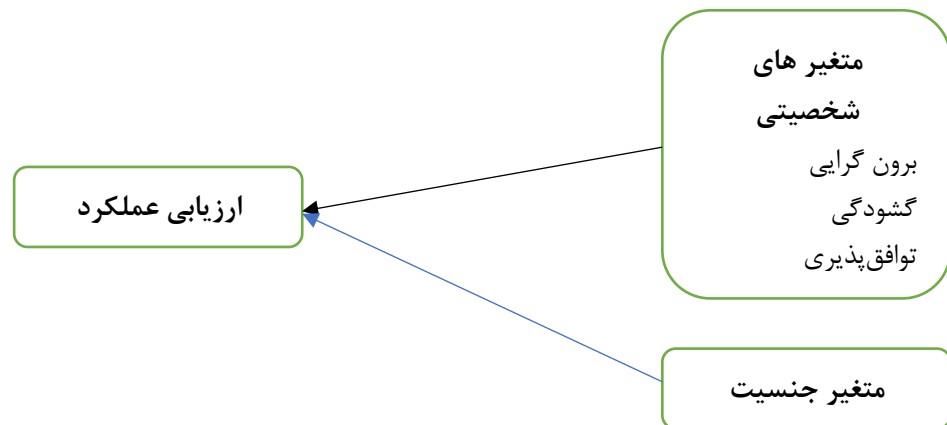
جان و همکاران (۲۰۲۲) با انجام یک متاتجزیه از ۲۰ مطالعه و ۳۰۰۰ کارمند از صنایع مختلف، نتایج نشان داد که روان‌رنجوری به طور منفی و اکثرآورژن، باز بودن و موافقت طلبی به طور مثبت با ارزیابی عملکرد شغلی ارتباط دارند که تحلیل بر اساس رگرسیون چندگانه انجام شد.

آرمسترانگ و همکاران (۲۰۲۲) با انجام پرسشنامه روی ۲۵۰ زوج مدیر-کارمند از سه شرکت بزرگ، نتایج نشان داد که ارزیابی عملکرد کارمندان پایین تر بود زمانی که مدیر نمره بالایی در روان‌رنجوری داشت و تاثیر روان‌رنجوری مدیران زن بیشتر از مردان بود که تحلیل بر اساس مدل خطی سلسله مراتبی انجام شد.

بریک و همکاران (۲۰۲۰) با انجام آزمایش میدانی روی ۷۸ زوج مدیر-کارمند از مشاغل مختلف در آمریکا، کانادا و انگلستان، نتایج نشان داد که ویژگی شخصیتی اکثرآورژن مدیران به طور مثبتی بر ارزیابی عملکرد کارمندان تاثیر گذاشته است. همچنین مشخص شد که این تاثیر در صورتی قوی تر بود که مدیران خودنظارتی بالایی داشته و پاسخگویی بیشتری نسبت به عملکردشان داشته باشند. تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل واریانس دو عامله (ANOVA) انجام گرفت که نتایج آن با سطح معناداری ۹۵ درصد تایید شد.

### مدل مفهومی تحقیق

در این پژوهش برای بررسی و سنجش متغیرهای شخصیتی از مدل نئو (۲۰۰۴) استفاده شده است که دارای ابعاد برون گرایی، گشودگی، توافق پذیری، مسئولیت پذیری می باشد. برای سنجش متغیرهای جنسیت از مدل صفا و ادیبی (۱۳۹۵) استفاده شده است. متغیر وابسته نیز ارزیابی عملکرد می باشد که از مدل پارکر (۲۰۰۰) برای سنجش آن بهره گرفته شده است. مدل مفهومی تحقیق در زیر آمده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (نئو، ۲۰۰۴؛ صفا و ادیبی، ۱۳۹۵؛ پارکر، ۲۰۰۰)

### فرضیه های تحقیق

- برون گرایی مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر معناداری دارد.
- گشودگی مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر معناداری دارد.
- توافق پذیری مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر معناداری دارد.
- مسئولیت پذیری مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر معناداری دارد.
- متغیر جنسیت در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر معناداری دارد.

### روش شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی از لحاظ روش و ماهیت توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ گرد آوری اطلاعات به صورت میدانی می باشد، جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان بانک صادرات زاهدان به تعداد ۱۱۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از طریق جدول مورگان تعداد ۸۶ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. روش گرد آوری اطلاعات به دو صورت مطالعات کتابخانه ای و میدانی بود، که ابزار استفاده شده در روش میدانی از نوع پرسشنامه بود. برای بررسی و سنجش متغیرهای شخصیتی از مدل نئو (۲۰۰۴) استفاده شده است که دارای ابعاد برون گرایی، گشودگی، توافق پذیری، مسئولیت پذیری می باشد. برای سنجش متغیرهای جنسیت از مدل صفا و ادیبی (۱۳۹۵) و برای بررسی ارزیابی عملکرد از مدل پارکر (۲۰۰۰) بهره گرفته شده است که روایی محتوایی پرسشنامه ها از طریق بررسی اساتید و خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و برای سنجش پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامه متغیرهای شخصیتی، ۰.۸۹۵، متغیر جنسیت ۰.۷۹۵ و ارزیابی عملکرد ۰.۹۰۵ محاسبه و تأیید گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده برای انجام این آزمون، SPSS بوده است.

## یافته های تحقیق

در جدول اوضاعیت متغیرهای تحقیق و مولفه های آن بیان شده است.

جدول (۱): آماره های توصیفی متغیرهای شخصیتی و جنسیت

متغیرهای جنسیت	مسئولیت پذیری	توافق پذیری	گشودگی	برون گرایی	متغیرها
۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	تعداد
۹.۱۱	۸.۸۱	۸.۰۲	۴۷	۱۴۴	میانگین
۱۰	۹	۸	۴۹	۱۴۳	میانه
۱۰	۱۰	۶	۴۵	۱۳۱	مد
۲.۸۵	۲.۶۴	۲.۵۹	۱۲.۲۲	۲.۵۸	انحراف معیار
-۰.۲۸۹	-۰.۴۲۲	۰.۱۰۸	-۰.۵۷۳	۰.۴	چولگی
-۰.۵۲۵	-۰.۴۳۷	-۰.۰۸۱	-۰.۳۱۶	۰.۹۳۹	کشیدگی
۳	۳	۳	۱۹	۶۵	کمترین
۱۵	۱۵	۱۵	۷۳	۲۲۵	بیشترین
۰.۳۴۷	۰.۳۴۷	۰.۳۴۷	۰.۳۴۷	۰.۳۴۷	دامنه ی نمرات

## بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه ۱: برون گرایی مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی میزان تاثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است. لذا جهت بررسی و ارائه مدل بین برون گرایی مدیران (Y) و عملکرد کارکنان (X) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل که در جدول زیر آمده است به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می شود.

جدول ۲. برازش مدل رگرسیونی بین برون گرایی مدیران و عملکرد

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
.757	.573	.571	0.319

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با 0.757 است. ضریب تعیین 0.573 بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که 57.3 درصد تغییرات برون گرایی مدیران به عملکرد کارکنان موجود مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با 57.1 درصد است. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۳. محاسبه معادله رگرسیون عملکرد کارکنان

مدل		ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	مقدار ثابت	-0.374	0.251	0.757	-1.488	0.000
	برون گرایی مدیران	1.01	0.063		16.14	
متغیر وابسته: عملکرد کارکنان						

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. معادله رگرسیونی را میتوان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{برون گرایی مدیران (1.01) + 0.374 = عملکرد کارکنان}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از برون گرایی مدیران ۱.۰۱ واحد انحراف معیار عملکرد کارکنان ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. سطح معناداری مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است. که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰.۰۰۰ بوده، در نتیجه در عملکرد کارکنان مؤثر است. بنابراین برون گرایی مدیران بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد.

**فرضیه ۲:** گشودگی مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است. لذا جهت بررسی و ارائه مدل بین گشودگی مدیران (Y) و عملکرد کارکنان (X) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل که در جدول زیر آمده است به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می شود.

جدول ۴. برازش مدل رگرسیونی بین گشودگی مدیران و عملکرد کارکنان

انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
0.335	.528	.531	.729

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با 0.729 است. ضریب تعیین 0.531 بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که 53 درصد تغییرات گشودگی مدیران به عملکرد کارکنان موجود مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۵۲ درصد است. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۵. محاسبه معادله رگرسیون عملکرد کارکنان

مدل		ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	مقدار ثابت	1.58	0.143	0.729	11.09	0.000
	گشودگی مدیران	0.541	0.036		14.81	
متغیر وابسته: عملکرد کارکنان						

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{گشودگی مدیران} = 1.58 + (0.541) \times \text{عملکرد کارکنان}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از گشودگی مدیران ۰.۵۴۱ واحد انحراف معیار عملکرد کارکنان ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. سطح معناداری مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است. که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰.۰۰۰ بوده، در نتیجه در عملکرد کارکنان مؤثر است. بنابراین گشودگی مدیران تاثیر معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

**فرضیه ۳:** توافق پذیری مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی میزان تاثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است. لذا جهت بررسی و ارائه مدل بین توافق پذیری (Y) و عملکرد کارکنان (X) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل که در جدول زیر آمده است به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می شود.

جدول ۶. برازش مدل رگرسیونی بین توافق پذیری و عملکرد کارکنان

انحراف معیار خطا	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
18.07	.020	.025	.159

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰.۱۵۹ است. ضریب تعیین ۰.۰۲۵ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۲.۵ درصد تغییرات توافق پذیری به عملکرد کارکنان موجود مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۲ درصد است. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۷. محاسبه معادله رگرسیون عملکرد کارکنان

مدل		ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	مقدار ثابت	3.06	0.273	0.159	11.228	0.026
	توافق‌پذیری	0.147	0.066		2.24	
متغیر وابسته: عملکرد کارکنان						

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{توافق‌پذیری} = 3.06 + (0.147) \text{ عملکرد کارکنان}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از توافق‌پذیری 0.147 واحد انحراف معیار عملکرد کارکنان ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. سطح معناداری مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است. که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰.۰۲۶ بوده، در نتیجه در عملکرد کارکنان مؤثر است. بنابراین توافق‌پذیری تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

**فرضیه ۴:** مسئولیت‌پذیری مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است. لذا جهت بررسی و ارائه مدل بین مسئولیت‌پذیری مدیران (Y) و عملکرد کارکنان (X) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل که در جدول زیر آمده است به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می شود.

جدول ۸. برازش مدل رگرسیونی بین مسئولیت‌پذیری مدیران و عملکرد کارکنان

انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰.۳۶۱	۰.۴۵۰	۰.۴۵۳	۰.۶۷۳

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با 0.673 است. ضریب تعیین 0.453 بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که 45.3 درصد تغییرات مسئولیت‌پذیری مدیران به عملکرد کارکنان موجود مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با 45 درصد است. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.



جدول ۹. محاسبه معادله رگرسیون عملکرد کارکنان

مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1	مقدار ثابت	1.59	0.165	0.673	9.65
	مسئولیت‌پذیری مدیران	0.538	0.042		
متغیر وابسته: عملکرد کارکنان					

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{مسئولیت‌پذیری مدیران} = 1.59 + (0.538) \times \text{عملکرد کارکنان}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از مسئولیت‌پذیری مدیران 0.538 واحد انحراف معیار عملکرد کارکنان ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. سطح معناداری مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است. که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰.۰۰۰ بوده، در نتیجه در عملکرد کارکنان مؤثر است. بنابراین مسئولیت‌پذیری مدیران تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

**فرضیه ۵:** متغیر جنسیت در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است. لذا جهت بررسی و ارائه مدل بین متغیر جنسیت (Y) و عملکرد کارکنان (X) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل که در جدول زیر آمده است به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می شود.

جدول ۱۰. برازش مدل رگرسیونی بین متغیر جنسیت و عملکرد کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
۰.۴۶۶	۰.۱۹۹	۰.۱۹۵	۰.۴۳۷

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با 0.446 است. ضریب تعیین 0.199 بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که 19.9 درصد تغییرات متغیر جنسیت به عملکرد کارکنان موجود مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی

گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۱۹.۵ درصد است. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۱۱. محاسبه معادله رگرسیون عملکرد کارکنان

مدل		ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	مقدار ثابت	2.16	2.18	0.446	9.93	0.000
	متغیر جنسیت	0.375	0.054		6.94	
متغیر وابسته: عملکرد کارکنان						

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{متغیر جنسیت} (0.375) + 2.16 = \text{عملکرد کارکنان}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از متغیر جنسیت 0.375 واحد انحراف معیار عملکرد کارکنان ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. سطح معناداری مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است. که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰.۰۱۳ بوده، در نتیجه در عملکرد کارکنان مؤثر است. بنابراین متغیر جنسیت تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

### نتیجه گیری

بررسی تأثیر متغیرهای شخصیتی و جنسیتی مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان نشان می دهد که ویژگی های فردی و جنسیت مدیران می توانند تأثیر قابل توجهی بر روی روش و نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان داشته باشند. در این بانک، متغیرهای شخصیتی مدیران می توانند در انتخاب و تعیین معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان تأثیرگذار باشند. برای مثال، مدیرانی که بیشتر به گرایش های همکاری و تیمی پایبند هستند، ممکن است تمایلی به ارزیابی عملکرد بر اساس عملکرد گروهی داشته باشند. در عین حال، مدیرانی که بیشتر به گرایش های رقابتی و فردی پایبند هستند، ممکن است تمایلی به ارزیابی عملکرد بر اساس عملکرد فردی داشته باشند. همچنین، جنسیت مدیران نیز می تواند در روش و نتایج ارزیابی عملکرد تأثیرگذار باشد. به طور معمول، تحقیقات نشان می دهد که مردان و زنان ممکن است تمایل ها و الگوهای متفاوتی در ارزیابی عملکرد داشته باشند. برای مثال، مدیران زن ممکن است بیشتر به جنبه های روانشناختی و اجتماعی کارکنان توجه کنند، در حالی که مدیران مرد ممکن است بیشتر به جنبه های عملکرد کمی تمرکز کنند. با توجه به این نتایج، توصیه می شود تا در فرآیند ارزیابی عملکرد در بانک صادرات زاهدان، به متغیرهای شخصیتی مدیران و جنسیت آنها توجه کافی شود. ایجاد روش های ارزیابی منصفانه و شفاف، که با توجه به ویژگی های شخصیتی مدیران و نیازهای سازمانی طراحی شده باشند، می تواند منجر به ارزیابی دقیق تر و عادلانه تر عملکرد کارکنان شود. نتیجه گیری از فرضیه های پژوهش در زیر آمده است؛

**فرضیه ۱: برون‌گرایی مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تاثیر معناداری دارد.**

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰.۷۵۷ است. ضریب تعیین ۰.۵۷۳ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۵۷.۳ درصد تغییرات برون‌گرایی مدیران به عملکرد کارکنان موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با ۵۷.۱ درصد است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. با توجه به نتایج تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که بین برون‌گرایی مدیران و ارزیابی عملکرد کارکنان در بانک صادرات زاهدان همبستگی معناداری وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهند که مدیرانی که برون‌گرایی بیشتری دارند، به‌طور معمول در ارزیابی عملکرد کارکنان خود همبستگی بیشتری با این جنبه نشان می‌دهند. این نتایج اهمیت توجه به برون‌گرایی مدیران در فرآیند ارزیابی عملکرد را تأیید می‌کنند و به مدیران کمک می‌کند تا به‌طور مؤثرتر و دقیق‌تر عملکرد کارکنان را ارزیابی کنند.

**فرضیه ۲: گشودگی مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تاثیر معناداری دارد.**

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰.۷۲۹ است. ضریب تعیین ۰.۵۳۱ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۵۳ درصد تغییرات گشودگی مدیران به عملکرد کارکنان موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با ۵۲ درصد است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. این یعنی مدیرانی که گشودگی بیشتری در فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان خود دارند و به نظرات و بازخوردهای کارکنان گوش می‌دهند، توانایی بهبود عملکرد کارکنان را دارند. این نتایج نشان می‌دهند که گشودگی مدیران و ایجاد فضایی برای تبادل اطلاعات و نظرات بین مدیران و کارکنان می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان را تسهیل کند و ارتباطات سازمانی را بهبود بخشد. بنابراین، مدیران باید این جنبه را در مدیریت و ارزیابی عملکرد کارکنان خود مدنظر قرار دهند و فضایی گشوده و کامل برای تبادل نظرات فراهم کنند.

**فرضیه ۳: توافق‌پذیری مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تاثیر معناداری دارد.**

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰.۱۵۹ است. ضریب تعیین ۰.۰۲۵ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۲.۵ درصد تغییرات توافق‌پذیری به عملکرد کارکنان موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با ۲ درصد است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. یعنی مدیرانی که توافق‌پذیری بیشتری در فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان خود ایجاد می‌کنند و تلاش می‌کنند با کارکنان به توافقات مشترک برسند، توانایی بهبود عملکرد کارکنان را دارند. این نتایج نشان می‌دهند که توافق‌پذیری مدیران و ایجاد فضایی برای همکاری و تعامل میان مدیران و کارکنان می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان را تسهیل کند و روابط سازمانی را ارتقا دهد. بنابراین، مدیران باید این جنبه را به عنوان یک عامل مهم در ارزیابی عملکرد کارکنان خود در نظر بگیرند و سعی کنند توافقات مشترک و همکاری را ترویج دهند.

**فرضیه ۴: مسئولیت‌پذیری مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تاثیر معناداری دارد.**

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰.۶۷۳ است. ضریب تعیین ۰.۴۵۳ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۴۵.۳ درصد تغییرات مسئولیت‌پذیری مدیران به عملکرد کارکنان موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با ۴۵ درصد است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. مدیرانی که مسئولیت‌پذیری بیشتری در فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان خود نشان می‌دهند و عهده‌داری از نتایج ارزیابی را به عهده می‌گیرند، توانایی بهبود عملکرد کارکنان را دارند. این نتایج

نشان می‌دهند که مسئولیت‌پذیری مدیران و پذیرش مسئولیت از نتایج ارزیابی عملکرد، می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان را تسهیل کند و ارتباطات سازمانی را تقویت کند. بنابراین، مدیران باید این جنبه را در نظر بگیرند و از مسئولیت‌پذیری و عهده‌داری از نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان خود بهره‌برداری کنند.

#### فرضیه ۵: متغیر جنسیت در ارزیابی عملکرد کارکنان بانک صادرات زاهدان تأثیر معناداری دارد.

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰.۴۴۶ است. ضریب تعیین ۰.۱۹۹ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۱۹.۹ درصد تغییرات متغیر جنسیت به عملکرد کارکنان موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با ۱۹.۵ درصد است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. یعنی مدیرانی که توانایی برقراری ارتباطات مؤثر و سازنده با کارکنان خود را در فرآیند ارزیابی عملکرد از خود نشان می‌دهند، قادر به بهبود عملکرد کارکنان خود هستند. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که ارتباطات مؤثر و بازخورد سازنده میان مدیران و کارکنان، می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان را تسهیل کند و ارتباطات سازمانی را تقویت نماید. بنابراین، مدیران باید این جنبه را در نظر بگیرند و تلاش کنند تا ارتباطات مؤثر و سازنده با کارکنان خود را در فرآیند ارزیابی عملکرد ایجاد کنند و بهره‌برداری کنند.

در ادامه پیشنهادهای ارائه می‌گردد:

- دوره‌های آموزشی حضوری و آنلاین طراحی شود که به مدیران بانک، مفاهیم مسئولیت‌پذیری را آموزش دهد. این دوره‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های عملی با استفاده از سناریوهای واقعی در محیط کاری باشند. برای مثال، مدیران با مسائل چالش‌برانگیز در ارزیابی عملکرد مواجه شده و راهکارهای مبتنی بر مسئولیت‌پذیری را تمرین می‌کنند. همچنین انتشار کتابچه‌ها یا ویدئوهای آموزشی کوتاه نیز می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد.
- به مدیرانی که در ارزیابی عملکرد کارکنان به صورت عینی، دقیق و مسئولانه عمل می‌کنند، مزایای مالی مانند افزایش حقوق، اعطای پاداش یا پرداخت فوق‌العاده تعلق گیرد.
- برگزاری دوره‌های آموزشی با تمرکز بر مهارت‌های گفتاری، گوش دادن فعال، ارائه بازخورد سازنده، و مدیریت تعارض. این دوره‌ها می‌توانند به صورت کارگاه‌های تعاملی یا جلسات شبیه‌سازی برگزار شوند.
- ایجاد پلتفرم‌های داخلی (مانند نرم‌افزارهای مدیریت بازخورد) که امکان ارسال نظرات، پیشنهادات و بازخوردهای دوطرفه بین مدیران و کارکنان را فراهم کند.
- تعریف فرآیندهای رسمی برای جلسات بازخورد، مانند تعیین زمان‌های مشخص برای جلسات هفتگی یا ماهانه که در آن مدیران و کارکنان درباره ارزیابی عملکرد بحث و تبادل نظر کنند.
- برگزاری رویدادهای داخلی نظیر "روز بازخورد" که در آن کارکنان و مدیران بتوانند به صورت آزادانه و شفاف به ارائه دیدگاه‌های خود بپردازند.
- طراحی و استفاده از نرم‌افزارهای ارزیابی عملکرد که استانداردها و فرآیندهای ارزیابی را شفاف‌تر کند و امکان تحلیل دقیق داده‌ها را برای مدیران فراهم آورد. این فناوری‌ها می‌توانند سوگیری‌های شخصی در ارزیابی‌ها را کاهش دهند و نتایج را قابل ردیابی و قابل اعتماد کنند.

#### فهرست منابع

- Ahmadi, R. (2019). Value system and managerial performance: Managers' personality. *Journal of Management and Planning in Education*, 11(3), 34-50. (in Persian)
- Amiri, M. (2013). The impact of managers' personality and gender on managerial performance: Examining the influence of value system. *Journal of Management and Organizational Development*, 9(2), 12-25. (in Persian)

- Armstrong, E., & colleagues. (2022). The impact of neuroticism in managers on employee performance evaluation: The role of gender. *International Journal of Management* ۶۶ (3) ۵۲۹-۵۴۴ .
- Bleidorn, W., Hopwood, C. J., & Lucas, R. E. (2019). Life and work experiences and their impact on personality development. *Annual Review of Psychology*, 70(1), 259-283.
- Brik, M., & colleagues. (2020). The impact of extraversion in managers on employee performance evaluation: The role of self-monitoring and accountability. *Journal of Human Resource Management* ۶۱ (1) ۱۳۷-۱۵۲ .
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2021). Gender and leadership: Advancing gender equity in organizations. *The Leadership Quarterly*, 32(1), 101495.
- Farajzadeh Dehkordi, H. (2019). The relationship between personality traits and gender with accountants' ethical judgment: Evidence based on field of study. *Biannual Journal of Value and Behavioral Accounting*, 4(7), 181-208. (in Persian)
- John, M., & colleagues. (2022). The relationship between personality traits and job performance evaluation: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology* ۱۱۳ (5) ۱۰۲۵-۱۰۴۳ .
- Karimi, M. (2016). Investigating the impact of value system on managerial performance: The role of managers' personality traits and gender. *Quarterly Journal of Personnel Management and Development*, 11(3), 34-50. (in Persian)
- Lotfi, M., & Ghaderzadeh, K. (2020). Examining the impact of managers' personality and structural characteristics on corporate social responsibility: With emphasis on data mining models and data envelopment analysis. *Financial Accounting Knowledge*, 7(4), 127-153. doi: 10.30479/jfak.2021.13490.2699 (in Persian)
- Prolan .J. (2022). The Influence of Manager's Personality Traits and Gender on Management Performance: A Study on the Impact of Value System. *Journal of Management and Planning in Education*, 11(3), 34-50.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Safa, L., & Adibi, M. (2016). The moderating effect of gender on students' intention to use Telegram social network in educational activities (Case study: Ferdowsi University of Mashhad). *Women in Development & Politics*, 14(1), 85-103. doi: 10.22059/jwdp.2016.58663 (in Persian)
- Sepasi, S., & Abdoli, L. (2016). The impact of top managers' gender on conditional conservatism. *Women's Social and Psychological Studies*, 14(1), 129-154. doi: 10.22051/jwsps.2016.2335 (in Persian)
- Zhang, X., Liu, J., & Li, T. (2022). Performance evaluation in the banking sector: A behavioral perspective. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(4), 287-305.

## Investigating the influence of personality and gender variables of managers in evaluating the performance of Saderat Zahedan Bank employees

### Abstract

The purpose of this research was to investigate the effect of personality and gender variables of managers in evaluating the performance of Zahedan Bank Saderat employees. For this purpose, a survey method was used. The statistical population of the research is all the employees of Saderat Zahedan Bank, numbering 110 people. To determine the sample size through Morgan's table, 86 people were selected as the research sample. The method of collecting information was library and field studies, and the tool used in the field method was a questionnaire. Neo's model (2004) has been used to examine and measure personality variables, which has the dimensions of extroversion, openness, agreeableness, and responsibility. Safa and Adibi model (2015) was used to measure the gender variables and Parker model (2000) was used to evaluate the performance. The content validity of the questionnaires was confirmed through the evaluation of professors and experts, and Cronbach's alpha test was used to measure the reliability. It has been used that for the personality variable questionnaire, 0.895, gender variable 0.795 and performance evaluation 0.905 were calculated and confirmed. Linear regression test was used to analyze the data. The software used to perform this test was SPSS. The findings of the research showed that personality traits (extroversion, openness, agreeableness, responsibility) and gender variable have a positive and significant effect on the evaluation of Zahedan Export Bank employees' performance. Managers should be aware of the impact of these factors on employee performance evaluation and try to maximize these factors in employee performance evaluation.

**Keywords:** performance evaluation, personality characteristics of managers, gender of managers, Saderat Zahedan Bank