**المستخلص عربي :**

 توجد أعداد كبيرة من الأبحاث التي تربط بين العادات والتقاليد والأعراف والممارسات الإدارية المختلفة وسلوك المديرين عالمياً ، ولكن لا يوجد حالياً دراسات على المديرين السعوديين . من المعروف أن فعالية وسلوكيات المدير تختلف نتيجة لاختلاف العادات والتقاليد والأعراف كما هي في التجربتين الأمريكية واليابانية كأوضح مثال أو المدرسة الإنجليزية .

 اعتمدت الدراسة على مقياس رأي القيادة (Leadership Opinion Questionnaire) والذي يعتمد على بعدين أساسيين هامين في العلاقة الإشرافية هما المدير الإنساني (Considerate) وهو المدير الذي تكون علاقته بموظفيه من زاوية الثقة المتبادلة والاحترام لأفكار موظفيه وشعورهم ونوع من الدفء في العلاقة معهم . والمدير النظامي (Structured) والذي يرى العلاقة من منظوره ومن صلاحياته ومسؤولياته في تحقيق أهداف المنظمة . حيث تؤثر العادات والتقاليد في السعودية من زاويتين الأولى الإسلامية والتي تركز على التوازن بين المدير النظامي والمدير الإنساني والثانية نابعة من العادات والتقاليد القبلية والتفضيل حيث تكون المدير الإنساني . وقد أظهرت أغلب النتائج أن المدير السعودي يميل للناحية النظامية والروتينية ( عادة ما يكون نظامي ) بينما أظهرت القلة الناحية الإنسانية في المدير السعودي .

**Abstract:**

There are large numbers of research linking the customs and traditions, customs and administrative practices and the different behavior of managers globally, but no studies are currently on the Saudi managers. It is known that the effectiveness and behavior Director vary due to different customs and traditions and customs as they are in the U.S. trials and the clearest example of Japanese or English school.

 The study relied on a scale of opinion leadership (Leadership Opinion Questionnaire), which depends on two key important in the relationship of supervisory two Director humanitarian (Considerate), a director who is its relationship with its staff in terms of mutual trust and respect the ideas of its staff and their sense and a kind of warmth in the relationship with them. Director and formal (Structured), which sees the relationship of perspective and his powers and responsibilities in achieving the objectives of the organization. Where the influence of customs and traditions in Saudi Arabia of the first Islamic angles that focus on the balance between formal and Director Director humanitarian and second stems from the customs and tribal traditions and the preference where the Director humanitarian. Most results have shown that the manager tends to Saudi Arabia in terms of order and routine (usually regular), while few showed the humanitarian point in the Director of Saudi Arabia.