

került tsz-en kívüli területen vezető beosztásba. A tsz-vezetőknek körülbelül egy-ötöde leváltása után ment nyugdíjba.

Összefoglalásként megállapíthatjuk, hogy a tsz-vezetők munkakörváltása, a vezetők cseréje ma még olyan konfliktusok közepette megy végbe, amely mind a közösséget, mind az egyént megviseli. A vezetők cseréje nem történik eléggé tervszerűen, s nem biztosítja kellőképp a vezetés folyamatosságát és stabilitását.

A leváltott vezetők sorsa sok esetben nem rendeződik megnyugtatóan, ami fokozza a funkcióban levők bizonytalanságérzetét és félelmét a munkakörváltástól. A gyors ütemű, mértéktelen vezetőcserék, a bizonytalanság a vezetőket esetenként a zsaroló gazdálkodásra, a szövetkezeti demokrácia megsértésére, az egyéni célok elérésére, a perspektivikus tervezés és a távlatok elhanyagolására ösztönzik.

A tsz-vezetők egészséges mobilitásának mindezzel együtt a gazdasági eredményekben is tükröződő társadalmi haszna van. Összességében pozitív folyamat, amely a magasabb képzettségű, fiatalabb és rátermettebb egyének vezető beosztásba kerülését segíti elő.

A szervezetebb fejlődés elősegítése, a tervszerűbb, demokratikusabb káder- és személyzeti politika, a leváltásra kerülő vezetők sorsának humánusabb rendezése, végzett munkájuk erkölcsi elismerése a következő időszak egyik nagy feladata kell hogy legyen, amely nagymértékben megakadályozza a vezetőcserékkel járó erősebb konfliktusok kialakulását, csökkenti az egyének és közösségek megrázkódtatását.

