Kaynaklara göre **toksik çalışanlar**, kurum içinde olumsuz bir iletişim ortamı yaratarak hem iş arkadaşlarına hem de kuruma zarar veren davranışlar sergileyen kişilerdir.

Toksik Çalışanların Temel Özellikleri

Toksik çalışanların temel özellikleri şunlardır:

- **Aşırı güvensizlik ve şüphecilik:** Kendilerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilere karşı yersiz ve temelsiz bir güvensizlik duyarlar.
- **Tedirginlik:** Her hareketlerinin takip edildiği ve yargılanacağı endişesi taşırlar.
- **Savunmacı kişilik yapısı:** Kendi hatalarını kabul etmezler, bahane üretirler ve suçu başkalarına atarlar.
- **Görev ve sorumluluklardan kaçma:** Kendi özel işlerini başkalarına yaptırmaya çalışarak onları kullanırlar.
- **Bireysel çalışma isteği:** Yöneticiye kendilerini gösterebilmek için takım çalışmalarında işbirliğine yanaşmaz ve oyunbozanlık yaparlar.
- **Mahremiyete saygısızlık:** Kendilerine verilen sırları başkalarına anlatarak iş arkadaşlarını zor durumda bırakırlar.
- **Asılsız dedikodu ve söylenti çıkarma:** Çalışma arkadaşları hakkında yalan haberler yayarlar.
- **Kuruma ait özel bilgileri müşterilere verme:** Kurum hakkında olumsuz konuşurlar.
- **Aşırı hırs, kıskançlık, öfke ve stres:** Kontrolsüz duygusal tepkiler gösterirler.
- **Önceden kestirilemez davranışlar:** Ruh halleri çabuk değişir.
- **Toleranssızlık:** Hoşgörü eşikleri düşüktür.
- **Mobbing:** Duygusal yıldırma, fiziksel veya ruhsal taciz ve tehditlerde bulunurlar, başkalarının arkasından konuşup bunu diğer çalışanlar tarafından bilinmesini sağlayarak rahatsızlık verirler.
- **Aşağılayıcı sözlü ve sözsüz mesajlar:** Amacını aşan şakalar yaparlar veya rahatsız edici bakışlar sergilerler.
- **Çalışma arkadaşlarını yok sayma:** Kapalı ortamda sigara içmek, yüksek sesle müzik dinleyerek diğerlerini engellemeye çalışmak gibi davranışlar sergilerler.
- **Kurum kültürüne aykırı davranma:** İşe geç gelmek, öğle tatillerini keyfi uzatmak gibi kuralları ihlal ederler.
- **Depresif kişilik ve kötümserlik:** Her şeyi olumsuz yönüyle değerlendirirler.
- **Saldırgan davranışlar:** Başkalarıyla iletişimi kesme, kötü sözler söyleme, sessiz kalma, konuşurken sözlerini kesme gibi davranışlar gösterirler.

Toksik çalışanlar, çevrelerindeki kişilerin **enerjisini emerek onların duygusal, zihinsel ve ruhsal sağlığına zarar verirler**. Tıpkı toksik yöneticiler gibi, diğer çalışanları da kendileri gibi olmaya zorlayarak kurumdaki olumlu duygu ve düşünceleri zamanla ortadan kaldırabilirler.

Toksik Çalışanların Kurum Üzerindeki Etkileri

Toksik çalışanların kurum üzerindeki etkileri şunlardır:

- **Kurum kalitesinin yitirilmesi:** Olumsuz davranışlara maruz kalan çalışanlarda geri çekilme, çekinme, işe gelmeme, işe geç gelme gibi tepkiler sonucu kurumun kalitesi düşmeye başlar. Bu tepkiler diğer çalışanları da etkileyerek kurum içinde yaygınlaşır.
- **Verimlilikte azalma:** Toksik iletişim fark edilmediğinde verimlilikte azalma yaşanabilir.
- **Kurumsal başarısızlık işaretleri:** İş doyumsuzluğu, stresin artması ve düşük performans gibi sorunlar ortaya çıkar.
- **Olumlu duygu ve düşüncelerin ortadan kalkması:** Zamanla kurum genelinde pozitif atmosfer kaybolur.

Toksik Çalışanlarla Başa Çıkmak için Alınabilecek Önlemler

Toksik çalışanlarla başa çıkmak için alınabilecek önlemler şunlardır:

- **Erken farkındalık:** Yöneticilerin iletişime açık ve gözlemci olmaları, toksik iletişimin ilk belirtilerini fark etmeleri önemlidir. Çalışanların rahatsızlık yaratan mesajlarına karşı gösterdikleri tepkiler ilk sinyaller olabilir.
- **Sınır koymak:** Toksik iletişime dahil olan kişilere yapabilecekleri ve yapamayacakları konusunda sözlü ve sözsüz mesajlar iletilmelidir. Bu davranışların nedenleri sorgulanmalı ve devam etmemeleri teşvik edilmelidir.
- **Açık ve net iletişim:** Yorumlara açık olmayan kesin ve net ifadeler kullanarak dedikodu ve yanlış anlaşılmaların önüne geçilmelidir.
- **Sanal ortamda kontrol:** Sanal ortamlardaki (sosyal medya, mesajlaşma vb.) toksik iletişimle ilgilenilmeli ve önlemler alınmalıdır. Gerekirse sanal sohbetler kesilip yüz yüze konuşulması önerilebilir.
- **İlişkiyi sonlandırmak:** Toksik iletişimi alışkanlık haline getiren kişilerle iletişimde önlemler işe yaramıyorsa, onlarla görüşmekten kaçınılmalıdır. İlişkinin neden sonlandırıldığına dair açıklayıcı bir konuşma, kişilerin toksik özelliklerinin farkına varmasına yardımcı olabilir.
- **Kurumsal standartlar belirlemek:** Lider ve yöneticilerin kurum kültürünü oluşturarak kurumsal standartları belirlemeleri ve bu konuda taviz vermemeleri önemlidir.
- **Yüz yüze iletişim kurmak:** Toksik iletişime yol açan çalışanlarla yargılayıcı olmadan konuşulmalı, toksik iletişimin olumsuz etkileri anlatılmalı ve kurumsal birliğin önemi hatırlatılmalıdır.
- **Cesaretlendirme ve teşvik:** Çalışanların olumsuz davranışlarını değiştirmeleri için onlara yardım edilmeli, değişmeleri konusunda cesaretlendirilmeli ve gönüllü olmaları için teşvik edilmelidir.
- **İnsan kaynakları desteği:** Toksik çalışanların saldırıları devam ediyorsa veya

davranışlarında değişiklik yoksa ve yöneticiler pasif kalıyorsa, insan kaynakları birimine danışılmalıdır. İK uzmanları görev tanımlarını daraltma, pozisyon değiştirme veya farklı birimlere yerleştirme gibi çözümler üretebilir. Eğitim programları da toksik iletişimin önlenmesinde etkili olabilir.

Sonuç olarak, toksik çalışanlar kurum için ciddi bir tehdit oluşturabilirler ve bu nedenle erken teşhis ve etkili yönetim stratejileriyle ele alınmaları kurumsal başarı için kritik öneme sahiptir.