

ZEKÂ TÜRLERİNİN MUHASEBE UYGULAMALARI AÇISINDAN KAVRAMSAL BAĞLAMDA İNCELENMESİ

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi : 07.10.2022
Kabul Tarihi : 26.12.2022
Türü : Derleme Makalesi
DOI Numarası : 10.55322/mbakis.1185605

Öğr. Gör. Dr. Kürşad ÇAVUŞOĞLU*

Bibliyografik Bilgiler

Çavuşoğlu, K. (2023). “Zekâ Türlerinin Muhasebe Uygulamaları Açısından Kavramsal Bağlamda İncelenmesi” *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi* (Yıl: 2023, Sayı : 69, Sayfa : 347-364)
<https://doi.org/10.55322/mbakis.1185605>

ÖZ

Muhasebe işlevinin sorunsuz işleminde insan faktörü göz ardı edilmemelidir. Bu çalışmanın amacı zekâyı muhasebe açısından ele almak ve kavramsal bağlamda entelektüel, duygusal ile uyumsal zekânın muhasebe uygulamalarını nasıl etkileyebileceğini, muhasebe uygulamalarıyla ilişkilerini incelemektir. Beş bölümden oluşan bu çalışmanın ilk bölümünde entelektüel zekâ, duygusal zekâ ve uyumsal zekâ açıklanmaya çalışılmıştır. Ardından literatürde bu zekâlar ile muhasebeyi ele alan çalışmalar incelenmiştir. Yapılan literatür incelemesinin sonuçlarına göre entelektüel zekâ ile muhasebenin kaydetme, sınıflandırma, özetleme, raporlama, analiz, yorumlama gibi temel ve geleneksel işlevlerinin daha kolay anlaşılabilir ve yerine getirilebileceği; duygusal zekânın muhasebeyi anlama, kavrama açısından entelektüel zekâyı yardımcı olarak kolaylaştırıcı bir rol üstlenebileceği düşünülmektedir. Duygusal zekâdan muhasebenin yönetilmesinde daha fazla yararlanılabilmektedir. Uyumsal zekâ muhasebede her an yaşanabilecek her türlü değişime esnek, yaratıcı, meraklı olarak, stratejik düşünerek, müzakereye girerek, etkili iletişime geçerek, dayanma gücü göstererek uyum sağlama çabası içerisindedir. Entelektüel zekânın, duygusal zekânın ve uyumsal zekânın birbiriyle

* Mersin Üniversitesi, Anamur MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, kursatcavusoglu@mersin.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-6820-3790>

rekabet halinde değil, birbirini tamamlayıcı olduğu ifade edilebilir. Muhasebe mesleği için gelecekte hem duygusal zekânın hem de uyumsal zekânın daha fazla önem arz edebileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Entelektüel zekâ, duygusal zekâ, uyumsal zekâ, muhasebe.

Jel Sınıflandırması: M40, M41.

A CONCEPTUAL EXAMINATION OF INTELLIGENCE TYPES IN TERMS OF ACCOUNTING APPLICATIONS

ABSTRACT

The human factor should not be ignored in the smooth functioning of the accounting function. The aim of this study is to consider intelligence in terms of accounting and to examine how intellectual, emotional and adaptability quotient can affect accounting practices and their relations with accounting practices in a conceptual context. In the first part of this study, which consists of five parts, intellectual, emotional and adaptive quotient were tried to be explained. Then, studies dealing with these quotients and accounting in the literature were examined. According to the results of the literature review, it is thought that the basic and traditional functions of accounting such as recording, classification, summarization, reporting, analysis and interpretation can be performed more easily with intellectual quotient; It is thought that emotional quotient can play a facilitating role by helping intellectual quotient in terms of understanding and comprehension of accounting. Emotional quotient can be used more in the management of accounting. Adaptability quotient is in an effort to adapt to any change that may occur in accounting at any time, by being flexible, creative, curious, thinking strategically, negotiating, communicating effectively, and having resilience. It can be stated that intellectual quotient, emotional quotient and adaptability quotient are not in competition with each other, but complement each other. It is thought that both emotional quotient and adaptive quotient may be more important for the accounting profession in the future.

Keywords: Intellectual quotient, emotional quotient, adaptability quotient, accounting.

Jel Classification: M40, M41.

1. GİRİŞ

Zekâ, insanoğlunun hayatta kalması için yararlandığı önemli araçlardan biridir. Modern zekâ testleri 1950'lerin ortalarından itibaren yer almaktadır (Pickren, 2020). Yıllarca entelektüel zekâ bir kişinin yaşamdaki başarısını belirleyen tek gösterge olarak düşünülmüştür (Alhattab, 2020). 1990'lardan itibaren duygusal zekâ iş yerlerinde daha önemli olmuştur (Pickren, 2020). 90'lar ve 2000'ler boyunca duygusal zekânın önemi artsa da bazı çalışanların iş yerlerinde diğer çalışanlardan neden daha başarılı olduğunu anlamada bazı noktalar eksik kalmıştır (Alhattab, 2020). Bireyler ve organizasyonlar son yıllarda yeni teknolojiler, artan otomasyon, işlerin değişen hızı, aşırı hava koşulları

larından küresel pandemiye kadar uzanan işletmeleri ilgilendiren çeşitli aksaklıklar baş etmek zorunda kalmışlardır (Marr, 2022: 143). Tüm bu değişimler karşısında başarılı olmak için uyumsallık ön plana çıkmıştır (Marr, 2022: 143).

Bu çalışmanın amacı zekâyı muhasebe açısından ele almak ve kavramsal bağlamda entelektüel zekânın, duygusal zekânın ve uyumsal zekânın muhasebe uygulamalarına etkisini, muhasebe uygulamalarıyla ilişkisini incelemektir.

Gede & Ketut (2018), Wahyuningsih & Suryadi (2018), Kallunki, Kallunki, Niemi, Nilsson & Aobdia (2019), Andreana & Putri (2020), Majid, Suwandi, Bulutoding, Sumarlin & Wawo (2020), Hossein, Khanmohammadi & Dastnaee (2022) ile Winitasari & Witono (2022) entelektüel zekâ ile muhasebeyi inceleyen çalışmalar yapmışlardır.

Özcan, Geçici & Günlük (2016), Zulhawati & Ariani (2016), Widhiyani, Ratnadi, Ariyanto & Risdhar-yanti (2017), Savcı & Acaray (2018), Andreana & Putri (2020), Brody, Gupta & Salter (2020), Harwat-hy (2021), Gusnardi, Suarman, Johan & Muda (2021), Wicaksono & Mispiyanti (2021), Prianthara, Darmawan, Adriati & Munidewi (2021), Sulastrı & Kasanah (2021), Pasek, Julianto & Dharmayasa (2021), Ardiansyah (2022) ile Winitasari & Witono (2022) duygusal zekâ ile muhasebeyi inceleyen araştırmalar gerçekleştirmişlerdir.

Bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak entelektüel zekâ, duygusal zekâ ve uyumsal zekâ birlikte ele alınmış, bu üç zekâ türünün muhasebe uygulamaları karşısındaki durumları bütüncül bir yaklaşımla irdelenmeye çalışılmıştır. Görüldüğü gibi entelektüel zekâ ile muhasebeyi, duygusal zekâ ile muhasebeyi inceleyen çalışmalar bulunmakla birlikte, yeni bir kavram olan uyumsal zekâ ile muhasebeyi doğrudan araştıran pek bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma kavramsal bağlamda uyumsal zekâ ile muhasebeyi inceleyerek de bu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Böylece ileride uyumsal zekâ ile muhasebeyi inceleyecek nicel araştırmalar için de bir kavramsal çerçeve sunulmaya çalışılmaktadır.

Öncelikle entelektüel zekâ, duygusal zekâ ve uyumsal zekâ açıklanmaya çalışılmıştır. Ardından literatürde bu zekâlar ile muhasebeyi ele alan çalışmalar incelenmiştir.

2. ENTELEKTÜEL ZEKÂ

2.1 Entelektüel Zekâ Kavramı

En karmaşık sistemlerden biri olan zekâ ile ilgili akademisyenler tarafından yapılan birçok tanım, zekâyı tanımlama da yetersiz kalabilmektedir. (Soysub & Jarinto, 2018: 3). Platon zekâyı öğrenme aşkı, gerçeğe duyulan aşk, Aristo olaylar arasında nedensel ilişkiler bulabilme yeteneği olarak tanımlarken; Thomas Hobbes üstün zekâlı kişilerin hızlı bir zekâ kıvraklığına sahip olduğunu ve farklı şeyler arasında benzerlikler görme yeteneği ile benzerlikler arasında farklılıklar görme yeteneğine sahip olduğunu ileri sürmüştür (Mackintosh, 2011: 1).

Modern psikolojide zekâ ağırlıklı biçimde; problem çözmeye, hatırlamaya, öğrenmeye ilişkin etkinliği/ yeteneği belirleyen, karışık matematik ve mantık problemlerinden basit tepki vermeye kadar uzanan tüm görevlerin performansını belirleyen tek bütünsel bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Lynn & Vanhanen, 2002: 19). Zekânın büyük ölçüde münferit (ayrı bağımsız) bir varlık olduğuna ilişkin teori ilk

olarak 20. yüzyılın ilk on yılında Charles Spearman tarafından formüle edilmiş olup, tüm bilişsel yeteneklerin birbiriyle pozitif ilişkili olduğunu (yani bazı bilişsel görevleri iyi yapanlar diğerlerini de iyi yapmaya eğilimlidirler) ve tüm bilişsel görevlerdeki performansın etkinliğinin kısmen genel zekâ, 'g' olarak adlandırdığı ortak bir faktör tarafından belirlendiğini ifade etmiştir (Lynn & Vanhanen, 2002: 20). Sonrasında hiyerarşik zekâ modeli ileri sürülmüş olup, bu modelde tabanda özel beceriler, ortada sözel anlamadan, akıl yürütmeden, hafızadan, uzamsal, algısal, matematiksel yeteneklerden, kültürel bilgiden ve bilişsel hızdan oluşan ikinci derece sekiz faktör ve tepede ise 'g' faktörü yer almaktadır (Lynn & Vanhanen, 2002: 20–21).

Entelektüel zekâ (IQ) kavramı William Stern tarafından insan beynindeki neo-korteks katman keşfedildiğinde ortaya çıkmıştır (Priantara, Darmawan, Adriati & Munidewi, 2021: 2). Basitçe ifade edilirse entelektüel zekâ, belirli bir soruyu cevaplama bilgini rasyonel kullanımına ilişkin bireyin sahip olduğu akademik yeteneğini kontrol etmeye yönelik bir ölçüttür (Murtza, Gill, Aslam & Noor, 2021: 1). Entelektüel zekâ, bilinçli entelektüel kapasite olarak veya bir kişinin mantıksal ve teorik problemleri düşünmesini, anlamasını, analiz etmesini sağlayan yatkınlığı olarak ifade edilebilir (Gondal & Husain, 2013: 154). Entelektüel zekâ, bir kişinin analiz etme, mantık kurma ve akıl yürütme yeteneğidir (Priantara, Darmawan, Adriati & Munidewi, 2021: 2). Entelektüel zekâ, bir kişinin ölçülebilen ve sayılarla ifade edilebilen bilişsel yeteneği olup, mantıksal ve varsayımsal problemleri anlamasını, incelemesini sağlayan bilinçli beyin gücüdür (Murtza, Gill, Aslam & Noor, 2021: 2). Entelektüel zekâ hemen hemen her kategorideki bilginin elde edilmesine, işlenmesine ve kullanılmasına ilişkin genel bir kapasiteyi gösterir (Gondal & Husain, 2013: 154).

Zekâ, zekâ testleri ile ölçülür ve bu testler genellikle sözel akıl yürütme, sözel olmayan akıl yürütme, zihin aritmetiği, kelime bilgisi, sözel kavrama ile algısal, uzamsal, hafıza yetenekleri şeklindeki farklı çeşitte testleri içermektedir (Lynn & Vanhanen, 2002: 21). Zekâ testlerinden elde edilen puanlar, ana kütleyi temsil eden örneğin ortalama IQ'sunun 100 ve standart sapmasının 15 olarak belirlendiği ölçü kullanılarak ifade edilir (Lynn & Vanhanen, 2002: 21).

IQ uzmanlık bilgisi, ezber, kelime bilgisi yetenekleri, görselleri anlama, algı yetenekleri gibi birçok faktör tarafından belirlenmekte olup; iyi bir bilgiye, akıl yürütme yeteneğine, grafiksel görselleri anlamaya ve hatırlama gücüne sahip olan bireyler IQ testlerinde daha yüksek puan alabilirler (Murtza, Gill, Aslam & Noor, 2021: 2). IQ konuşma yeteneği, uzam zekâsı, görsel farkındalık ve matematik yeteneği ile ilişkilidir (Priantara, Darmawan, Adriati & Munidewi, 2021: 2). Genel olarak entelektüel zekâ, bireylerin düşünme araçları aracılığıyla bir şeyler öğrenmek için sahip oldukları potansiyeli gösterir (Priantara, Darmawan, Adriati & Munidewi, 2021: 2).

Genler IQ'yü etkilemekte olup; ön loplara büyüklüğü ile şekli, ön loplardaki kan ve kimyasal aktivite miktarı, beyindeki toplam gri madde miktarı, genel korteks kalınlığı, glukozmetabolik oranı gibi belirli özellikler IQ'yü etkileyebilir (Oommen, 2014: 2). Ayrıca eğitim, beslenme, hastalık gibi çevresel faktörler de IQ üzerinde etkiye sahip olabilmektedir (Murtza, Gill, Aslam & Noor, 2021: 2).

2.2 Entelektüel Zekâ ve Muhasebe

Winitasari & Witono (2022), entelektüel zekânın muhasebeyi anlama düzeyi üzerinde anlamlı pozitif etkisinin olduğunu, yani iyi bir entelektüel zekâyâ sahip öğrencinin muhasebeyi daha kolay anlayabileceğini, daha iyi çalışabileceğini ve muhasebeye ilgi gösterebileceğini belirtmişlerdir. Gede & Ketut (2018) da entelektüel zekânın muhasebeyi anlama üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirtmişler, bunun nedenini entelektüel zekânın muhasebeyi anlamak ve çalışmak için öğrencinin rasyonel düşünmesini sağlayan öncelikli zekâ olmasına bağlamışlardır.

Hossein, Khanmohammadi & Dastnaee (2022), entelektüel zekâ ile tahakkuk ve gerçek kar yönetimi arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu ifade etmişler bu ilişkinin, kar yönetimin bir çeşit manipülasyon ve hile olması nedeniyle ortalamadan daha yüksek bir zekâyı gerektirmesinden kaynaklandığını söylemişlerdir.

Wahyuningsih & Suryadi (2018), muhasebe öğrencilerinin etik tutumları üzerinde entelektüel zekânın anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Andreana & Putri (2020), entelektüel zekânın denetçilerin etik davranışı üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Majid, Suwandi, Bulutoding, Sumarlin & Wawo (2020), muhasebe bilgi sistemleri kullanımının mali tabloların kalitesiyle ilişkisinde entelektüel zekânın düzenleyici etkisi olduğunu belirtmişler, bu çerçevede araştırmaya katılanların genel olarak entelektüel zekâyâ yeterli bir muhasebe bilgi sisteminin eşlik etmesi gerektiğinin farkında olduklarını ifade etmişlerdir.

Kallunki, Kallunki, Niemi, Nilsson & Aobdia (2019), denetim ortaklarının IQ puanlarının denetim raporu doğruluğu ve denetim ücreti primleri, yani müşterilerin daha akıllı denetim ortaklarından aldıkları denetim hizmetleri için prim ödemeye istekli olmaları ile pozitif ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Denetim hizmetleri çeşitli kontrol mekanizmaları aracılığıyla standartlaştırılmış olsa ve denetim bireyden ziyade ekip tarafından gerçekleştirilen bir iş olsa bile, denetimden sorumlu denetim ortaklarının bilişsel yeteneğinin, yüksek kaliteli denetim hizmetleri sunmada önemli olduğu sonucuna varmışlardır.

Muhasebe ile entelektüel zekânın birlikte araştırıldığı çalışmalara bakıldığında entelektüel zekânın muhasebeyi anlamadaki etkisine, entelektüel zekâ ile muhasebedeki etik davranışlar arasındaki ilişkiye ve entelektüel zekâ ile muhasebe ve denetim kalitesi arasındaki ilişkiye odaklanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte muhasebenin önemli fonksiyonlarından biri olan kaydetme işleminde ve mali tabloları hazırlama işleminde de entelektüel zekânın önemi ortaya çıkabilir. Ayrıca muhasebenin çıktıları olan mali tabloların yorumlanmasında entelektüel zekâ devreye girebilmektedir. Bu çerçevede entelektüel zekânın muhasebe uygulamalarına etkisi ve ilişkisi şu başlıklar altında toplanabilir:

- **Entelektüel Zekâ ve Muhasebeyi Anlama:** Daha yüksek bir entelektüel zekâyâ sahip öğrenciler, örneğin muhasebede hesapların borçlandırılma ya da alacaklandırılma işlemlerini akıllı yürütme, mantık kurabilme becerileri daha fazla olduğu için daha kolay ve hızlı kavrayabilirler.
- **Entelektüel Zekâ ve Muhasebede Etik Davranışlar:** Etik olmayan bir şekilde işletmenin piyasa değerini yüksek göstermek, kârı istikrarlı şekilde yansıtmak, daha fazla prim elde etmek gibi nedenlerle gerçekleştirilebilecek hileli finansal raporlama uygulamalarında, hileyi gerçekleştirebilecek

teknîği bulmak, hileyi saklamaya yönelik karmaşık işlemleri kurgulamak, muhasebe mevzuatındaki esneklikleri, açıklıkları bulmak gibi hileye yönelik işlemleri gerçekleştirmede entelektüel zekânın rolü yadsınamaz. Hossein, Khanmohammadi & Dastnaee'nin (2022) belirttiği gibi zekileştikçe birey için yasaları, mevzuatı çiğnemek daha kolaylaşmakta ve birey (yasalara, standartlara) karşı stratejileri daha iyi öğrenmektedir (ve geliştirmektedir).

- **Entelektüel Zekâ ve Muhasebe-Denetim Kalitesi:** Muhasebede kaliteyi sağlamak için yüksek düzeyde bilgi-bilişim sistemlerinden faydalanılsa ve kaliteli denetim hizmetleri için standartlaştırılmış prosedürler bulunsa da, bilgi-bilişim sistemlerinden daha etkin yararlanmada ve standartlaştırılmış prosedürleri daha doğru uygulamada entelektüel zekânın katkısı kaçınılmaz olabilmektedir.
- **Entelektüel Zekâ ve Muhasebede Kaydetme İşlemi:** Hangi hesapların ne kadar tutarda alacak mı ya da borç mu kaydedileceğini belirlemek, belli bir akıl yürütmeyi, mantıksal düşünmeyi gerektirdiğinden entelektüel zekâ düzeyi yükseldikçe muhasebeyle ilgili işlemler daha doğru ve kolay bir biçimde kaydedilebilecektir.
- **Entelektüel Zekâ ve Mali Tabloları Hazırlama:** Yasalarda, mevzuatta, standartlarda ya da yönetmeliklerde ifade edilen kurallara, talimatlara göre mali tablolar hazırlanacağından; daha yüksek bir entelektüel zekâ ile bu kurallarda, talimatlarda ifade edilenler sözel olarak daha iyi kavranarak mali tablolar daha doğru ve kolay bir biçimde hazırlanabilir.
- **Entelektüel Zekâ ve Mali Tabloları Yorumlama:** Muhasebenin çıktıları olan mali tabloların yorumlanması analiz becerisi gerektirdiğinden entelektüel zekânın artışı mali tabloların analizini daha etkin kılabilir.

3. DUYGUSAL ZEKÂ

3.1. Duygusal Zekâ Kavramı

Duygusal zekâ terimi 1966 yılında Leuner tarafından türetilmiş olmasına rağmen, genel kavram ilk kez 1920 yılında Thorndike tarafından tanımlanmıştır ve başlangıç çalışmaları Darwin'e kadar uzanmaktadır (Bar-On, Handley & Fund, 2006: 4). Duygusal zeka terimi, Salovey ve Mayer tarafından 1990'da ilk formel tanımı ve yapı modeli önerilmeden önce birçok defa literatürde tartışılmıştır (Petrides, Furnham & Frederickson, 2004: 574).

Genel olarak duygusal zekâ, duygu ile zekânın kesişmesi, yani kısaca duyguların zekice kullanımı olarak tanımlanabilir (Seal & Andrews-Brown, 2010: 144). Salovey & Mayer (1990: 189), duygusal zekâyı bir kişinin kendinin ve başkalarının duyguları ile hislerini gözleme, bunlar arasında ayırım yapma, bu bilgiyi düşüncelerine ve davranışlarına rehberlik etmesi için kullanma yeteneğini içeren sosyal zekânın bir alt kümesi olarak tanımlamışlardır. Salovey ve Mayer'in 1990 yılındaki duygusal zekâyı ilişkin orijinal modellerinden sonra 1997 yılında Mayer ve Salovey, revize ettikleri duygusal zekâyı tam anlamıyla zihinsel yetenek kavramına bağlayan ve duygusal zekâyı sosyal-duygusal kişilik özelliklerinden ayıran yetenek modelini (revize edilmiş duygusal zekâ yetenek modeli) sunmuşlardır (Neubauer & Freudenthaler, 2005). Yetenek modeli çerçevesinde duygusal zekâ, bilişsel yeteneğe yakın bir yetenek olarak kavramsallaştırılır ve zekânın başka bir geçerli türü olarak görülür (Lievens & Chan, 2017: 343).

Revize edilmiş duygusal zekâ yetenek modelinde duygusal zekâ, dört sınıfa ayrılabilen duygusal yeteneklerin toplamı olarak görülmektedir (Neubauer & Freudenthaler, 2005: 36). Bu dört sınıf duyguları algılama, değerlendirme ve ifade etme (birinci sınıf), düşünmeyi duygusal olarak kolaylaştırma (ikinci sınıf), duyguları anlama ve analiz etme (üçüncü sınıf) duyguları yönetme (dördüncü sınıf) olarak adlandırılmaktadır (Neubauer & Freudenthaler, 2005: 36).

Duyguları algılama, değerlendirme ve ifade etme sınıfında bir kişinin kendi duyguları ile başka insanlardaki, tasarımlardaki, sanat eserlerindeki vb. duyguları dil, ses, görünüş, davranışlar aracılığıyla tanıyabilme yeteneği, duyguları doğru ifade edebilme yeteneği, dürüst ve dürüst olmayan duygu ifadeleri arasında ayırım yapabilme yeteneği bulunmaktadır (Neubauer & Freudenthaler, 2005: 37). Duyguları algılama, diğer tüm duygusal bilginin işleme süreçlerini olanaklı kıldığından duygusal zekânın en temel yönünü yansıtabilir (Salovey & Grewal, 2005: 281).

Düşünmeyi duygusal olarak kolaylaştırma sınıfında düşünme, problem çözme gibi çeşitli bilişsel aktiviteleri kolaylaştırmak için duygulardan yararlanabilme yeteneği söz konusudur (Salovey & Grewal, 2005: 281). Bu çerçevede duygular dikkati önemli bilgiye yönlendirerek düşünmeyi ön planda tutarlar ve farklı ruh hallerini (örneğin mutluluk ya da üzgün olma gibi), farklı akıl yürütme formlarını (tümdengelim veya tümevarım gibi) kolaylaştırabilirler (Neubauer & Freudenthaler, 2005: 36–37).

Duyguları anlama ve analiz etme sınıfında duyguların bilişsel işlenmesi söz konusu olup, duyguları nitelendirebilme yeteneği, kelimeler ile duyguların kendileri arasındaki ilişkiyi anlayabilme yeteneği ve duygular arasındaki geçişin farkına varabilme yeteneği (örneğin öfkeden utanca geçiş gibi) bulunmaktadır (Neubauer & Freudenthaler, 2005: 36–37).

Duyguları yönetme sınıfında hoş ve hoş olmayan duygulara açık olabilme yeteneği, kişinin hoş duygularını geliştirerek ve negatif duyguları düzenleyerek kendi duyguları ile başkalarının duygularını yönetebilme yeteneği bulunmaktadır (Neubauer & Freudenthaler, 2005: 36). Örneğin duygusal açıdan zeki bir politikacı diğer insanlarda da öfkeyi canlandırmak için kendi öfkesini yükseltebilir ve bunu güçlü bir konuşma yapmak için kullanabilir (Salovey & Grewal, 2005: 281). Duygusal açıdan zeki olan kişiler, negatif olanları da dahil olmak üzere, duygulardan yararlanabilirler ve belirlenen hedeflere ulaşmak için bu duyguları yönetebilirler (Salovey & Grewal, 2005: 281).

Mayer ve Salovey'in yetenek modeline karşı karma modellere göre duygusal zekâ genellikle günlük ve profesyonel yaşamda başarıyı öngörebilecek çeşitli kişilik özellikleri grubuna ilişkin bir etiket (üst kavram) olarak kullanılır (Neubauer & Freudenthaler, 2005: 40). Bu karma modeller içerisinde dikkat çekenlerden biri olan Bar-On'un duygusal zekâ modelinde, Bar-On bilişsel zekânın ötesinde yaşam başarısını belirleyeceği düşünülen kişilik özelliklerini incelemiş ve beş genel boyut ile bu boyutların ayrıldığı on beş alt boyut belirlemiştir (Neubauer & Freudenthaler, 2005: 41):

- İçsel Yetenekler Genel Boyutu: Özsaygı (kişinin kendinin farkında olması, kendisini anlaması ve kabul etmesi), duygusal öz farkındalık (kişinin duygularının farkında olması ve duygularını anlaması), girişkenlik (kişinin duygularını, düşüncelerini, arzularını, ihtiyaçlarını ifade etmesi), kendini gerçekleştirme (kişinin potansiyel kapasitesini fark etmesi) ve bağımsızlık (kendi kendini yöneten olma, öz denetimli olma) alt boyutlarından oluşur.

- **Kişilerarası Yetenekler Genel Boyutu:** Empati, sosyal sorumluluk (kişinin bir sosyal grubun yapıcı, yararlı üyesi olduğunu göstermesi), kişilerarası ilişkiler (yakın ilişkiler oluşturma ve kurma) alt boyutlarından oluşur.
- **Uyum Yeteneği Genel Boyutu:** Problem çözme (kişisel ve sosyal problemleri yapıcı bir şekilde çözmeye), gerçeği değerlendirme yetisi (kişinin düşüncelerini ve duygularını doğrulaması, geçerliliğini denetlemesi) ve esneklik (kişinin duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını değişen koşullara göre uyarlaması) alt boyutlarından oluşur.
- **Stres Yönetimi Genel Boyutu:** Stres toleransı (stresle etkin ve pozitif baş etme) ve dürtü kontrolü (dürtülere karşı direnme ya da dürtüleri erteleme, kişinin duyguları kontrol etme) alt boyutlarından oluşur.
- **Genel Ruh Hali Genel Boyutu:** Mutluluk ve optimizm alt boyutlarında oluşur.

Bar-On, Handley & Fund (2006: 4), Darwin'den günümüze değin duygusal zekâ ile ilgili yapılan tanımlamaların kişinin kendini anlayabilme ve ifade edebilme yeteneği, başkalarını anlayabilme ve başkaları ile ilişki kurabilme yeteneği, duyguları kontrol edebilme ve yönetebilme yeteneği, kişisel - kişilerarası problemleri çözebilme, değişimi yönetebilme, uyum sağlayabilme yeteneği, pozitif ruh hali üretebilme ve kendi kendini motive edebilme yeteneği şeklinde ifade edilen anahtar bileşenlerden bir veya birkaçını içerdiğini belirtmişlerdir.

1995 yılında çok satan kitabı 'Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir? (Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ)' ile Daniel Goleman duygusal zekâ kavramını popüler hale getirmiştir (Seal & Andrews-Brown, 2010: 146). Goleman modelinde duygusal zekâ, öğrenilmiş yetenekler (yeterlilikler) kümesi olarak ifade edilmiş olup, çeşitli alt yeteneklerle (yeterliliklerle) beraber öz farkındalık, özdüzenleme, motivasyon, empati ve sosyal yetenekler şeklinde beş ana yetenek (yeterlilik) kümesi tanımlanmıştır (Lievens & Chan, 2017: 344).

3.2. Duygusal Zekâ ve Muhasebe

Duygular, örgüt yaşamında büyük bir rol oynamaktadırlar ve duygusal zekâ muhasebecilere liderlik, takım oluşturma, müşteri ilişkileri, karar verme gibi birçok alanda daha iyi performans göstermelerini sağlayabilecek bir yetenektir (Cook, Bay, Visser, Myburgh & Njoroge, 2011: 267).

Akers & Porter (2003: 66), (Goleman modeline dayanarak) muhasebeciler için önemli olan beş ana duygusal zekâ yetenek kategorisi belirtmişlerdir:

- **Öz farkındalık:** Duygular ortaya çıktığında onları tanıyabilme yeteneği olan öz farkındalığın ana öğeleri duygusal farkındalık (kendi duygularını tanıyabilme yeteneği) ve özgüvendir.
- **Özdüzenleme:** Duyguları yaşarken genellikle onlar üzerinde az kontrole sahip olunmakla beraber yürüyüş, meditasyon gibi tekniklerle öfke, kaygı benzeri negatif duygular yatıştırılabilmekte olup, özdüzenleme özdenetim, güvenilirlik (doğruluk, dürüstlük gösterme), sorumluluk duygusu ile hareket etme, uyum yeteneği ve inovasyon öğelerini içerir.

- **Motivasyon:** Başarıya ulaşmada motivasyon için açık hedefler ve pozitif tutum gerekmele birlikte, doğal yatkınlık olarak negatif tutumlara sahip olduğunda çabayla ve uygulamalarla negatif düşünceleri fark edip onları pozitif hale dönüştürerek başarıya ulaşılabilir. Motivasyon başarı itkisi, bağlılık (örgütsel hedeflere), girişkenlik ve optimizm öğelerinden oluşur.
- **Empati:** Başkalarının nasıl hissettiğini anlayabilme olan empati yeteneğinden ne kadar fazla bulunursa başkaları o kadar daha iyi kontrol edilebilmekte olup, empati hizmete yönelik olma (müşteri ihtiyaçlarını karşılama, tanıma), başkalarını geliştirme (başkalarının yeteneklerini geliştirmek için neye ihtiyaç duyduklarını hissetme), çeşitliliği geliştirme, politik farkındalık (bir grubun duygusal durumunu ve güç ilişkilerini okuyabilme), başkalarını anlama (başkalarının ihtiyaçları ile isteklerinin arkasındaki duyguları fark etme) öğelerini kapsar.
- **Sosyal Yetenekler:** Günümüzün teknoloji ortamında muhasebeciler teknik bilgiye bilgisayar aracılığıyla hızla erişebilmekte olup, insani yetenekler daha önem kazanmaktadır. Etkileme, iletişim, liderlik, çatışma yönetimi, ilişki kurma, işbirliği ve takım yetenekleri (ortak hedeflere ilerlerken grup sinerjisi yaratma) sosyal yetenekler arasında yer alır.

Zulhawati & Ariani (2016), kendini tanıma hariç özdenetim, motivasyon, empati ve sosyal beceriler olarak duygusal zekanın muhasebeyi anlama düzeyini anlamlı ve pozitif etkilediğini belirtmişlerdir. Özdenetimin duygusal stresten kurtulmaya olanak sağlayabilmesini, motivasyonun girişkenliğe, daha etkin davranmaya, başarısızlıkla ve hüsrarla baş etmeye yardımcı olabileceğini, empatinin karşılıklı güven geliştirmeyi, başka insanlarla aynı fikirde olmayı olanaklı kılabilmesini ve sosyal yeteneklerle grup içerisinde problem çözerken müzakere yapılabilmesini, bu anlamlı-pozitif etkinin nedenleri arasında olabileceğini ifade etmişlerdir. Ardiansyah (2022), duygusal zekânın muhasebeyi anlama üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu ifade etmiştir. Widhiyani, Ratnadi, Ariyanto & Risdharyanti (2017) duygusal zekâ artıkça muhasebeyi anlama düzeyinin yükseldiğini çünkü duyguları yönetme yeteneğinin entelektüel zekânın işlevini optimize etmeye yardımcı olabileceğini ifade etmişlerdir. Buna karşılık Harwathy (2021), Winitasari & Witono (2022) ile Gusnardi, Suarman, Johan & Muda (2021) muhasebeyi anlama üzerinde duygusal zekânın anlamlı bir etkisinin bulunmadığını belirtmişlerdir.

Wicaksono & Mispiyanti (2021), duygusal zekânın denetim kalitesi üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi olduğunu, duygusal zekâyâ sahip birinin toplumdaki rolünü anlayabileceğini, onu çevreleyen normlarla değerleri takip etmesi gerektiğini kavrayabileceğini belirtmişlerdir. Prianthara, Darmawan, Adriati & Munidewi (2021), muhasebecilerin duygusal zekâsı geliştikçe meslek kalitelerinin artacağını ifade etmişlerdir. Savcı & Acaray (2018), öz farkındalık olarak duygusal zekânın profesyonelliğine ait etik kodları, kişisel üstünlüğü ve yakından denetimi, yine özyönetim olarak duygusal zekânın profesyonelliğine ait bilgi tabanını, görev bağımsızlığını, kişisel üstünlüğü ve toplumsal önemi anlamlı ve pozitif etkilediğini dile getirmişlerdir. Özcan, Geçici & Günlük (2016), duygusal zekâsı yüksek olan muhasebecilerin örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının yükseldiğini belirtmişlerdir. Buna karşılık Brody, Gupta & Salter (2020), duygusal zekâ ile denetçi görev performansı arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Sulastri & Kasanah (2021), muhasebe öğrencilerinin duygusal zekâları arttıkça etiksel yargılarının artacağını çünkü yüksek duygusal zekâlı bireylerin hem kendilerinin hem de etraflarındaki insanların duy-

gularına karşı duyarlı olduklarını ve bunu düşünceleri ile eylemlerine yansıtabileceklerini belirtmişlerdir. Pasek, Julianto & Dharmayasa (2021), duygusal zekânın muhasebe öğrencilerinin etiksel davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu, duygusal zekâsı yüksek öğrencilerin özgüven duygusuna, verilen görevler için sorumluluk duygusuna ve duygularını kontrol etme yeteneğine sahip olacaklarını ifade etmişlerdir. Andreana & Putri (2020), duygusal zekânın denetçilerin etik davranışı üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Furnham (2012: 18), duygusal zekânın iş yerinde nasıl işlediğine ve duygusal zekâsı daha yüksek insanların neden daha fazla başarılı sanıldığına ilişkin literatürde yapılan açıklamaları yedi başlık altında toplamıştır:

- Yüksek duygusal zekâyâ sahip insanlar fikirlerini, niyetlerini ve hedefleri daha iyi iletebilmektedirler.
- Duygusal zekâ, işte çok önemli olan takım çalışması sosyal yetenekleri ile yakından ilişkilidir.
- Duygusal zekâsı yüksek iş liderleri, başarıya götürecek olan örgütsel bağlılığı artıran iş ortamı oluştururlar.
- Yüksek duygusal zekâlı liderler hem kendilerinin hem de ekiplerinin güçlü ve zayıf yönlerini bilirler, güçlü yönlerini kullanarak zayıf yönlerini telafi etmeye çalışırlar.
- Duygusal zekâ, taleplerle, baskıyla, stresle daha iyi baş etme yetenekleri ile ilişkilidir.
- Yüksek duygusal zekâlı liderler, takipçilerinin ne hissettiğini, neye ihtiyaç duyduklarını daha doğru tanımlayabilir ve daha fazla ilham verici, destekleyici olabilir, daha fazla tutku, optimizm üretebilirler.
- Yüksek duygusal zekâlı yöneticiler, negatif, savunmaya geçen ve yıkıcı baş etme ve karar verme stillerine daha az eğilimlidir.

Literatürdeki bilgiler incelendiğinde duygusal zekânın muhasebeciler açısından özellikle iletişim, liderlik, çatışma yönetimi, ilişki kurma, işbirliği ve takım yetenekleri gibi sosyal yetenekler üzerinden yönetme eylemine etkisi ve ilişkisi görülmektedir. Ayrıca muhasebeyi anlama, denetim-meslek kalitesi, etiksel davranışlar yönünden duygusal zekâ ile muhasebe arasındaki etkilerin ve ilişkilerin ortaya konulduğu görülmektedir. Bu çerçevede duygusal zekânın muhasebe uygulamalarına etkisi ve ilişkisi şu başlıklar altında toplanabilir:

- **Duygusal Zekâ ve Muhasebede Yönetim:** Muhasebe hizmetleri, vergi hizmetleri, denetim hizmetleri, danışmanlık hizmetleri gibi çeşitli hizmetleri sunan muhasebe-denetim firmalarının daha başarılı ve sağlıklı yönetilebilmesi için duygusal zekâsı yüksek yöneticilere ya da liderlere ihtiyaç duyulabilir. Furnham'ın (2012) da belirttiği gibi duygusal zekâsı yüksek yöneticiler ya da liderler, çalışanlara hedefleri daha iyi anlatabilirler, örgütsel bağlılığı çoğaltabilirler, SWOT (güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler) analizini başarıyla uygulayabilirler, çalışanlarının hislerini, ihtiyaçlarını daha iyi anlayıp ona göre çalışanlarını daha uygun şekilde motive edebilirler, destekleyebilirler, çalışanları arasında iyimserlik duyguları yaratabilirler. Ayrıca herhangi bir organizasyonun,

şirketin ya da kurumun muhasebeyle ilişkili departmanında yöneticilik yapanlar da duygusal zekânın bu olumlu yanlarını kullanarak departmanlarını başarıyla yönetebilirler. Genel olarak duygusal zekâ kişinin hem kendi hem de başkalarının duygularını anlayabilme ve yönetebilme gücünü ifade eder. Muhasebe alanındaki yöneticilerde bu güç ne kadar fazla olursa yönetme eylemlerinin etkinliği ve başarı ihtimali artabilir.

- **Duygusal Zekâ ve Muhasebeyi Anlama:** 1997 yılındaki Mayer ve Salovey'in revize edilmiş duygusal zekâ yetenek modelinde belirtildiği gibi duygulardan bilişsel aktiviteleri kolaylaştırma da yararlanılabileceğinden ve Widhiyani, Ratnadi, Ariyanto & Risdharyanti (2017) belirttiği gibi entelektüel zekânın işleyişinin optimize edilmesine duygusal zekânın katkı sunabilmesinden dolayı duygusal zekânın muhasebeyi anlamayı kolaylaştırması beklenebilir. Bununla birlikte kaydetme, mali tabloları hazırlama ve yorumlama gibi muhasebede bilişsel aktivite gerektiren işlemlerde de duygusal zekâ kolaylaştırıcı bir rol üstelenebilir.
- **Duygusal Zekâ ve Muhasebe-Denetim Kalitesi:** Bar-On duygusal zekâ modelinde ileri sürüldüğü özsaygı ve kendini gerçekleştirme gibi içsel yetenekler ile sosyal sorumluluk, empati ve kişilerarası ilişkiler gibi kişilerarası yetenekler muhasebe-denetim kalitesi üzerinde belirleyici olabilir. Duygusal zekâsı yüksek olan muhasebeciler-denetçiler kendi potansiyellerini, kapasitelerini daha iyi tanıyabilme fırsatı yakalayabilirler ve böylece potansiyellerini en verimli ve en üst düzeyde kullanarak işlerinin kalitesini artırabilirler. Muhasebeciler-denetçiler empati yeteneği ile toplumun kendilerinden ne beklediğinin (örneğin mali tabloların doğru, dürüst, güvenilir bilgiler sunması) daha iyi farkına vararak ve sosyal sorumluluk bilinciyle (topluma yararlı biri olduğunu gösterme bilinciyle) işlerini daha kaliteli ve titiz gerçekleştirebilirler. Bir denetim ekibi içerisinde yakın ilişkilerin, samimi ilişkilerin kurulması denetim ekibinin takım çalışmasını ve dolayısıyla denetim kalitesini etkileyebilir. Özcan, Geçici & Günlük'ün (2016) ifade ettiği gibi duygusal zekânın örgüte bağlılığı artırması, yapılan işlerini kalitesi artırabilir. Savcı & Acaray'ın (2018) belirttikleri duygusal zekânın profesyonelliğe belli yönlerden pozitif etkisi de muhasebe-denetim kalitesini yükseltebilir.
- **Duygusal Zekâ ve Muhasebede Etik Davranışlar:** Akers & Porter'ın (2003) muhasebeciler için önemli olarak belirttiği duygusal zekâ yeteneklerinden biri olan özdüzenleme çerçevesinde güvenilirlik (doğruluk, dürüstlük gösterme), sorumluluk duygusu ile hareket etme muhasebedeki etik yargılamalara, etik davranışlara yön verebilir. Bar-On duygusal zekâ modelinde ileri sürülen sosyal sorumluluk, empati gibi kişilerarası yetenekler muhasebecilerin verecekleri etik kararlarda rol oynayabilir. Muhasebedeki etik davranışlarda duygusal zekânın rolü, Sulastrı & Kasanah'ın (2021) ifade ettiği gibi yüksek duygusal zekâlı bireylerin hem kendilerinin hem de etraflarındaki insanların duygularına karşı duyarlı olmalarından kaynaklanabilir.

4. UYUMSAL ZEKÂ

4.1. Uyumsal Zekâ Kavramı

Uyumsallık ve onun insanlar ile diğer türlerdeki görünüşü bin yıllarca tartışma konusu olmuş olup, Aristo ve Empedokles uyumla tanıştıran iki Yunan filozof olmuştur (Jackson 2021). Uyumsallık yeni koşullara uyum gösterme yeteneği olup, Tony Alessandra ve Michael O'Connor 'Başarıya Giden Yolda

Platin Kural (The Platinum Rule)' kitaplarında uyumsallığın, değişime istekli olmayı ifade eden esneklik ile değişebilmeyi becerabilmek anlamında beceriklilik bileşenlerinden oluştuğunu ifade etmişlerdir (Marr, 2022: 144).

Silicon Valley Bank – Silikon Vadisi Bankası'nda üst düzey yönetici olan Natalie Fratto uyumsal zekâ terimini türetmiştir (Hamilton & Nelson, 2022: 101). Bir zekâ formu olarak düşünülen uyumsal zekâ, entelektüel ve duygusal zekâdan farklılaşmaktadır (Alhattab, 2020). Uyumsal zekâ, bir kişinin değişime tepki gösterme yeteneğinin ölçüsüdür (Marr, 2022: 146). Başka bir deyişle ayrı bir zekâ düzeyi olarak uyumsal zekâ, bir kişinin uyum sağlama yeteneğinin ölçüsüdür (Jackson 202). Advantage Media, işletme açısından uyumsal zekâyı izlenen yolu, ürünü, hizmeti ve stratejiyi piyasadaki beklenmeyen değişikliklere göre uyarlama yeteneği olarak ifade etmiştir (Cerone, 2019). Natalie Fratto, uyumsal zekânın yalnızca yeni bilgileri öğrenme kapasitesi olmadığını, aynı zamanda ilişkili olanları anlamaya çalışma, kullanılmayan eski bilgileri unutma, zorlukların üstesinden gelme, değişim için bilinçli çaba gösterme yeteneği olduğunu söylemiştir (Murray, 2019).

'The Creative Thinking Institute' yaptığı araştırmaya göre uyumsal zekâ duygusal zekâ alanından ortaya çıkmış olup, her iki zekânın da öz farkındalık, kişisel yönetim, diğerlerini yönetme gibi benzer kök bileşenlere sahip olmakla birlikte duygusal zekânın merkezi ilkesinin duygularda dolaşmak, sosyal becerileri uygulamak olduğu, uyumsal zekânın ise daha olumlu sonuçlar elde etmek için bu öğeleri temel alarak esnek düşünce yapısı ve yetenekleri ile ilerlediği ifade edilmektedir (Panozza, 2020). 'The Creative Thinking Institute' liderlik bağlamında uyumsal zekâyı değişimle başa çıkma ve gelişme, kendine ve başkalarına esneklik gösterme, açık ve meraklı olma, unutma ve yeniden öğrenme, zorlukları yenme gücüne yeniden odaklanma, daha büyük kazanç için kişisel mükâfatı erteleme, problem çözme yeteneklerini uygulama, başarısızlık için tolerans gösterme kapasitesi olarak tanımlamıştır (Panozza, 2020).

Jackson (2021), yüksek uyumsal zekâsı olan bireylerin sahip olduğu yetenekleri şu şekilde belirtmiştir:

- **Merak:** Bir şeyi bilmeye ya da öğrenmeye yönelik güçlü arzu
- **Etkili İletişim:** Fikirlerin, düşüncelerin, bilginin konuşma, yazma ve başka araçlarla başarılı bir şekilde karşılıklı değişimi
- **Yenilik:** Yeni veya geliştirilmiş ürün, süreç ya da hizmetin ortaya çıkarılması veya uygulanması
- **(Zihinsel) Kıvraklığı Öğrenme:** Deneyimlerden öğrenme ve unutma yeteneği ile yeni öğrenmeyi yeni durumlara uygulama yeteneği
- **Motivasyon:** Bir şeyi yapmaya istekli, hevesli olma yeteneği
- **Müzakere:** Bir sorunu çözmek ya da anlaşmaya varmak için tartışma, konuşma
- **Problem çözme**
- **Zorlukları Yenme Gücü (Dayanıklılık):** Değişime ayak uydurma ve yenilgilerden sonra kendini toplama yeteneği
- **Stratejik Düşünme:** Geniş bir perspektiften problemleri analiz etme

Eaton (2022), güçlü uyumsal zekâ için dört örgütsel yetenek önermiştir:

- **Proaktif Dinleme:** Tüketici davranışlarını anlamak uyumsallık için çok önemli olup, örneğin İngiliz süpermarket zinciri Tesco sadakat programındaki müşterilerinin satın alma davranışlarını gerçek zamanlı veri analizi ile izlemekte, yapay zekâ sistemleri tarafından satın alma davranışlarındaki bir değişiklik fark edilebilip, mağaza bazında müşterilere uygun teklifler sunulabilmektedir.
- **Deneme:** Uyumsal zekâsı yüksek şirketler dijital dönüşümü benimsediklerinden daha fazla deneme yapmaya meyillidirler, örneğin Procter & Gamble yeni bir ürün geliştirmeye başladığında teknik sorunları çözmek için kitle kaynaklı çalışma platformlarından faydalanmakta, sanal mağazalarda denemeler yapmakta, geri bildirim sağlamak için çevrimiçi toplulukları kullanmaktadır.
- **Çok Şirketli Ekosistem:** Güçlü bir uyumsal zekâ için dinamik bir ekosistem geliştirilebilir, örneğin Apple kendilerini piyasa lideri yapan cihazları yapmak için birbirini tamamlayan tedarikçilerden, üreticilerden, telekom şirketlerinden, uygulama geliştiricilerden oluşan ekosistemine güvenirken çekirdek yetkinliklerinden yeniliğe ve tasarıma odaklanabilmektedir.
- **Merkezi Olmayan Karar Verme:** Uyumsal zekâsı yüksek şirketler katı hiyerarşilerden ziyade yetenekli insanlardan oluşan stratejik ekiplere daha fazla bağımlı olmaya eğilimlidirler, örneğin Whole Foods'ta stratejik ve önemli kararlar yöneticiler yerine ekipler tarafından bildirilir.

Jackson (2021), uyumsallığa ilişkin şu kişilik özelliklerini belirtmiştir:

- **Yaratıcı Olma:** Yeni bir şey yaratmak için kişinin hayal gücünü kullanabilme yeteneği
- **Girişimci Olma:** İş girişimini organize etme ve riskleri üstlenme
- **Esnek Olma:** Kolayca değişme veya değiştirilebilme yeteneği
- **Optimist Olma:** Olumlu sonuçların olacağını bekleme
- **Pozitif Olma:** Cesaret verici olma niteliği
- **Her Şeye Çare Bulabilir Olma:** Zorluklarla başa çıkabilme yeteneği
- **Riske Girme:** Kazanç umuduyla olası zararları göze alma
- **Başlatıcı Olma:** Bir işi başlatma ya da kendi inisiyatifinde projeyi üstlenme
- **Çok Yönlü Olma:** Çeşitli yeteneklere sahip olma

4.2. Uyumsal Zekâ ve Muhasebe

Kavramsal olarak incelendiğinde uyumsal zekâ duygusal zekâ ile ilişkili olmakla birlikte, genel olarak ayrı bir zekâ türü olarak kabul edildiği ifade edilebilir. Uyumsal zekâ hem örgütsel yönden hem de bireysel yönden tarif edilmiş ve uyumsal zekâ ile ilişkili yetenekler ifade edilmiştir. Bu çerçevede muhasebe ile uyumsal zekânın ilişkisi hem bireysel hem de örgütsel yönden incelenebilir:

- **Uyumsal Zekâ ve Muhasebe-Bağımsız Denetim Şirketleri:** Son yıllarda meydana gelen teknolojiye değişimler, dijital dönüşüm, küresel ısınma, iletişim biçimlerinin değişmesi, küresel salgın gibi olayların iş hayatına yansımaları olmaktadır. İş hayatında yer alan muhasebe-denetim firmalarının bu değişimlerle baş etmeleri, bu değişimlerden fayda sağlayarak varlıklarını sürdürebilmeleri için örgüt olarak uyumsal zekâya ihtiyaç duyabilirler. Örneğin son yıllarda giderek önem kazanan teknolojilerden biri olan blok zincir teknolojisinin muhasebe ve denetime etkilerini fark edip, muhasebe-denetim firmaları bu teknolojinin gerek teknik alt yapısını anlayabilmeleri gerek bu teknoloji temelli muhasebe-denetim uygulamalarını müşterileri sunabilecek uyumsallığı gösterebilmeleri gerekebilmektedir. Aynı şekilde hizmetlerini dijital dönüşüme uyarlayabilmeleri gerekli olabilmektedir. Küresel salgın gibi bir durumda işlerinin uzaktan verimli çalışılarak gerçekleştirilmesi için gerekli ayarlamaları yapmaları beklenebilir. Küresel ısınma son yıllarda çeşitli toplum kesimlerinde çevre konularında hassasiyeti artırmış bu bağlamda çevre muhasebesi, sürdürülebilirlik muhasebesi öne çıkmaya başlamış olup, muhasebe-denetim firmalarının muhasebe hizmetlerini bu muhasebe raporlama türlerini de içine alacak şekilde genişletmeleri gerekebilir. Bu gelişmelere ayak uydurmak için muhasebe-denetim firmaları deneme (dijital hizmetler geliştirme, bunları çevrimiçi ortamlarda test etme), proaktif dinleme (muhasebe-denetim hizmeti alan müşterilerden gelecek farklı talepleri anlama), çok şirketli ekosistem (örneğin blok zincir teknolojisi için bir bilişim şirketiyle işbirliğine girme) gibi uyumsal zekâya ilişkin örgütsel yeteneklerden faydalanabilirler.
- **Uyumsal Zekâ ve Muhasebe Çalışanları-Yöneticileri:** Natalie Fratto entelektüel zekânın bir işe girmek için gerekli olan asgari düzeyi, uyumsal zekânın ise zaman içerisinde nasıl başarılı olacağını belirttiğini ifade etmiştir (Murray, 2019). Bu nedenle muhasebe alanında başarılı ve uzun dönemli kariyer yapmak isteyenler açısından uyumsal zekâ önem arz edebilmektedir. Muhasebe alanında teknolojiye yaşanan değişimlere uyum sağlayabilmek için öncelikle merak duygusu ile hareket edilebilir ve arzusuyla değişime esneklik gösterilebilir. Gerektiğinde eski bilgileri unutarak yeni teknolojik bilgileri öğrenmek için bilinçli çaba gösterilebilir. Mevzuattaki, standartlardaki gelişmeler yeniden öğrenme çerçevesinde takip edilebilir. Muhasebe alanında liderlik eden yöneticiler başarısızlıklara tolerans gösterebilirler, zorluklara dayanma gücü sergileyebilirler. Stratejik düşünme ile ekiplerini değişime hazırlayabilirler. Ekipleriyle etkili iletişime geçerek örneğin yeni bir muhasebe yazılımının nasıl uygulanacağı, yeni mevzuatın nasıl uygulanacağı, ne gibi farklılıklar getirdiği, daha önceden sunulmayan sürdürülebilirlik raporlamasıyla ilgili bir danışmanlık hizmetinin nasıl verileceği, uzaktan çalışmanın nasıl verimli gerçekleştirileceği, dijital dönüşümün ne şekilde yerine getirileceği gibi değişim karşısında yaşanabilecek sorunları ve zorlukları anlamaya çalışabilirler. Daha sonrasında ekipleri ile bu sorunları ve zorlukları müzakere ederek yenilikçi çözümler bulabilirler.

5. SONUÇ

Entelektüel zekâ ile kaydetme, sınıflandırma, özetleme, raporlama, analiz, yorumlama gibi muhasebenin temel ve geleneksel işlevleri daha kolay anlaşılabilir ve yerine getirilebilir. Hatta entelektüel zekânın ustalıklı kullanımı ile fark edilmesi zor olan hileli finansal raporlama işlemleri bile kurgulanabilir.

Duyusal zekâ muhasebeyi anlama, kavrama açısından entelektüel zekâya yardımcı olarak kolaylaştırıcı bir rol üstlenebilir. Ancak bunun ötesinde duygusal zekâdan muhasebenin yönetilmesinde daha

fazla yararlanılabilmektedir. Bu bağlamda duygusal zekâ muhasebe faaliyetlerinin başarılı ve verimli yürütülmesi için insanlar arasında güçlü, iyimser, motive edici, takım çalışmasını ön plana çıkan ve örgütsel bağlılığı artıran bağların kurulmasına olanak sağlayabilir. Duygusal zekânın güçlü kullanımı ile muhasebeye ilişkin hedefler çalışanlara daha anlaşılır, doğru bir şekilde iletilebilir. Muhasebe açısından duygusal zekânın hem çalışanlara hem de yöneticilere sunduğu avantajlardan biri muhasebeyle ilgili güçlü ve zayıf yönlerini tanımalarına imkân vermesidir. Duyguları yönetebilme sayesinde zorluklarla başa çıkma kapasitesi güçlendirilebilir.

Uyumsal zekâ duygusal zekâ ile ilişkili olsa da, son yıllarda ayrı bir zekâ türü olarak kabul görmeye başlamıştır. Uyumsal zekânın ayırt edici özelliği değişime tepki verebilme, değişime ayak uydurabilme bir anlamda değişimi yönetebilme becerisidir. Entelektüel zekâ ile muhasebenin temel işleyişi başarılı bir şekilde kavranılabilir, duygusal zekâ ile muhasebe süreci başarılı bir şekilde yönetilebilir, ancak hem örgütsel olarak hem de bireysel olarak muhasebedeki bu başarının devamlılığının sağlanması için uyumsal zekâya gereksinim duyulabilmektedir. Çünkü uyumsal zekâ her an muhasebede yaşanabilecek her türlü değişime esnek, yaratıcı, meraklı olarak, stratejik düşünerek, müzakereye girerek, etkili iletişime geçerek, dayanma gücü göstererek uyum sağlama çabası içerisindedir.

Muhasebe işleyişinin, muhasebenin geleneksel işlevlerinin idrak edilmesindeki temel dayanak ya da başlangıç noktası entelektüel zekâ olarak ifade edilebilir. Duygusal zekâ çalışanların birbirleri ile yardımlaşmasını, işbirliğini, muhasebenin ve organizasyonun amaçları doğrultusunda birlikte hareket etmelerini, yöneticilerin çalışanlarını tanıyıp ona göre davranışlarını düzenlemelerini, kısacası muhasebe sürecinin yönetilmesini sağlayan bir güç olarak düşünülebilir. Uyumsal zekâ ise teknoloji, iklim, ekonomi, tüketici davranışları, iş yaşamı gibi alanlarda yaşanan değişimler karşısında muhasebe uygulamalarının ve sürecinin değişimlere uyumunu sağlayan, gelecek trendlere göre muhasebe uygulamalarını ve sürecini dizayn eden tepki verici bir güç olarak söylenebilir. Bu çerçevede entelektüel zekânın, duygusal zekânın ve uyumsal zekânın birbiriyle rekabet halinde değil, birbirini tamamlayıcı olduğu ifade edilebilir.

Modern dünyada muhasebe trendlerini araştırdıkları çalışmada Melnyk, Trachova, Kolesnikova, Demchuk & Golub (2020: 2414), dünya ekonomisindeki gelişmelere, küreselleşmeye, iş hayatındaki teknolojik gelişmelere, yeniliklere ve trendlere göre muhasebe meslek mensuplarının önceki statik işlevlerini uyarlamaya zorlandıklarını, muhasebe şirketleri ile kişisel mesleki gelişim stratejisinin ana ögesinin yeni teknolojilerdeki gelişmelere, sosyal becerilere ve mesleki esnekliğe odaklanacağını belirtmişlerdir. Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere muhasebe mesleği için gelecekte hem duygusal zekânın hem de uyumsal zekânın daha fazla önem arz edebileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akers, M. D., & Porter, G. L. (2003). Your EQ skills: Got what it takes? *Journal of Accountancy*, 195(3), 65-69.
- Alhattab, F. (2020, 27Ağustos). What's the adaptability quotient and why is it important? <https://www.unicornlabs.ca/blog/whats-the-adaptability-quotient-and-why-is-it-important> adresinden 20 Eylül 2022 tarihinde alınmıştır.
- Andreana, M. O. C., & Putri, I.G.A.M.A.D. (2020). The effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence and gender on ethical behavior. *Accounting*, 6(7), 1411-1418. <http://doi.org/10.5267/j.ac.2020.8.008>
- Ardiansyah, E. (2022). From a gender perspective, the effect of emotional intelligence on accounting students' level of understanding. *Iconic Research And Engineering Journals*, 5(7), 125-130.
- Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S. (2006). The impact of emotional intelligence on performance. V. U. Druskat, F. Sala, & G. Mount (Ed.), *Linking emotional intelligence and performance at work current research evidence with individuals and groups* (s. 3-20) içinde. Lawrence Erlbaum Associates.
- Brody, R. G., Gupta, G., & Salter, S. B. (2020). The influence of emotional intelligence on auditor performance. *Accounting and Management Information Systems*, 19(3), 543-565. <http://dx.doi.org/10.24818/jamis.2020.03005>
- Cerone, R. (2019, 20Aralık). How (and why) to boost your adaptability quotient. <https://www.forbes.com/sites/robertcerone/2019/12/20/how-and-why-to-boost-your-adaptability-quotient/?sh=31ff78165728> adresinden 20 Eylül 2022 tarihinde alınmıştır.
- Cook, G. L., Bay, D., Visser, B., Myburgh, J. E., & Njoroge, J. (2011). Emotional intelligence: The role of accounting education and work experience. *Issues in Accounting Education*, 26(2), 267-286. <http://doi.org/10.2308/iace-10001>
- Eaton, T. (2022). A guide to AQ: How to strengthen your company's ability to manage change. <https://www.hello-sign.com/blog/how-to-strengthen-your-companys-ability-to-manage-change> adresinden 20 Eylül 2022 tarihinde alınmıştır.
- Furnham, A. (2012). Emotional intelligence. A. Di Fabio (Ed.), *Emotional intelligence – new perspectives and applications* (s. 3-28) içinde. InTech.
- Gede, B. L., & Ketut, Y. (2018). The effect of intelligence quotient on the level of understanding of accounting with spiritual quotient and adversity quotient as a moderating variables. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 41(1), 148-157.
- Gondal, U. H., & Husain, T. (2013). A comparative study of intelligence quotient and emotional intelligence: Effect on employees' performance. *Asian Journal of Business Management*, 5(1), 153-162.
- Gusnardi, Suarman, Johan, R. S., & Muda, I. (2021). Synchronization of emotional intelligence on accounting education to support and develop localized socio-cultural entrepreneurship. *Junior Scientific Researcher*, 7(1), 10-24.
- Hamilton, A., & Nelson, R. L. (2022). *It's about damn time: How to turn being underestimated into your greatest advantage*. Currency.
- Harwathy, T. I. (2021). The effect of gender, learning behavior, emotional intelligence, and spiritual intelligence on the level of accounting understanding in accounting department students in private college in Denpasar city. *International Journal of Sustainability, Education, and Global Creative Economic (IJSEGCE)*, 4(2), 163-173. <https://doi.org/10.1234/ijsegce.v4i2.186>
- Hosseini, S. S., Khanmohammadi, M., & Dastnaee, T. M. (2022). Explaining the relationship between IQ and a variety of earnings management emphasizing managers' narcissism. *International Journal of Finance and Managerial Accounting*, 7(24), 45-57.
- Jackson, E. (2021). *Adaptability in talent development*. ATD Press.

- Kallunki, J., Kallunki, J.-P., Niemi, L., Nilsson, H., & Aobdia, D. (2019). IQ and audit quality: Do smarter auditors deliver better audits? *Contemporary Accounting Research*, 36(3), 1373–1416 <http://doi.org/10.1111/1911-3846.12485>
- Lievens, F., & Chan, D. (2017). Practical intelligence, emotional intelligence, and social intelligence. J. L. Farr, & N. T. Tippins (Ed.), *Handbook of employee selection* (2. Baskı, s. 342-364) içinde. Routledge.
- Lynn, R., & Vanhanen, T. (2002). *IQ and the wealth of nations*. Praeger Publishers.
- Mackintosh, N. J. (2011). *IQ and human intelligence* (2. Baskı). Oxford University Press.
- Majid, J., Suwandi, M., Bulutoding, L., Sumarlin, & Wawo, A. (2020). The influence of accounting information systems and internal control on the quality of financial statement with intellectual intelligence as a moderating variable (a study on coffee shops in Makassar city). *International Journal of Research Science & Management*, 7(3), 1-19.
- Marr, B. (2022). *Future skills: The 20 skills and competencies everyone needs to succeed in a digital world*. John Wiley & Sons.
- Melnyk, N., Trachova, D., Kolesnikova, O., Demchuk, O., & Golub, N. (2020). Accounting trends in the modern world. *Independent Journal of Management & Production (IJM&P)*, 11(9), 2403-2416. <http://doi.org/10.14807/ijmp.v11i9.1430>
- Murray, S. (2019, 6 Kasım). As workplaces change, is it enough to be smart? Enter AQ, the capacity to adapt that may well determine your future career success. <https://www.bbc.com/worklife/article/20191106-is-aq-more-important-than-intelligence> adresinden 20 Eylül 2022 tarihinde alınmıştır.
- Murtza, M. H., Gill, S. A., Aslam, H. D., & Noor, A. (2021). Intelligence quotient, job satisfaction, and job performance: The moderating role of personality type. *Journal of Public Affairs*, 21(3), 1-12. <http://doi.org/10.1002/pa.2318>
- Neubauer, A. C., & Freudenthaler, H. H. (2005). Models of emotional intelligence. R. Schulze, & R. D. Roberts (Ed.), *Emotional intelligence an international handbook* (s. 31-50) içinde. Hogrefe & Huber Publishers.
- Oommen, A. (2014). Factors influencing intelligence quotient. *Journal of Neurology & Stroke*, 1(4), 1-5. <http://doi.org/10.15406/jnsk.2014.01.00023>
- Özcan, M., Geçici, E., & Günlük, M. (2016). Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 16(2), 287-302.
- Panozza, D. (2020, 27 Temmuz). Leadership and adaptability quotient (AQ): Moving from EQ to AQ. <https://creativethinkinginstitute.com/blog/leadership-and-adaptability-quotient-aq-moving-from-eq-to-aq/> adresinden 20 Eylül 2022 tarihinde alınmıştır.
- Pasek, N. S., Julianto, I. P., & Dharmayasa, I. A. (2021). The effect of business and professional ethics education, spiritual and emotional intelligence on accounting students' ethical behavior. G. A. Yuniarta, I. A. Purnamawati, M. A. Prayudi, & M. R. Irwansyah (Ed.), *Proceedings of the 6th international conference on tourism, economics, accounting, management, and social science (TEAMS 2021)* (s. 328-334) içinde. Atlantis Press International B.V.
- Petrides, K. V., Furnham, A., & Frederickson, N. (2004). Emotional intelligence. *The Psychologist*, 17(10), 574-577.
- Pickren, M. (2020, 20 Ocak). What's your adaptability quotient (AQ)? <https://community.thriveglobal.com/whats-your-adaptability-quotient-aq/> adresinden 20 Eylül 2022 tarihinde alınmıştır.
- Priantara, I. B., Darmawan, N., Adriati, I. G., & Munidewi, I. A. (2021). Emotional intelligence, intellectual intelligence, and spiritual intelligence towards professional quality of accountant development artificial intelligence as a moderating variable in the era of industrial revolution 4.0. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(Special Issue 2), 1-15.

- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current Directions in Psychological Science*, 14(6), 281–285.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Savcı, M., & Acaray, A. (2018). Duygusal zekanın profesyonelleşme üzerine etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 353-371.
- Seal, C. R., & Andrews-Brown, A. (2010). An integrative model of emotional intelligence: Emotional ability as a moderator of the mediated relationship of emotional quotient and emotional competence. *Organization Management Journal*, 7(2), 143–152.
- Soysub, A., & Jarinto, K. (2018). The effects of multiple intelligent (IQ, EQ, and AQ) on employee performance: A case of ABC Automotive Co., Ltd. *RMUTT Global Business Accounting and Finance Review*, 2(1), 1-12.
- Sulastri, S., & Kasanah, I. U. (2021). Does emotional intelligence and religiosity affect the ethical judgment of accounting students? *Journal of Accounting and Business Education*, 5(2), 21-30. <http://dx.doi.org/10.26675/jabe.v5i2.15506>
- Wahyuningsih, E., & Suryadi, N. (2018). The effect of intelligence quotient, emotional quotient, and spiritual quotient on the ethical attitude of accounting students at Islamic Universities in Pekanbaru (empirical study on Riau Islamic University and State Islamic University Sultan Syarif Kasim. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.29), 446-450.
- Wicaksono, R., & Mispiyanti. (2021). Influence of competence, independence, spiritual quotient, emotional quotient, and audit tenure on audit quality. *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 137-148.
- Widhiyani, N. S., Ratnadi, N. D., Ariyanto, D., & Risdharyanti, G. M. (2017). The influence of emotional quotient and internal locus of control on the level of accounting understanding. *European Journal of Business and Management*, 9(9), 86-92.
- Winitasari, N. A., & Witono, B. (2022). The effect of learning behavior, learning motivation, intellectual intelligence (IQ) and emotional intelligence on accounting understanding. A. Z. Abidin, M. Sholahuddin, M. M. Anas, & D. Zulfikar (Ed.), *Proceedings of the international conference on economics and business studies (ICOEBS 2022)* (s. 404-410) içinde. Atlantis Press International B.V.
- Zulhawati, & Ariani, M. (2016). Effect of learning behavior, emotional intelligence and thinking ability towards accounting understanding level. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(5), 289-300. <http://dx.doi.org/10.14257/ijbsbt.2016.8.5.26>