



ПЕДАГОГИКА | ПЕДАГОГИКА | PEDAGOGY

ӘОЖ 316.46.058

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19910843>**Z ұрпақ студенттерінің лидерлік туралы когнитивтік моделі: колледж жағдайындағы сандық зерттеу**А.М. Ахметқали^{1*} , К.Б. Ахатаева¹ ¹ Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті, Алматы, Қазақстан*e-mail: alsuvagiz2003@gmail.com**Қабылданған күні: 03.04.2026 | Қабылданды: 07.04.2026 | Жарияланды: 30.04.2026****Аңдатпа**

Мақалада Z ұрпаққа жататын 2007–2008 ж.т. колледж студенттерінің лидерлік туралы когнитивтік түсініктері зерттеледі. Зерттеудің мақсаты - студенттердің лидерлік феноменіне қатысты когнитивтік моделін анықтау және оны заманауи көшбасшылық теорияларымен салыстыру.

Зерттеу сандық бағыттағы эмпирикалық дизайн негізінде жүргізілді. Эмпирикалық бөлімде сандық бағытта құрылымдалған педагогикалық бақылау әдісі қолданылып, 48 студенттің лидерлік мінез-құлық индикаторлары (бастамашылдық, коммуникативтік белсенділік, топтық үйлестіру, шешім қабылдау жауапкершілігі, эмпатиялық қолдау) 4 балдық шкала бойынша бағаланды.

Зерттеу нәтижелері студенттердің лидерлік түсінігінде эмпатия (83%), коммуникативтік белсенділік (76%) және топтық үйлестіру (71%) көрсеткіштері басым екенін көрсетті. Студенттер лидерлікті үйлестіру және қолдау арқылы жүзеге асыруға бейім екенін көрсетеді. Қорытындысында, Z ұрпақ студенттерінің лидерлік когнитивтік моделі трансформациялық көшбасшылық және әлеуметтік-жауапты лидерлік теорияларына сәйкес келетіні анықталды. Зерттеу нәтижелері білім беру процесінде лидерлік әлеуетті дамытуда командалық жұмыс, эмоционалдық интеллект және әлеуметтік белсенділікке бағытталған тәсілдердің маңыздылығын көрсетті.

Кілт сөздер: Z ұрпақ, когнитивтік модель, трансформациялық көшбасшылық, эмпатия, студенттердің лидерлігі, педагогикалық бақылау, әлеуметтік-жауапты көшбасшылық



SANA LOGOS – Республикалық ғылыми журнал., Том 1, №2-2026

Когнитивная модель представлений о лидерстве у студентов поколения Z: количественное исследование в условиях колледжа

Ахметкали А. М.^{1*}, Ахатаева К. Б.¹

¹Казахский национальный женский педагогический университет, Алматы, Казахстан

Аннотация

В статье исследуются когнитивные представления о лидерстве у студентов колледжа, относящихся к поколению Z (2007–2008 гг. рождения). Цель исследования — выявить когнитивную модель восприятия лидерства у студентов и сопоставить её с современными теориями лидерства.

Исследование проведено на основе эмпирического дизайна количественной направленности. В эмпирической части применён структурированный метод педагогического наблюдения количественного типа, в рамках которого были оценены индикаторы лидерского поведения 48 студентов (инициативность, коммуникативная активность, групповая координация, ответственность в принятии решений, эмпатическая поддержка) по 4-балльной шкале.

Результаты исследования показали, что в представлениях студентов о лидерстве доминируют показатели эмпатии (83%), коммуникативной активности (76%) и групповой координации (71%). Это свидетельствует о том, что студенты склонны реализовывать лидерство через координацию и поддержку. В заключение установлено, что когнитивная модель лидерства студентов поколения Z соответствует теориям трансформационного и социально-ответственного лидерства. Полученные результаты подчеркивают значимость подходов, ориентированных на развитие командной работы, эмоционального интеллекта и социальной активности в образовательном процессе.

Ключевые слова: поколение Z, когнитивная модель, трансформационное лидерство, эмпатия, студенческое лидерство, педагогическое наблюдение, социально-ответственное лидерство

Cognitive Model of Leadership Perceptions among Generation Z Students: A Quantitative Study in the College Context

Akhmetkali A. M.^{1*}, Akhataeva K. B.¹

¹Kazakh National Women's Teacher Training University, Almaty, Kazakhstan

Abstract

The article examines cognitive representations of leadership among college students belonging to Generation Z (born in 2007–2008). The aim of the study is to identify students' cognitive model of leadership and to compare it with contemporary leadership theories.

The research was conducted based on a quantitative empirical design. In the empirical part, a structured pedagogical observation method of a quantitative nature was applied. Leadership behavior indicators of 48 students (initiative, communicative activity, group coordination, responsibility in decision-making, and empathetic support) were assessed using a 4-point scale.



The results showed that empathy (83%), communicative activity (76%), and group coordination (71%) are dominant in students' perceptions of leadership. This indicates that students tend to enact leadership through coordination and support. In conclusion, it was found that the cognitive model of leadership among Generation Z students corresponds to transformational leadership and socially responsible leadership theories. The findings highlight the importance of approaches focused on teamwork, emotional intelligence, and social engagement in the educational process.

Keywords: *Generation Z, cognitive model, transformational leadership, empathy, student leadership, pedagogical observation, socially responsible leadership*

Кіріспе. Көшбасшылық феномені ХХ ғасырдың ортасынан бастап жүйелі түрде зерттеліп келеді. Көшбасшылықты зерттеудің алғашқы кезеңдерінде қасиеттер теориясы (Stogdill, 1948; Mann, 1959; Judge et al., 2002) көшбасшылардың жеке тұлғалық сипаттарына негізделді. Бұл теория көшбасшылықты туа біткен қасиеттермен байланыстырады.

Кейіннен Burns (1978) және Bass (1985) еңбектерінде трансформациялық көшбасшылық теориясы ұсынылып, лидерлікті ықпал ету және өзгеріс енгізу үдерісі ретінде қарастыру қалыптасты. Теорияға байланысты көшбасшылар қарапайым адамдардан белгілі бір психологиялық және тұлғалық сипаттарымен, харизмасы, ерік-жігері, сенімділігі және шешім қабылдауымен ерекшеленетіні айтылған. Бұл түсінік бойынша көшбасшылықты индивидуалистік парадигма сипаттайды: лидер – бұл «ерекше адам», ал оның тиімділігі жеке қасиеттеріне тәуелді. Осы тұрғыда трансформациялық көшбасшылық теориясымен салыстыруға болады. Трансформациялық көшбасшылық бойынша Bass (1985) лидерлікті жеке қасиеттермен емес, ықпал ету процесімен түсіндіреді. В. М. Bass (1985) айтуы бойынша лидер ол тек билік туралы емес, ол ізбасарларын шабыттандыра алатын, ортақ құндылықтар қалыптастыра алатын тұлға. Алғашында бұл теория менеджмент саласында рөл алған болатын, бірақ кейіннен білім беру саласына енгізілді.

Алайда трансформациялық көшбасшылық алғашында тек мектеп контекстінде дәлелденген, студенттік ортадағы көшбасшылық мәселесі білім беру ұйымдарының басқару деңгейіне байланысты басқаша сипатқа ие. Осыған байланысты Komives et al. (2005) студенттердің лидерлік идентификасынның кезеңдік дамуын сипаттай отырып, лидерлік жеке тұлғаның билікке ұмтылысы емес, ортақ мақсатқа бағытталған ұжымдық әрекет екені атап өтті. Кейін бұл тұжырамдама Social Change Model of Leadership Development атауымен жүйеленді. Бұл модельде лидерлік «құндылықтарға негізделген әлеуметтік өзгеріс жасау қабілеті» ретінде анықталды. Бұл түсінік өзара студенттердің лидерлікке қатысты когнитивтік құрылымын талдауда маңызды және сай теория болып келеді. Кейбір зерттеушілер бұл модельдің бастапқыда ұйымдық және басқару контекстіне бағытталғанын, сондықтан студенттердің лидерлік мінез-құлқын толық сипаттай алмауы мүмкін екенін атап өтеді. Сонымен қатар, трансформациялық көшбасшылық көбіне тұлғаның ықпал ету қабілетіне негізделгендіктен, оның студенттік деңгейде объективті өлшенуі күрделі әдіснамалық мәселе болып табылады.

Қасиеттер теориясына қатысты да шектеулер бар. Бұл теория көшбасшылықты жеке тұлғаның тұрақты қасиеттерімен байланыстыра отырып, әлеуметтік контекст пен топтық өзара әрекеттестіктің рөлін жеткілікті деңгейде ескермейді. Сондықтан



қазіргі зерттеулерде көшбасшылықты тек жеке сипаттар арқылы емес, әлеуметтік процесс ретінде қарастыру басым бағытқа айналған.

Осы тұрғыдан алғанда, әлеуметтік-жауапты көшбасшылық моделі студенттік ортаға анағұрлым сәйкес келеді, себебі ол лидерлікті ұжымдық әрекет, ортақ құндылықтар және әлеуметтік жауапкершілік арқылы түсіндіреді.

Z ұрпағының әлеуметтік контекстін зерттемей, олардың лидерлік туралы түсінігін толық ашу мүмкін емес. Осы тұрғыда Z ұрпағының ерекшеліктерін зерттеген Twenge (2017) Z ұрпағы цифрлық кеңестіктің даму барысында, онымен бірге дамыған және ақпарат ашықтығына үйренген ұрпақ екенін айтты. Z ұрпағы Y ұрпағынан кейінгі жастар болғандықтан, авторитарлық жүйеге сыни көзқараспен қарайтын буын болып келеді. Алдыңғы ұрпақтармен салыстырғанда, Z ұрпағы лидерлікті билік пен мәртебеден гөрі ықпал ету және серіктестік арқылы түсінуге бейім (Twenge, 2017; Seemiller & Grace, 2016). Z ұрпағы үшін лидерлік ол позициялық үстемдік емес, әлеуметтік ықпал және қатысу мәдениеті. Қазіргі зерттеулерде

трансформациялық көшбасшылық негізінен мектеп және ұйымдық басқару контекстінде қарастырылған, ал студенттік ортадағы лидерлік когнитивтік модель жеткілікті деңгейде зерттелмеген. Сонымен қатар, Z ұрпақтың цифрлық ортада қалыптасқан құндылықтары олардың лидерлікке деген көзқарасын өзгертеді, бұл мәселені педагогикалық зерттеулерде терең талдауды қажет етеді. Осыған байланысты зерттеудің мақсаты құрылды:

Зерттеудің мақсаты – студенттердің лидерлік феноменіне қатысты когнитивтік моделін анықтау.

Осыған байланысты зерттеу сұрағы келесідей тұжырымдалады: Z ұрпақ студенттері лидерлікті қалай түсінеді және бұл түсінік заманауи көшбасшылық теорияларымен қаншалықты сәйкес келеді?

Осы теориялық талдауды қорыта келе, білім беру саласындағы трансформациялық көшбасшылық Z ұрпақ студенттерінің лидерлік туралы когнитивтік түсінігін талдауда әлеуметтік-жауапты көшбасшылық теорияларын негіз ретінде сәйкес келетінін анықталды.

Материалдар мен әдістер. Зерттеу барысында сандық бағыттағы эмпирикалық дизайн негізінде жүргізілді. Сандық әдіс зерттелетін құбылыстың сандық құрылымын, мінез-құлық көріністерін пайыз тұрғысынан нақты және терең талдауға мүмкіндік береді. (Creswell & Creswell, 2018).

Берілген зерттеуде Z ұрпақ студенттерінің лидерлік туралы когнитивтік түсінігін мінез-құлық индикаторлары арқылы анықтау мақсатында педагогикалық бақылау әдісі қолданылды.

Бақылау әдісі зерттелетін құбылысты табиғи жағдайда жүйелі түрде белгілеуге негізделген зерттеу тәсілі болып келеді. Біздің зерттеуде бұл әдіс қатысушылардың нақты мінез-құлқын, өзара әрекеттесуін және көшбасшылық көріністерін тікелей байқауға мүмкіндік берді.

Зерттеу барысына Қазақстан Республикасындағы педагогикалық колледжінің «Бастауыш білім беру педагогикасымен әдістемесі» мамандығында 3 курс студенттері қатысты. Қатысқан 3 курс студенттері 2007-2008 жылы туған Z ұрпағының жастары. Жалпы 48 студент қатысты.

Бақылау табиғи оқу процесі барысында жүргізілді және келесі индикаторлар арқылы өлшеніп отырды:

1. Бастамашылдық
2. Коммуникативті белсенділік
3. Топтық үйлестіру
4. Шешім қабылдау жауапкершілігі
5. Эмпатиялық қолдау

Бұл индикаторлар трансформациялық және әлеуметтік-жауапты модельдің компоненттеріне негізделді.



SANA LOGOS – Республикалық ғылыми журнал., Том 1, №2-2026

Әр индикатор келесі операциялық анықтамалар арқылы бағаланды:

- бастамашылдық - жаңа идея ұсыну және әрекет бастау жиілігі;
- коммуникативтік белсенділік - топтық талқылауға қатысу және пікір білдіру деңгейі;
- топтық үйлестіру - топ мүшелерінің әрекетін ұйымдастыру қабілеті;
- шешім қабылдау жауапкершілігі - қабылданған шешім үшін жауапкершілік алу;
- эмпатиялық қолдау - топ мүшелеріне эмоционалдық қолдау көрсету жиілігі.

Сонымен қатар келесі оқу жағдайларында жүзеге асырылды.

- топтық жобалық тапсырмалар;
- пікірталас сабақтар;
- кейс талдау;
- бірлескен шешім қабылдау тапсырмалары.

Зерттеу барысы жоспарлы түрде 4 апта жүргізілді, аптасына 2 рет бақылау жүргізіліп отырылды. Сабақтарының барысында тақырыпқа сай жобалық, пікірталас сабақтар жүзеге асырылып отырылды. Әр студент кемінде 6 рет бағаланып отырды. Бақылау алдын ала әзірленген құрылымдалған хаттама негізінде жүргізілді. Бақылаушылар әр сабақ барысында студенттердің мінез-құлық көріністерін арнайы бақылау парағына тіркеп отырды. Зерттеу барысында 2 тәуелсіз бақылаушы болды. Бақылаушылар алдын ала зерттеу индикаторлары мен бағалау критерийлері бойынша қысқа дайындықтан өтті, бұл бағалаудың бірізділігін қамтамасыз етті. Бағалау шкаласы 4 баллдық шкала жүйесімен жүргізілді:

- 1 – Байқалмады
- 2 – Сирек
- 3 – Жиі
- 4 – Тұрақты түрде байқалды.

Деректерді өңдеу барысында сипаттамалық статистика әдістері қолданылды, атап айтқанда пайыздық үлестер есептелді.

Екі тәуелсіз бақылаушы деректерді тіркеді. Бақылаушылар арасындағы келісім Cohen's kappa коэффициенті арқылы бағаланды және 0.87 мәнін көрсетті, бұл жоғары деңгейдегі келісімді білдіреді.

Этикалық мәселеге байланысты, зерттеу табиғи оқу үдерісі шеңберінде жүргізілді. Қатысушыларға зерттеудің жалпы мақсаты түсіндірілді және қатысу ерікті негізде жүзеге асырылды. Студенттердің жеке деректері жинақталмады, нәтижелер анонимді түрде өңделді. Зерттеу нәтижелері білім беру ұйымының беделіне нұсқан келтірмейтіні жалпы сипатта берілді.

Зерттеу үлгісі бір білім беру ұйымымен шектелгендіктен, алынған нәтижелерді барлық Z ұрпақ студенттеріне толық жалпылау шектеулі болып табылады.

Сандық бақылау әдісін таңдау Z ұрпақ студенттерінің лидерлік туралы когнитивтік түсінігін пікірлер арқылы емес, нақты мінез-құлық көріністері арқылы талдауға мүмкіндік берді.

Day (2000) лидерлік дамуды контекстке тәуелді үдеріс ретінде сипаттайды. Осы тұрғыдан алғанда, табиғи оқу жағдайында жүргізілген бақылау студенттердің шынайы лидерлік моделін айқындауға әдіснамалық тұрғыдан негізделген тәсіл болып табылады.

Нәтижелер мен талқылау. Құрылымдалған педагогикалық бақылау нәтижелері 2007-2008 жылы туылған 3 курс студенттерінің лидерлік мінез-құлық көріністерінде айқын тенденциялардың бар екенін көрсетті.

Бағалау нәтижелері келесі деңгейлер бойынша интерпретацияланды (1-кесте):

- 1.00–1.99 – төмен деңгей
- 2.00–2.99 – орта деңгей
- 3.00–4.00 – жоғары деңгей

1-кесте. Студенттердің лидерлік көрсеткіштерінің деңгейлік бөлінісі



Көрсеткіш	Жоғары (%)	Орта (%)	Төмен (%)
Бастамашылдық	64%	27%	9%
Коммуникативтік белсенділік	76%	19%	5%
Топтық үйлестіру	71%	22%	7%
Шешім қабылдау жауапкершілігі	59%	30%	11%
Эмпатиялық қолдау	83%	13%	4%

Көрсеткіштер арасында айырмашылықтар байқалады: эмпатиялық қолдау (83%) мен коммуникативтік белсенділік (76%) көрсеткіштері бастамашылдыққа (64%) және шешім қабылдау жауапкершілігіне (59%) қарағанда жоғары. Бұл айырмашылықтар студенттердің лидерлікті әлеуметтік өзара әрекеттестік арқылы жүзеге асыруға бейімділігін көрсетеді. Трансформациялық көшбасшылық бойынша (Bass, 1985) ізбасарлардың жеке қажеттіліктеріне назар аударуды білдіреді. Бақылау нәтижелері осы компоненттің Z ұрпақ студенттерінде айқын көрінетінін дәлелдейді. Коммуникативтік белсенділік көрсеткіші де жоғары болды (76%). Студенттер топтық жұмыс барысында пікір білдіруге, ұсыныс жасауға және талқылауға қатысуға бейім екені байқалды. Yukl (2013) лидерлікті ықпал ету процесі ретінде қарастырады. Бұл тұрғыдан алғанда, студенттердің коммуникативтік белсенділігі лидерлік ықпалдың негізгі механизмі ретінде көрінеді. Алынған нәтижелерді балама тұрғыдан да түсіндіруге болады. Эмпатиялық қолдаудың жоғары көрсеткіші студенттердің шынайы эмоционалдық сезімталдығын ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік қалаулы мінез-құлыққа ұмтылысын көрсетуі мүмкін. Яғни студенттер топ ішінде қолдау көрсету арқылы жағымды бейне қалыптастыруға тырысуы ықтимал.

Топтық үйлестіру көрсеткіші 71% деңгейінде анықталды. Бақылау барысында топтық үйлестіру көбіне тапсырмаларды бөлу, пікірталаста рөлдерді анықтау және ортақ шешім қабылдау процесінде байқалды.

Бұл нәтижелер студенттердің вертикалд емес, горизонталды өзара әрекеттестік моделіне жақын екенін көрсетеді. Komives et al. (2005) сипаттаған әлеуметтік-жауапты лидерлік моделінде көшбасшылық ұжымдық әрекет ретінде қарастырылады. Бақылау барысында студенттердің шешімдерді жеке дара емес, топтық келісім арқылы қабылдауға ұмтылғаны байқалды.

Бастамашылдық деңгейі 64% болды. Бұл көрсеткіш Z ұрпақ студенттерінің белсенді позиция ұстанатынын көрсеткенімен, шешім қабылдау жауапкершілігі (59%) салыстырмалы түрде төменірек байқалды. Мұны Z ұрпақтың жеке үстемдікке емес, ұжымдық шешім қабылдауға бейімділігімен түсіндіруге болады. Twenge (2017) Z ұрпақтың иерархиялық құрылымдарға сын көзбен қарайтынын және теңдікке ұмтылатынын атап өтеді. Сонымен қатар, кейбір зерттеулерде Z ұрпақтың жоғары индивидуализмі мен дербестікке ұмтылысы атап өтіледі (Twenge, 2017). Бұл тұрғыдан алғанда, эмпатия мен топтық бағыттылықтың жоғары көрсеткіштері белгілі бір жағдайлық факторлардың әсерімен түсіндірілуі мүмкін. Осы контексте олардың лидерлік моделі позициялық билікке емес, қатысуға негізделген.

Бақылау нәтижелері қасиеттер теориясында сипатталған «харизматикалық ерекше тұлға» моделінен алшақ екенін көрсетті. Студенттер лидерлікті үстемдік немесе бақылау арқылы емес, үйлестіру және қолдау арқылы жүзеге асырады. Бұл қасиеттер теориясындағы статикалық лидер



түсінігінен гөрі, трансформациялық және әлеуметтік-жауапты модельге жақын.

Day (2000) және Day et al. (2014) лидерлік дамудың контекстке тәуелді екенін атап көрсетеді. Біздің зерттеу жағдайында контекст – цифрлық мәдениетпен бірге өскен, желілік коммуникацияға үйренген Z ұрпақ ортасы. Сондықтан алынған нәтижелер ұрпақтық фактордың лидерлік когнитивтік моделіне әсерін растайды.

Алынған нәтижелерді тек жақсы тұрғыдан ғана емес, балама түсіндірмелер арқылы да қарастыруға болады. Мысалы, шешім қабылдау жауапкершілігінің салыстырмалы төмен көрсеткіші студенттердің ұжымдық жұмысқа бейімділігін көрсетуі мүмкін.

Сондай-ақ, жоғары эмпатия деңгейі әлеуметтік қалаулы мінез-құлықтың көрінісі болуы ықтимал. Бұл факторлар нәтижелерді интерпретациялауда ескерілуі тиіс.

Жалпы алғанда, бақылау нәтижелері Z ұрпақ студенттерінің лидерлік түсінігі эмоционалдық интеллект, командалық серіктестік, ықпал ету компоненттеріне негізделгенін көрсетеді.

Қорытынды. Жүргізілген талдау Z ұрпаққа жататын 2007-2008 жылы туылған 3 курс студенттерінің лидерлік туралы когнитивтік түсінігі дәстүрлі иерархиялық модельден гөрі, трансформациялық және әлеуметтік-жауапты көшбасшылық концепцияларына жақын екенін көрсетті. Қасиеттер теориясында сипатталған “ерекше тұлға” моделінен айырмашылығы, Зерттеу нәтижелері студенттердің лидерлікті үйлестіру және серіктестік арқылы жүзеге асыруға бейім екенін көрсетеді. Эмпатиялық қолдау мен коммуникативтік белсенділіктің жоғары көрсеткіштері Z ұрпақтың горизонталды өзара әрекеттестікке бейімділігін дәлелдейді.

Құрылымдалған педагогикалық бақылау әдісі студенттердің лидерлік мінез-

құлқын табиғи оқу процесінде объективті тіркеуге мүмкіндік берді. Нәтижелер лидерлік когнитивтік моделінің үш негізгі компонентке негізделетінін көрсетті:

1. эмоционалдық интеллект пен эмпатия;
2. командалық серіктестік;
3. ықпал ету арқылы үйлестіру.

Теориялық тұрғыдан алғанда, бұл деректер трансформациялық көшбасшылық (Bass, 1985), әлеуметтік-жауапты лидерлік моделі (Komives & Wagner, 2017) және ұрпақтық ерекшеліктер теориясымен (Twenge, 2017) сәйкес келеді. Зерттеу Z ұрпақтың лидерлікке деген көзқарасы әлеуметтік-мәдени контекстпен шартталғанын және цифрлық ортада қалыптасқан құндылықтармен тығыз байланысты екенін көрсетті.

Практикалық тұрғыдан алғанда, педагогикалық білім беру бағдарламаларында лидерлік әлеуетті дамытуда келесі бағыттарға назар аудару ұсынылады:

- командалық жобалық оқыту;
- рефлексивті талдау;
- әлеуметтік бастамаларды қолдау;
- эмоционалдық интеллектті дамыту.

Зерттеудің шектеулері ретінде қатысушылар санының шектеулі болуы және деректердің бір білім беру ұйымы шеңберінде жиналуы атап өтілуі мүмкін. Болашақ зерттеулерде үлгіні кеңейтіп, сапалық және сандық әдістерді біріктіру ұсынылады.

Осылайша, Z ұрпақ студенттерінің лидерлік туралы когнитивтік моделі билікке негізделген түсініктен құндылыққа негізделген, серіктестікке бағытталған модельге ауысқанын көрсетеді. Бұл білім беру жүйесінде көшбасшылықты дамыту стратегияларын қайта қарастыру қажеттігін айқындайды.



1. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
2. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
3. Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
4. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage.
5. Day, D. V. (2000). Leadership development: A review in context. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 581–613. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00061-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00061-8)
6. Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 63–82. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.004>
7. Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>
8. Komives, S. R., Owen, J. E., Longenecker, S. D., Mainella, F. C., & Osteen, L. (2005). Developing a leadership identity: A grounded theory. *Journal of College Student Development*, 46(6), 593–611. <https://doi.org/10.1353/csd.2005.0061>
9. Komives, S. R., & Wagner, W. (2017). *Leadership for a better world: Understanding the social change model of leadership development* (2nd ed.). Jossey-Bass.
10. Mann, R. D. (1959). A review of the relationship between personality and performance in small groups. *Psychological Bulletin*, 56(4), 241–270.
11. Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.
12. Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.
13. Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson