

Het trolley dilemma in de militaire context

Naam: Rebecca Weltje

Studentnummer: 1118986

Afstudeerrichting: Conflict, Risico en Veiligheid

Eerste begeleidster: M.C. De Graaff

Tweede begeleider: P.W. De Vries

Afstudeerdatum: 24 januari 2014

Faculteit: Gedragwetenschappen (GW)

Locatie: Universiteit Twente, Enschede

Abstract

The military profession often requires decisiveness. This is a skill that is trained from the start of a military career. When the soldier receives an executive position, there is an expectation that the soldier is able to come up with quick and clear solutions to problems. It is also expected of them to take responsibility for their decisions, and that they are able to justify them. Moral dilemmas are a lot more difficult than dilemmas that do not contain an ethical aspect; every choice that will be made will be harmful to one or more parties. These dilemmas are the kind of dilemmas that a soldier could encounter during his entire career. This study will investigate which choices soldiers in different positions make. The justification of their choices will also be investigated. In other words; this study will investigate the possible relationship between the position the soldiers have in the army and the choices they'll make. The results indicate that there is no significant relationship between having an executive position in the army and the choices that soldiers make when faced with moral dilemmas. There is also no significant relationship between the obtained score on the Moralization of Everyday Life scale (MELS) and the choice or the considerations that soldiers make during moral dilemmas.

Samenvatting

In het militaire beroep wordt er regelmatig om besluitvaardigheid gevraagd. Dit is een vaardigheid die al vroeg wordt getraind wanneer de militairen in dienst gaan. Wanneer de militair een leidinggevende functie krijgt, wordt er verwacht dat de militair beslissingen maakt op een vlotte en gedegen manier en ook in staat is verantwoording af te leggen over de gemaakte keuze. Bij morele dilemma's wordt het echter lastiger; iedere keuze die gemaakt kan worden is op de één of andere manier onvoordelig voor één of meerdere betrokken partijen. Morele dilemma's zijn ook het soort dilemma's waar een militair tegenaan kan lopen in zijn carrière. In dit onderzoek wordt onderzocht welke keuzes de militairen maken in een aantal morele dilemma's, en wordt hun verantwoording voor hun keuze bekeken. Er wordt ook onderzocht of militairen die leidinggevende of ondergeschikte functies bekleden verschillende keuzes maken, en hoe zij dit verantwoorden. Met andere woorden; het onderzoek richt zich op de mogelijke samenhang tussen functie van de militair en zijn/haar keuze. De resultaten indiceren dat er geen significante samenhang bestaat tussen het vervullen van een leidinggevende functie en de morele besluitvorming. De resultaten indiceren verder dat scores op de MELS geen indicatie geven voor de keuze en de afwegingen die gemaakt worden bij de beide morele dilemma's.

Inhoudsopgave

Abstract	2
Samenvatting	3
Inleiding	5
Methode	14
Resultaten	18
Conclusie	22
Discussie	24
Literatuur	28
Bijlagen	30

Inleiding

Tegenwoordig krijgen militairen steeds meer te maken met problematische situaties. Er zijn meer regels, procedures en belangen waar zij rekening mee dienen te houden. Wanneer zij op uitzending zijn, maakt dit de complexe situaties vaak niet makkelijker. Strijd is niet meer het enige waar zij zich mee bezig dienen te houden. Ook vraagstukken met betrekking tot vrede, veiligheid en humanitaire zorg dienen in acht genomen te worden. Een goede keuze is niet altijd makkelijk te maken (Verweij, 2010).

Een voorbeeld uit het veld.

Een voorbeeld van hoe lastig het kan zijn, wordt geschetst in het boek “Geweten onder schot” van Desiree Verweij (2010). Hierin wordt een militair aan het woord gelaten die betrokken was bij een aantal projecten in Uruzgan (Afghanistan). Deze projecten werden uitgevoerd door het Nederlandse PRT (Provincial Reconstruction Team). De militair bezocht regelmatig dorpen om hier helpen met de heropbouw. De band met de dorpschouften was hierbij van vitaal belang. Wanneer zij namelijk de hulp niet accepteerden, konden de dorpen niet opgebouwd worden. Ook konden de dorpschouften informatie verschaffen over eventuele activiteiten van de Taliban. Op deze manier waren al meerdere aanslagen voorkomen.

Op een dag was er in een dorp voor een hoogzwangere vrouw medische hulp geregeld. Ze moest bevallen, en er traden ernstige complicaties op. Zo ernstig, dat zowel zij als het kind niet zouden overleven als zij niet naar het ziekenhuis gebracht zouden worden. Vanuit het leger kreeg de militair toestemming om de vrouw naar het ziekenhuis te rijden. Voordat de rit naar het ziekenhuis zou beginnen, werd de militair aangesproken door het dorpschouft. De zesjarige zoon van het dorpschouft was bij dit gesprek ook aanwezig. Een week ervoor had de zoon zijn arm gebroken, en de arm was niet goed gezet. Er waren zwellingen ontstaan rondom de breuk. Het dorpschouft stond erop dat eerst de zoon naar het ziekenhuis werd gebracht. Het dorpschouft speelde een essentiële rol bij de heropbouw van het dorp. Hij zorgde er onder andere voor dat de bewoners van het dorp hun medewerking zouden verlenen aan de militairen.

Wanneer de militair de eis van het dorpschouft weigeren, zou dit ervoor zorgen dat de heropbouw in gevaar zou worden gebracht. Het was echter zo dat er maar voor één extra persoon plek was in de auto. Dit zorgde voor een hachelijke positie. De militair moest kiezen

tussen de bevallende vrouw meenemen, of de jongen met de gebroken arm. Gezien het feit dat het dorpshoofd een essentiële rol speelde bij de heropbouw van het dorp en de medewerking van diens bewoners, was de afweging voor het maken van deze keuze een erg moeilijke. De militair belandde hierdoor in een hachelijke positie.

Theoretische en wetenschappelijke relevantie

Dit onderzoek is relevant voor de militairen omdat het soort functie dat een militair vervult een rol kan spelen in de verantwoording van de keuzes die zij maken. De militaire context kan namelijk veel omgevingsfactoren bevatten die een rol kunnen spelen bij de besluitvorming. Een voorbeeld is dat er veel hoge risico's zijn die gepaard gaan met het nemen van een beslissing. Of het feit dat een militair te maken krijgt met andere culturen. Als leidinggevende heeft een militair een andere rol en andere verantwoordelijkheden dan wanneer een militair deze functie niet heeft (of onder het gezag valt van de leidinggevende). Middels dit onderzoek zal er meer duidelijkheid ontstaan over hoe de besluitvorming tot stand komt, en wat voor een invloed de functie van leidinggevende heeft op het proces van besluitvorming die de militair doorloopt. De uitkomsten kunnen gebruikt worden in de leiderschapsprogramma's voor officieren en onderofficieren. Dit onderzoek bestrijkt een deel van de militaire ethiek waar nog geen onderzoek naar gedaan is. Namelijk of er verschil is in leidinggevende en ondergeschikte in het maken van een beslissing in een moreel dilemma. Dit onderzoek poogt verder een aandeel te leveren in de bestaande theorieën over ethisch leiderschap en morele besluitvorming. Er bestaan nog weinig onderzoeken over het *trolley dilemma* in combinatie met leiderschap en de bijhorende facetten, met dit onderzoek komt daar mogelijk verandering in.

COIN operaties en morele dilemma's.

De operaties met de PRT kunnen een onderdeel uitmaken van de zogenaamde 'COIN operaties'. In deze operaties kunnen dilemma's voorkomen zoals in het boek van Verweij (2010) beschreven. De recente missies in Uruzgan, Kunduz en Mali zijn voorbeelden van deze 'COIN operaties', een soort operatie waarin dit soort dilemma's voor zouden kunnen komen (Dimitriu & De Graaff, 2010). 'COIN' is hier een afkorting voor *counterinsurgency*. De *insurgents* in dit woord zijn de groeperingen waar tegen gestreden wordt door het leger om zo een zo vredig mogelijk heropbouw van het land te kunnen initiëren. Het is bij deze operaties erg belangrijk om medewerking van de lokale bevolking te krijgen, en zo de regering van het land te kunnen ondersteunen. Een karakteristiek van deze vorm van opereren

is dat er geen gestandaardiseerde manier is om deze strategie uit te voeren. Volgens Dimitriu et al. (2010) was het politieke doel tijdens de missie in Uruzgan het allerbelangrijkste. De aanpak op diplomatiek, militair en ontwikkelingsvlak was hieraan ondergeschikt. Dit is een principe dat niet hetzelfde hoefde te zijn voor de operaties in Mali en Kunduz. Wanneer dit doel als leidend geldt voor een missie, is het soms heel erg lastig om een moreel verantwoorde keuze te maken. De moeilijkheden in het aanhouden van een moreel verantwoorde keuze worden ook onderkend door Verweij en Baarda (2006). Waar militairen vaak tegenaan lopen in een militaire operatie, is dat zij te maken krijgen met een asymmetrische vorm van oorlogvoering (een zogenaamde ongelijke strijd). Dit is vaak niet in de operationele context (dus qua tactiek of qua wapens), maar in ethische zin. Militairen op uitzending zijn gebonden aan regels die vanuit hun gezagvoerders (en hoger) worden opgelegd. Groeperingen waar tegen gestreden wordt, zoals bijvoorbeeld rebellen, hanteren deze regels vaak niet. Dit werkt voor de militairen vaak belemmerend in het uitvoeren van hun missie.

Focus van dit onderzoek

Hoe de militairen omgaan met dit soort problemen, wordt in dit onderzoek besproken. Dit onderzoek zal zich richten op het verschil tussen leidinggevend en ondergeschikt in het maken van morele beslissingen. In het onderzoek staan in het kader hiervan een aantal begrippen centraal; zij spelen een rol bij de manier waarop de militairen problemen zoals deze oplossen. Één van de eerste begrippen die aan bod komt, is de definitie van een moreel dilemma. Dilemma's representeren een situatie waarin iemand, of een groep, een keuze moet maken tussen twee of meer uitkomsten van een probleem (Sinnot–Armstrong, 1987). Wat een dilemma een moreel dilemma maakt, is het feit dat de keuzes betrekking hebben op gewetensvragen over wat goed of fout is. Beide handelingsalternatieven kunnen zowel wenselijke als onwenselijke consequenties hebben, en men dient een afweging te maken welke waarden minder met elkaar conflicteren. In het onderzoek wordt ook naar de rechtvaardiging gekeken die de militairen gebruiken ter onderbouwing van hun keuzes. Met andere woorden; welke argumenten gebruiken de militairen om hun keuze kracht bij te zetten. In dit onderzoek wordt morele oordeelsvorming benaderd als het proces dat doorlopen wordt wanneer er een beslissing moet worden gemaakt in een dilemma. Onder het proces vallen de argumenten die meegenomen worden in de afweging, het maken van de keuze en het uitvoeren en naleven van deze keuze.

Verschillende soorten morele dilemma's

In de wetenschappelijke literatuur bestaan er verschillende soorten morele dilemma's. Een van de verschillen die bestaan, wordt beschreven door Greene, Sommerville, Nystrom, Darley en Cohen (2001). Zij maken een onderscheid in moreel-persoonlijke en moreel-onpersoonlijke dilemma's. Een morele overtreding kan als moreel-onpersoonlijk worden beschouwd wanneer door een actie per ongeluk letsel toegebracht wordt aan iemand. Hetzelfde geldt wanneer iemand per ongeluk of onbedoeld ongemak ondervindt van een actie. Een voorbeeld is dat iemand een portemonnee vindt op straat met geld erin, en besluit dit voor zichzelf te houden. Een moreel-persoonlijk dilemma is dan redelijkerwijs een dilemma waarin iemand expres ongemak of letsel wordt toegebracht, ten behoeve van een ander doel. Een voorbeeld hierbij is een collega van je in een kwaad daglicht stellen, zodat jij vervolgens promotie kan krijgen op je werk. Moreel-persoonlijke dilemma's zorgen vaak voor een grotere emotionele betrokkenheid, en zijn vaak ook lastiger om op te lossen.

Bystander case

Van moreel-persoonlijke dilemma's en moreel-onpersoonlijke dilemma's bestaan klassieke voorbeelden die terug te voeren zijn op dit onderscheid. Een klassiek voorbeeld van een moreel-persoonlijk dilemma is de *bystander case* (Foot, 1967; Quinn, 1989; Thomson, 1976). De *bystander* is hier de persoon die de hele situatie overziet en een keuze moet maken. Hierin wordt de situatie geschetst waarin een persoon een trein ziet naderen die vijf onschuldige mensen dood zal rijden die op het spoor staan. De enige manier om deze mensen te redden is door een schakelaar om te zetten die een wissel in werking zet. Hierdoor zal de trein een andere koers nemen, namelijk richting één ander persoon die op dat zijspoor staat. Hier moet dus de keuze gemaakt worden om vijf mensen te redden, of één mens. Hier draagt de hoofdpersoon actief bij aan de dood van één persoon. Met andere woorden, de hoofdpersoon doodt de persoon zelf.

Het trolley dilemma

Een klassiek voorbeeld van een moreel-onpersoonlijk dilemma is ook aangedragen door Foot (1967). Dit dilemma wordt in de literatuur het *trolley dilemma* genoemd. Hierbij is de hoofdpersoon in het dilemma passief verantwoordelijk voor de dood van een persoon. De hoofdpersoon doodt deze persoon dan niet zelf, maar geeft opdracht tot het doden van die persoon om iets anders te bereiken. Het scenario dat Foot (1967) schetst, is dat van een rechtszaak. Het is in deze zaak lastig om een schuldige aan te wijzen, maar de menigte die

aanwezig is in de rechtszaal, eist een zondebok. Wanneer deze schuldige er niet komt, zal de menigte buiten de zaal op een bloedige wijze rellen gaan schoppen. Om de rust te bewaren, wijst de rechter een onschuldig persoon aan als schuldige. Deze wordt geëxecuteerd, en de rust in de stad blijft. De rechter doodt de onschuldige persoon dus niet zelf, wat dit dilemma een moreel-onpersoonlijk dilemma maakt. De rechter heeft dan een zogenaamde passieve rol in het executeren van deze persoon. Hij/zij kan niet als de directe executeur worden aangewezen, de rechter heeft alleen de opdracht ertoe gegeven. Het *trolley* dilemma is een typisch voorbeeld van een 'fout-fout'-dilemma, zoals door Verweij (2005) wordt beschreven. In dit soort dilemma's hebben beide keuzes ingrijpende negatieve gevolgen voor de persoon die de keuze maakt zowel als de andere betrokkenen. Om deze redenen worden dit soort dilemma's ook wel 'tragische dilemma's' genoemd (Verweij, 2005). Een gevolg van het maken van deze keuze kan zijn dat degene die de keuze maakt voor een langere tijd psychisch en misschien ook wel fysiek leed ondervindt van zijn keuze (Verweij, 2005).

Leiderschap en ethische dilemma's

Behalve dat dit onderzoek van Foot (1967) zich richt op de morele dilemma's, wordt er ook gekeken naar het verschil in leidinggevend en ondergeschikten wanneer zij een dergelijke keuze moeten maken. Het is bekend dat leidinggevend hoger scoren op ethisch leiderschap als zij zich op sociaal vlak verantwoordelijk voelen voor anderen (De Hoogh & Den Hartog, 2008). Ook scoren zij hoger op moraliteit, eerlijkheid en hebben zij goed in de gaten wat hun rol is in een eenheid (van het leger). Zij zouden dus meer betrokken zijn bij morele persoonlijke dilemma's omdat het gaat om andere mensen waar een keuze over gemaakt moet worden. Verweij, Hofhuis en Soeters (2007) hebben gevonden dat militairen die eerder op uitzending zijn geweest, zichzelf duidelijk onderscheiden van zij die dat niet zijn geweest. Hiermee wordt bedoeld dat de militairen die op uitzending zijn geweest, vaak al te maken hebben gehad met morele dilemma's. Zij herkennen een moreel dilemma eerder als zijnde een moreel dilemma, in tegenstelling tot militairen die een moreel dilemma voor de eerste keer tegenkomen. Dit geldt ook voor een verschil in rang en opleidingsniveau. Namelijk; hoe hoger de rang en hoe hoger/meer educatie de militairen ontvangen hebben, des te meer waarde zij hechten aan het belang van de organisatie.

Ook hebben Verweij et al. (2007) aangetoond dat mannen en vrouwen verschillen in hoe zij dilemma's zien. Vrouwen zijn geneigd om meer mee te gaan met de principes van de organisatie als het op dit soort keuzes aankomt dan mannen. Met andere woorden, zij maken

sneller keuzes die de organisatie waar zij voor werken ten goede komt. Verweij(2005) maakt als laatste nog een onderscheid in de verschillende niveaus van morele ethiek waar leidinggevendenden mee te maken kunnen krijgen. In het micro niveau (het niveau van het individu) wordt er voornamelijk uitgelegd dat de militair bepaalde normen en waarden belangrijk vindt, en ook bereid is deze na te leven. Het is belangrijk om hier te noemen dat de militairen zich ervan bewust zijn dat zij deze normen en waarden ook zien als redenen voor het eigen handelen. In het meso niveau wordt het bedrijf of de instantie bedoeld die gaat over het integriteitsbeleid, maatschappelijke verantwoording etc. Bij het macro niveau gaat het om de internationale relaties met landen en de internationale politiek. Leidinggevendenden hebben bij de keuzes die zij maken op het gebied van morele ethiek het meest te maken met de eerste twee niveaus. Soms is het lastig om de ethische waarden die gelden voor één individu te verenigen met het niveau dat het leger heeft. Daarin dienen de leidinggevendenden dan een keuze te maken, en die dienen zij ook te kunnen verantwoorden tegenover hun eenheid zowel als tegenover militairen die dezelfde rang hebben als zij.

Graag geziene eigenschappen van leidinggevendenden

Weaver, Treviño en Agle (2005) hebben onderzoek gedaan naar eigenschappen die ondergeschikten graag terugzien bij leidinggevendenden. In dit onderzoek komen een aantal ethische eigenschappen naar voren die kunnen bepalen welke keuzes leidinggevendenden maken wanneer zij worden geconfronteerd met morele dilemma's. Van leidinggevendenden wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen voor hun daden en ook voor de daden van de mensen die onder hun leiding staan. Dit is ook van belang als de ondergeschikten onder druk komen te staan of worden uitgedaagd. Verder dienen leidinggevendenden altijd het positieve uit een situatie te kunnen halen (dus te kunnen relativiseren of om mensen moed te blijven inspreken). Verdere ethische waarden die uit het onderzoek naar voren komen zijn onvoorwaardelijke betrouwbaarheid en bescheidenheid. Een opvallend element is dat er van leidinggevendenden verwacht wordt dat zij hoge standaarden hanteren voor zowel zichzelf als voor hun ondergeschikten. Er is dus met andere woorden altijd ruimte voor verbetering. Er dient wat de hoge standaarden betreft ook consistentie te zijn tussen het professionele leven van de leidinggevendenden zowel als in het privéleven. Met andere woorden; de leidinggevendenden dienen in hun privéleven ook ethisch verantwoord te zijn. Bereidheid om zelf dingen op te offeren is een element dat ook veel genoemd wordt bij de respondenten. Een voorbeeld hiervan is het op zich nemen van taken wanneer deze bijvoorbeeld door het team niet op tijd afgerond konden worden. Als laatst worden er een aantal verwachtingen genoemd die het

individuele niveau overstijgen. Deze voorbeelden zijn het ethisch handelen voorop zetten in plaats van de eigen belangen wanneer er een beslissing gemaakt moest worden, en een lange termijn perspectief aanhouden. Hiermee wordt bedoeld dat de leidinggevende in acht houdt welke beslissingen het beste zijn voor iedereen op de lange termijn (Weaver et al., 2005).

Motieven voor het maken van beslissingen

Stenmark en Mumford (2011) hebben aangetoond dat leiders die opdracht hebben gekregen van een iemand die hoger in rang is, vaak sneller geneigd zijn om beslissingen te maken die niet ethisch verantwoord zijn. Deze beslissingen komen vaker voor dan wanneer zij reageren op ondergeschikten of gelijken. Dit heeft er mee te maken dat de leiders de verantwoordelijkheden en gevolgen van die beslissingen menen niet te hoeven dragen op dat moment. De autoriteit van de persoon die hoger in rang is, kan dan gebruikt worden als excuus voor negatieve uitkomsten. Dit gebeurt nog sneller wanneer de leidinggevende weinig autonomie ervaart in het maken van een beslissing. Een andere verklaring die wordt gegeven is dat leidinggevendens zouden proberen om een 'wit voetje' te halen bij de hun meerdere. Het willen hebben van positieve feedback omdat leidinggevendens zichzelf incompetent voelen, valt hier ook onder. Hierdoor zouden zij hun persoonlijke grenzen en die van de gemeenschap vergeten of minder belangrijk vinden, en het belangen van de organisatie bovenaan zetten. Het risico is dan groot dat er onethische beslissingen gemaakt worden.

Verder beweren de Stenmark en Mumford (2011) dat leidinggevendens meer de neiging hebben om verantwoordelijkheid toe te schrijven aan hun meerdere(n) als er in de omgeving weinig conflict en dus druk is, en zij weinig autonomie ervaren. Dit is te verklaren doordat leidinggevendens minder de neiging hebben om de doelen, motieven, behoeften en verwachtingen van anderen in beschouwing te nemen. Een andere verklaring is dat zij zich door het verminderde gevoel van autonomie zichzelf niet in staat achten om een goede beslissing te maken. Zij maken de beslissing immers niet echt zelf, maar ze staan onder supervisie van hun leidinggevende(n). Onverwachte gebeurtenissen spelen ook een rol in het maken van een moreel juiste beslissing. Wanneer een leidinggevende met situationele factoren geen rekening heeft gehouden, wordt de kans op een onethische beslissing groter (Stenmark et al., 2011).

De rol van de ondergeschikte

Carsten en Uhl-Bien (2013) benaderen het verschil in oordelen tussen leidinggevend en ondergeschikten vanuit een ander perspectief. Zij gaan niet uit van de mogelijke fouten die een leidinggevende kan maken, maar uit van de fouten die een ondergeschikte kan maken. In het onderzoek wordt er gesproken over het geloof van ‘coproductie’, dus in hoeverre ondergeschikten geloven dat zij samenwerken met de leidinggevende om tot een gewenst resultaat te komen. Wanneer dit geloof er niet is, is de kans groter dat de ondergeschikte bijdraagt aan daden die onethisch zijn. De relatie tussen coproductie en gehoorzaamheid manifesteert zich ook het nemen van verantwoordelijkheid. Wanneer de ondergeschikte weinig vertrouwen erin heeft dat zowel hij/zij als de leider een goed resultaat gaan bereiken, heeft de ondergeschikte sneller de neiging om de verantwoordelijkheid bij ongewenste resultaten af te schuiven op de leidinggevende. Ondergeschikten die een positieve mening hebben over hun leidinggevend, maar hen ook op een voetstuk zetten, doen dit ook.

Wanneer er wel een sterk geloof is in coproductie, maar het zetten op een voetstuk ontbreekt, is de kans op het afschuiven van verantwoordelijkheid op de leidinggevende alleen het kleinst (Carsten et al., 2013). De kans om dan mee te gaan in een onethische beslissing is dan ook het kleinst. Als laatste wordt in dit onderzoek aangegeven dat sterke bureaucratie het ook moeilijk maakt voor ondergeschikten om zich constructief te verzetten wanneer dat moet. Persoonlijke verantwoordelijkheid nemen voor acties is mogelijk niet genoeg wanneer ondergeschikten niet het gevoel hebben dat ze dat daadwerkelijk kunnen doen. Op dat moment hebben ze dan ook niet meer het gevoel dat zij persoonlijk verantwoordelijk zijn voor de dingen die gebeuren. Het gevoel dat de context hen zal toelaten om te reageren op hun eigen geloof en hun gevoelens van verantwoordelijkheid is van groot belang.

Verwachtingen van dit onderzoek

In dit onderzoek wordt verwacht dat er een verschil is tussen leidinggevend en militairen die lager in rang zijn wanneer het gaat om het maken van morele beslissingen. Leidinggevend hebben door hun functie meer de neiging om oog te houden voor de missie in plaats van voor hun eigen waarden omdat dit van hen verwacht wordt. Hierdoor zou de besluitvorming bij morele dilemma's op een andere manier kunnen lopen dan bij ondergeschikten. De kans bestaat dat leidinggevend meer onpersoonlijke dilemma's ervaren omdat zij anderen aan moeten zetten tot een handeling. Ook ervaren leidinggevend ook niet direct de consequenties van de gekozen actie, terwijl ondergeschikten dat wel

hebben. Dit komt doordat ondergeschikten vaak andere belangen hebben bij een keuze dan leidinggevend. Bij moreel-persoonlijke situaties, zoals de *bystander case*, valt dus te verwachten dat zij eerder kiezen aan de hand van de voor hen geldende morele waarden, of vanuit waarden die hen vanuit iemand die hoger in rang is worden opgelegd.

Het doel van dit onderzoek is om uit te zoeken of de positie van leidinggevende een verschil maakt in de keuzes die men maakt. De resultaten die volgen uit dit onderzoek, zouden gebruikt kunnen worden in trainingen voor de militairen. De trainingen zouden dan toegespitst kunnen worden op de positie die de militair op dat moment bekleedt. Ook wordt er via dit onderzoek een duidelijker beeld gegeven van de argumenten die militairen aanvoeren bij het maken van een keuze. Deze kennis zou weer gebruikt kunnen worden in diezelfde trainingen. De resultaten zijn ook te gebruiken voor kennisvergaring over het effect dat de positie van leidinggevende heeft op het maken van morele beslissingen.

In dit onderzoek zal er middels de morele dilemma's en de antwoorden die erop volgen meer bekend worden hoe de militairen redeneren en welke argumenten doorslaggevend zijn om een keuze te maken.

Methode

Respondenten

Het onderzoek had een 2 (Moreel Dilemma: persoonlijk versus onpersoonlijk) x 2 (Leidinggevend: wel versus niet) mixed design. Het sample voor het onderzoek bestond uit 76 respondenten. Alle respondenten kregen dezelfde vragenlijst, en dezelfde behandeling. De tussenpersonen factor was of de respondent een leidinggevende was of niet. De binnenpersonen factor was het morele dilemma. Beide variabelen hadden twee niveaus. De keuze die gemaakt moest worden op beide dilemma's was de afhankelijke variabele. In dit onderzoek werd deze variabele 'Dilemma' genoemd. De variabele van leidinggevende was de onafhankelijke variabele; in het onderzoek werd deze variabele 'Leidinggevende' genoemd. Van de respondenten waren 22 vrouw en 54 man. 62 % van de mannen had de rang van leidinggevende. Bij de vrouwen was dit 29%. De respondenten waren geworven via een terugkomdag op de Kromhout Kazerne in Utrecht. Deze dag stond in het teken van militaire ethiek. Respondenten die deel namen aan dit onderzoek, waren misschien meer geïnteresseerd in de ethische kant van dit onderzoek. Aan de respondenten was ook gevraagd of zij de online vragenlijst wilden verspreiden in hun eenheid en onder medewerkers van Defensie. Een tiental vragenlijsten bleken uiteindelijk niet bruikbaar, omdat ze voor de helft ingevuld waren. Zeven vragenlijsten waren niet meegenomen in het onderzoek omdat deze ingevuld waren door burgers. Nog vijf vragenlijsten bleken niet serieus te zijn gevuld (wartaal op de open antwoorden). Het uiteindelijke aantal respondenten was uiteindelijk gereduceerd tot een aantal van 54.

Procedure

De online vragenlijst was aan de respondenten opgestuurd via Qualtrics, een online tool voor het creëren en verzenden van vragenlijsten. De vragenlijst bevatte een onpersoonlijk en een persoonlijk dilemma. Het persoonlijke dilemma hield in dat de respondent zich voor diende te stellen dat hij/zij op een missie was in het buitenland. Op een dag kwam er een vrouw naar hem/haar toe die uitgehongerd was en om eten vroeg. De respondent werd hier voor de keuze gesteld om de vrouw eten te geven of niet. Wanneer de respondent dit wel had gedaan, zou de vrouw overleven, maar zou dit de missie in gevaar brengen. De missie was dan in gevaar gebracht omdat de respondent op deze manier een signaal uit zou kunnen geven naar andere groeperingen waarmee het leger eventueel had willen samen werken. Deze stap was voor het

leger dus onvoordelig. Wanneer de respondent dit niet zou doen, kwam de vrouw te overlijden en zou de missie veilig gesteld zijn.

Het onpersoonlijke dilemma verschilde op één aspect van het persoonlijke dilemma. Het verschil was dat de vrouw naar een collega van de respondent toe zou komen, in plaats van de respondent zelf. De respondent kreeg de keuze of hij/zij de collega aan zou sporen de vrouw eten te geven of niet. De respondent had niet de directe verantwoordelijkheid of de vrouw kwam te overlijden of dat de missie veilig gesteld zou worden.

Als basis voor deze dilemma's waren de dilemma's uit de literatuur van Greene (2001) gebruikt. Voorbeelden van de beide dilemma's stonden in bijlage 3 van het verslag. De vragenlijst bestond verder uit vragen over de leeftijd, het geslacht en of de respondent een leidinggevende was. De rangen waren gevat in een meerkeuze vraag met in totaal 13 antwoorden, waarvan de respondent één keuze diende aan te vinken. Daarna waren de dilemma's voorgelegd, en was de respondenten gevraagd een keuze te maken. Tevens was gevraagd of de respondenten de keuze konden rechtvaardigen en beargumenteren. Aan deze lijst was de MELS – vragenlijst nog toegevoegd. MELS stond hier voor Moralization of Everyday Life Scale (Lovett, Jordan, Withermuth, 2012). Dit was een Amerikaanse gevalideerde vragenlijst, bestaande uit zes subdimensies. De relevante subdimensies waren *failure to take an opportunity to do good* (de kans aanpakken om moreel juist gedrag te vertonen) en *violation of social norms* (in welke mate de respondent sociale normen in acht nam). De overige vier subdimensies die niet relevant waren voor dit onderzoek waren *sloth* (de mate van lui gedrag die iemand vertoonde), *disgust* (hoe netjes/hygiënisch iemand was), *deception* (of de respondent de neiging had anderen te misleiden) en *body violations* (de mate waarin iemand zijn eigen lichaam met respect behandelde). Met deze vragenlijst was gemeten hoe moreel of immoreel mensen bepaalde gedragingen beoordeelden. Zo kon worden vastgesteld of de respondenten de dilemma's waarover zij een keuze moesten maken eigenlijk wel zagen als een dilemma. De scores waren hiervoor een indicatie.

De test bestond uit 30 stellingen. Uit deze stellingen waren scores gehaald die toe te kennen waren aan in totaal zes categorieën (die vielen onder moraliteit). De respondent beoordeelde deze stellingen door een cijfer te geven die kon variëren van 1 tot 7 (een Likert schaal). Als laatste was de respondenten gevraagd hoe realistisch de dilemma's waren, en of zij dit zelf ooit hadden meegemaakt op uitzending. Er was gekozen voor deze manier omdat er voor dit onderzoek geen vragenlijst bestond die volledig mat wat er gemeten diende te worden. De

MELS was aan de vragenlijst toegevoegd om de moraliteit als persoonseigenschap van de respondenten te meten. De uitkomst hiervan had wat kunnen zeggen over de normen en waarden van de respondenten. Daarna volgde er een korte toelichting over de vragenlijst zelf, en wat de respondenten ervan konden verwachten. Er was ook benadrukt dat na het invullen de respondenten de bedoeling van dit onderzoek te horen zouden krijgen. Als laatste was aan de respondenten medegedeeld dat zij zich terug konden trekken wanneer zij ongemak ervoeren. Het invullen van de vragenlijst duurde een half uur. De manipulatie waaraan de respondenten waren blootgesteld was een within – manipulatie, waarbij de respondenten geen fysieke of psychische ongemakken ondervonden. De respondenten waren blootgesteld aan twee versies van het dilemma dat eerder was beschreven. Nadat alle respondenten de vragenlijst hadden afgerond, ontvingen zij een volledige debriefing. Hierin was uitgelegd wat de vragenlijst diende te meten en of de respondenten op de hoogte gehouden wilden worden van de uiteindelijke conclusies.

Er was gekozen voor een online vragenlijst versturen omdat de bereikbaarheid van de respondenten beperkt was (zij werkten op militaire kazernes door heel Nederland). Online een vragenlijst in laten vullen vroeg minder van hun tijd en was ook meer laagdrempelig om aan deel te nemen. In het onderzoek was bij de respondenten onderscheid gemaakt tussen burger en militair (omdat er een kans bestond dat er respondenten zouden zijn die geen militair waren). Voor de analyse waren de ingevulde vragenlijsten van de burgers uit de complete set vragenlijsten gehaald. Deze waren niet relevant voor het onderzoek.

Verantwoording

In dit onderzoek beantwoordden de militairen vragen aan de hand van een vragenlijst. De vragen die gesteld waren, konden een bepaalde mate van ongemak oproepen bij de militairen, omdat zij misschien de situaties herkenden. Dergelijke situaties kwamen ook voor op bijvoorbeeld trainingen of debriefings die de militairen gedurende hun dienstdtijd ontvingen. In feite bevatte het materiaal dat zij ontvingen in dit onderzoek geen nieuwe stof. De mate van ongemak bleef beperkt omdat zij nu niet op uitzending waren, of misschien nooit op uitzending waren geweest. De mate van alertheid en de opwekking van stress bleven beperkt omdat zij zich nu in een veilige omgeving bevonden. Ervoeren de militairen alsnog een bepaalde mate van ongemak, dan waren zij vrij om te stoppen met het invullen van de vragenlijst. Dit was ook duidelijk naar hen gecommuniceerd. Op deze manier bleef de militairen onnodige stress en andere ongemakken bespaard. Vertrouwelijkheid was

gegarandeerd, zowel voor de namen van de deelnemers als de resultaten die uit dit onderzoek verkregen waren.

Resultaten

De dilemma's en variabelen met mogelijke invloed daarop.

Uit het onderzoek was naar voren gekomen dat de respondenten er in het algemeen niet voor kozen om de vrouw in nood te helpen. Dit gegeven stond in tabel 1.

Tabel 1. Proporties van de Keuze maken om te helpen.

	Leidinggevende positie	Aantal	Proportie
Antwoord persoonlijk dilemma	<i>Ja</i>	10	.20
	<i>Nee</i>	39	.80
Antwoord onpersoonlijk dilemma	<i>Ja</i>	13	.24
	<i>Nee</i>	41	.76

In de volgende tabellen waren de proporties getoond van de respondenten die de vrouw in nood zouden helpen, gecategoriseerd op geslacht.

Tabel 2. Proporties in het aanbieden van Hulp in Onpersoonlijk Dilemma t.o.v. Geslacht.

		Onpersoonlijk dilemma helpen?		Totaal
		Ja	Nee	
Bent u een man of een vrouw?	Man	.69	.76	1
	Vrouw	.30	.24	1
Totaal		1	1	1

Tabel 3. Proporties in het aanbieden van Hulp in Persoonlijk Dilemma t.o.v. Geslacht.

		Persoonlijk dilemma helpen?		Totaal
		Ja	Nee	
Bent u een man of een vrouw?	Man	.80	.73	1
	Vrouw	.20	.27	1
Totaal		1	1	1

Om te controleren of er een samenhang bestond tussen deze twee variabelen, was hier een χ^2 -toets voor uitgevoerd. Voor het persoonlijke dilemma was er geen significante samenhang naar voren gekomen met de variabele 'Geslacht' ($\chi^2 = 0.21$, $p = .65$). Voor het onpersoonlijke dilemma was er ook geen significante samenhang gevonden met de variabele 'Geslacht' ($\chi^2 = 0.14$, $p = .71$). Beide significantieniveaus waren tweezijdig weergegeven.

Demografische variabelen zoals rang en leeftijd waren meegenomen in de analyses. Hier kwamen echter geen relevante resultaten uit.

De MELS (Moralization of Everyday Life Scale)

Op de verschillende subdimensies van de MELS was een betrouwbaarheidsanalyse gedaan. Hieruit bleek dat drie van de zes subdimensies betrouwbaar genoeg waren om mee verder te werken. Echter was het zo dat de subdimensie ‘*sloth*’ niet relevant was voor het doel van dit onderzoek. Het onderzoek richtte zich niet op luiheid van de respondenten. Daarom was deze subdimensie ook niet meegenomen in de analyses.

Tabel 4. Samenhang van de MELS-concepten met de Antwoorden op de Dilemma's.

	Persoonlijk dilemma		Onpersoonlijk dilemma		Cronbach's α
	Waarde (χ^2)	p (tweezijdig)	Waarde (χ^2)	p (tweezijdig)	
Failure to take an opportunity to do good	19.22	.32	20.02	.27	0.77*
Violation of social norms	14.32	.43	14.82	.39	0.81*
Sloth	15.87	.53	17.59	.42	0.79*
Deception	20.43	.25	18.15	.38	0.68
Disgust	15.52	.65	16.82	.54	0.65
Body violation	22.43	.32	25.24	.19	0.65

* $\alpha > .75$

Geen van de subdimensies toonde een significante samenhang met de gemaakte keuzes op de twee dilemma's nadat hierop een χ^2 – toets was uitgevoerd. Deze analyse was nodig omdat scores op de verschillende subdimensies wel zouden kunnen samenhangen met het antwoord dat gekozen werd in de morele dilemma's. In dit onderzoek was echter niet aangetoond dat de MELS, of aparte subdimensies ervan, een samenhang vertoonde met het maken van de morele keuze.

Hulp bieden en leiderschap.

Van de zes subdimensies bij de MELS waren twee subdimensies als relevant bevonden voor dit onderzoek. Hiermee waren de verdere analyses gedaan.

Om te onderzoeken of het hebben van een leidinggevende functie invloed had op het maken van de morele keuze, was dit als eerste geanalyseerd. De analyse was uitgevoerd met een repeated measures ANOVA. Hierbij was 'Leidinggevend' de tussenpersonenfactor en was 'Dilemma' de binnenpersonenfactor. De twee variabelen '*Violation of social norms*' en '*Failure to take an opportunity to do good*' waren in deze analyse de covariaten, omdat er vermoed werd dat deze twee variabelen invloed zouden kunnen hebben op het maken van een keuze in de dilemma's. Uit de analyse kwam naar voren dat er een statistisch significant verschil tussen de populaties was gevonden ($F(2,43) = 3.40, p = .043$). Dit resultaat kwam echter naar voren omdat een aantal respondenten de optie 'Burger' noch 'Militair' hadden aangevinkt. Hierdoor ontstond er een verschil tussen de populatie die leidinggevend was en de populatie die dit niet was. Dit resultaat kon hierdoor worden aangemerkt als niet significant. Er was geen significante covariantie gemeten voor de variabele 'Dilemma' en de twee relevante subdimensies van de MELS. Voor de subdimensie '*Failure to take an opportunity to do good*' gold een waarde van ($F(1,43) = 0.41, p = .53$). Voor '*Violation of social norms*' gold een waarde van ($F(1,43) = 0.57, p = .46$).

Hulp bieden en de MELS.

Een andere analyse die was uitgevoerd, was de invloed van de MELS op het maken van de keuze in de twee dilemma's. Hier was de variabele 'Leidinggevend' weggelaten, om te onderzoeken of alleen persoonseigenschappen een verband hadden met de morele keuzes. Ter analyse was twee keer een logistische regressie analyse uitgevoerd. De reden hiervoor was dat het onderzoek twee dilemma's bevatte. Hierin was de variabele 'Dilemma' de afhankelijke variabele. De twee subdimensies van de MELS waren de twee covariaten.

In het persoonlijke dilemma was de invloed van de twee subdimensies van de MELS niet significant bevonden bij het proces van het maken van een keuze hierin. Voor '*Failure to take an opportunity to do good*' was de waarde ($W = 0.88, p = .35$). Voor '*Violation of social norms*' was de waarde ($W = 0.01, p = .98$).

In het onpersoonlijke dilemma was de invloed van de twee subdimensies niet significant bevonden. Voor *'Failure to take an opportunity to do good'* was de waarde ($W = 1.20, p = .27$). Voor *'Violation of social norms'* was de waarde ($W = 0.016, p = .91$). Er was geen significante kans dat de scores die behaald waren op de subdimensies van de MELS een voorspellende waarde hadden voor het gegeven antwoord bij de dilemma's.

Verantwoordelijkheid ervaren en de functie van leidinggevende.

Voor het gevoel van verantwoordelijkheid die de militairen ervoeren tijdens het maken van de keuzes was een lineaire regressie-analyse uitgevoerd. Zo was onderzocht of het hebben van een leidinggevende functie zorgde voor een verschil in het ervaren van persoonlijke verantwoordelijkheid bij deze dilemma's. Hierbij was de variabele 'Leidinggevend' de onafhankelijke variabele en de variabele 'Verantwoordelijkheid' de afhankelijke variabele.

Bij het onpersoonlijke dilemma was geen significant resultaat gevonden ($F(1,53) = 0.13, p = .72$). Bij het persoonlijke dilemma was dit ook het geval ($F(1,48) = 0.12, p = .73$).

Verklaringen van de respondenten

76% van alle respondenten had te kennen gegeven zich vervelend te voelen bij het onpersoonlijke dilemma. Voor het persoonlijke dilemma was dit 81%. De meest gehoorde argumenten voor het niet helpen van de vrouw in beide dilemma's was dat de missie voor ging. Dit antwoord gaf 25% van alle respondenten. Respondenten die de vrouw wel zouden helpen, gaven aan dat zij humaniteit hoog in het vaandel hadden staan. Ook werden mensenrechten aangehaald als argument om de vrouw wel te helpen. 61% van de respondenten had een soortgelijk dilemma meegemaakt als dat hen werd voorgelegd in de vragenlijst. 62% van de respondenten vond het onpersoonlijke dilemma realistisch tot zeer realistisch, tegenover 78% in het persoonlijke dilemma.

Conclusie

Er was eerst onderzocht of alle subdimensies van de MELS samenhang vertoonde met het geslacht van de respondenten. Deze samenhang kwam niet als significant naar voren. Er was in dit onderzoek niet aangetoond dat het ene geslacht er vaker voor koos de vrouw te helpen dan het andere geslacht.

In dit onderzoek was niet aangetoond dat de twee specifieke categorieën van de MELS samenhang vertoonden met de keuze om te helpen. Een bepaalde score op een of beide subdimensies van de MELS kwam niet vaker voor bij een bepaalde morele keuze. Alle subdimensies van de MELS hadden geen samenhang met de keuze die gemaakt werd bij de dilemma's. Met andere woorden; een hoge score op moraliteit betekende niet dat de respondenten in het onderzoek ook de moreel meest verantwoorde keuze maakten.

In dit onderzoek was niet aangetoond dat het bekleden van leidinggevende functie een indicatie was voor het maken van een bepaalde keuze in de twee dilemma's. De twee subdimensies van de MELS die mee waren genomen in de analyse, zorgden hier niet voor verandering in de resultaten. Er kwam wel een significant hoofdeffect naar voren voor de variabele 'Leidinggevend', maar dit kwam doordat een aantal respondenten bij deze vraag 'Niet van toepassing' hadden aangevinkt of de vraag niet hadden ingevuld. Er was geen significant interactie-effect. De variabele van leidinggevende had geen effect op het maken van een keuze in beide dilemma's. Het hebben van een leidinggevende functie had in dit onderzoek geen voorspellende waarde voor de morele keuze die de respondenten maakten.

Er was ook een analyse gedaan op het maken van een keuze in de dilemma's met de twee subdimensies als covariaat. Het potentiële effect van een leidinggevende functie was niet meegerekend in de analyse. Er kwam uit deze analyse niet naar voren dat de twee subdimensies voorspellende waarde hadden voor het maken van een keuze in de twee dilemma's. Moraliteit als persoonseigenschap voorspelde in dit onderzoek niet welke keuze de respondenten zouden maken bij de dilemma's.

De laatste analyse die was uitgevoerd, betrof de ervaring van verantwoordelijkheid bij het hebben van een leidinggevende functie. In de analyse kwam geen significant effect naar voren. Dit hield in dat het hebben van een dergelijke positie niet betekende dat de respondent het gevoel had meer verantwoordelijkheid te hebben wanneer deze specifieke situatie dit van hem of haar vroeg.

In dit onderzoek was gepoogd te een effect te vinden bij het hebben van een leidinggevende functie bij het maken van morele keuzes. Ook was in dit onderzoek bekeken of er bij deze morele keuzes ook sprake was van een bepaald gevoel van verantwoordelijkheid. Er was in dit onderzoek niet aangetoond dat het maken van bepaalde morele keuzes afhing van de positie die de militair bekleedde. Ook was er niet aangetoond dat het hebben van een dergelijke functie gepaard ging met een gevoel van verantwoordelijkheid in ambigue situaties.

Discussie

Uit het onderzoek was naar voren gekomen dat de leidinggevende functie een significante rol speelde in het maken van de keuze of de vrouw geholpen werd of niet. De argumenten die de militairen aangaven, waren echter wel in overeenstemming met de literatuur van Verweij (2005). In dit artikel was uitgelegd dat leidinggevendenden meer rekening dienden te houden met de gevolgen van een keuze voor de organisatie, en voor het grotere geheel (zoals de missie). Argumenten die aangevoerd waren door de militairen om niet te helpen hielden voornamelijk in dat de missie in gevaar werd gebracht. Dit was nog te splitsen in bepaalde invalshoeken, zoals de veiligheid van andere militairen in het kamp, de veiligheid van de lokale bevolking of tot een verslechtering van de omstandigheden.

Uit het onderzoek kwam in de tekstuele antwoorden naar voren dat de leidinggevendenden zich wel degelijk verantwoordelijk voelden voor het maken van de keuze. Ook gaven zij aan zich verantwoordelijk te voelen voor de staat waarin de vrouw verkeerde, en voelden velen de neiging om de vrouw te helpen. De antwoorden van de respondenten waren in overeenstemming met de artikelen van Weaver et al. (2005) en het onderzoek van De Hoogh et al. (2008). De militairen in dit onderzoek hadden geen neiging om de beslissing door te schuiven naar iemand van een hogere rang, een neiging die beschreven was door Stenmark et al. (2011). De analyses die waren gedaan voor dit aspect wezen er echter op dat er geen samenhang was tussen het hebben van een leidinggevende functie en het ervaren van (persoonlijke) verantwoordelijkheid. Dit is een resultaat die niet logisch leek, gezien leiderschap gepaard gaat met het hebben en ervaren van verantwoordelijkheid.

Een mogelijke verklaring voor de antwoorden was dat de respondenten de verantwoordelijkheid misschien uit zichzelf niet snel doorschuiven naar iemand die hoger in rang was. Een andere verklaring was dat dit misschien kwam omdat dit een onderzoek was, en de respondenten daarom sneller wenselijke antwoorden invulden. Er was gepoogd dit zoveel mogelijk te voorkomen, door vertrouwelijkheid te garanderen. Ook was de respondenten verteld dat eerlijkheid van belang was voor dit onderzoek. Een mogelijke verklaring voor de uitkomst van de analyse was dat het aan de onderzoeksopzet gelegen heeft, of aan het materiaal dat gebruikt was.

De reacties van de respondenten waren in overeenstemming met de literatuur wanneer het ging over het hechten van belangen aan de organisatie. De meeste militairen kozen ervoor om de missie voor te laten gaan in het maken van hun keuze. Een keuze die in overeenstemming

is met de literatuur van Verweij et al. (2007). Dit was een effect dat verklaard kon worden doordat er aanzienlijk meer respondenten met een leidinggevende functie deelnamen aan dit onderzoek.

Suggesties voor verder onderzoek

In dit onderzoek was er sprake van een specifiek soort publiek. De militairen die de vragenlijst hadden ingevuld, waren voornamelijk geworven via de VME terugkomdag. Dit was een dag waarin een verdieping in de militaire ethiek werd aangeboden. Hier waren voornamelijk docenten en militairen aanwezig die hoger opgeleid waren. Het gebruikte sample was dus niet representatief voor de populatie, en de resultaten waren dus niet te generaliseren naar de denkwijze van iedere aanwezige militair op het Ministerie van Defensie. Het onderzoek had meer uitgebreid kunnen worden naar verschillende afdelingen van Defensie om zo een grotere diversiteit in respondenten te verkrijgen. Een andere optie was om terug te komen op meerdere dagen, om zo meer respondenten te werven,

Er kon in het kader van dit onderwerp ook gekeken worden naar het verschil in mannen en vrouwen wanneer het aankwam op het maken van beslissingen. In het onderzoek van Verweij, Hofhuis en Soeters (2007) was namelijk gesuggereerd dat vrouwen meer geneigd waren om mee te gaan met de principes van de organisatie wanneer het aankwam op het maken van morele beslissingen. Hiervoor was echter wel een groter sample nodig met evenveel respondenten van beide geslachten dan dat in dit onderzoek was gebruikt. Een andere voorstel was dat de vragenlijst niet online werd afgenomen maar op papier. Hierdoor kregen respondenten minder de gelegenheid om halverwege de vragenlijst te stoppen met invullen. Er konden ook meer rangen van het Ministerie van Defensie betrokken worden bij het onderzoek, zodat de conclusies specifiekere toe te schrijven waren aan één of meerdere rangen.

De vragenlijst die gebruikt was voor dit onderzoek was deels zelf gecreëerd. De redenen hiervoor was dat een dergelijke vragenlijst die nodig was voor dit onderzoek niet bestond. Het feit dat de vragenlijst zelf gecreëerd was kon een effect hebben op de validiteit. Deze vragenlijst was namelijk niet gevalideerd voordat er een onderzoek mee was uitgevoerd.

Een andere opmerking die te plaatsen was betreffende de vragenlijst, betrof het onderdeel die de MELIS bevatte. De MELIS was ontworpen door Amerikaanse auteurs. Dit hield in dat er een verschil in opvatting was tussen wat Nederlanders in het algemeen als moreel

onacceptabel ervaren, en wat Amerikanen onacceptabel vinden. Bepaalde dilemma's in de MELS waren misschien voor Amerikanen totaal ongepast, terwijl dit voor Nederlanders niet zo'n probleem hoefde te zijn. Dit kwam ook terug in de betrouwbaarheidsanalyses die gedaan waren. In Amerikaanse context was de MELS zeer waarschijnlijk wel valide geweest. In de V.S. voorspelde de MELS waarschijnlijk wel iets over de keuzes die mensen maken wanneer het op morele besluitvorming aankwam, maar voor Nederland gold dit niet. Het feit dat in dit onderzoek geen relatie was gevonden tussen het bekleden van een leidinggevende positie en het maken van een bepaalde morele keuze kon ook van doen hebben met de onderzoeksopzet of de context.

Voor een volgend onderzoek op dit gebied was het aanbevolen om een gevalideerde vragenlijst te gebruiken. De resultaten werden dan betrouwbaarder en waren dan ook beter te generaliseren. Een ander alternatief was een Nederlandse variant vinden van de MELS. De respondenten hadden verder te kennen gegeven dat zij het eerste dilemma minder realistisch vonden dan het tweede dilemma. Dit kon van invloed zijn geweest op de manier van antwoorden en ook op hoe serieus de respondenten de dilemma's namen. Een suggestie hiervoor was dat er eerst een pretest werd afgenomen met een aantal dilemma's, om zo een dilemma geformuleerd te krijgen die meer overeenkwam met wat er echt op uitzending had kunnen gebeuren.

Een ander effect dat voor had kunnen komen, was het volgorde effect. Om dit in de toekomst te voorkomen, konden de dilemma's verwisseld worden in volgorde. Een andere optie was om de respondent eerst de MELS in te laten vullen, en daarna pas de dilemma's.

Gaandeweg het onderzoek kwam naar voren dat de vraag die bij de beide dilemma's gesteld was, voor beide dilemma's hetzelfde was. Dit was echter niet de bedoeling. In het onpersoonlijke dilemma was de vraag dusdanig geformuleerd dat de vrouw een collega van de respondent om hulp vroeg. In het persoonlijke dilemma had de vraag zo geformuleerd moeten zijn dat de vrouw de respondent direct om hulp vroeg. Dit was echter niet gebeurd; de vraag voor het onpersoonlijke dilemma stond ook bij het persoonlijke dilemma. Dit hoorde niet, gezien het feit dat de beide dilemma's van elkaar verschilden. Nadat de argumentatie van de respondenten was bekeken, viel er te concluderen dat dit niet veel gevolgen had voor de antwoorden die zij hadden gegeven. De argumenten die ze gaven, waren ook gegeven als de vraag bij beide dilemma's wel correct was geweest.

Dit onderzoek had qua resultaten niet veel bijgedragen aan de bestaande theorieën over morele besluitvorming of over leiderschap en de bijhorende facetten. Maar dit onderzoek had wel een nieuw onderwerp aangesneden wat context betrof. In het leger was namelijk nog niet veel onderzoek gedaan wanneer het aankwam op het trolley dilemma.

Literatuur

Carsten, M., K., Uhl-Bien, M. (2013) Ethical Followership: An Examination of Followership Beliefs and Crimes of Obedience. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20 (49).

De Hoogh, A., H., B., Den Hartog, D., N. (2008) Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19, 297–311

Dimitriu, G., De Graaff, B. (2010) The Dutch Coin approach: three years in Uruzgan, 2006 – 2009. *Small Wars & Insurgencies*, 21 (3), 429 – 458.

Foot, P. (1978) The Problem of Abortion and the Doctrine of the Double Effect in Virtues and Vices (Oxford: Basil Blackwell, 1978)(originally appeared in the *Oxford Review*, Number 5, 1967.)

Greene, J. D., Sommerville, R. B., Nystrom, L. E., Darley, J. M., & Cohen, J. D. (2001). An fMRI investigation of emotional engagement in moral judgement. *Science*, 293, 2105–2108.

Lovett, B. J., Jordan, A. H., & Wiltermuth, S. S. (2012). Individual Differences in the Moralization of Everyday Life. *Ethics & Behavior*, 22(4), 248-257.

Quinn, W. (1989). Actions, intentions, and consequences: The doctrine of double effect. *Philosophy and Public Affairs*, 18.

Sinnot – Armstrong, W. (1987) Moral dilemmas and ‘Ought and ought not’. *Canadian Journal of Philosophy*, 127 (1), 127-140

Stenmark, C., K., Mumford, M., D. (2011) Situational impacts on leader ethical decision making. *The Leadership Quarterly*, 22, 942–955

Thomson, J. (1976). Killing, letting die, and the trolley problem. *The Monist*, 59, 204–217.

Verweij, D., Hofhuis, K., Soeters, J. (2007) Moral Judgement within the Armed Forces. *Journal of Military Ethics*, 6 (1), 19-40.

Verweij, D. (2005) *Het belang van Militaire Ethiek voor de Krijgsmacht*. Carré 7/8.

Verweij, D. (2010) *Geweten onder schot*. Amsterdam. Uitgeverij Boom.

Verweij, D., Baarda, T. (2006) *Military Ethics. The Dutch Approach*, Leiden/Boston. Martinus Nijhoff.

Weaver, G., R., Treviño, L., K., Agle, B. (2005) Ethical Role Models in Organizations. *Organizational Dynamics*, 34 (4), 313–330.

Bijlagen

1. MELS (Moralization of Everyday Life Scale)
2. Vragenlijst moraliteit
3. De morele dilemma's
 - a. Persoonlijke dilemma
 - b. Onpersoonlijke dilemma

Bijlage 1.

Nederlandse vertaling van de MELS – Moralization of everyday life scale

7 pts likert schaal

1 = Dit vind ik helemaal oké, het past binnen mijn normen en waarden.

7 = Dit vind ik heel erg verkeerd, dit is extreem immoreel (fout) gedrag.

1. Noah krijgt uit een pinautomaat bij de bank 60 Euro meer dan zou moeten. Hij houdt het geld en gaat niet naar binnen om de situatie aan de bankmedewerkers uit te leggen.
2. Anna parkeert haar auto op een gehandicapten-parkeerplaats, ook al is ze niet gehandicapt.
3. Julia's kleding is smerig, maar omdat ze net klaar is na een lange dag werken heeft ze geen zin meer om nog iets te doen. Ze besluit TV te kijken in haar vieze kleren, in plaats van ze te wassen.
4. Evelyn maakt een wandelingetje door de sneeuw. Ze ziet een chauffeur proberen een auto die vast lijkt te zitten los te duwen. Ze loopt door, zonder de chauffeur van de auto te helpen.
5. Willem, een 40-jarige man, heeft (met haar instemming) seks met een jonge vrouw van 18 jaar.
6. Nathalie en haar broer Tim (13 en 14 jaar) vinden het leuk om elkaar kussen op de mond te geven. Wanneer niemand het ziet grijpen ze de kans om elkaar gepassioneerd te zoenen.
7. John volgt een cursus waarbij hij zijn eigen antwoorden moet beoordelen terwijl de docent de goede antwoorden voorleest. John geeft aan de docent een veel hogere testscore door dan hij eigenlijk had behaald.
8. Jos steekt een sigaret op in een niet-roken deel van een restaurant.
9. Sam heeft nog erg veel belangrijke dingen te doen, toch zet hij zijn wekker voor de volgende dag op 11 uur in plaats van 7 uur.
10. Gerard ruimt zijn kast op en komt kleding tegen die hij niet meer draagt. Hij kan ze naar een kleding-inzamel-punt brengen bij de supermarkt bij hem in de buurt. Hij kiest er voor de kleding, ook al is die nog goed van kwaliteit, weg te gooien in het vuilnis.

11. Isabel beloofde in haar kerkgenootschap toen ze 16 was dat ze geen seks voor het huwelijk zou hebben. Toch, heeft ze nu ze 18 is seks met haar vriendje waar ze verliefd op is.
12. Na gebruik te hebben gemaakt van het toilet wast Tineke niet haar handen voordat ze begint met het bereiden van de avondmaaltijd.
13. Elisabeth doet voorkomen dat ze een beperking heeft overgehouden aan een auto ongeluk om zo aanspraak te kunnen maken op extra (financiële) voorzieningen.
14. Kirsten woont in een studentenhuus, ze is haar tandenborstel kwijt en maakt voor een keertje gebruik van een tandenborstel van één van haar medebewoners, zonder hier over te overleggen.
15. Marie gaat twee weken op reis. In plaats van dat ze haar koffers ruim op tijd inpakt, moet ze nog inpakken op het laatste moment.
16. Bert loopt op weg naar huis langs een vrouw die hij vaag kent. Ze heeft drie zware boodschappentassen bij zich. Bert loopt haar voorbij zonder haar te helpen sjouwen.
17. Jason neemt een tatoeage die zijn nek en een groot deel van zijn gezicht bedekt.
18. Luke draagt drie weken achter elkaar dezelfde broek zonder deze te wassen.
19. Peter ziet er oud uit voor zijn leeftijd, maar hij is 50 jaar oud. Hij liegt, als het uitkomt, over zijn leeftijd om van speciale senioren-faciliteiten gebruik te kunnen maken.
20. Rob belooft een collega om te helpen met het maken van een presentatie. Hij komt zijn belofte niet na, met als gevolg dat de presentatie niet compleet is op het moment van de deadline.
21. Alexander koopt een auto. Zonder van tevoren te onderzoeken welke prijs-kwaliteit verhoudingen er zijn, koopt hij de eerste de beste auto die de verkoper hem aanbiedt.
22. Maartje, 16 jaar, biedt haar stoel niet aan wanneer er geen zitplaats meer is in de bus en een oudere dame instapt.
23. Erika drinkt wat teveel alcohol op een feestje, waardoor ze een aantal keer moet overgeven.
24. Marissa is uit eten met vrienden. Het eten valt niet helemaal goed en ze krijgt last van kramp. Zo onopvallend mogelijk laat ze een wind.
25. Nadat haar film is afgelopen schuift Hester bij een volgende film aan in de bioscoop, zonder daarvoor een kaartje te hebben gekocht.
26. Kim gaat vreemd wanneer haar vriend voor zijn werk een paar dagen weg is.
27. Henk neemt altijd de lift, ook al hoeft hij maar één verdieping omhoog.

28. Hoewel ze er zelf bijna door viel, raapt Yvonne de steen niet op om te voorkomen dat andere voorbijgangers er last van zouden ondervinden.
29. Thijs krijgt tijdens een feestje een joint aangeboden. Hij rookt mee uit nieuwsgierigheid.
30. Door zijn drukke werkschema doucht Peter nu al vier dagen achter elkaar niet.

Bijlage 2

Vragenlijst Moraliteit

Geachte heer/mevrouw,

Als allereerst, hartelijk dank voor het deelnemen aan dit onderzoek. Voordat u begint met het invullen van de vragenlijst, is het belangrijk dat u weet dat deelname aan dit onderzoek geheel vrijwillig is. Dit houdt in dat, wanneer u ongemak ervaart, het u geheel vrij staat om te stoppen met het invullen van de vragenlijst. Dit kan op ieder moment. Hier hoeft u ook geen redenen voor op te geven. Verder is het zo dat uw deelname gebeurt op vertrouwelijke basis. In de vragenlijst zal u niet gevraagd worden naar uw naam, of andere kenmerken die ervoor zorgen dat de antwoorden te herleiden zijn naar u. Details die wel gevraagd worden, zijn bijvoorbeeld rang of geslacht. Individuele resultaten worden niet naar derden gecommuniceerd. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 20 minuten duren. Aan het einde van de vragenlijst ontvangt u een uitleg over waar deze vragenlijst voor gebruikt wordt, en wat het doel van het onderzoek is.

In dit onderzoek zullen er u een aantal klassieke ethische dilemma's worden voorgelegd. Een ethisch dilemma betekent hier dat u een keuze moet maken tussen twee uitkomsten, die zowel goed als fout kunnen zijn. We willen u vragen alle vragen zo open en eerlijk in te vullen. Denk niet te lang na over een antwoord, volg uw eerste gevoel. Mocht u een antwoord niet weten, dan wordt u toch verzocht om een antwoord te kiezen dan wel te formuleren. Wanneer u doorklikt naar de vragenlijst, geeft u aan dat uw het bovenstaande gelezen hebt, en hiermee akkoord gaat. Houdt u er rekening mee dat u niet terug kunt gaan naar een vorige pagina wanneer u op 'Doorgaan' geklikt heeft. Denk dus goed na over uw antwoord. Ook worden uw antwoorden niet opgeslagen als u de internetbrowser afsluit. Vult u alstublieft de vragenlijst dus in zijn geheel gelijk in, en klikt u ook in het laatste scherm op de pijl van 'Volgende'.

Voor meer informatie over dit onderzoek kunt u contact opnemen met mw. M.C. de Graaff, MSc (mc.d.graaff@mindef.nl)

Q1 Bent u een man of een vrouw?

- Man (1)
- Vrouw (2)

Q2 Wat is uw leeftijd?

- Jonger dan 18 jaar (1)
- 18 - 25 jaar (2)
- 26 - 40 jaar (3)
- 41 - 60 jaar (4)
- Ouder dan 60 jaar (5)

Q5 Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- VMBO/MAVO (1)
- HAVO (2)
- VWO (3)
- MBO (4)
- HBO (5)
- WO (6)

Q6 Bent u..

- Burger (1)
- Militair (2)

Q7 Wat is uw rang?

- Soldaat / marinier / matroos / marechaussee / of equivalent aan (1)
- Korporaal of equivalent aan (2)
- Sergeant / wachtmeester / of equivalent aan (4)
- Sergeant majoor / opperwachtmeester / of equivalent aan (6)*
- Adjudant / vaandrig / of equivalent aan (7)
- Tweede luitenant / LTZ3 / of equivalent aan (8)
- Eerste luitenant / LTZ2 / of equivalent aan (9)
- Kapitein / ritmeester / LTZ2OC / of equivalent aan (10)
- Majoor / LTZ1 / of equivalent aan (11)
- Overste / of equivalent aan (12)
- Kolonel / of equivalent aan (13)
- Generaal / of equivalent aan (14)
- N.v.t. (ik ben burger) (15)

Q8 Van welk Krijgsmachtdeel bent u?

- Landmacht (1)
- Luchtmacht (2)
- Marine (3)
- Marechaussee (4)
- N.v.t. (5)

Q9 Wat is uw wapen/dienstvak? Vul dit hieronder in, en schrijf dit alstublieft volledig uit;
Wapen / dienstvak (CLAS) :

Dienstgroep / korps (CZSK) :

Functiegroep (CLSK) :

Wanneer u burger bent, vult u slecht n.v.t. in.

Q45 Heeft u op het moment een leidinggevende functie?

- Ja (1)
- Nee (2)
- N.v.t. (3)

Q10 Bent u op uitzending geweest?

- Nee (1)
- Ja, 1 keer (2)
- Ja, 2 -4 keer. (3)
- Ja, 5 keer of vaker. (4)

Q11 Hoeveel jaar bent u in dienst bij het Ministerie van Defensie?

Q12 Nu volgen er een aantal dilemma's. Hier worden vragen bij gesteld. Mocht u niet zeker zijn over uw antwoord, geef dan het eerste antwoord dat bij u op komt. Probeer bij volgende dilemma's u steeds zo goed mogelijk in te leven in de hoofdpersoon van het dilemma (de militair in het uitzendgebied).

Elke dag wanneer een VN-waarnemer in Angola zijn ronde doet over het kamp, ontmoet hij een oude, lokale dame. De dame heeft geen inkomen en geen kinderen. Elke dag komt zij naar het kamp van de VN, in de hoop dat ze wat te eten krijgt. De VN hanteert echter de regels dat de waarnemers zich niet mogen mengen in de strijd tussen twee etnische groepen. Dit houdt dus ook in dat zij individuen van een groep niet mogen helpen. Volgens de regels zou de oude

vrouw dus geen eten mogen krijgen. Wanneer dit zou gebeuren, zou de situatie dusdanig kunnen escaleren dat de VN bepaalde samenwerkingsverbanden met de andere etnische groepen kwijt zou kunnen raken. Dit zou kunnen zorgen voor gevaarlijke situaties in de toekomst, en eventuele andere missies zouden hierdoor bemoeilijkt kunnen worden. De VN waarnemer ziet dat de lichamelijke conditie van de vrouw iedere dag slechter wordt. Op een dag komt de vrouw aan op het kamp. Eerder die dag heeft de waarnemer een pakket met voedsel ontvangen. Hij weet dus dat er voedsel aanwezig is op het kamp, de vrouw weet dit niet. De vrouw bedelt altijd bij een collega van de waarnemer. De collega heeft echter niets om te geven, maar de waarnemer zou zijn collega iets uit zijn eigen voedselpakket kunnen geven om door te geven aan de vrouw. Nu ontstaat er een dilemma voor de waarnemer. Hij wil de vrouw graag wat geven, vooral ook omdat ze er zoveel beroerder uitziet dan een tijdje geleden. Maar hij wil niet de hele missie waarvoor hij hier zit op het spel zetten omdat andere etnische partijen hier misschien lucht van kunnen krijgen. De vrouw zal komen te overlijden wanneer zij geen voedsel krijgt. Vanuit uw rol als militair, welke keuze zou u maken? Zou u zorgen dat de vrouw via uw collega voedsel krijgt? Zorg ervoor dat u uzelf inleeft in de hoofdpersoon in dit verhaal.

- Ja (1)
- Nee (2)

Q14 Waarom maakt u deze keuze?

Q15 In hoeverre mate zou u zich in deze situatie verantwoordelijk voelen om te handelen? 1 is hierbij totaal niet verantwoordelijk, 7 is heel erg verantwoordelijk.

_____ Gevoel van verantwoordelijkheid (1)

Q16 Waarom voelt u zich wel of niet verantwoordelijk?

- Ja, want .. (1) _____
- Nee, want.. (2) _____

Q17 Hoe zou u zich voelen in deze situatie?

Q44 Wanneer u niet hoeft te denken vanuit de rol als militair, maar vanuit uzelf als persoon wat zou u dan doen?

Q49 Wat zou u dan doen?

Q28 Hoe realistisch is dit dilemma? Geef dit aan op de schaal waarbij 1 zeer onrealistisch betekent, en 10 zeer realistisch.

_____ - (1)

Probeer u bij het volgende dilemma u ook weer in te leven in de hoofdpersoon (de uitgezonden militair). Dit dilemma lijkt op het eerdere dilemma, hij is echter net even anders. Lees het dus goed door voor u de vragen beantwoordt!

Q19 Elke dag wanneer een VN-waarnemer in Angola zijn ronde doet over het kamp, ontmoet hij een oude, lokale dame. De dame heeft geen inkomen en binnen het VN kamp heeft niemand een idee of ze familieleden heeft. Elke dag komt zij naar het kamp van de VN, in de hoop dat ze wat te eten krijgt. De VN hanteert echter de regels dat de waarnemers zich niet mogen mengen in de strijd tussen twee etnische groepen. Dit houdt dus ook in dat zij individuen van een groep niet mogen helpen. Volgens de regels zou de oude vrouw dus geen eten mogen krijgen. Wanneer dit zou gebeuren, zou de situatie dusdanig kunnen escaleren dat de VN bepaalde samenwerkingsverbanden met de andere etnische groepen kwijt zou kunnen raken. Dit zou kunnen zorgen voor gevaarlijke situaties in de toekomst, en eventuele andere missies zouden hierdoor bemoeilijkt kunnen worden. De VN waarnemer ziet dat de lichamelijke conditie van de vrouw iedere dag slechter wordt. Op een dag ontvangt hij een voedselpakket en de vrouw ziet hem het aannemen van de koerier. Ze loopt naar hem toe, en vraagt hem om eten. Nu ontstaat er een dilemma voor de observator. Hij wil de vrouw graag wat geven, vooral ook omdat ze er zoveel beroerder uitziet dan een tijdje geleden. Maar hij wil niet de hele missie waarvoor hij hier zit op het spel zetten doordat andere etnische partijen hier misschien lucht van kunnen krijgen. De vrouw zal komen te overlijden wanneer zij geen voedsel krijgt. Vanuit uw rol als militair, welke keuze zou u maken? Zou u zorgen dat de vrouw via uw collega voedsel krijgt?

- Ja (1)
- Nee (2)

Q20 Waarom maakt u deze keuze?

Q23 In hoeverre zou u zich in deze situatie verantwoordelijk voelen om te handelen? 1 is hierbij helemaal niet verantwoordelijk, 7 is heel erg verantwoordelijk.

_____ Gevoel van verantwoordelijkheid (1)

Q24 Waarom voelt u zich wel of niet verantwoordelijk?

Q25 Hoe zou u zich voelen in deze situatie? Leg dit kort uit.

Q21 Wanneer u niet hoeft te denken vanuit de rol als militair, maar vanuit uzelf als persoon wat zou u dan doen?

Q22 Waarom maakt u deze keuze?

Q27 Hoe realistisch is dit dilemma? Geef dit aan op de schaal waarbij 1 zeer onrealistisch is, en 10 zeer realistisch.

_____ - (1)

Q26 Ervaart u uzelf als een persoon die veel waarde hecht aan morele waarden? 1 is hierbij geen waarde hechten aan moraliteit, 7 is heel veel waarde hechten aan moraliteit.

_____ Waarden hechten aan moraliteit (1)

Q29 Heeft u zelf een soort gelijk dilemma meegemaakt zoals de twee die genoemd zijn in deze vragenlijst?

Nee (1)

Ja, .. (2) _____

Bijlage 3

De twee soorten dilemma's

Persoonlijk dilemma

Elke dag wanneer een VN-waarnemer in Angola zijn ronde doet over het kamp, ontmoet hij een oude, lokale dame. De dame heeft geen inkomen en binnen het VN kamp heeft niemand een idee of ze familieleden heeft. Elke dag komt zij naar het kamp van de VN, in de hoop dat ze wat te eten krijgt. De VN hanteert echter de regels dat de waarnemers zich niet mogen mengen in de strijd tussen twee etnische groepen. Dit houdt dus ook in dat zij individuen van een groep niet mogen helpen. Volgens de regels zou de oude vrouw dus geen eten mogen krijgen. Wanneer dit zou gebeuren, zou de situatie dusdanig kunnen escaleren dat de VN bepaalde samenwerkingsverbanden met de andere etnische groepen kwijt zou kunnen raken. Dit zou kunnen zorgen voor gevaarlijke situaties in de toekomst, en eventuele andere missies zouden hierdoor bemoeilijkt kunnen worden. De VN waarnemer ziet dat de lichamelijke conditie van de vrouw iedere dag slechter wordt. Op een dag ontvangt hij een voedselpakket en de vrouw ziet hem het aannemen van de koerier. Ze loopt naar hem toe, en vraagt hem om eten. Nu ontstaat er een dilemma voor de observator. Hij wil de vrouw graag wat geven, vooral ook omdat ze er zoveel beroerder uitziet dan een tijdje geleden. Maar hij wil niet de hele missie waarvoor hij hier zit op het spel zetten doordat andere etnische partijen hier misschien lucht van kunnen krijgen. De vrouw zal komen te overlijden wanneer zij geen voedsel krijgt. Vanuit uw rol als militair, welke keuze zou u maken? Zou u zorgen dat de vrouw via uw collega voedsel krijgt?

Onpersoonlijk dilemma

Elke dag wanneer een VN-waarnemer in Angola zijn ronde doet over het kamp, ontmoet hij een oude, lokale dame. De dame heeft geen inkomen en geen kinderen. Elke dag komt zij naar het kamp van de VN, in de hoop dat ze wat te eten krijgt. De VN hanteert echter de regels dat de waarnemers zich niet mogen mengen in de strijd tussen twee etnische groepen. Dit houdt dus ook in dat zij individuen van een groep niet mogen helpen. Volgens de regels zou de oude vrouw dus geen eten mogen krijgen. Wanneer dit zou gebeuren, zou de situatie dusdanig kunnen escaleren dat de VN bepaalde samenwerkingsverbanden met de andere etnische groepen kwijt zou kunnen raken. Dit zou kunnen zorgen voor gevaarlijke situaties in de toekomst, en eventuele andere missies zouden hierdoor bemoeilijkt kunnen worden. De VN

waarnemer ziet dat de lichamelijke conditie van de vrouw iedere dag slechter wordt. Op een dag komt de vrouw aan op het kamp. Eerder die dag heeft de waarnemer een pakket met voedsel ontvangen. Hij weet dus dat er voedsel aanwezig is op het kamp, de vrouw weet dit niet. De vrouw bedelt altijd bij een collega van de waarnemer. De collega heeft echter niets om te geven, maar de waarnemer zou zijn collega iets uit zijn eigen voedselpakket kunnen geven om door te geven aan de vrouw. Nu ontstaat er een dilemma voor de waarnemer. Hij wil de vrouw graag wat geven, vooral ook omdat ze er zoveel beroerder uitziet dan een tijdje geleden. Maar hij wil niet de hele missie waarvoor hij hier zit op het spel zetten omdat andere etnische partijen hier misschien lucht van kunnen krijgen. De vrouw zal komen te overlijden wanneer zij geen voedsel krijgt. Vanuit uw rol als militair, welke keuze zou u maken? Zou u zorgen dat de vrouw via uw collega voedsel krijgt? Zorg ervoor dat u uzelf inleeft in de hoofdpersoon in dit verhaal.