

1	Einleitung	1
1.1	Relevanz der Arbeit	12
1.2	Gang der Untersuchung	15
2	Stand der Forschung	23
2.1	Forschungswissenschaftlicher Stand zum NI	23
2.2	Digitalisierungsforschung in der Militärsoziologie	38
3	Theoretische Grundlagen des Neo-Institutionalismus	45
3.1	Verortung des soziologischen Neo-Institutionalismus	45
3.2	Grundannahmen des Neo-Institutionalismus	49
3.2.1	Institution/Organisation	50
3.2.2	Die Umwelt als organisationales Feld	52
3.2.3	Organisationale Legitimität	54
3.2.4	Institutioneller Isomorphismus & Entkopplung	56
3.3	Digitalisierung/Digitalkompetenz nach dem Neo-Institutionalismus	60
3.3.1	Megatrend Digitalisierung	60
3.3.2	Buzzword Digitalkompetenz	70
4	Analyseumfeld Bundeswehr	81
4.1	Organisation Bundeswehr	81
4.2	Qualitativer Personalbedarf	88
4.3	Der Offizier/-nachwuchs der Bundeswehr	90
5	Das Kompetenzmodell im digitalen Wandel	95
5.1	Das Kompetenzmodell als Ausgangsbasis	96
5.2	Einblick in die Kompetenzdimensionen	98

5.3	Die Zukunftskompetenz als Kompetenz 4.0	99
5.4	Digitalkompetenz als Anforderungs-/Erwartungslage	101
5.5	Kompetenzmodell 4.0	105
5.5.1	Grundstruktur und Zielrichtung	108
5.5.2	Digitalkompetenz als Zukunftskompetenz	110
6	Methodendesign	113
6.1	Mixed Methods-Ansatz	113
6.2	Qualitativ-analytisches Vorgehen	117
6.2.1	Datenerhebung durch Experteninterviews	119
6.2.2	Transkription zur Datenaufbereitung	122
6.2.3	Qualitative Inhaltsanalyse als Datenauswertung	123
6.3	Quantitativ-analytisches Vorgehen	128
6.3.1	Onlinebefragung zur Datenerhebung	129
6.3.2	Der Fragebogen	131
6.3.3	Kompetenzselbsteinschätzung als Sonderfall	136
6.3.4	Auswertungsgrundsätze der Datenanalyse	137
7	Organisationale Anpassung im Digitalzeitalter	141
7.1	Digitalisierung allgemein/Bundeswehr (Fassade I)	141
7.2	Digitalkompetenzen (Fassade II)	151
7.3	Isomorphismus innerhalb der Organisation Bundeswehr	161
7.3.1	Isomorphismus durch Zwang	161
7.3.2	Isomorphismus durch Nachahmung	168
7.3.3	Isomorphismus durch normativen Druck	173
7.4	Befunde zur organisationalen Entkopplung	180
7.5	Entkopplungshebel	191
7.6	Befundlage zur organisationalen Entkopplungstendenz	213
8	Kompetenzprofil und Meinungsbild des Offiziersnachwuchs in Zeiten der Digitalisierung	223
8.1	Grunddatendarstellung	223
8.1.1	Grunddatenerläuterung	224
8.1.2	Qualitätssicherung: Überprüfung negativer Antworttendenzen	228
8.2	Datenauswertung	231
8.2.1	Allgemeine Erkenntnisse zur Kompetenzselbsteinschätzung	232
8.2.2	Digitalkompetenz (allgemein)	235
8.2.3	Digitalkompetenz (spezifisch)	239

Inhaltsverzeichnis	XIX
8.2.4 Meinungsbild des Offziernachwuchs (allgemein)	241
8.2.5 Meinungsbild des Offziernachwuchs (spezifisch)	244
8.3 Digitalkompetenz und Meinungsbild des Offziernachwuchs	247
9 Diskussion	253
9.1 Digitalisierung als unterspezifizierte Institution	254
9.2 Erwartungsvielfalt im Zuge der Digitalisierung	263
9.3 Die kulturelle Lücke als organisationale Ausgangsposition	277
9.4 Intraorganisationale Umsetzungspraxis	289
9.5 Organisationale Entkopplung als funktionale Notwendigkeit	294
10 Schlussbetrachtung	303
Literaturverzeichnis	317