

Alexander Pundt, Erko Martins, Friedemann W. Nerdinger\*

## **Innovative Behavior and the Reciprocal Exchange between Employees and Organizations\*\***

In this study, we investigated if employees' innovative behavior can be explained in terms of social exchange between employees and organizations. We developed a research model based on the Organizational Support Theory (Eisenberger et al. 1986). The model explains how innovative behavior among employees arises out of a feeling of being obligated, vis-à-vis the organization, to provide innovation-relevant contributions. It is presumed that this feeling of obligation is the result of perceived organizational support (POS), in so far as the organization provides resources relevant to innovation. Furthermore, we presume that the effect which these provided resources have on POS is moderated by the organization's obligation to provide them. The model was examined with the help of Structural Equation Models, by way of data from a questionnaire study ( $N = 461$ ). The results confirm the proposed hypotheses to a large extent. Only the moderator effect remained unsubstantiated.

### **Innovatives Verhalten und der wechselseitige Austausch zwischen Mitarbeitern und Organisationen**

In unserer Studie untersuchen wir, ob innovatives Verhalten der Mitarbeiter durch den Austausch zwischen den Mitarbeitern und der Organisation erklärt werden kann. Auf der Basis der Organizational Support Theory entwickeln wir ein Modell, nach dem innovatives Verhalten der Mitarbeiter aus ihrem Gefühl heraus entsteht, gegenüber der Organisation zur Leistung innovationsrelevanter Beiträge verpflichtet zu sein. Dieses Gefühl ist dem Modell nach ein Ergebnis innovationsrelevanter Ressourcen und der daraus resultierenden wahrgenommenen organisationalen Unterstützung (POS). Weiterhin wird die Wirkung dieser Ressourcen auf POS dem Modell nach durch die Verpflichtung der Organisation zur Bereitstellung der Ressourcen moderiert. Das Modell wurde mittels Strukturgleichungsmodellen anhand der Daten aus einer Fragebogenstudie ( $N=461$ ) geprüft. Die Ergebnisse bestätigen weitgehend die Hypothesen, lediglich der Moderatoreffekt lässt sich nicht belegen.

**Key words: social exchange, employee-organization relations, innovative behavior, voice behavior, perceived organizational support**

---

\* Alexander Pundt, Erko Martins, Friedemann W. Nerdinger, Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Ulmenstraße 69, 18057 Rostock, Germany. E-mail: alexander.pundt@uni-rostock.de.

\*\* The research project on which this publication is based was funded by the Federal Ministry of Education and Research and the ESF as FKZ 01FM07082. The responsibility for this publication's content rests with its authors.

Article received: November 9, 2009

Revised version accepted after double blind review: March 26, 2010.