

**Statistisch onderzoek naar de betrouwbaarheid en de validiteit van  
de High Performance Organisatie Scan (HPO-scan) van Personae,  
[www.hpodiagnose.nl](http://www.hpodiagnose.nl)**

**Betrouwbaarheid**

Op de data van de respondenten (N = 457) werd een factoranalyse uitgevoerd (principale componenten met varimax rotatie). De screenplot wees uit dat er vier factoren zinvol te interpreteren waren. Tevens werd met de Amerikaanse OCAI-lijst validatieonderzoek verricht.

**Factor 1 – cultuurdimensie rood: Zakelijk & Doelgericht**

Cronbach's  $\alpha = .95$  (zeer hoge interne consistentie)

**Factor 2 – cultuurdimensie Zelfsturing & Creativiteit**

Cronbach's  $\alpha = .95$  (zeer hoge interne consistentie)

**Factor 3 – cultuurdimensie blauw: Planning & Proces**

Cronbach's  $\alpha = .92$  (zeer hoge interne consistentie)

**Factor 4 – cultuurdimensie Mens & Motivatie**

Cronbach's  $\alpha = .91$  (zeer hoge interne consistentie)

De betrouwbaarheid van de vier schalen verdient het predicaat goed en is aanmerkelijk hoger dan de betrouwbaarheid van de veelgebruikte OCAI-Cultuurscan van Quinn & Cameron:

*Tabel 3.3: cronbach's alpha voor elk type cultuur (Cameron en Quinn, 1999)*

	Quinn en Spreitzer	Yeung et al.	Zammoto en Krakower
Familiecultuur	0,74	0,79	0,82
Adhocratiecultuur	0,79	0,80	0,83
Marktcultuur	0,73	0,76	0,67
Hiërarchiecultuur	0,71	0,77	0,78

## Validiteit

Validatie onderzoek met de OCAI (cellen: correlatie, significantie, n)

OCAI-variabele	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Procent A	.04 .704 (NS) 119	.26 .002 143	.14 .101 (NS) 143	.37 <.001 438
Procent B	-.04 .697 (NS) 97	.28 .003 113	.11 .264 (NS) 113	.19 .058 (NS) 97
Procent C	-.01 .945 (NS) 101	-.11 .240 (NS) 117	-.05 .619 (NS) 117	-.16 .117 (NS) 101
Procent D	-.08 .081 (NS) 456	-.35 <.001 539	-.09 .029 538	-.25 <.001 456

Convergerende validiteitscijfers van .30 - .40 zijn voldoende, divergerende validiteitscijfers moeten lager dan .30 zijn.

- Factor 1 heeft met alle OCAI-variabelen een lage correlatie. Factor 1 houdt derhalve geen verband met de OCAI-variabelen.
- Factor 2 heeft een voldoende correlatie met Procent D.
- Factor 3 heeft met alle OCAI-variabelen een lage correlatie.
- Factor 4 heeft een voldoende correlatie met Procent D.

Voor factor 1 en 3 worden voldoende convergerende validatiecijfers gevonden. Dat is niet het geval met factor 2 en 4. De vier hoofdfactoren van de Personae HPO-scan meten dus deels iets anders dan de vier factoren van Amerikaanse origine zijnde OCAI-vragenlijst.

Als het gaat om het meten van de mate waarin een organisatie een High Performance Organisatie is – het hoofddoel van de HPO-scan - daar slaagt de HPO-scan goed in. De statistisch significante Pearson-correlatie-coëfficiënten met High Performance voor de vier kwadranten van de HPO-scan zijn als volgt:

- *Zakelijk & Doelgericht:* .44
- *Zelfsturing & Creativiteit:* .38
- *Mens & Motivatie:* .33
- *Planning & Proces:* .29
- *Leiderschap:* .34
- **Overall-correlatie:** .41

De vier factoren van de OCAI-vragenlijst meten niet of een organisatie een High Performance Organisatie is. De Pearson-correlaties van de vier OCAI-variabelen met high performance zijn als volgt:

- A. Familiecultuur .02
- B. Adhocratie-cultuur .11
- C. Marktcultuur .00
- D. Hiërarchiecultuur .15

*Drs. J.F.L.M. van Kemenade*

*Research & Forensisch Psycholoog*

*PCA, Psychologische Computer Applicaties (sinds 1986)*

*Koekoekstraat 13*

*3514 CS Utrecht*