Mendja

Efekti i aureolës: kur një cilësi e mirë na verbon për të gjitha të tjerat

Vëzhgimi i Edward Thorndike-it për oficerët e ushtrisë (1920), eksperimenti i Richard Nisbett-it dhe Timothy Wilson-it me një pedagog «të ngrohtë» dhe «të ftohtë» (1977) dhe si ta gjykoni dikë më drejt

3 nëntor 2026 / 3 min lexim



Ilustrim origjinal i redaksisë lexoshpejt. Nuk është fotografi ose objekt historik.

Gjatë Luftës së Parë Botërore, psikologu amerikan **Edward Thorndike** studioi si i vlerësonin oficerët ushtarët e tyre në cilësi të ndryshme: pamjen fizike, inteligjencën, besnikërinë, aftësinë drejtuese. Ai vuri re diçka të çuditshme. Vlerësimet ishin shumë më të lidhura me njëra-tjetrën nga ç'duhej të ishin. Nëse një ushtar dukej mirë në një cilësi, vlerësohej mirë pothuajse në të gjitha. Në vitin 1920 ai e quajti këtë «gabim i vazhdueshëm» në vlerësime, që sot e njohim si **efekti i aureolës**.

Pedagogu me theks

Në vitin 1977, psikologët Richard Nisbett dhe Timothy Wilson u treguan studentëve një video intervistë me një pedagog që fliste anglisht me theks belg. Në një version, ai ishte i ngrohtë, miqësor dhe entuziast. Në versionin tjetër, i njëjti person ishte i ftohtë dhe i ashpër. Pastaj studentët vlerësuan pamjen e tij, mënyrën e të folurit dhe theksin.

Studentët që panë versionin e ngrohtë e gjetën pamjen, sjelljen dhe theksin e tij më tërheqëse. Ata që panë versionin e ftohtë i gjetën të njëjtat cilësi më pak tërheqëse, madje irrituese. Por kur u pyetën, studentët mohuan se përshtypja e përgjithshme kishte ndikuar te vlerësimet e tyre. Disa madje menduan se ndikimi kishte shkuar në drejtimin e kundërt: se theksi kishte ndikuar te mendimi i tyre për të.

> *Ne nuk shohim vetëm atë që ka dikush. Shohim atë që na ka bërë të ndiejmë.*

Ku na ndikon

Efekti i aureolës shfaqet në intervista pune, në vlerësimin e nxënësve, në gjykimin e produkteve dhe të markave, dhe në mënyrën si shohim njerëzit e njohur. Ka edhe një version negativ, që ndonjëherë quhet «efekti i brirëve»: një cilësi e keqe na bën ta shohim personin keq edhe në fusha të tjera.

Si ta kufizoni

1. **Vlerësoni një cilësi në një kohë.** Në një intervistë, bëni pyetjet e njëjta për të gjithë kandidatët dhe vlerësoni çdo pyetje veçmas.
2. **Shkruani përshtypjet para se të flisni me të tjerët,** që mendimi i një personi të mos ndikojë te i gjithë grupi.
3. **Kërkoni prova konkrete:** «Çfarë ka bërë ky person që tregon se është i aftë në këtë?»
4. **Kujdes me pamjen dhe karizmën.** Janë cilësi reale, por nuk tregojnë domosdoshmërisht ndershmëri apo kompetencë.

Efekti i aureolës nuk është vetëm një gabim i të tjerëve. Ai na ndikon edhe kur gjykojmë veten: pas një suksesi të vetëm, mund të ndihemi të aftë në gjithçka, dhe pas një dështimi, të paaftë në gjithçka. Të shohim cilësitë tona një nga një na ndihmon të jemi më të drejtë edhe me veten.

Burimet

Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4(1), 25–29. WorldCat

Nisbett, R. E. & Wilson, T. D. (1977). The halo effect: Evidence for unconscious alteration of judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(4), 250–256. WorldCat

Lexoje në internet: https://www.lexoshpejt.com/artikull/efekti-i-aureoles