



عامل انسانی

نگاهی به درون فرهنگ اطلاعاتی ناکارآمد

سازمان سیا

ویراسته:

ایسمائیل جونز

افسر سابق اطلاعاتی

ترجمه آزاد:

مهدی رستگاری

دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی

معاونت پژوهش و تولید علم

مؤسسه چاپ و انتشارات

۱۳۹۶

سرشناسه : جونز، ایشمیل
 Jones, Ishmael
 عنوان و نام پدیدآور : عامل انسانی / نویسنده ایشمائیل جونز؛ دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی معاونت پژوهش و تولید علم
 مشخصات نشر : تهران: دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی، مؤسسه چاپ و انتشارات، ۱۳۹۶.
 مشخصات ظاهری : ۴۹۸ ص.
 شابک : ۹۷۸۶۰۰۸۴۱۱۹۵۶-۱۸۰۰۰۰ ریال
 وضعیت فهرست‌نویسی : فیا
 موضوع : جونز، ایشمیل
 موضوع : Jones, Ishmael
 موضوع : سازمان سیا
 موضوع : United States, Central Intelligence Agency
 موضوع : مأموران اطلاعاتی - ایالات متحده - سرگذشتنامه
 موضوع : Intelligence officers - united States - Biography
 موضوع : سازمان اطلاعاتی - ایالات متحده
 موضوع : Intelligence Service - United States
 موضوع : دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی، مؤسسه چاپ و انتشارات
 رده‌بندی کنگره : JK4۶۸/۱۶۰۹۰۳
 رده‌بندی دیوید : ۳۲۷/۱۰۰۷۳
 شماره کتاب‌شناسی ملی : ۴۷۶۱۰۰۰

مشخصات:

عنوان: عامل انسانی (نگاهی به دوران فرهنگ اطلاعاتی ناکارآمد سازمان سیا)

نویسنده: ایشمائیل جونز

مترجم: مهدی رستگاری

ناشر: دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

تاریخ انتشار: ۱۳۹۶

نوبت چاپ: اول

قیمت: ۱۸۰۰۰۰ ریال

تهران: صندوق پستی ۱۴۳۸-۱۶۷۶۵

شابک: ۹۷۸۶۰۰۸۴۱۱۹۵۶-۱۸۰۰۰۰

«تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن کلی یا جزئی به هر صورت (چاپ،

فتوکی، صوت، تصویر و انتشار الکترونیکی) بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع است.»

تلفن: ۲۲۴۶۹۷۳۹

تهران: صندوق پستی ۱۴۳۸-۱۶۷۶۵

مقدمه ناشر

کتابی که پیش رو دارید از چند منظر قابل تأمل است:

اول آنکه، این کتاب بر محدود کتاب‌هایی است که از سوی افسرانی نگاشته شده که سعی کرده‌اند حتی پس از رنسانس آلمانی‌شان نیز به سازمان وفادار مانده و از کوچک‌ترین تخطی از مقررات حفاظتی - که همانا شای هویت حقیقی‌شان باشد - پرهیز کنند. نویسنده این کتاب نه همچون استسفیلد ترنر، یکی از رؤسای سابق سازمان سیا و نویسنده کتاب «پنهانکاری و دموکراسی در پی خردنمایی حزبی است؛ نه همچون اسطوره‌هایی نظیر ویکتور چرکاشین، افسر سابق که روسی، و اس‌وی‌آر، نویسنده کتاب «منع‌گردان»، به دلیل حوادثی که بر شخص وی گذشت و با ماهیت تطهیر خود از اتهامات و شایعات، دست به قلم برده؛ و نه نظیر آبرام شولسکی، یکی از معاونان معاونت بررسی سیا و نویسنده «نبرد بی‌صدا»، صرفاً از منظر آکادمیک به موضوع اطلاعات نگریسته است. در اینجا، نویسنده همانند افرادی چون پیتز رایت، نویسنده «شناسایی و سکارس جاسوس» و ریچارد تاملینسون، نویسنده کتابی به نام «رخنه» که با نام «خیانت بزرگ» ترجمه شده، صرفاً دغدغه بهبود عملکرد سازمانش را دارد. وی هیچگاه از گذشته خود توبه نکرده، بلکه نگاهش نقادانه و با رویکردی کاملاً خُرد و عملیاتی به مفهوم «عوامل انسانی در سازمان اطلاعاتی» است. هر چند که در لابه‌لای سطور کتاب، آثار پنهانکاری و زندگی در انزوا در شخصیت فعلی نویسنده - که وی را به فردی تبدیل کرده است که همه‌کس را تقبیح کرده

و خودش را مرز و صراط مستقیم می‌بیند - به وضوح قابل مشاهده است، اما این موضوع تأثیر شگرفی بر اهمیت عملیاتی مطالب نهفته در سطور نگذاشته است. آنچه نویسنده در این کتاب مورد تأکید قرار داده است، اثبات ناکارآمدی سازمان اطلاعات مرکزی آمریکا (سیا) بوده و تلاش کرده است برخی از اصول اداری و قواعد الزامی بوروکراتیک سازمانی را مورد نقد و بررسی قرار دهد.

دوم آنکه، حسب تحقیقات مترجم، نویسنده کتاب تحت پیگرد اداره کل حفاظت سازمان سیا قرار گرفته و سازمان مذکور انتشار این اثر را منع کرده است. نکته جالب اینجاست که در نهایت این کشمکش حقوقی، این سازمان اطلاعات مرکزی آمریکاست که نویسنده را در محاکم قضایی محکوم می‌کند، آن هم به جرم «انتشار اسناد طبقه‌بندی‌شده». لذا توجه به ذات جرم که نویسنده مرتکب شده، خود دلیلی بر وجود رگه‌هایی از اطلاعات ناب و عملیاتی در بین دستور کتاب است.

کتاب حاضر که برگرفته از تجربیات سازمانی افسر اطلاعاتی درمورد نشان و استخدام عوامل اطلاعاتی است، آموزه‌های مناسب و آموزنده‌ای را به‌طور ارزیابی شرایط حاکم بر درون سیا را برای خواننده به ارمغان می‌آورد. انتقادات آشکار وی به روش استخدام عوامل انسانی، بوروکراسی، حاکم بر سازمان سیا و عدم توجه به توانایی‌ها و مهارت‌های افسران اطلاعاتی در ارزیابی شغلی آنان از مواردی است که در این کتاب به خوبی بریزدا شده است. دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی امید دارد ارائه این اثر در وهله‌ای به عمق نظر و نگاه کارشناسان، مدیران و دست‌اندرکاران اطلاعاتی درخصوص گفتار و ساختار حرفه‌ای حوزه حریف به ویژه به لحاظ عامل انسانی، گامی مؤثر محسوب گردد.

معاونت پژوهش و تولید علم

فهرست

۷	مقدمه نویسنده
۱۹	یادداشت نویسنده
۲۱	«معرفی»
۲۵	پیش گفتار
۳۵	فصل اول: بی باک و بی پروا، البته شاید
۴۷	فصل دوم: روزهای آموزشی
۸۱	فصل سوم: دوران کارآموزی
۱۰۱	فصل چهارم: پشتکار و زبان نرم
۱۲۱	فصل پنجم: اعزام برای جاسوسی در خارج از کشور
۱۴۳	فصل ششم: تلاش در جهت وادار ساختن کشورهای شرق
۱۷۹	فصل هفتم: صبح گاهان در اروپای شرقی
۲۱۱	فصل هشتم: فیزیکدانانی که گناه را می شناختند
۲۳۳	فصل نهم: همواره در سایه
۲۵۹	فصل دهم: بی قرار
۳۰۱	فصل یازدهم: میکروب های خطرناک
۳۱۹	فصل دوازدهم: تاریکی و سحرگهان زود گذر
۳۳۷	فصل سیزدهم: کوشا
۳۶۵	فصل چهاردهم: شیادها
۳۷۹	فصل پانزدهم: راه و رسم دغلکاری

۴۰۵	فصل شانزدهم: ستاد
۴۱۷	فصل هفدهم: شروع مجدد
۴۳۱	فصل هجدهم: عافیت طلب
۴۷۳	سخن آخر
۴۷۵	ضمیمه: راه‌حل‌هایی برای انجام اصلاحات در «معاونت» خدمات پنهان
۴۸۵	پی‌نوشت‌ها

جاسوس خوب ارزشی معادل یکصد هزار سرباز دارد.

سان تزو^۱

تمام ماهواره‌ها را در ازای یک خبر قابل اتکا و ارزیابی شده
واگذار می‌کنم.

کلنل راس براون^۲: فرمانده اسکادران کاواری در هنگ سوم

نیروهای نظامی کاواری در جنوب بغداد

مقدمه نویسنده

جاسوسی از طریق عوامل انسانی عمدتاً به صورت ملاقات رودرروی یکی از افسران سیا - که مسئول جمع‌آوری اخبار پنهان به کمک عوامل انسانی است - با فردی که دارای دسترسی به اخبار پنهان هستند (نظیر: سازمان‌های تروریستی یا توسعه‌دهندگان مسائل هسته‌ای) تعریف شده است. این ملاقات‌ها می‌تواند در اتاق‌های یک هتل قدیمی و زهوادررفته در یکی از کشورهای جهان سومی صورت پذیرد. فعالیت اعمالی، دوری از خانواده و دوستان، و این احتمال که در هر لحظه امکان یورش ناگهانی پلیس محلی به داخل اتاق و نقش‌برآب شدن تمام برنامه‌ها وجود دارد سبب می‌شود که شرایط سخت و دشواری به وجود آید؛ ولی این کار بنیان و اساس جاسوسی است و هر سرویس اطلاعاتی ملزم است که انگیزه لازم را در افسران اطلاعاتی خود ایجاد کند تا آنها مشتاقانه در چنین موقعیت‌هایی حاضر شدند و نیازمندی‌های اطلاعاتی شخص رئیس‌جمهور را برآورده

سازند؛ اما سیا به جای این موضوع، افسران خود را به مسائل دیگری مشغول ساخته و به همین علت است که اصلاح سازمان سیا ضرورت است.

بسیاری از افسران سیا به جای آنکه در متن کارها در خارج از کشور باشند، بیشتر دوران کاری خود را در ستاد سپری می کنند و این همان چیزی است که سازمان از آنها انتظار دارد. طبیعتاً افسران سیا در طی دوران کاری خود خواهان پیشرفت هستند تا به این طریق به مدارج ترقی نایل شوند؛ اما نظام و ساختار سیا مانع تحقق این خواسته درونی و طبیعی افراد می شود. برای مثال، هریک از افسران سیا که برای شکار و به دام انداختن اسامه بن لادن یا به محیط خارج از کشور می گذارند مجبورند سال ها در کشورهای دورافتاده به تنهایی و در خارج از سفارتخانه های آمریکا کار و زندگی کنند. لذا چنین فردی نمی تواند با مدیران ستادی سازمان ارتباط و ستانه برقرار کنند. از طرف دیگر، این افراد توانایی لازم را در مدیریت منابع مالی و بودجه ندارند و در نهایت امکان رشد در طبقات مدیریتی سازمان را نیز به دست نمی آورند. هر کسی که برای یافتن بن لادن به خارج از کشور مأمور شده و سال ها بعد به ستاد مراجعت کرده؛ بدون ارتقاء درجه و به صورت ناشناخته برای سایر افسران ستاد نشین باقی مانده است.

جاسوسی امری مهم و در حقیقت، دومین حلقه قدیمی بشر محسوب می شود. رئیس جمهور در مقام فرمانده کل قوا نیازمند اطلاعات خوب است تا بتواند از اتباع آمریکایی دفاع کند. در جریان حمله ای اتمی، امکان نابودی کل شهرهای آمریکا و یا یک متحد آن نظیر اسرائیل کاملاً متصور است. سلاح های اتمی براساس ساربی هه ۱۹۳۰ تولید می شوند که به طور روزافزون در حال پیشرفت و تکامل است.

برخی کشورها از اینکه به باشگاه قدرت های هسته ای جهان می پیوندند اظهار غرور می کنند؛ درست مانند کودکی که سلاح نیمه خودکاری را با خود به مدرسه می برد تا با نشان دادن آن به دیگران بگوید که برای خودش کسی شده است.

سیا در زمان مقابله با تهدیدات، عوامل انسانی محدودی را در حوزه نیازمندی های

اطلاعاتی رئیس‌جمهور (نظیر: حوزه گسترش سلاح‌های هسته‌ای) در اختیار دارد. در این خصوص، به‌خوبی فهرستی از منابع سازمان سیا را به‌خاطر دارم که برای اطلاع رئیس‌جمهور و یکی از اعضای کنگره آمریکا تهیه شده بود. در نگاه اول، این فهرست که حاوی اسامی مستعار سازمانی منابع بود خیلی بلندبالا و تأثیرگذار می‌نمود؛ اما در ادامه متوجه شدم منبع شماره یک همان فردی است که من بیشتر از چند بار با او ملاقات نکرده‌ام و او هیچ‌گاه به استخدام سیا درنیامده است. با نگاه به نقشه اسامی دریافتی که اینها هیچ‌کدام به اطلاعات پنهان دسترسی ندارند. این یکی افراد موجود در فهرست هم که درواقع اتباع آمریکایی هستند که در خاک آمریکا زندگی می‌کنند و هیچ‌وقت نمی‌توان عنوان منبع را به آنها اطلاق کرد.

از زمانی که اولین جلد این کتاب منتشر شد، به تلاش خودم برای اصلاح و ارتقاء کیفیت اطلاعاتی که سیا برای رئیس‌جمهور تهیه کرده بود ادامه دادم و در این مسیر، ناتوانی عملیاتی و عدم حسابرسی مالی سازمان را هدف گرفتم. در این خصوص، پیشنهادهایی را برای دو گروهی که کاری از دستشان برمی‌آید ارسال کردم: سیاستمداران و روزنامه‌نگاران. به ایشان توضیح دادم باآنکه سیا به‌صورت سازمان‌یافته برادر دافته، توان کارکنان آن هنوز بسیار بالاست.

تلاش برای اصلاح سیا مشابه امور خسته‌کننده و بطئی در کارنامه‌های من است. اول باید افراد مناسبی را یافت و سپس با ایشان حضوری ملاقات کرد. در این ملاقات، من برای سفر، اقامت در هتل‌های مختلف، حضور در راهروهای کنگره، ملاقات با افراد مختلف، دیدار با اساتید در مراکز علمی، و نگارش مقالات متعدد وقت بسیاری صرف کرده‌ام. درست همانند دوران مأموریت‌های سیا، این بار نیز با اسامی مستعار به ملاقات با افراد فوق می‌رفتم.

از زمانی که برای اولین بار کتاب «عامل انسانی» منتشر شد، پیشرفت‌های اندک اما روبه‌جلو در روش‌های جمع‌آوری اطلاعاتی سیا حاصل گردید. نیروهای نظامی آمریکا

تصمیم گرفتند خود برای پر کردن خلاءهای اطلاعاتی‌شان اطلاعات را جمع‌آوری کنند؛ به نحوی که افبی‌آی خود بازجویی از عوامل تروریستی را برعهده گرفت. اما سرانجام و همانگونه که بر روی جلد کتاب نوشته‌ام؛ نیاز است که اصلاح در سازمان و ممانعت از بروز شکست اطلاعاتی دیگری از طریق تصویب قانون اصلاح واقعی در سازمان صورت پذیرد. بوروکراسی سازمانی سیاق قوی‌تر از آن است که این اصلاحات بتوانند از هر طریق دیگری محقق شوند. کار من آن است که آمریکایی‌ها را به آنچه باید انجام شود متقاعد کنم. در غیاب صورت، وقتی که بمب هسته‌ای بر بالای شهر واشینگتن یا نیویورک منفجر شود، دیگر وقتی برای تصویب قانون اصلاحات در سیا وجود ندارد.

اولین قدم به سمت پاسخگویی عملکردی از سوی سیا را اوباما [رئیس‌جمهور پیشین آمریکا] بلافاصله پس از برزیلش در انتخابات، با انتخاب لئون پانتا^۱ در مقام رئیس جدید سیا برداشت. پانتا بعنوان فردی که خودش یک «بوروکرات» در سیا نبود، گزینه مناسبی به نظر می‌رسید. سیا و متحدان آن در مقابل این اقدام، از یکی از افراد درونی سازمان دفاع کردند که من در کتاب از او با نام اختصاری «دو بنده»^۲ یاد می‌کنم. این فرد شخصیت کاریزماتیک قوی‌ای در درون سازمان داشت و می‌توانست خیزش را در درون سازمان ایجاد کند؛ اما فاقد هرگونه تجربه عینی و عملیاتی در حوزه‌های جمع‌آوری بهان بود. انتصاب پانتا، موجی از ترس و واهمه را در میان محافظه‌کاران سازمان ایجاد کرد؛ زیرا او یک سیاستمدار عملگرا بود و تجربه‌ای در امور اطلاعاتی نداشت؛ اما مهم آن بود که این رئیس جدید مورد اعتماد رئیس‌جمهور بود. من مقالاتی در حمایت از انتصاب ایشان در واشینگتن تایمز^۳ و نشنال ریویو^۴ نوشتم. در ادامه متوجه شدم که دموکرات‌های سنا؛ معامله‌ای با رئیس‌جمهور کرده‌اند که بر مبنای آن، ضمن انتصاب پانتا به ریاست سیا، «دو بنده» نیز به عنوان معاون^۵ مقتدر وی منصوب شود. پانتا نیز در زمان تنفیذ، از «دو بنده» به نیکی یاد کرد.

1. Leon Panetta
3. Washington Times
5. DDCIA

2. Suspenders
4. National Review

با توجه به اینکه پانثا را افرادی محاصره کرده بودند که چشم طمع به جایگاه وی داشتند، خیلی زود گرفتار بوروکراسی سازمان سیا شد و در مقابل اصلاحات مقاومت کرد؛ ولی اگر «دو بنده» به جای پانثا بود، روند پیشرفت‌ها شکل ناجورتری به خود می‌گرفت. درست همانند گذشته، مهم‌ترین نشانه سازمان (فقدان پاسخگویی عملیاتی) کماکان بر جای خود باقی بود. به عبارت دیگر، هیچ مدیر ارشدی به سبب شکست در تهیه اطلاعات مورد نیاز رئیس‌جمهور نه مأخذ و تنبیه می‌شود، نه درجه او پایین می‌آید و نه حتی استعفا می‌کند.

در سپهر پیگیری‌هایم در جهت پاسخگویی در مسائل مالی سازمان؛ به موضوعی تمرکز کردم. در پی - حملات تروریستی یازده سپتامبر، کنگره بیش از سه میلیارد دلار به بودجه سیا اضافه کرد تا در مسیر مدیریت هزینه‌های خارجی در پوشش‌های عمیق (پوشش‌های غیررسمی غیرسیاسی) هزینه شود. در طول ده‌های پس از یازده سپتامبر، سیا نتوانست حتی یک نفر مناسب را به افسران اطلاعاتی خارجی تحت پوشش‌های عمیق خود اضافه کند و تمام این پول‌ها نیز به مصارف زیر رسید: «ترایش» ست‌رد منابع فعلی یا فعالیت‌های عبث و بیهوده هزینه‌بر، تأمین بیشتر هزینه‌های شرکت‌های مقابله‌کاری که کارکنان سابق سیا آنها را مدیریت می‌کردند؛ و افزایش تعداد افسران سیا در خاک آمریکا. امروزه بیش از نود درصد کارمندان سیا در خاک آمریکا مشغول به کارند. شکاف که ای توضیح درخصوص پاسخگویی مالی سازمان با برخی از اعضای کمیته اطلاعاتی کنگره - سلاطین کردم کاملاً غافلگیر شدم؛ چون انتظار واکنش‌های متفاوتی از ایشان داشتم: ولی هیچ اتفاقی نیفتاد. آنها مؤدبانه جلوی من را گرفتند؛ آنها از قبل درباره گم و گور شدن سه میلیارد دلار، حیف و میل‌ها؛ دزدی‌ها و فقدان پاسخگویی سازمان اطلاع داشتند؛ از طرفی هم با نظرات من موافق بودند؛ اما هیچ کاری در این خصوص از ایشان برنمی‌آمد.

به عبارت ساده‌تر، هیچ سازکار حسابرسی مالی برای مقابله با حیف و میل‌ها و تقلب‌های مالی سیا وجود نداشت. این مسئله در گزارش سال ۲۰۰۱ اداره حسابرسی دولتی - که مسئولیت حسابرسی دخل و خرج سازمان‌های دولتی را برعهده دارد - مورد تأکید قرار

گرفت. در این گزارش آمده است «ما از اوایل دهه ۱۹۶۰ تاکنون از سیا حسابرسی دقیقی نکرده‌ایم که این کار به دلیل عدم ارائه اطلاعات و دسترسی‌های کافی در چهارچوب نیازمندی‌های مأموریتی سازمان بوده....؛ لذا با آگاهی کامل تصمیم گرفتیم بیشتر از این موضوع را پیگیری نکنیم.»

زمانی که حیف و میل‌ها و دزدی‌ها شروع می‌شود، مأموریت‌های مؤثر پنهانی رو به زوال خواهند گذاشت. مقاطعه‌کاری در امور اداری با تمام قدرت در سیا ادامه یافت، تاجایی که امروزه به یک صنعت کاذب مبدل شده است. حاشیه‌های سود و هم‌افزایی نشان خواهند داد که آیا این کار یک صنعت واقعی آمریکایی است یا کلاهبرداری‌های دولتی. کار با عوامل انسانی خیلی هزینه‌بر نیست. (مگر به اندازه تأمین حقوق عوامل و هزینه‌های هتل و بلیط هواپیما).

گویی تمام پولی که بعد از بازده سپتامبر در اختیار سازمان قرار گرفت؛ اختلال بیشتر در سیا منجر شده است. عملیات‌های اطلاعاتی قبل از یازده سپتامبر بهتر به سرانجام می‌رسیدند، آن‌هم صرفاً به یک علت سازمان و نه پول کمتری وجود داشت.

نشریه «شهروندان در مقابل حیف و میل‌های دولتی» یکی از مقالات من را منتشر کرد که در آن پیشنهاد کرده بودم که کارمندان سیا باید بتوانند در سازکاری قانونی، هرگونه حیف و میل و تقلب را به مراجع قانونی و قضایی منعکس کنند. آنکه به جرم افشای هویت سازمانی خود تحت پیگرد قرار گیرند.

من با اسم مستعار در پی نقد سرویس اطلاعاتی هستم و سعی کردم با برخی از افراد بسیار مؤثر در آمریکا ملاقات کنم و درخصوص اصلاحات اطلاعاتی با آنها به بحث بنشینم. در کشوری مثل آمریکا، نبود حسابرسی عملیاتی و مالی در سیا نمی‌تواند برای همیشه ادامه داشته باشد.

برداشتی در واشینگتن وجود دارد مبنی بر اینکه کارکنان سنا و کمیته‌های اطلاعاتی کاخ

سفید کارمندان سابق سیا هستند که هنوز خود را به سازمانشان مدیون می‌دانند. درحقیقت، این افراد از نزدیک این بوروکراسی را لمس کرده و بیش از هر کسی به اصلاحات راغب‌اند. کارکنان کمیته اطلاعاتی سنا بیش از سایرین با روندهای بوروکراتیک آشنایی دارند؛ زیرا مستقیماً برای شخص سناتورها کار می‌کنند. کارکنان کمیته اطلاعاتی کاخ سفید در مقایسه با ایشان، کارکنان دائمی این کمیته به‌شمار می‌روند و مستقیماً برای نمایندگان کنگره کار نمی‌کنند. لذا نتیجه این می‌شود که به‌سبب کوتاه‌تر بودن دوره اعضای کاخ سفید، کارکنان آنها دوره دشوارتری را برای فهم و درک موضوعات پیچیده اطلاعاتی و طی مراحل تأیید صلاحیت امنیتی در پیش رو دارند. استفاده از کارکنان دائمی بدون ارتباط مستقیم با سیاستمداران منجر می‌شود که کارکنان کاخ سفید از حسابرسی لازم فاصله بگیرند. این افراد سبک‌گرا را به خود گرفته‌اند که از آنچه در بوروکراسی سیا تشکیل شده بسیار بسته‌تر است و لذا در مابین تغییر و اصلاحات مقاومت می‌کنند.

هرچند بحث در مورد ناکارآمدی ایالات یکتا از کارهای مرسوم در دعوای روزمره سیاسی میان جناح‌های چپ و راست آمریکا تأخیر پیدا کرده است، سیاستمداران می‌توانند عامل ایجاد تغییر شوند، از قدیم سیا را ابزاری در دست تئورهای راست‌گرای آمریکا برای سرنگونی چپی‌های حکومت دانسته‌اند. برخی نیز آن را به عنوان عامل پشت پرده در تمام توطئه‌های جهانی و حیل‌های کثیف می‌شناسند. درحقیقت، برداشت عمر می بر این است که این سرویس واقعاً از اساس دارای کارآمدی سازمانی است. ای کاش برای مقابله آفندی با حکومت‌های چپ‌گرا نیز همینقدر مقتدر بود؛ اما افسوس که این‌طور نیست.

بسیاری از محافظه‌کاران فکر می‌کنند که فقط لازم است سیا از قوانین تحمیلی دموکرات‌ها در امان نگه داشته شود. در طول ده سال گذشته، با وجود حملاتی که به‌موجب واقعه پلیم^۱ به رئیس‌جمهور بوش صورت گرفت یا موضوع سلاح‌های کشتار جمعی عراق و یا نشت اطلاعاتی درخصوص شکنجه‌ها و بازجویی‌های متهمان

به نظر می‌رسد سیاست به عنوان ابزاری برای تحت فشار قرار دادن محافظه‌کاران از سوی جناح چپ حاکم بدل شده است؛ برای مثال، ماجرای شکنجه یکی از مسائلی بود که به سبب تعارض به وجود آمده میان چپی‌ها و راستی‌ها جلوی اصلاحات سازمانی در سیاست را گرفت؛ یعنی وقتی که اعضای کنگره در خصوص روش‌های بازجویی به جان هم افتاده بودند نمی‌توانستند بر موضوع اصلاحات در مأموریت‌های اصلی سازمان (یعنی نشان و استخدام جاسوسان) متمرکز شوند. سیاستمداران باید هم‌نظر شوند و بدانند که ناکارآمدی سیاست به معنای شکست در پشتیبانی اطلاعاتی از رئیس‌جمهور منتخب حزب خودشان است. دموکرات‌ها مایلند به نیاز و ضرورت اصلاحات اطلاعاتی اهمیت کمتری دهند؛ زیرا آنها اعتقاد بیشتری به کارایی حکومت دارند و نمی‌توانند باور کنند که در نظام حکومتی فعلی، بوروکراسی می‌تواند به درآمد باشد. سیاست برای دموکرات‌ها در حکم شریک سیاسی یا یک گروه لابی‌گری است. علیرغم تلاش‌های من برای آنکه اصلاحات اطلاعاتی را به موضوعی مورد توافق دو حزب بدل کنیم تقریباً تمامی مقالاتم در رسانه‌های محافظه‌کاران منتشر شد و دیدارهای حضوری من نیز غالباً با سیاستمداران محافظه‌کار بوده است. فهم افراد متعلق به حزب محافظه‌کار از ناکارآمدی در بوروکراسی حکومتی، به مراتب سریع‌تر از افراد جناح مقابل بود.

دشواری‌ترین کار من متقاعد کردن افراد حاضر در جناح چپ برای مقوله ضرورت اصلاحات اطلاعاتی بود. شرم‌آور این بود که این مسئله در شرایط ضرورت می‌گرفت که اوباما، رئیس‌جمهور [پیشین آمریکا] در بطن شرایطی نامطمئن قرار داشت. موفقیت ایشان به عنوان رئیس‌جمهور آمریکا؛ حتی اگر موجب پیروزی در انتخابات دوره دوم نیز شود؛ به نظر من قبل از آنکه به اقتصاد یا بهداشت مربوط باشد، به کیفیت اطلاعاتی که در خصوص تهدیدات علیه امنیت ملی، آن هم از طریق عوامل انسانی جمع‌آوری می‌شود بستگی دارد.

دومین گروه مهم که می‌تواند منجر به تغییر شوند روزنامه‌نگاران هستند. با وجود رشد اخبار اینترنتی و برنامه‌های رادیویی هنوز هم «نیویورک تایمز» و «واشینگتن پست» قدرت

بسیار زیادی دارند. خبرنگاران این جراید منابع بسیار خوبی را در میان مدیران ارشد سیا برای خود دست و پا کرده‌اند. این منابع به‌صورت غیرقانونی اخبار طبقه‌بندی شده‌ای درخصوص مسائلی نظیر: شکنجه‌ها، بازجویی‌ها، و شکست‌های اطلاعاتی دربارهٔ سلاح‌های کشتار جمعی عراق فراهم می‌کنند و درعوض، روزنامه‌نگاران نیز هیچ هزینه‌ای به بوروکراسی سازمانی سیا نمی‌کنند؛ چون هیچ کس به منبع خود حمله نخواهد کرد! روزی یکی از اعضای کمیتهٔ اطلاعاتی سنا به من گفت که با یکی از مقامات سیا به‌منظور ارتقاء روش‌های عملیات پنهان ملاقاتی داشته و درست در روز بعد، سیا با درج ستونی در واشینگتن پست، جبههٔ قلمی را علیه این فرد باز کرده است.

شاید روزنامه‌نگاران نادیده گرفتن موضوع اصلاحات اطلاعاتی و درعوض، حمایت از سیا دستاوردی به‌دست آوردن و یا شغل خود را حفظ کنند؛ اما روزنامه‌ها درحال از دست دادن مخاطبان خود هستند. نیویورک تایمز و واشینگتن پست هر دو در شهرهایی مستقرند که از اهداف اولیهٔ حملات تروریستی به‌شمار می‌روند. این جراید باید با توجه بیشتر به ناکارآمدی سیا از مخاطبان خود حمایت کنند. برپایهٔ تمامی روزنامه‌نگارانی که دربارهٔ سیا مطلب می‌نویسند در جرگهٔ سیاستمداران محافظه‌کار قرار می‌گیرند. کوشیده‌ام این واقعیت را جا بیندازم که کارمندان سیا افراد خوبی هستند که به‌دست‌آمده‌ای هدایت می‌شوند. آنها افراد خیرخواهی هستند که در ساختار فشل فعالیت می‌کنند. سیا از منظر نیروهای بااستعداد و باهوش مشکلی ندارد؛ اما می‌کوشد مشکل را فقط در همین موضوع جلوه دهد. همیشه مدیران سازمان در پاسخ به انتقاد و یا درقبال آخرین شکست اطلاعاتی سازمان می‌گویند که تنها مسئلهٔ سازمان نبود استعدادهای مورد نیاز خود است. جرج تننت، مدیر سیا، بارها این موضوع را پس از واقعهٔ یازده سپتامبر بیان کرده است. لئون پانتا نیز در مدت کوتاهی پس از انتصاب درمقام ریاست سازمان، ابتدا همین موضع را یادآوری و سپس درخصوص طرح‌های استخدام اعراب مقیم آمریکا در میثیگان اطلاع‌رسانی کرد. ولی سیا همواره افراد مناسبی را که می‌خواهند به‌نحو احسن وظایفشان را انجام دهند

استخدام کرده است. اگر این نظام فعلی تغییر می‌کرد، همین افراد می‌توانستند یک‌شبه به سمت جمع‌آوری اطلاعاتی که به آن نیازمندیم تغییر رویه دهند. هرچند افسران اطلاعاتی معدودی در سیا می‌توانند به یک زبان خارجی صحبت کنند (چون برخی آموزش‌ها و یا زبان‌های مادرزادی‌شان به‌خوبی پرورش نیافته)، اغلب‌شان دارای استعداد ذاتی و نهفته هستند؛ علتش هم این است که زبان خارجی در روند رشد سازمانی افراد هیچ نقشی ندارد و در ستاد یا در سفارتخانه‌های آمریکا در خارج از کشور فقط به زبان انگلیسی احتیاج است.

در طول دهه‌های گذشته، حسابرسی اندکی در زمینه‌های عملیاتی، مالی، یا نظارت کم روزنامه‌نگاران و سیاستمداران صورت گرفته و بوروکراسی سیا را به موجودی با اولویت‌های خودخواسته، خوداجتهاد بدل کرده است. همانند همه‌اشکال دیگر زندگی، بوروکراسی سیا نیز در گام اول به فکر بقا و رشد خود است. علی‌رغم رخوت و طول و عرض نامتناسب سازمانی، این موجود به‌محض احساس تهدید، شرورانه و با چنگ و دندان از خود دفاع می‌کند. نیازی به پررنگ‌نویسی نیست؛ ولی به‌خوبی می‌داند که بقا و رشدش به ایجاد این تصویر که «به‌شدت سرگرم انجام مأموریت‌هاست» بستگی دارد. هر عملیاتی که از سیا به رسانه‌ها درز می‌یابد، حاوی این پیام است که سازمان بسیار فعال است، افراد زیادی در عملیات مشارکت داشته‌اند، و مبالغه‌نگر نیز مزینه شده است.

سازمان اطلاعات مرکزی آمریکا اغلب متهم می‌شود به اینکه تا ایللی به ریسک‌پذیری ندارد؛ هرچند به اعتقاد من، این بی‌میلی به ریسک‌پذیری مفهومی جدید است.

گاهی اوقات سازمان دست به اجرای برخی عملیات‌های مخاطره‌آمیز می‌زند تا به هدف مهم‌تری برسد و آن پرمشغله نشان دادن خود است.

یکی از این عملیات‌ها مورد ابوعمر^۱ است. در این عملیات ۲۱ کارمند سیا به ایتالیا رفتند تا یک مظنون تروریست را که تحت تعقیب پلیس ایتالیا نیز بود برابیند. درحقیقت، ۲۱ نفر فقط برای ربودن یک مصری چاق که عالمی برجسته به‌شمار می‌رفت دست‌به‌کار

شدند. این مأموران در هتل‌های پنج‌ستاره گرانقیمت ساکن شدند و از طریق خطوط عادی موبایل با ستادهایشان مکالمه کردند. این عملیات با وجود هزینه‌های بسیار زیاد، عملیات موفق محسوب می‌شد؛ زیرا افراد زیادی به‌ظاهر مشغول فعالیت بودند و همین می‌توانست تأیید کند که سیا تمایل به ریسک‌پذیری دارد.

مقامات سیا به سرعت با دست زدن به عملیات‌های مخاطره‌آمیزی که به شکست می‌انجامند، هرگونه ریسک‌ناپذیری سازمان را کتمان می‌کنند. گویی این کارها برای این است که یک ریم را منعکس سازد «مطمناً سازمان می‌تواند عملیات‌های مخاطره‌آمیزی را انجام دهد؛ اما ببینید ما را مجبور کنید که از روال معمول خود خارج شویم، چه نتیجه‌ای به بار می‌آید».

به هریک از فعالیت‌های سیا که در آینده به رسانه‌ها درز پیدا می‌کند نگاهی بیندازید و از خود بپرسید: آیا این عملیات عملیاتی کم‌هزینه و سستی محسوب می‌شود که در آن یکی از افسران سیا با یکی از عوامل اطلاعاتی در حین مأموریت جمع‌آوری اطلاعات طبقه‌بندی‌شده ملاقات می‌کند؟ یا اینکه این هم عملیاتی پرهزینه است تا نشان دهد افراد زیادی در آن نقش دارند و به‌عنوان دلیلی بر ریسک‌پذیری سازمان معرفی می‌شود؟ هر زمان که کارمندان سیا از یوغ بوروکراسی آزاد شوند، موفقیت نمود می‌یابد. تولید گزارش‌های تاکتیکی اطلاعاتی در جریان [اشغال] عراق عالی بود. مثال دیگر، جنگ قبلی (افغانستان) بود که در آن، نظام اداری و سلسله‌مراتب خاصی وجود نداشت و ساختار سازمانی شکل مسطح به خود گرفته بود و صرفاً تعدادی از افراد با کیفیتهای پُر از پول ایفای نقش می‌کردند.

آن دسته از مخاطبان این کتاب که به بهبود امنیت ایالات متحده و متحدان آن به کمک اصلاحات اطلاعاتی علاقه‌مندند می‌توانند با نمایندگان کنگره از طریق مکاتبه، تماس تلفنی و یا ملاقات حضوری در منازل ایشان یا در واشینگتن ارتباط برقرار کنند. تمامی اعضای کنگره وب‌سایتی دارند که در آن، اطلاعات نحوه تماس با ایشان ثبت شده است و عموماً

هم در دسترس هستند.

آنها که می‌خواهند با من ملاقات کنند، از طریق وبسایت www.IshmaelJones.com به من ایمیل بزنند. در این کشور عظیم که متعلق به ماست، خودمان مشکلاتمان را حل می‌کنیم و خوش‌بینانه به آینده می‌نگریم و می‌توانیم با حل مشکل ناکارآمدی سیا؛ موفقیت را برای رؤسای جمهورمان و نیز برای امنیت ملی خود و همپیمانانمان به ارمغان آوریم.

www.ketab.ir

یادداشت نویسنده

به جز شخصیات‌های رسانه‌ای، مشخصات ذکرشده در کتاب نمی‌توانند هویت کارمندان یا منابع سیا را معرفی کنند. تاریخ‌ها و مکان‌های وقوع حوادث غیررسانه‌ای یا تغییر یافته‌اند و یا اصلاً ذکر نشده‌اند. هیچ‌کدام از اخبار طبقه‌بندی‌شده، منابع یا روش‌های کاری افشا نشده‌اند. در مقام کارمند سابق سیا لازم بود که این کتاب را به منظور اعمال سانسورهای مدنظر سیا و اخذ موافقتشان به ثبت برسانم. در گام اول، نسخه‌ای از پیش‌نویس کتاب را به هیئت مرور انتشارات سیا ارسال کردم و از ایشان خواستم برگزیده اخبار طبقه‌بندی‌شده را مشخص سازند تا در ادامه، آنها را از کتاب حذف کنم. من خودم کارشناس هستم و به‌خوبی می‌دانم که کدام قسمت از عملیات‌های اطلاعاتی شامل اخبار طبقه‌بندی‌شده است و نیز می‌دانم که چنین چیزی در کتاب وجود ندارد. بدون مطالعه و بررسی کتاب، سازمان مالفیت خود را با انتشار کلمه به کلمه آن اعلام کرد. در طول یک سال درخواستم را از سیا کردم تا بخش‌های حاوی اطلاعات طبقه‌بندی‌شده را مشخص سازد. سرانجام، سازمان در حالی که به‌جز تعداد معدودی از پاراگراف‌ها، سایر بخش‌ها را حذف کرده بود، کتاب را عودت داد. آنچه آنها مناسب انتشار عمومی معرفی کرده بودند کمتر از یک درصد کل کتاب بود.

قبل از نگارش، همه راه‌های پیش رو را برای ارتقاء برنامه‌های اطلاعاتی مبتنی بر عوامل انسانی پیموده بودم؛ اما هیچ نتیجه‌ای دربرنداشت. من با مسئول اداره بازرسی سازمان هم ملاقات کردم؛ ولی آنجا را نیز مجموعه‌ای فشل یافتم. شایان ذکر است خود این اداره نیز به‌علت درز خبر تحت بازرسی و تحقیقات اف‌بی‌آی قرار دارد.

ریاست وقت سازمان با آخرین مأموریت خارجی من موافق بود؛ اما او خیلی زود از سمتش کناره‌گیری کرد و جای او را مدیرانی گرفتند که پیرو وضع فعلی هستند.

هیچ نظامی برای مقابله با فساد در سازمان وجود ندارد؛ زیرا پنهانکاری مقامات سیا این بررسی‌ها را به بن‌بست کشانده است. بنابراین، فقط مناظره‌های آشکار و در دید عموم می‌تواند اصلاحات در سازمان را رقم بزند.

من با اداره سانسور سیا با صداقت کامل همکاری کردم. در هنگام تماس‌های تلفنی ایشان به‌نظر می‌رسید که آنها به این نکته که کتاب فاقد اطلاعات طبقه‌بندی‌شده است اذعان دارند و با بازنگری حلی در آن موافقت. در هر تماس به آنها بارها می‌گفتم «اطلاعات طبقه‌بندی‌شده در کتاب را به من نشان دهید تا آنها را حذف کنم». در هر بار و پس از ماه‌ها تأخیر، با نامه‌های طفره‌آمیز و از صحت پس‌گشتی ناشناس و با امضاهای مستعار جواب می‌گرفتم.

در آخر به این باور ساختم که سازمان فقط به این علت با انتشار این اثر مخالف است که این موضوع (عدم اصلاحات بنیادین) برای آن امری حیاتی محسوب می‌شود. همه‌دها کتابی که افسران سابق سیا نگاشته و مورد رافقت سیا قرار گرفته‌اند مؤید آن است که استانداردهای سانسور مطالب در سیا بدون فید و به‌مورت سیال است. بسیاری از این آثار به‌ویژه کتاب‌های اخیر تنت و درامه‌ها، اطلاعات طبقه‌بندی‌شده را فاش می‌ساختند و باآنکه نقدی به خود سازمان وارد نمی‌کردند انتقاداتی به رئیس‌جمهور داشتند.

سرمایه‌گذاری‌هایی که به‌منظور حمایت از اتباع آمریکایی صورت می‌گیرد، یا با برنامه‌های اطلاعاتی ساختگی و پرت‌وپلا حیف‌ومیل می‌شود و یا به سبب افراد مختلف می‌رود. سیا با تلاش برای سانسور این کتاب، اتباع آمریکایی را به مخافه انداخت. هدف این کتاب این است که موج انتقاد و مناظره درخصوص اصلاحات سازمانی را به راه بیندازد. نقد و مناظره همه آن چیزی است که ما با آنها مسائل را در آمریکا حل و فصل می‌کنیم. من باور دارم که انتشار این کتاب وظیفه‌ای بر گردن من بوده است.