البلد المضيف ، وهما « دافيد غافيج » السكرتير الثاني ، و« باز » السكرتير الثالث . وقد نشرت الصحف السوفييتية مقالات هاجمت فيها موظفي السفارة وقرنت النشاط الذي يمارسونه بما يمكن ان يسمى بـ « الايديولوجية التخريبية » . وقالت جريدة الازفستيا في عدد ١٩٦٦/٩/٦ : « .. فهم يموهون الحقائق ، ويزيفون الواقع في محاولات يائسة لخدع البعض واغرائهم بالهجرة الى أرض الميعاد او الفردوس الارضي : اسرائيل » .

ويتضح من هذه الامثلة — ولا شك ان هناك أمثلة كثيرة غيرها وقعت في الاتحاد السوفييتي وغيره من الدول — ان وزارة الخارجية الاسرائيلية ، وممثلياتها في الخارج ، تضطلع بكثير من المهمات غير المعلنة ، وتستبيح لنفسها الخروج عن مبادىء التمثيل الدبلوماسي السليمة حينما تجد ضرورة لذلك . وهذه المهمات التي تعد غير مشروعة في التعامل الدبلوماسي ليست الا نتيجة طبيعية لشعور اسرائيل بالحاجة الى اللجوء اليها لتدعيم كيانها الذي هو الاخر غير مشروع .

الموظفون

أولا — كيفية اختيارهم : تمكنت وزارة الخارجية من مجابهة مشكلة اختيار الموظفين في البداية بانتقال ٢٤ شخصا من كبار اعضاء المكتب السياسي للوكالة اليهودية الى وزارة الخارجية لدى تأسيسها مباشرة . وقد كان هذا العدد كافيا لتوفير هيكل الجهاز لجميع الدوائر الجغرافية ولديوان الوزارة الجديدة . ولكن هذا المصدر سرعان ما استنفد وصار اختيار الموظفين وتعيينهم في وزارة الخارجية يتم (حتى سنة ١٩٥٣) بناء على توصية او ترشيح من الاشخاص او المؤسسات المعروفة ، وذلك بسبب الحاجة الملحة الى ملء عدد كبير من الوظائف المتوسطة او الكبيرة . وهذه مشكلة جابهتها وزارات الخارجية في معظم الدول التي قامت حديثا .

وقد أعطيت الافضلية في البداية الى مجموعتين : اولاهما ، اليهود القادمون من البلاد الانكلوساكسونية ، وذلك لكثرة الحاجة الى الناطقين باللغة الانكليزية من جهة ، ولان الاختيار كان بيد الفئة الانكلوساكسونية من جهة اخرى . والثانية ، جماعة اوربا الشرقية الذين كانوا يجيدون لغات متعددة . ومع ذلك فان الحاجة الى هذه الفئة الثانية قد قلت كثيرا بعد سنة ١٩٥١ — ١٩٥٢ ، لان علاقات اسرائيل مع الاتحاد السوفييتي ومعظم الدول الاشتراكية لم تعد على ما كانت عليه في بداية قيامها ، وبالرغم من استمرار هذه العلاقات بصورة عامة (حتى سنة ١٩٦٧) فانها كانت على نطاق اصغر من السابق كثيرا .

ومنذ سنة ١٩٥٣ اصبح تعيين الموظفين في وظائف وزارة الخارجية خاضعا لامتحان تجريه لجنة خاصة في الوزارة .

ويجتاز المرشحون للوظائف الدبلوماسية امتحانات كفاءة في الموضوعات الفنية (ذات العلاقة بالعمل الدبلوماسي) وفي اللغات . وهنالك الى جانب الامتحان تحقيق تجريه دوائر الامن ، وهو يشمل جميع المرشحين بدون استثناء . ويكون التعيين على سبيل التجربة لمدة تتراوح بين ستة أشهر وسنة واحدة .

كانت امتحانات الموظفين في المراحل الاولى — وحتى سنة ١٩٥٩ — تجري من قبل لجنة مؤلفة من كبار موظفي وزارة الخارجية . وكانت هذه الامتحانات — السنوية — مفتوحة عمليا لخريجي الجامعات الذين تتراوح اعمارهم بين ٢٣ و٣٠ عاما وممن يجيدون احدى اللغتين الانكليزية او الفرنسية (الى جانب العبرية طبعا) .

وفي سنة ١٩٥٩ تغيرت طريقة اختيار الموظفين وتعيينهم بتشريع قانون الخدمة المدنية ، فأصبح الاعلان عن الوظائف الشاغرة في الوزارة اجباريا — بالنسبة للدرجات الدبلوماسية — كما هي الحال في الامتحانات السنوية للخدمة المدنية ، حيث يتم اختيار ٢٠ الى ٣٠ مرشحا سنويا . وقد وطد هذا الاسلوب الجديد المبدأ القائل بضرورة اتخاذ الكفاءة أهم الاعتبارات في التعيين ، وذلك الا في حالات استثنائية نادرة جرى فيها التجاوز عن مبدأ الكفاءة(١٧) .

وبالرغم من اهتمام وزارة الخارجية الاسرائيلية بانتقاء موظفيها من بين أكثر العناصر ذكاء وثقافة ، فما تزال هناك شكوى بين الزمرة التي تخطط السياسة الخارجية من ضعف الكفاءة بين موظفي السلك الخارجي الاسرائيلي — وخاصة في الدرجات المتوسطة — وبالرغم من ان هذه الظاهرة لا تنفرد