Ved International Journal of Arts, Commerce and Technology (VIJACT)
© VIJACT |Vol.2, Issue5, May 2026, pp. 01-06 | ISSN: 3139-1656 (Online)
DOI: https://doi.org/10.65785/vijact.v2i5.40
Available online at: https://vijact.com/

वैदिक कार्य संस्कृति एवं भारतीय ज्ञान परंपरा आधारित प्रबंधन मॉडल: पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में कर्मचारी स्थायित्व और कार्य जीवन संतुलन हेतु एक विश्लेषणात्मक अध्ययन

डॉ. आशीष कुमार [1], डॉ. उमाकांत इंदौलिया [2] एवं डॉ. अरुणेश पाराशर [3]

[1] पोस्ट डॉक्टरल फेलो, ICSSR, देव संस्कृति विश्वविद्यालय, हरिद्वार
[2] एसोसिएट प्रोफेसर, देव संस्कृति विश्वविद्यालय, हरिद्वार
[3] एसोसिएट प्रोफेसर, देव संस्कृति विश्वविद्यालय, हरिद्वार

Article Info

Article history:
Received Apr 21, 2026
Revised May 05, 2026
Accepted May 19, 2026
Published May 31, 2026

मुख्य शब्द:
वैदिक कार्य-संस्कृति
भारतीय ज्ञान परंपरा
कार्यस्थल आध्यात्मिकता कर्मचारी स्थायित्व
कार्य जीवन संतुलन
पर्यटन एवं आतिथ्य प्रबंधन

ABSTRACT

यह अध्ययन वैदिक कार्य-संस्कृति, भारतीय ज्ञान परंपरा तथा आधुनिक प्रबंधन सिद्धांतों के समन्वय के माध्यम से पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में कर्मचारी स्थायित्व और कार्य जीवन संतुलन की चुनौतियों का विश्लेषण प्रस्तुत करता है। वैदिक साहित्य ऋग्वेद, यजुर्वेद, उपनिषद, स्मृति-ग्रंथ एवं वेदांग में वर्णित कर्म-योग, यज्ञ भावना, समत्व, तप, सत्य और लोक संग्रह जैसे सिद्धांत आधुनिक मानव संसाधन प्रबंधन, संगठनात्मक व्यवहार एवं कार्यस्थल आध्यात्मिकता के मूल तत्वों से साम्य रखते हैं। आध्यात्मिक पर्यटन एवं आतिथ्य उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों को अत्यधिक कार्य-दबाव, अनियमित कार्य समय, भावनात्मक श्रम, मौसमी भीड़ और सीमित व्यक्तिगत समय जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है, जिससे उच्च पलायन और असंतुलन की स्थिति उत्पन्न होती है। इस वैचारिक अध्ययन का प्रमुख उद्देश्य Vedic Work Culture Based Management Model (VWCM-Model) का प्रतिपादन करना है, जो कर्मचारी कल्याण, संगठनात्मक प्रतिबद्धता, नैतिक नेतृत्व और सेवा-गुणवत्ता को सुदृढ़ बनाता है। अध्ययन के निष्कर्ष पर्यटन नीति, HRD, प्रशिक्षण एवं नेतृत्व विकास कार्यक्रमों में भारतीय ज्ञान परंपरा के समावेशन हेतु सैद्धांतिक आधार प्रदान करते हैं।

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Corresponding Author:
डॉ. आशीष कुमार
Email: anshika78272004@gmail.com

1. प्रस्तावना

पर्यटन एवं आतिथ्य उद्योग विश्व के सबसे बड़े और तीव्र गति से विकसित होने वाले सेवा क्षेत्रों में से एक है (यूएनडब्ल्यूटीओ, 2022)। यह उद्योग न केवल रोजगार सृजन करता है, बल्कि सांस्कृतिक आदान-प्रदान, क्षेत्रीय विकास और आर्थिक सशक्तिकरण में भी महत्वपूर्ण

भूमिका निभाता है। भारत जैसे सांस्कृतिक एवं आध्यात्मिक दृष्टि से समृद्ध देश में पर्यटन और आतिथ्य क्षेत्र का महत्व और भी अधिक बढ़ जाता है, विशेषकर हरिद्वार जैसे तीर्थ एवं आध्यात्मिक पर्यटन केंद्रों में। हालाँकि, इस उद्योग की सेवा-प्रधान प्रकृति के कारण यहाँ कार्यरत कर्मचारियों को अनेक व्यावहारिक और मानसिक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। 24×7 कार्य प्रणाली, अनियमित ड्यूटी शेड्यूल, मौसमी भीड़, अतिथि-संतुष्टि का निरंतर दबाव तथा भावनात्मक श्रम कर्मचारियों के जीवन में तनाव, थकान और असंतुलन उत्पन्न करते हैं। इसके परिणामस्वरूप पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में उच्च कर्मचारी पलायन और कार्य–जीवन असंतुलन एक गंभीर समस्या के रूप में उभर कर सामने आया है (गुप्ता एवं सिंह 2020; कनानी, 2022)।

अब तक इन समस्याओं के समाधान हेतु अधिकांश संगठनों ने पश्चिमी प्रबंधन मॉडल अपनाए हैं, जिनमें वेतन वृद्धि, प्रोत्साहन योजनाएँ, लचीले कार्य घंटे और कल्याणकारी कार्यक्रम शामिल हैं। यद्यपि ये उपाय अल्पकालिक राहत प्रदान करते हैं, परंतु वे कर्मचारियों की आंतरिक संतुलन, उद्देश्यबोध, नैतिक चेतना और मानसिक शांति जैसी गहन आवश्यकताओं को पूर्ण रूप से संबोधित नहीं कर पाते (मिलिमैन एवं अन्य, 2003; अधिकारी एवं भट्टाचार्य, 2016)। इसी संदर्भ में भारतीय ज्ञान परंपरा और वैदिक कार्य-संस्कृति एक वैकल्पिक, समग्र और मूल्य-आधारित दृष्टिकोण प्रस्तुत करती है। वैदिक साहित्य में कार्य को केवल आर्थिक लाभ का साधन नहीं, बल्कि कर्तव्य, साधना और समाज-कल्याण का माध्यम माना गया है। कर्म योग, समत्व, ऋतम्, यज्ञ भावना और लोक संग्रह जैसी अवधारणाएँ व्यक्ति को कार्य के साथ आत्मिक संतुलन बनाए रखने की प्रेरणा देती हैं।

हरिद्वार जैसे आध्यात्मिक पर्यटन केंद्र में, जहाँ पर्यटन, तीर्थ व्यवस्थापन और धार्मिक आतिथ्य उद्योग सक्रिय हैं, वहाँ भारतीय ज्ञान परंपरा आधारित प्रबंधन मॉडल विशेष रूप से प्रासंगिक हो जाता है। यह अध्ययन इसी आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए वैदिक कार्य संस्कृति और आधुनिक प्रबंधन के समन्वय से एक ऐसे मॉडल की अवधारणा प्रस्तुत करता है, जो कर्मचारी स्थायित्व, कार्य जीवन संतुलन और सेवा-गुणवत्ता को दीर्घकालिक रूप से सुदृढ़ बना सके।

2. वैदिक कार्य-संस्कृति का दार्शनिक आधार

वैदिक परंपरा में कार्य (कर्म) को केवल भौतिक आवश्यकताओं की पूर्ति या आजीविका का साधन नहीं माना गया है, बल्कि उसे व्यक्ति के आत्म-विकास, सामाजिक उत्तरदायित्व और लोक-कल्याण से जोड़ा गया है (राधाकृष्णन, 1951; शर्मा, 2018)। ऋग्वैदिक काल से ही कार्य को एक नैतिक, आध्यात्मिक और सामाजिक प्रक्रिया के रूप में देखा गया है, जिसमें व्यक्ति, समाज और प्रकृति के बीच संतुलन बनाए रखना प्रमुख उद्देश्य रहा है।

वेदों, उपनिषदों, स्मृति ग्रंथों और भगवद्गीता में वर्णित कार्य संस्कृति व्यक्ति को यह बोध कराती है कि कार्य केवल परिणामोन्मुख गतिविधि नहीं, बल्कि स्व-परिष्कार और समष्टि-कल्याण का माध्यम है। यही कारण है कि वैदिक कार्य-संस्कृति आधुनिक “कार्यस्थल पर आध्यात्मिकता” और “मानव केंद्रित प्रबंधन” की अवधारणाओं से गहराई से जुड़ी हुई दिखाई देती है (चक्रवर्ती, 2003; फ्राय, 2005)।

2.1 कर्म-योग की अवधारणा

भगवद्गीता में प्रतिपादित कर्म योग वैदिक कार्य-संस्कृति का केन्द्रीय सिद्धांत है। यह सिद्धांत “निष्काम कर्म” पर आधारित है, जहाँ व्यक्ति अपने कर्तव्य का पालन पूर्ण निष्ठा से करता है, किंतु कर्म-फल के प्रति आसक्ति नहीं रखता। गीता के अनुसार, “कर्मण्येवाधिकारस्ते मा फलेषु कदाचन।” यह दृष्टिकोण कार्य को तनाव और अपेक्षाओं के बोझ से मुक्त करता है (भगवत गीता 2.47; शर्मा, 2018)। आधुनिक प्रबंधन के संदर्भ में कर्म योग का तात्पर्य है कार्य में पूर्ण समर्पण, परिणाम के प्रति अति-आसक्ति से मुक्ति, प्रक्रिया की गुणवत्ता पर ध्यान। पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में, जहाँ कर्मचारी निरंतर अतिथि-संतुष्टि के दबाव में रहते हैं, कर्म योग उन्हें मानसिक संतुलन और आत्म संतोष प्रदान करता है। यह न केवल कार्य तनाव को कम करता है, बल्कि कर्मचारियों में कार्य-गौरव और आंतरिक प्रेरणा को भी बढ़ाता है।

2.2 कार्य नैतिकता

ऋतम् वैदिक दर्शन की एक मूल अवधारणा है, जिसका अर्थ है सत्य, नैतिक व्यवस्था और ब्रह्मांडीय अनुशासन। यह केवल धार्मिक सिद्धांत नहीं, बल्कि सामाजिक और संगठनात्मक जीवन के लिए एक नैतिक ढाँचा प्रस्तुत करता है। संगठनात्मक संदर्भ में ऋतम् का आशय है पारदर्शी नीतियाँ, निष्पक्ष निर्णय प्रणाली, नैतिक नेतृत्व, उत्तरदायित्वपूर्ण व्यवहार। पर्यटन एवं आतिथ्य उद्योग में ऋतम् आधारित कार्य संस्कृति कर्मचारियों और प्रबंधन के बीच विश्वास को सुदृढ़ करती है (चक्रवर्ती, 2003; ओइसीडी, 2021)। जब संगठन नैतिक मूल्यों पर आधारित होते हैं, तो कर्मचारियों में संगठनात्मक प्रतिबद्धता बढ़ती है, जिससे कर्मचारी स्थायित्व को बल मिलता है।

2.3 यज्ञ भावना और सेवा दृष्टि

वैदिक साहित्य में यज्ञ को केवल धार्मिक अनुष्ठान नहीं, बल्कि समर्पण, सहयोग और सामूहिक कल्याण का प्रतीक माना गया है। यज्ञ भावना का तात्पर्य है- देव पूजन, दान एवं संगतिकरण। अपने कार्य को समाज, संगठन और व्यापक मानवता के हित में समर्पित करना। आतिथ्य उद्योग में यह भावना “अतिथि देवो भव” के सिद्धांत के रूप में प्रत्यक्ष रूप से दिखाई देती है। यहाँ सेवा केवल व्यावसायिक दायित्व नहीं, बल्कि नैतिक और सांस्कृतिक कर्तव्य बन जाती है। यज्ञ भावना से प्रेरित सेवा दृष्टि कर्मचारियों में सहानुभूति, संवेदनशीलता, सकारात्मक सेवा व्यवहार को विकसित करती है, जिससे सेवा-गुणवत्ता और अतिथि संतोष में वृद्धि होती है।

2.4 समत्व और भावनात्मक संतुलन

समत्व वैदिक दर्शन का एक महत्वपूर्ण तत्व है, जिसका अर्थ है "सुख-दुःख, लाभ-हानि और सफलता-असफलता में मानसिक संतुलन बनाए रखना"। आधुनिक प्रबंधन में यह अवधारणा भावनात्मक परिपक्वता और तनाव प्रबंधन से जुड़ी हुई है (गोलेमैन, 1998; शर्मा एवं सिंह, 2020)। पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में कार्यरत कर्मचारियों को निरंतर भावनात्मक श्रम करना पड़ता है। समत्व की भावना उन्हें नकारात्मक परिस्थितियों में भी संतुलित, धैर्यवान और सकारात्मक बनाए रखने में सहायक होती है, जिससे कार्य-जीवन संतुलन सुदृढ़ होता है।

2.5 तप, अनुशासन और आत्म नियमन

तप का अर्थ केवल कठोर तपस्या नहीं, बल्कि आत्म-अनुशासन, निरंतर प्रयास और आत्म नियंत्रण है। संगठनात्मक जीवन में तप का रूप है समय पालन, कर्तव्य निष्ठा, पेशेवर प्रतिबद्धता, यह गुण पर्यटन एवं आतिथ्य संगठनों में दीर्घकालिक प्रदर्शन और कर्मचारी विकास को सुनिश्चित करता है।

2.6 वैदिक कार्य संस्कृति और आधुनिक प्रबंधन का समन्वय

इस प्रकार वैदिक कार्य-संस्कृति के तत्व कर्म-योग, ऋतम्, यज्ञ भावना, समत्व और तप आधुनिक प्रबंधन के मानव-केंद्रित, नैतिक और सतत दृष्टिकोण से गहराई से जुड़े हुए हैं। इन सिद्धांतों का समावेश पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में एक ऐसी कार्य संस्कृति विकसित कर सकता है, जो न केवल संगठनात्मक दक्षता बढ़ाए, बल्कि कर्मचारी कल्याण, स्थायित्व और कार्य-जीवन संतुलन को भी सुदृढ़ बनाए (यादव एवं वर्मा, 2021)।

3. भारतीय ज्ञान परंपरा और आधुनिक प्रबंधन

भारतीय ज्ञान परंपरा में वर्णित नेतृत्व, संगठन और मानव व्यवहार की अवधारणाएँ आधुनिक प्रबंधन सिद्धांतों से गहरा साम्य रखती हैं।

भारतीय अवधारणा	आधुनिक प्रबंधन समकक्ष
कर्म-योग	Meaningful Work
समत्व	Emotional Intelligence
लोक-संग्रह	Stakeholder Theory
सत्य	Ethical Leadership
तप	Self Discipline & Resilience

यह स्पष्ट होता है कि IKS केवल आध्यात्मिक विमर्श नहीं, बल्कि व्यवहारिक प्रबंधन का सशक्त स्रोत है।

4. पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में समकालीन चुनौतियाँ

हरिद्वार जैसे आध्यात्मिक पर्यटन केंद्रों में कर्मचारियों को विशिष्ट समस्याओं का सामना करना पड़ता है:

- उच्च कार्य-दबाव और लंबी ड्यूटी
- मौसमी भीड़ और तीर्थ आयोजन
- भावनात्मक श्रम और अतिथि-संतुष्टि का दबाव
- सीमित कार्य–जीवन संतुलन
- उच्च कर्मचारी पलायन दर

भावनात्मक श्रम, अनियमित कार्य-समय और मौसमी दबाव पर्यटन कर्मचारियों में तनाव और असंतुलन को बढ़ाते हैं (होचशील्ड, 1983; कनानी, 2022)। इन चुनौतियों का समाधान केवल आर्थिक उपायों से संभव नहीं, बल्कि मूल्य-आधारित प्रबंधन दृष्टिकोण की आवश्यकता है।

5. वैदिक कार्य-संस्कृति आधारित प्रबंधन मॉडल

पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र की जटिल मानव-संसाधन चुनौतियों को ध्यान में रखते हुए यह अध्ययन एक वैदिक कार्य-संस्कृति आधारित प्रबंधन मॉडल का प्रस्ताव करता है। यह मॉडल भारतीय ज्ञान परंपरा के मूल सिद्धांतों कर्म-योग, ऋतम्, यज्ञ भावना, समत्व और लोक-संग्रह को आधुनिक प्रबंधन, HRM और संगठनात्मक व्यवहार के साथ एकीकृत करता है। प्रस्तावित VWCM-Model आध्यात्मिक नेतृत्व, अर्थपूर्ण कार्य और आत्म-संतुलन को एकीकृत करता है, जो आधुनिक *Sustainable HRM* के अनुरूप है (फ्राय, 2005; कुमार एवं पराशर, 2024)।

VWCM-Model का उद्देश्य केवल संगठनात्मक दक्षता बढ़ाना नहीं, बल्कि कर्मचारी को चेतन, मूल्य-आधारित और संतुलित मानव संसाधन के रूप में विकसित करना है। यह मॉडल पर्यटन एवं आतिथ्य संगठनों में कर्मचारी स्थायित्व, कार्य जीवन संतुलन, नैतिक नेतृत्व और सेवा गुणवत्ता को दीर्घकालिक रूप से सुदृढ़ बनाने की क्षमता रखता है।

5.1	**आध्यात्मिक नेतृत्व**	VWCM-Model का पहला और सबसे महत्वपूर्ण घटक आध्यात्मिक नेतृत्व है। वैदिक दृष्टिकोण में नेतृत्व सत्ता या नियंत्रण का साधन नहीं, बल्कि सेवा, मार्गदर्शन और प्रेरणा का माध्यम है। ऐसा नेतृत्व करुणा, सत्य, नैतिकता और आत्म-जागरूकता पर आधारित होता है।	पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में आध्यात्मिक नेतृत्व: • कर्मचारियों के प्रति संवेदनशीलता विकसित करता है। • विश्वास और पारदर्शिता को बढ़ाता है। • दंडात्मक प्रबंधन के स्थान पर प्रेरणात्मक नेतृत्व को प्रोत्साहित करता है। इस प्रकार का नेतृत्व कर्मचारियों में संगठन के प्रति भावनात्मक जुड़ाव उत्पन्न करता है, जिससे कर्मचारी पलायन में कमी आती है।
5.2	**अर्थपूर्ण कार्य**	वैदिक दर्शन के अनुसार कार्य केवल आर्थिक आवश्यकता नहीं, बल्कि धर्म और कर्तव्य का अंग है। VWCM-Model में अर्थपूर्ण कार्य की अवधारणा इस बात पर बल देती है कि कर्मचारियों को यह अनुभव हो कि उनका कार्य समाज, संगठन और व्यापक मानवता के लिए उपयोगी है।	पर्यटन एवं आतिथ्य उद्योग में: सेवा को "कर्तव्य" और "योग" के रूप में प्रस्तुत किया जाता है। कर्मचारी अपने कार्य में उद्देश्य और गौरव का अनुभव करते हैं आंतरिक प्रेरणा बढ़ती है। जब कार्य अर्थपूर्ण बनता है, तो कर्मचारी केवल वेतन के लिए नहीं, बल्कि आत्म-संतोष और सामाजिक योगदान के लिए कार्य करता है, जिससे दीर्घकालिक स्थायित्व सुनिश्चित होता है।
5.3	**संगठनात्मक संस्कृति**	VWCM-Model संगठनात्मक संस्कृति को केवल नियमों और प्रक्रियाओं तक सीमित नहीं मानता, बल्कि उसे मूल्य-आधारित कार्य-पर्यावरण के रूप में देखता है। वैदिक कार्य-संस्कृति में संगठन एक परिवार (वसुधैव कुटुम्बकम्) के समान होता है।	इस मॉडल के अंतर्गत संगठनात्मक संस्कृति के प्रमुख तत्व हैं: • सहयोग और सामूहिकता • पारस्परिक सम्मान • संतुलन और समत्व • नैतिकता और उत्तरदायित्व ऐसी संस्कृति कर्मचारियों को मानसिक सुरक्षा प्रदान करती है, जिससे वे संगठन के साथ दीर्घकाल तक जुड़े रहते हैं।
5.4	**आत्म संतुलन एवं कल्याण**	पर्यटन एवं आतिथ्य उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों के लिए मानसिक और भावनात्मक स्वास्थ्य अत्यंत महत्वपूर्ण है। VWCM-Model में आत्म संतुलन एवं कल्याण को केंद्रीय स्थान दिया गया है।	इस घटक के अंतर्गत: • योग और ध्यान अभ्यास • प्राणायाम और श्वसन तकनीक आत्म-नियमन और मानसिक अनुशासन को संगठनात्मक हस्तक्षेप के रूप में अपनाया जाता है। ये अभ्यास कर्मचारियों में तनाव नियंत्रण, भावनात्मक स्थिरता और सकारात्मक दृष्टिकोण विकसित करते हैं, जिससे कार्य–जीवन संतुलन सुदृढ़ होता है।
5.5	**सेवा गुणवत्ता और अतिथि संतोष**	VWCM-Model में सेवा-गुणवत्ता को केवल तकनीकी दक्षता का परिणाम नहीं माना गया है, बल्कि उसे यज्ञ-भावना से प्रेरित सेवा-दृष्टि का प्रतिफल माना गया है।	यज्ञ-भावना के अंतर्गत सेवा का अर्थ है: • समर्पण • निःस्वार्थता • सहानुभूति और करुणा आतिथ्य उद्योग में जब कर्मचारी इस भावना से कार्य करते हैं, तो अतिथि-संतोष स्वाभाविक रूप से बढ़ता है और संगठन की प्रतिष्ठा तथा प्रतिस्पर्धात्मक बढ़त मजबूत होती है।
5.6	**VWCM-Model के अपेक्षित परिणाम**	VWCM-Model के प्रभावी कार्यान्वयन से पर्यटन एवं आतिथ्य संगठनों में विभिन्न परिणाम मिल सकते है।	सकारात्मक परिणाम अपेक्षित हैं: • कर्मचारी स्थायित्व में वृद्धि • कार्य जीवन संतुलन में सुधार • संगठनात्मक प्रतिबद्धता और नैतिकता में वृद्धि • सेवा-गुणवत्ता और अतिथि-संतोष में सुधार • सतत और मानव-केंद्रित पर्यटन विकास

6. VWCM-Model और कर्मचारी स्थायित्व

वैदिक दृष्टिकोण कर्मचारी को केवल संसाधन नहीं, बल्कि चेतन इकाई मानता है। जब कर्मचारी को उद्देश्य, सम्मान और संतुलन मिलता है, तो उसकी संगठन के प्रति प्रतिबद्धता बढ़ती है। इससे:

- पलायन में कमी
- नौकरी संतोष में वृद्धि
- संगठनात्मक निष्ठा में वृद्धि
- दीर्घकालिक स्थायित्व सुनिश्चित होता है

7. कार्य–जीवन संतुलन में वैदिक दृष्टिकोण

समत्व और संतुलन वैदिक दर्शन के मूल तत्व हैं। कार्य और जीवन को परस्पर विरोधी न मानकर पूरक के रूप में देखा गया है। यह दृष्टिकोण कर्मचारियों को मानसिक शांति, भावनात्मक स्थिरता और जीवन-संतोष प्रदान करता है। वैदिक दृष्टिकोण में कार्य और जीवन परस्पर पूरक हैं, जो दीर्घकालिक संतोष और मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देता है (राधाकृष्णन, 1951; गुप्ता एवं सिंह, 2020)।

8. नीतिगत एवं व्यावहारिक निहितार्थ

यह वैचारिक अध्ययन निम्न क्षेत्रों में उपयोगी सिद्ध हो सकता है:

- पर्यटन नीति निर्माण
- HRD और प्रशिक्षण कार्यक्रम
- नेतृत्व विकास
- संगठनात्मक संस्कृति निर्माण
- सतत पर्यटन प्रबंधन

9. निष्कर्ष

यह अध्ययन स्पष्ट करता है कि पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में कर्मचारी स्थायित्व और कार्य जीवन संतुलन की समस्याएँ केवल प्रबंधन की तकनीकी चुनौतियाँ नहीं हैं, बल्कि वे मानवीय, नैतिक और मनोवैज्ञानिक आयामों से भी गहराई से जुड़ी हुई हैं। पारंपरिक पश्चिमी प्रबंधन उपाय सीमित प्रभाव देते हैं, जबकि वैदिक कार्य-संस्कृति और भारतीय ज्ञान परंपरा एक समग्र दृष्टिकोण प्रस्तुत करती है, जिसमें कर्म योग, समत्व, ऋतम् और यज्ञ-भावना जैसे सिद्धांत कर्मचारी के आंतरिक संतुलन, उद्देश्यबोध और मानसिक शांति को सुदृढ़ करते हैं। यह दृष्टिकोण कार्य को केवल आजीविका का साधन नहीं, बल्कि आत्म-विकास और सामाजिक उत्तरदायित्व का माध्यम मानता है, जिससे कर्मचारियों में आंतरिक प्रेरणा और संगठन के प्रति प्रतिबद्धता विकसित होती है।

प्रस्तावित VWCM-Model आधुनिक प्रबंधन और भारतीय ज्ञान परंपरा के प्रभावी समन्वय का उदाहरण प्रस्तुत करता है, जो संगठनात्मक संस्कृति, नेतृत्व, कर्मचारी कल्याण और सेवा-गुणवत्ता को एकीकृत रूप में विकसित करता है। इसके माध्यम से न केवल कर्मचारी पलायन में कमी लाई जा सकती है, बल्कि कार्य जीवन संतुलन, नैतिकता और दीर्घकालिक संगठनात्मक स्थिरता को भी सुनिश्चित किया जा सकता है। अतः यह कहा जा सकता है कि भारतीय ज्ञान परंपरा आधारित प्रबंधन मॉडल पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र के लिए एक स्थायी, मानव-केंद्रित और मूल्य-आधारित समाधान प्रदान करता है, जो भविष्य में नीति निर्माण और व्यावहारिक क्रियान्वयन के लिए उपयोगी दिशा प्रदान करता है।

आभार

इस शोध कार्य के लिए भारतीय सामाजिक विज्ञान अनुसंधान परिषद (ICSSR), नई दिल्ली द्वारा वित्तीय सहायता प्रदान की गई है। ICSSR के सहयोग से यह अध्ययन व्यवस्थित रूप से सम्पन्न हो सका, जिसमें भारतीय ज्ञान परंपरा तथा समकालीन शासन एवं नीति निर्माण से संबंधित विषयों पर गहन अध्ययन, विश्लेषण एवं अकादमिक विमर्श संभव हुआ।

Reference

[1]. अधिकारी, एस., एवं भट्टाचार्य, एस. (2016). नैतिक नेतृत्व और कार्यस्थल पर आध्यात्मिकता। *जर्नल ऑफ ह्यूमन वैल्यूज़*, 22(2), 121-136।

[2]. भगवद्गीता. (समालोचनात्मक संस्करण). गीता प्रेस, गोरखपुर।

[3]. चक्रवर्ती, एस. के. (2003). प्रबंधन में आध्यात्मिकता और नैतिकता। ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस।

[4]. चेन, एच., एवं आयून, बी. (2019). क्या आतिथ्य उद्योग में माइंडफुलनेस मूल्यवान है? *इंटरनेशनल जर्नल ऑफ हॉस्पिटैलिटी मैनेजमेंट*, 81, 65-75।

[5]. फ्राय, एल. डब्ल्यू. (2005). आध्यात्मिक नेतृत्व के सिद्धांत की ओर। द *लीडरशिप क्वार्टरली*, 16(5), 619-652।

[6]. गोलेमैन, डी. (1998). भावनात्मक बुद्धिमत्ता के साथ कार्य। बैंटम बुक्स।

[7]. गुप्ता, आर., एवं सिंह, ए. (2020). पर्यटन उद्योग में कार्य-जीवन संतुलन। *साउथ एशियन जर्नल ऑफ टूरिज़्म*, 5(1), 45-58।

[8]. होचशील्ड, ए. आर. (1983). प्रबंधित हृदय: मानवीय भावनाओं का व्यवसायीकरण। यूनिवर्सिटी ऑफ कैलिफ़ोर्निया प्रेस।

[9]. कनानी, एम. (2022). आतिथ्य उद्योग में भावनात्मक श्रम और बर्नआउट। *टूरिज़्म मैनेजमेंट पर्सपेक्टिव्स*, 41, 100948।

[10]. कुमार, ए., एवं पराशर, ए. (2024). भारतीय ज्ञान प्रणालियाँ और सतत मानव संसाधन प्रबंधन। *आईकेएस जर्नल*, 3(1), 1-15।

[11]. मिलिमैन, जे., ज़ैप्लेव्स्की, ए., एवं फ़र्ग्यूसन, जे. (2003). कार्यस्थल पर आध्यात्मिकता और कर्मचारी परिणाम। *जर्नल ऑफ ऑर्गनाइज़ेशनल चेंज मैनेजमेंट*, 16(4), 426-447।

[12]. नीति आयोग. (2023). विकसित भारत @2047: विज़न दस्तावेज़। भारत सरकार।

[13]. ओईसीडी. (2021). विश्वास और सार्वजनिक शासन। ओईसीडी पब्लिशिंग।

[14]. राधाकृष्णन, एस. (1951). भारतीय दर्शन (खंड 1–2)। जॉर्ज ऐलन एंड अनविन।

[15]. ऋग्वेद. (चयनित सूक्त). मोतीलाल बनारसीदास।

[16]. शर्मा, आर. (2018). भगवद्गीता और नेतृत्व। स्प्रिंगर।

[17]. शर्मा, पी., एवं सिंह, आर. (2020). आध्यात्मिक प्रथाएँ और कर्मचारी कल्याण। *जर्नल ऑफ ह्यूमन वैल्यूज़*, 26(2), 115-130।

[18]. उपनिषद. (प्रमुख उपनिषद). अनुवाद: एस. राधाकृष्णन।

[19]. विश्व पर्यटन संगठन (यूएनडब्ल्यूटीओ). (2022). पर्यटन और रोज़गार रिपोर्ट।

[20]. यादव, पी., एवं वर्मा, एस. (2021). कार्यस्थल पर आध्यात्मिकता और कर्मचारी स्थायित्व। *इंटरनेशनल जर्नल ऑफ ऑर्गनाइज़ेशनल एनालिसिस*, 29(4), 1025-1042।

Cite this Article:

डॉ. आशीष कुमार, डॉ. उमाकांत इंदौलिया एवं डॉ. अरुणेश पाराशर, ***"वैदिक कार्य संस्कृति एवं भारतीय ज्ञान परंपरा आधारित प्रबंधन मॉडल: पर्यटन एवं आतिथ्य क्षेत्र में कर्मचारी स्थायित्व और कार्य जीवन संतुलन हेतु एक विश्लेषणात्मक अध्ययन"***, *Ved International Journal of Arts, Commerce and Technology (VIJACT), ISSN: 3139-1656 (Online), Volume 2, Issue 5, pp. 01-06, May 2026.*

Journal URL: https://vijact.com
DOI: *https://doi.org/10.65785/vijact.v2i5.40*