

**Digital Transformation, Optimal Work Models in Information Technology  
Organizations**

**Giorgi Arevadze**

*A project/thesis submitted to the Faculty of Ilia State University Business, Technology and  
Education in fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business  
Administration*

Master of Business Administration

Thesis supervisor: Tamar Jinchveladze

**Ilia State University**

**Tbilisi, 2024**

## **Declaration**

As the author of this paper, I declare that this thesis presented for the degree of Master of Business Administration is an original report of my research and has been written by me.

Due references have been provided on all supporting literatures and resources. I also confirm that this work has not been submitted for any other degree or professional qualification.

Giorgi Arevadze,

June 2024

## აბსტრაქტი

მოცემული ნაშრომი განიხილავს სხვადასხვა სამუშაო მოდელების, დისტანციური, ჰიბრიდული და ოფისში-დასწრებულის გავლენას დასაქმებულთა კმაყოფილებაზე, პროდუქტიულობაზე, IT პროფესიონალებს შორის როგორცაა დეველოპერები, ტესტერები, UX/UI დიზაინერები. ტექ ინდუსტრია ძალიან სწრაფი და მზარდი სფეროა რომელზეც კოვიდ-19-მა დიდი ზეგავლენა იქონია რამაც მისი მნიშვნელოვანი ცვლილებები გამოიწვია.

ნაშრომი იკვლევს შემდეგ საკითხებს: რა გავლენა აქვს სხვადასხვა სამუშაო მოდელებს დასაქმებულთა კმაყოფილებაზე, როგორია დამოკიდებულება სამუშაო მოდელს და პროდუქტიულობას შორის, ახდენს თუ არა გავლენას სამუშაო მოდელი დასაქმებულის სურვილზე ეძებოს ახალი სამსახური.

კვლევა არის რაოდენობრივი, კვლევაში მონაწილეობა მიიღო საქართველოში მცხოვრებმა 100 მა IT სფეროში დასაქმებულმა ადამიანმა. კითხვარი შედგებოდა 16 კითხვისგან რომლებიც ეხებოდა სხვადასხვა სამსახურეობრივ ასპექტებს.

კვლევის შედეგების მიხედვით:

- ადამიანები დასაქმებული ჰიბრიდულ გარემოში ნაკლებად ეძებენ ახალ სამსახურს, რომელიც ადასტურებს ჰიპოთეზას იმის შესახებ რომ ჰიბრიდული სამსახური ზრდის დასაქმებულთა კმაყოფას და ამცირებს ახალი სამსახურის ძებნის სურვილს.
- არ დადგინდა კორელაცია რამდენიმე სამსახურსა და ჰიბრიდულ მოდელს შორის, ხოლო სრულიად დისტანციური სამსახური დასაქმებულს უბიძგებს რამდენიმე სამსახურში ერთდროულად მუშაობისკენ.

- გამოყენებული ბიულეტენის დღეებზე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი გავლენა არ იქონია სამუშაო მოდელმა.

ნაშრომიდან აგრეთვე ვიგებთ რომ ჰიბრიდული და დისტანციური სამუშაო მოდელები ზრდის დასაქმებულთა კმაყოფილებას, საშუალოდ IT სფეროში დასაქმებული 2 დღეს მუშაობს დისტანციურად მაგრამ გვაქვს მაღალი ვარიაცია, ხოლო სამგზავრო დროის ზრდას აქვს უარყოფითი გავლენა დასაქმებულთა კმაყოფილებაზე.

## Abstract

This thesis examines the effects of various work models remote, hybrid, and on-site effect employee satisfaction, job slacking, and job search behavior among software developers, testers, and UX/UI designers. With the tech industry's rapid transformation and the growing favorability for remote and hybrid work, especially following the COVID-19 pandemic, reassessing these work arrangements is essential.

The study investigates the following questions: How do different work models influence job satisfaction? What is the relationship between work models and job slacking behaviors? How does work model affect the likelihood of employees seeking new employment?

The research utilizes a quantitative methodology, surveying 100 IT professionals in Georgia. The survey comprised 16 questions covering various facets of work life, including demographics, work patterns, and job satisfaction.

Key findings from hypothesis testing include:

1. Employees working in hybrid work model are less likely to seek new jobs, supporting the hypothesis that remote work enhances job satisfaction and reduces turnover rates.
2. Hybrid work does not significantly affect the likelihood of employees holding multiple jobs, but fully remote work does, indicating the necessity of monitoring to ensure primary job responsibilities are fulfilled.
3. There is no statistically significant evidence that increased remote work frequency reduces the number of sick leave days taken, suggesting other factors are more influential in determining sick leave usage.

The study shows that remote work significantly increases job satisfaction due to enhanced flexibility and work-life balance. On average, employees work remotely about two days per week, with considerable variability. Longer commutes are linked to lower job satisfaction

and a higher likelihood of job searching. Flexible work environments reduce the likelihood of job searching, underscoring the importance of flexibility and employee satisfaction.