

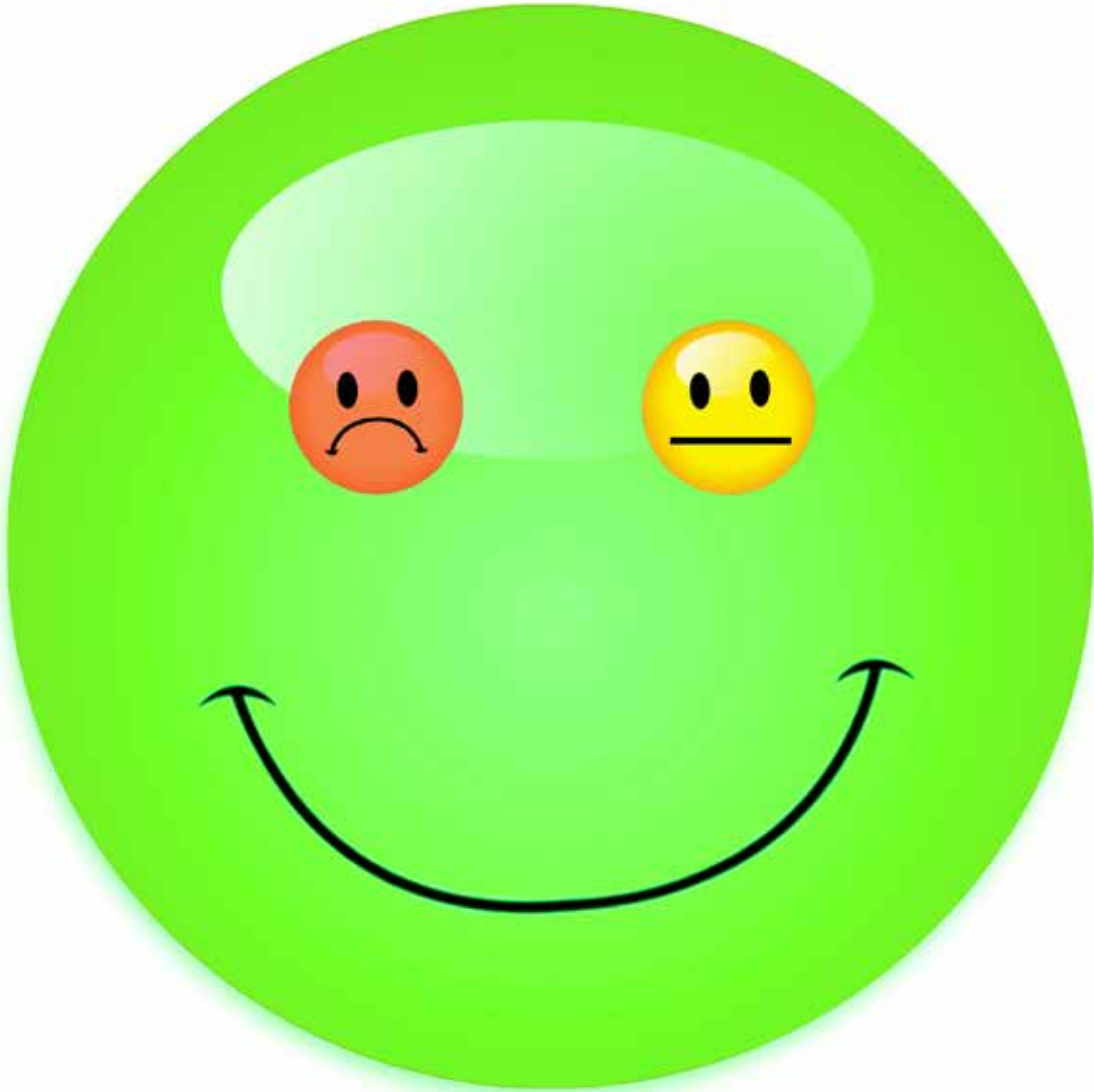


MYD®

TEKNİK BÜLTEN

T e c h n i c a l B u l l e t i n

Yıl/Year: 8 Sayı/Issue: 26 2019/1
Ocak - Şubat - Mart / January - February - March



ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ
EMPLOYEE SATISFACTION



TEKSTİLDE
BURUŞMAZLIK
APRESİ -1-
NON-CREASE FINISH
IN TEXTILES -1-



İŞLETME VERİMLİLİĞİ VE
KRİZ YÖNETİMİ
BUSINESS EFFICIENCY AND
CRISIS MANAGEMENT



04



08



14

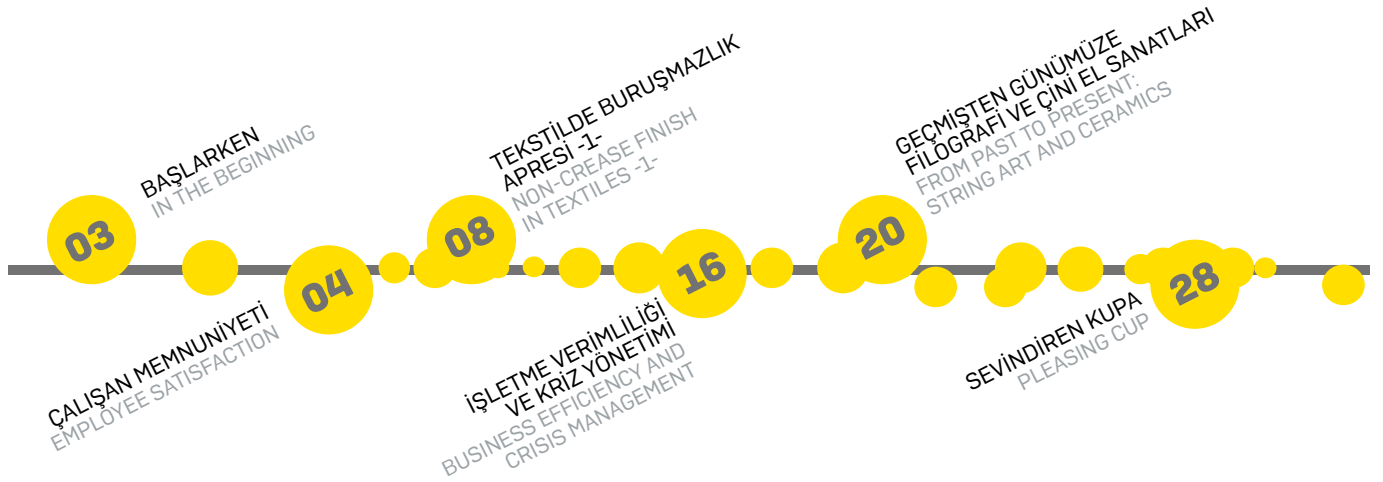


20



24

İçindekiler / Contents



Yıl/Year: 8 Sayı/Issue: 26 2019/1 Ocak - Şubat - Mart / January - February - March
Yayın Türü: Yerel Süreli Type of Publication: Local Periodical

İMTİYAZ SAHİBİ / Licensee
MYD Grup A.Ş.

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
General Editor
Derya Nur TORUN

YAYIN KURULU / Editorial Board
Dr. Mustafa SARAÇ
Sedat AYDIN
Tülay AYDIN

İLETİŞİM ADRESİ / Address
GÜSAB Kurtuluş OSB Mah. Vezirli Cad. No:4 Gürsu / BURSA Tel: 0224 371 70 00
(pbx) Faks: 0224 371 30 10 Fabrika GSM: 0530 766 74 96

ÇORLU OFİS ADRESİ / Çorlu Office Address
Kazımiye Mh. Dumlupınar Cd. Kılıçoğlu Danış Tower Sitesi D Blok D:11 Çorlu / Tekirdağ
GSM: 0533 202 61 40

www.mydtorn.com.tr

TASARIM / Design



www.egareklam.com.tr

BASKI / Print
RENK VİZYON

MATBAA - REKLAM - TANITIM HİZMETLERİ
www.renkvizyon.com.tr



BAŞLARKEN IN THE BEGINNING

BAŞLARKEN

Günümüzde müşteri memnuniyetini arttırarak sadık müşteriler oluşturmanın en sağlıklı yolu öncelikle çalışanların memnuniyetini temin etmekten geçiyor.

Çalışan memnuniyetindeki artış kısa vadede kalitesizlik maliyetlerini düşürüp bireysel performansı arttırırken, uzun vadede müşteri memnuniyetine paralel olarak satış kanadındaki memnuniyeti de arttırıyor.

MYD ailesi olarak her yıl düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz "çalışan memnuniyeti anketi" ile çalışanlarımızdan; "yönetimin yaklaşımı, iş sağlığı ve güvenliği koşulları, insan ilişkileri, kuruma bağlılık, kalite odaklılık, fiziksel çalışma ortamı, eğitim ve gelişim olanakları, idari ve sosyal hizmetler, sosyal ve kültürel faaliyetler" başlıkları altında değerlendirmelerini alıyor ve anket sonuçlarını titizlikle analiz ediyoruz. Anket sonuçlarına göre aldığımız aksiyonlarla, çalışanlarımızın mutluluğunu üst seviyeye getirmek için çabalıyoruz.

Kurumsal başarı için "Mutlu çalışanlar" diyoruz.

Kimyasalda değişim zamanı...

BEGINNING

Today, the best way to create loyal customers with higher customer satisfaction is to ensure employees are also satisfied.

In the short terms higher employee satisfaction decreases costs related to poor quality and increases individual performance, and in the long term it increases satisfaction in the sales field in parallel with increased customer satisfaction.

As the MYD family, we regularly conduct Employee Satisfaction Surveys each year and evaluate employee satisfaction in the fields of "management approach, occupational health and safety conditions, human relations, loyalty to the organization, quality orientation, physical work environment, training and development opportunities, administrative and social services, social and cultural activities", and we analyze the survey results carefully. We strive to increase the happiness of our employees with the actions we take based on the results of the survey.

We believe "happy employees" are the key to corporate success.

Time to change in chemistry...

Derya Nur TORUN



Tülay AYDIN

*İnsan Kaynakları Sorumlusu / Çalışma Ekonomisti
Human Resources Specialist / Labour Economist*

Röportaj / Interview



ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ

EMPLOYEE SATISFACTION

Günümüz rekabet koşullarında nitelikli personel bulma ve kurumda tutmanın zorluğu "çalışan memnuniyetini" önem kazanan bir olgu olarak karşımıza çıkarmaktadır.

In today's competitive environment, the difficulty of find qualified personnel and keep them in the company increases the importance of "employee satisfaction".



Günümüz rekabet koşullarında nitelikli personel bulma ve kurumda tutmanın zorluğu "çalışan memnuniyetini" önem kazanan bir olgu olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Çalışan memnuniyetini sağlamak için öncelikle "çalışan bağlılığını" oluşturmak gerekmektedir. Bu bağlılık ise şirketin hedef ve stratejilerini oluştururken şeffaf, katılımcı bir yaklaşım ve açık iletişim sergilemesi, çalışanlara yaptıkları işin bu hedef ve stratejilerin gerçekleşmesindeki önemini göstermesi ile sağlanabilmektedir. Böylelikle çalışanlar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde yer alan "saygı görme ve takdir edilme" ile "kendini gerçekleştirme" fırsatını yakalarken; kurumsal aidiyetliklerini de sağlamış olurlar.

In today's competitive environment, the difficulty of find qualified personnel and keep them in the company increases the importance of "employee satisfaction".

In order to ensure employees are satisfied, it is necessary to first establish "employee loyalty". Loyalty can be achieved by creating company goals and strategies with a transparent, participatory approach and having an open communication, and showing the importance of the work performed by the employees for reaching these goals and strategies. This way, employees can feel "respected and appreciated" and achieve greater "self-fulfillment", which are a part of Maslow's hierarchy of needs, and feel that they belong to the corporation.



Çalışan memnuniyetini nasıl ölçeriz?

Çalışan bağlılığı ve memnuniyeti yıllık periyotlarla düzenlenen "çalışan memnuniyet anketi" ile ölçülebilmektedir. Anket sonuçlarının raporlanarak yorumlanması ardından, çalışanların kuruma olan bakış açısını görmek, beklentilerini öğrenmek, gelişimlerini desteklemek, iş süreçleri, çalışma ortamı, vb. konularda gerekli iyileştirmeleri yapabilmek mümkün olmaktadır.

Çalışan memnuniyetine yönelik izlenebilir göstergelerden biri de personel devir hızıdır. Çalışanların firmada tutulması sürecinde önemli bir ölçüm kriteri olan personel devir hızı (turnover); genel olarak bir yıl içinde işten ayrılanların o yıl içerisinde çalışan ortalama personel sayısına bölünmesi yoluyla hesaplanmaktadır. Burada dikkate almamız gereken emeklilik, ailevi nedenler, askerlik, şehir değişikliği gibi nedenler dolayısıyla ayrılmalar değil; iş değişikliği, maaş ve sosyal haklar gibi önlenabilir türden ayrılmalar olmalıdır.

Çalışan memnuniyeti ile ilgili bir diğer önemli ipucunu ise "işten çıkış mülakatları" yoluyla elde ederiz. İstifa eden kişilerle gerçekleştirilen çıkış mülakatı, personelin ne sebeplerle kaybedildiğini anlamak için etkin bir yöntemdir. Kurum içerisindeki eksiklikleri göstererek, çalışan sirkülasyonlarının nedenini ortaya koyar. Böylece kurum içinde iyileştirmeler yapılmasına olanak sağlar.

How do we measure employee satisfaction?

Employee loyalty and satisfaction can be measured with the yearly "employee satisfaction surveys". After analyzing the results of the survey, it becomes possible to see employees' perspectives about the organization, to learn their expectations, to support their development, and to make improvements on business processes, working environment, etc.

One of the indicators that can be monitored for employee satisfaction is the turnover rate. Employee turnover is an important indicator for employee loyalty; in general this is calculated by dividing the average number of employees to the number of employees who have quit within a year. It is important to consider avoidable types of separation, such as job change, salary and social benefits, not for reasons such as retirement, family reasons, military service, moving to other cities.

Another important clue about employee satisfaction is obtained through "interviews with resigning employees". Interviews made with resigning employees is an effective way to understand the reasons that led them to quit the company. These interviews demonstrate the reasons for employee turnover by showing the problems within the company. This enables improvements to be made within the organization.

Mutlu Çalışan Mutlu Şirket

Mutlu insanların, verimlilik üzerinde pozitif bir etkisi olduğu bilimsel bir araştırma sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışan memnuniyetini sağlayacak başlıca faktörler;

- Ücret ve yan haklar
- İş güvencesi
- Ödül/takdir/teşvik sistemleri
- Açık iletişim
- Adil ve şeffaf/katılnmalı yönetim anlayışı
- Kariyer/terfi sistemleri
- Etkin ve adil performans yönetimi
- İş sağlığı ve güvenliği koşulları
- Eğitim/gelişim planları
- İş/özel yaşam dengesinin sağlanması olarak sıralanabilir.

Çalışan memnuniyeti adına yönetim tarafından kurulan bu sistemler orta ve uzun vadede kuruma aşağıdaki faydaları sağlayacaktır:

1. Mutlu ve Sadık Müşteri

Global araştırma şirketleri tarafından yapılan çalışmalar göstermektedir ki; çalışan memnuniyeti müşteri memnuniyeti ile doğrudan ilişkilidir. Her ikisi de doğru orantılı olarak artabilmekte ya da azalabilmektedir. Mutlu çalışanlar, mutlu ve sadık müşteriler yaratmaktadır. Bu durum yüksek satış ve karlılık fırsatlarını arttırmaktadır.

2. Ürün ve Hizmet Kalitesi

Bir mal veya hizmetin kalitesi büyük orada kurumda çalışanların memnuniyetine bağlıdır. Mutlu çalışanın işine yaklaşımı; hatasız, yüksek kaliteli ürün ve hizmet olarak müşteriye sunulması yönünde olacaktır. Böylelikle kalitesizlik maliyetleri azalacak, müşteri memnuniyeti artacaktır.

3. Özgün Fikirler

Günümüzde kurumlar maliyetleri azaltıp, karlılığı arttıracak fikirlere odaklanıyorlar. Bu noktada "iş en iyi yapan bilir" düşüncesinden yola çıkarak çalışanların iyileştirici ve özgün fikirlerinden yararlanılmaktadır. Mutlu ve memnun çalışanlar bu fikirleriyle kurumlarında katma değer sağlamaktadırlar.

Happy Employee Happy Company

Scientific research has proven that happy people have a positive impact on productivity.

Main factors that will ensure employee satisfaction;

- Wages and benefits
- Job security
- Award / appreciation / incentive systems
- Open communication
- Fair and transparent/participatory management approach
- Career / promotion systems
- Effective and fair performance management
- Occupational health and safety conditions
- Training / development plans
- Providing work / life balance.

Systems established by the management for employee satisfaction will provide the following benefits to the organization in the medium and long term:

1. Happy and Loyal Customers

Studies by global research companies show that employee satisfaction is directly linked with customer satisfaction. Both can be increased or decreased in direct proportion. Happy employees create happy and loyal customers and this increases the opportunities for high sales and profitability.

2. Product and Service Quality

The quality of a good or service depends on the satisfaction level of the employees. Happy employees' approach to work is based on error-free work and high-quality products and services to be presented to the customer. This reduces the cost of low quality and increases customer satisfaction.

3. Original Ideas

Today, corporations focus on ideas that reduce costs and increase profitability. Corporations that believe a job is best known by the person performing it, learn from their employees, who provide original ideas for improvement. Happy and satisfied employees provide added value to their companies with these ideas.





4. Karlılık

Müşteri odaklı yaklaşım sergileyen kurumlar karlılıklarını tartışmasız olarak arttıracaklardır. Müşteri memnuniyeti konusunda eğitilmiş, deneyimli, kurumsal motivasyonu yüksek ve mutlu bir çalışan kurum temsilinde de başarılıdır. Bu da beraberinde mutlu müşteri ve karlılığı getirecektir.

Özet olarak; çalışanlar yaptıkları işte anlam bulmak, sorumluluk almak, ilerlemek, başarı duygusunu yaşamak, sürekli öğrenmek ve takdir edilmek isterler. Bu yönüyle memnuniyet manevi değerler içerir. Maddi memnuniyet öğelerini tek başına sağlıyor olmak kurumda memnun çalışanlar yaratmak için yeterli olmayacaktır. Her iki yönüyle memnuniyet faktörlerini doğru olarak kurup işletmek gerekmektedir.

Çalışan memnuniyetini arttırmaya yönelik çalışmalarını kurumsal hedefleri arasına alan firmalar ticari ve finansal başarıları üzerindeki etkilerini görebileceklerdir.

“İşini sevmeyen ve sadece para kazanmak için yapan kişinin, para kazanması ve hayattan zevk alması çok zordur.”
(Charles M. Schwab)

4. Profitability

Companies that apply a customer-oriented approach to their business will unquestionably increase their profitability. An employee who is happy, educated, experienced and highly motivated about customer satisfaction will successfully represent the company. This will bring along happy customers and profitability.

In summary; employees want to find meaning in their work, they want to take responsibility, move forward, feel successful, and continuously learn and be appreciated. Therefore, satisfaction includes spiritual values. Providing material satisfaction alone will not be enough to create satisfied employees in the company. It is necessary to establish and support satisfaction factors in both areas.

Companies that put increased employee satisfaction among the corporate targets will reach successful commercial and financial outcomes.

“Working only to earn money without loving the job, makes it very difficult for a person to make money while enjoying life.”
(Charles M. Schwab)



Hüseyin GÖKTAŞ

Yüksek Kimyager / Teknik Servis
Chemist Msc / Technical Services

Tekstil Kimyasalları / Textile Chemicals



TEKSTİLDE BURUŞMAZLIK APRESİ -1-

NON-CREASE FINISH IN TEXTILES -1-

Buruşmazlık, kullanım kolaylığı açısından kumaşların belirli bir basınç altında kırıştırıldıktan sonra basınç etkisi kaldırıldığında eski formuna dönebilme yeteneğidir.

Non-creasing creates ease of use and can be described as the ability of the fabric to return to its previous form when wrinkle creating pressure is removed.



Buruşma genellikle selüloz esaslı kumaşlarda sıkça rastlanan ve kullanım sırasında istenilmeyen olumsuz bir özelliktir. Sentetik ve örme kumaşlarda daha az rastlanan bu özellik kullanım sırasında kumaş düzgünlüğünün kaybolması sonucunda görünümünün bozulmasına yol açar.

Buruşmazlık, kullanım kolaylığı açısından kumaşların belirli bir basınç altında kırıştırıldıktan sonra basınç etkisi kaldırıldığında eski formuna dönebilme yeteneğidir. Bir başka deyişle; bir tekstil kumaşının kullanım sırasında oluşan buruşukluklara karşı direncini ve onlardan kurtulma kabiliyetini ifade eder.

Wrinkles are often seen in cellulose-based fabrics and are undesirable during use. This characteristic, which creates a non-smooth and deteriorated appearance of during use, is less common in synthetic and knitted fabrics.

Non-creasing creates ease of use and can be described as the ability of the fabric to return to its previous form when wrinkle creating pressure is removed. In other words, this term expresses the resistance of a fabric against creases during use and its ability to return to its former state.

Kumaşın karşılaştığı fiziksel etkilerin yanında suyun da buruşmaya etki ettiği gözlenmiştir. Islanan selüloz lifleri şiştiklerinde formlarında değişiklik oluşur. Kurudukları zaman kazandıkları yeni formu kururlar. Kumaşta oluşan bu değişim çekme ya da buruşma olarak kendini gösterir. Ayrıca ıslanan lifler birbirleri içerisinde daha rahat hareket ettiklerinden kumaş yapısındaki değişiklikler daha fazla oluşur.

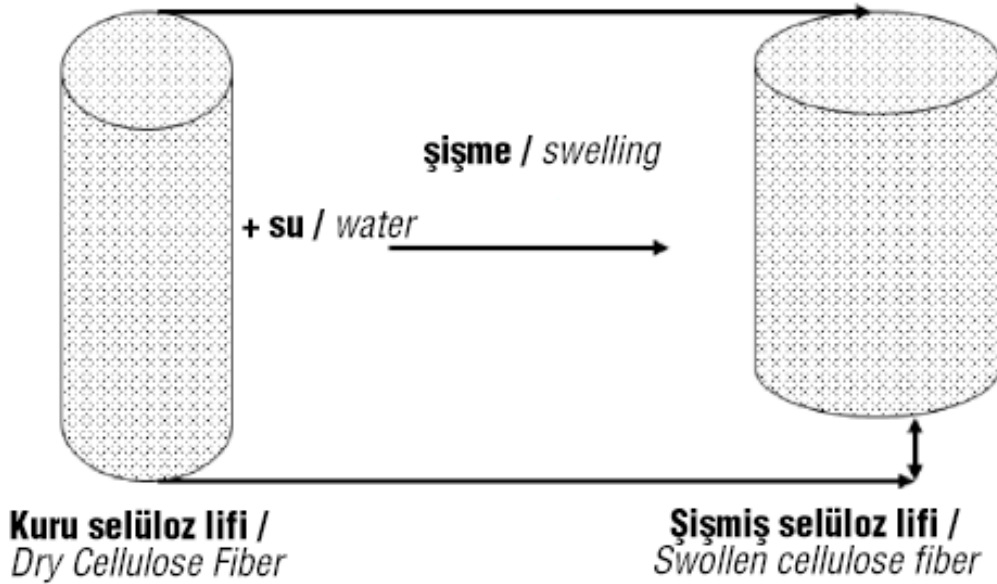
Detaylı olarak açıklamak gerekirse buruşmaya ve çekmeye etki eden faktörlere baktığımızda;

- Liflerin boyutsal yapısı ve kurudan yaşa geçerken maruz kaldıkları boyutsal değişim; elyaf çapının büyümesi, boyunun kısılması gibi.
- Lif numaralarının, ipliğin tipinin ve oluşturdukları konstrüksiyonlarının boyutsal stabiliteye etkisi
- Üretim esnasındaki mekanik etkilenme
- Lif Elementlerinin birbiri Üzerinden Kayması ve yeni bir denge oluşturmaları, olduğunu görürüz.

In addition to the physical effects on the fabric, water has been observed to have an impact on crease. When cellulose fibers become swollen, their form changes. When they dry, they hold their new form. This change in fabric manifests itself as shrinkage or creasing. Also, because wetted fibers move more easily within each other, fabric structure changes more.

The factors affecting creasing and shrinking are given below:

- *The dimensional structure of fibers and the dimensional change when they get wet (such as growth of fiber diameter, shortening the length).*
- *The effect of fiber numbers, type of yarn and constructions on dimensional stability*
- *Mechanical effect during production*
- *Fiber elements shifting over each other, creating a new balance.*



Bazı yaygın liflerin yaklaşık su tutma kapasitelerini incelediğimizde

Water retention capacity of some common fibers:

• Pamuk	% 40-45
• Viskon	% 70-90
• Modal	% 60-80
• Keten	% 50
• Yün	% 42
• PES	% 3-10
• Poliamid	% 10-12

• Cotton	40-45%
• Viscose	70-90%
• Modal	60-80%
• Linen	50%
• Wool	42%
• PES	3-10%
• Polyamide	10-12%

Değerlerini görürüz.



Yine bazı yaygın liflerin buruşmadan geri dönme durumlarını incelediğimizde ise;

- 🌀 Pes ve yün elyafının çok iyi,
- 🌀 Akrilik, modakrilik, PA, PP ve ipek elyafının iyi,
- 🌀 Triasetat elyafının orta,
- 🌀 Asetat, pamuk, viskon ve keten elyaflarının ise zayıf olduklarını görürüz.

Buruşma özelliği ipliklerin yapısına, kumaşın dokuma desenine ve gördüğü terbiye işlemlerine bağlı olarak değişkenlik gösterir. Bu faktörler kullanım sırasında görünümü bozacağından giyimde kullanılan kumaşlarda buruşma özelliğinin en aza indirilmesi istenir.

BURUŞMAZLIK APRESİ

Buruşmazlık apresi; selüloz esaslı mamüllerin ağırlıklı olduğu sentetik karışımı kumaşlara ve viskon sentetik karışımı kumaşlara uygulanan ve bu kumaşlardaki buruşma sorununu minimize eden apre uygulamasıdır.

Günümüzde buruşmazlık apre uygulaması gömlek, etek, ceket, takım elbise ve pardösü gibi giysilik dokuma kumaşlarda tercih edilir.

Buruşmazlık apresi sentetik reçine esaslı kimyasallar yardımıyla yapılır. Emdirme yönteminde kumaşa buruşmazlık özelliği kazandırılırken aynı anda kumaşın tutumu için de kimyasal apreler uygulanır. Buruşmazlık apresi kumaş tutumunda sertlik ve atma diye ifade ettiğimiz yaylanma özelliğini artırır. Bu yüzden genellikle buruşmazlık apresi uygulanırken kombinasyon reçeteler kullanılır.

Again, when we examine how common fibers return to their previous state from creasing, we can state the following:

- 🌀 Pes and wool fibers are very good,
- 🌀 Acrylic, modacrylic, PA, PP and silk fibers are good,
- 🌀 Triacetate fiber is reasonable,
- 🌀 Acetate, cotton, viscose and linen fibers are weak.

Creasing depends on the structure of the yarns, the pattern of the fabric weaving and the finishing processes. Since creasing creates an undesirable appearance during use, it is desirable to minimize creasing of fabrics used in clothing.

NON-CREASING FINISH

Non-creasing finish is applied to synthetic blended fabrics and viscose synthetic blend fabrics which are predominantly cellulose based products to minimize creasing on these fabrics.

Nowadays, non-creasing finish are preferred for garment woven fabrics such as shirts, skirts, jackets, suits and coats.

Non-creasing finish is done with the help of synthetic resin based chemicals. In the soaking method, the fabric is chemically treated both for the non-creasing effect and the feel of the fabric. The non-creasing finish improves the stiffening and bouncing properties of the fabric. Therefore, generally a combination of prescriptions is used when the non-creasing finish is applied.

Yıkarken Risk Almayın!

Do not take risks when washing!

Torawash RSH

Boyalı ve Baskılı Mamüller İçin
Yıkama Sabunu

Washing agent dyed and printed fabrics

- Kontinü sistemlerde makine geçiş hızını artırır.
Increases machine speed in continuous systems
- Banyo sayısını azaltır.
Decreases number of washing bath
- Beyaz zemin kirlenmesini önler.
Prevent staining of White background



MYD®
GRUP A.Ş.



Kombinasyon apre uygulamaları genellikle kumaş üzerinde birden çok özellik oluşturmak amacıyla yapılır. Bu özellikler ya sipariş eden firma istekleriyle ya da üreten firmanın albini oluşturmak istemesi ile belirlenir.

Günümüzde buruşmazlık apre uygulamasının gömlek, etek, ceket, takım elbise ve pardösü gibi giysilik dokuma kumaşlarda tercih edildiğini belirtmiştik. Bu kumaşlar buruşmazlık özelliklerinin yanında tutum özellikleri de önemli olan kumaşlardır. Bilhassa gömlek, etek ve takım elbise yapılan kumaşlarda kumaşın dökümlülüğü, kolay ütülenebilirliği ve buruşmaması, yaylanma özelliği ve yumuşaklığı kullanım sırasında önemsenen özelliklerdir. Bu özellikleri içerisinde yumuşaklık özelliği değişik varyasyonlarla farklı beklentilere cevap verecek şekilde uygulanır. Örneğin kumaş dokuma örgüsü tenimize tırtıklı bir duygu verebilir. Bu hissin kaybolması istendiğinde tercih edilecek silikon türü makro silikon olmalıdır. Uyguladığımız makro silikon örgünün ve liflerin arasını doldurduğundan tenimize temas anında daha kaygan ve pürüzsüz bir yumuşaklık hissederiz.

Buruşmazlık apresi buruşmazlık sağlamasının yanında, mamlun deformasyonunu önler ve selüloz/sentetik karışımlarında pilling oluşmasının azalmasına da neden olur. Boyutları stabil, yani az çeken kumaşlar elde edilir.

Bu durum; buruşmazlık apresinin liflerin şişmesini azaltmasından kaynaklanır. Kuru buruşmazlık işlemi görmüş kumaşta şişme değeri, yani yapısında tutabildiği su miktarı yarı yarıya azalmaktadır. Örneğin; normal bir pamukta şişme değeri % 42 – 45 civarında iken, buruşmazlık işlemi sonunda bu değer % 18 – 24 civarına düşmektedir. Dolayısıyla buruşmazlık işlemi, kumaşa aynı zamanda çekmezlik özelliği de kazandırmaktadır.

SELÜLOZİK LİFLERİN BURUŞMA VE ÇEKME ÖZELLİKLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ

Klasik buruşmazlık maddeleri öncelikle iki ana gruba ayrılmaktadır:

🔗 Reçine oluşturan buruşmazlık maddeleri; bu cins maddeler kendi aralarında birbirleri ile reaksiyona girerek polimer bir yapı oluşturan (reçine) maddelerdir.

Bunlar daha çok üreformatdehit ve melaminformatdehit cinsi bileşiklerdir. Gerek üre gerekse melamin türevi bu cins ürünler asidik katalizörler yardımı ile kondenzasyon sırasında az da olsa selülözün -OH grubu ile reaksiyona girer. Bu şekilde liflerin yapısını doldurarak buruşma kuvvetinin etkisini önler.

🔗 Reaktan reçine bileşikleri; bu tür buruşmazlık maddeleri az miktarda birbirleriyle reaksiyona girerlerken daha çok selüloz

In general, combined finishing applications are used to create multiple properties on the fabric. These features are determined either by the ordering company or by producer to create an appeal.

We have stated that today non-creasing finishes are preferred for woven fabrics for garments such as shirts, skirts, jackets, suits and coats. Besides the non-creasing properties, the feel is also an important characteristic. During use, especially ease of ironing, appearance, non-creasing, feel, and softness are important features for fabrics used for shirts, skirts and suits. Among these properties, softness is applied to meet different expectations with different variations. For example, weaved fabric can give our skin a rough feeling. When it is desired to remove this sense, the finish should be a macro silicon. Since the macro silicon fills the mesh and fibers, we feel a more slippery and smooth fabric when in contact with our skin.

In addition to non-creasing features the non-creasing finish prevents deformation of the product and reduces pilling in cellulose/synthetic mixtures. This finish provides fabrics that have a more stable size and that shrink less.

This is caused by the non-creasing finish that reduces the swelling of fibers. When treated with a dry non-creasing process swelling (i.e. the amount of water can be kept in the structure) of the fabric is reduced by half. For example while cotton's normal swelling value is around 42 - 45%, this value decreases to 18 - 24% at the end of non-creasing finish. Therefore, the non-creasing finish also gives the fabric a non-shrinkage feature.

IMPROVEMENT OF THE CREASING AND SHRINKAGE FEATURES OF CELLULOSIC FIBERS

Classic non-creasing substances are primarily divided into two main groups:

🔗 *Non-creasing substances forming resins: these are substances that form a polymer structure (resin) by reacting with each other.*

These are mainly urea formaldehyde and melamine formaldehyde compounds. These can both be urea and the melamine derivative products and react with the -OH group of cellulose during condensation with the help of acidic catalysts. By filling the structure of the fibers this prevents the effect of creasing.

🔗 *Reactive resin compounds: such non-creasing agents have a limited reaction with each other, the cellulose makes a robust covalent bond with free -OH groups. The most commonly used of these materials is dimethyl dihydrokside ethylene urea. It is a product with little negative features.*

serbest -OH grublarıyla sağlam kovalent bağ yapmaktadırlar. Bu maddelerin içinde en çok kullanılan dimetiloldihidroksietilenüredir. Olumsuz özellikleri az olan bir üründür.

Bu iki grupta tekstil kimyasında sentetik reçineler olarak adlandırılır. Sentetik reçineler suyun lif elementleri arasına girişini engelleyerek ve lif elementlerini sabitleyerek, kumaşın buruşma ve çekme özelliklerini minimize ederler.

Peki, selülozik kumaşlara buruşmazlık-çekmezlik özelliği kazandırırken neden sentetik reçineleri tercih ediyoruz?

Sentetik reçineler;

- Bakımı kolay tekstil materyallerinin eldesini sağlarlar. (yıkama ve giy özelliği, kolay ütülenabilirlik özelliği)
- Selülozik tekstil materyalinin kuru ve yaş bitim işlemlerinin iyileştirilmesini sağlarlar.
- Mükemmel boyutsal stabilite sağlarlar. (çekmezlik)
- Yüksek buruşmazlık özelliği sağlarlar. (yüksek buruşmazlık açısı)

SENTETİK REÇİNELERİN SINIFLANDIRILMASI

Kendi içinde çapraz bağ yapabilenler

- Üre formaldehit
- Melamin reçineler

Reaktif tip reçineler

- Dimetilol etilen üre
- Dimetiloldihidroksi etilen üre
- Dimetildihidroksi etilen üre

In textile chemistry these two groups are called synthetic resins. Synthetic resins minimize creasing and shrinking properties of the fabric by preventing the penetration of water between the fiber elements and fixing the fiber elements. So why do we prefer synthetic resins when giving cellulosic fabrics a non-creasing and non-shrinking property?

Synthetic resins;

- They provide easy maintenance textiles (wash and wear, easy to iron)
- They improve the dry and wet finishing of cellulosic textile materials.
- They provide excellent dimensional stability (non-shrinkage)
- They provide high non-creasing properties (high non-creasing angle)

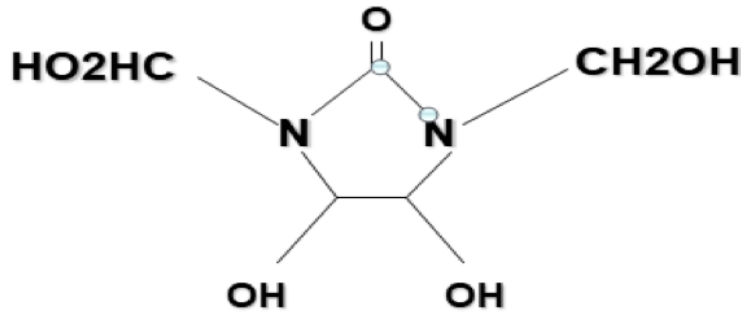
CLASSIFICATION OF SYNTHETIC RESINS

Resins that can bond within themselves

- Urea formaldehyde
- Melamine resins

Reactive type resins

- Dimethylol ethylene urea
- Dimethylol dihydroxy ethylene urea
- Dimethyl dihydroxy ethylene urea



DMDHEU

Günümüzde en fazla kullanılmakta olan DMDHEU ve modifikasyonlarıdır.

Today the most used ones are DMDHEU and its derivatives.



Avantajları;

- Yüksek buruşmazlık açısı verirler, çekmezlik sağlarlar.
- Tekstillerin daha sonra maruz kaldıkları proseslere dayanıklıdır. (Klor, yıkamaya ve asitlere.)
- Işık haslıklarına zarar vermezler.
- Emprenye ve kurutma sonrası kondense öncesi uzun süre depolanabilirler. (Post curing prosesine uygunluk)
- Diğer reçinelere göre en düşük ve/veya "0" formaldehit verirler.

Reçinelerin, apre uygulamalarında kumaşa optimum bağlanabilmeleri ve maksimum performans sağlayabilmeleri için katalizör sistemlerine ihtiyaç duyulur. Bu sistemler ya apre sırasında banyoya ilave edilirler ya da reçine aprenin formülasyonuna dahil edilirler. Bu tarz reçine sistemlerine kendinden katalizörlü ürünler denir.

Kullanılan katalizör sistemleri;

- Amonyum tuzu katalizatörleri
- Metal tuzu katalizatörleri
- Özel katalizatörler

Bir sonraki sayımızda ;

- Buruşmaz apre uygulamalarında kullanılan metodları ve ilave konfor özellikleri kazandırması açısından buruşmazlık apresinde reçineler ile beraber kullanılan diğer ürünleri (silikon, yumuşatıcı vb.) ve uygulama detaylarını,
- Buruşmazlık apresi uygulamasından maksimum verimi almak için nelere dikkat edilmesi gerektiğini,
- Uygulamada yapılan hatalar sonucunda nelerin meydana gelebileceğini,
- Buruşmazlık apresi ve formaldehit ilişkisini incelemeye çalışacağız.

Advantages;

- They give a high crease angle and prevent shrinking.
- They are resistant to the processes that textiles are exposed during usage (Chlorine, washing and acids).
- They don't impair light fastness.
- They can be stored for a long time before condensation, after impregnation and drying (compliance to post curing process).
- Compared to other resins, they produce the lowest and/or "0" formaldehyde.

Catalysts are required for resins to be optimally bonded to fabric and provide maximum performance in finishing applications. These systems are either added to the bath during finishing or included in the formulation of the resin finish. Such resin systems are called self-catalyzed products.

Catalyst systems used;

- Ammonium salt catalysts
- Metal salt catalysts
- Special catalysts

In the next issue we will cover:

- Methods used in non-creasing finishing applications and other products (silicone, softener, etc.) and applications used with resins in non-creasing finishes to provide additional comfort features,
- What to look for to get the maximum efficiency from non-creasing finishes
- What can happen as a result of errors in applications,
- Relationship between non-creasing finishes and formaldehyde.

TORAMIX KYG

İpeksi Apre Malzemesi
Finishing Agent for Silky Touch

*Kumaşa ipeksi bir dokunuş
A Silky Touch to Fabric*



Fular aplikasyonuna uygundur
Suitable for padding application.



Uygulandığı tekstil materyaline ipeksi bir tuşe kazandırır
It gives a silky touch to textile material.



Pamuk, sentetik ve her türlü karışımlarda iç tutum yumuşaklığı ve yüzey kayganlığı sağlar
Provides softness and surface lubricity to the cotton, synthetic and all kinds of blends.



MYD®
GRUP A.Ş.





Sinan BAYRAKTAR

*Yönetim ve Finans Danışmanı / Öğretim Görevlisi
Management and Finance Advisor / Instructor*

Tekstil Kimyasalları / Textile Chemicals



İŞLETME VERİMLİLİĞİ VE KRİZ YÖNETİMİ

BUSINESS EFFICIENCY AND CRISIS MANAGEMENT

2018 yılının son iki çeyreğinde yoğun olarak hissedilen kriz veya krize benzeyen ekonomik gelişmeler ülkemizdeki reel sektör işletme yapılarını derinden sarsmaya başlamıştır.

Intensely felt crisis or economic developments resembling crisis in the last two quarters of 2018, started to shake entities in the real sector in our country.



Kırılgan ve esnek yapıda ve sistemleri sürekli değişebilen uygulamalarla dolu ekonomimizde, sürdürülebilirlik kavramlarını farklı bakış açıları ile yorumladığımızda aşağıdaki konulara açıklık getirebilmekteyiz.

Uzun yıllar, hatta Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana sürekli değişim gösteren ekonomik sistem uygulamaları, özellikle 1970 lerden bu yana oldukça sık değişime uğrayarak sisteme net bir oluşum sağlayamamaktadır.

Ülkemizde sürekli sorun haline gelen ve değişmeyen ana konulardan biri de işletmelerimizin süreklilik konusundaki belirsizlikleri olduğu bilinmektedir.

When we interpret the concept of sustainability from different perspectives, we can clarify some issues in our fragile and flexible economic structure which is constantly changing.

The economic system, which has constantly been changing since the establishment of the Republic and especially since 1970s, could not create a stable form.

It is known that one of the main issues in our country is the uncertainties about the continuity of our businesses.

Öncelikle işletmelerimizin ana sorunları başında gelen,

- 🎧 Üretememek,
- 🎧 İnovasyon yapamamak,
- 🎧 Sürekli dış ekonomik sistemlere bağıllık,
- 🎧 Aşırı maliyet yaratan unsurların belirsizliği gibi konuları genel sorunlar başlığı ile açmakta yarar olduğunu düşünüyorum.

Ülkemizin 1970'lerde yaşadığı ana sorunların başında gelen enflasyonist baskılar ve aşırı fiyat artışları ile birleşen üretememek sorununun bugün bile hissedilmekte olduğu gerçeği kabul edilebilir bir şekilde önümüzde durmaktadır.

5 Şubat 1975 yılında başlayan ve üç yıl süren Amerika'nın silah ambargosunun nedenleri arasında en baş sırada duran Kıbrıs Barış Harekâtı ve haşhaş ekim sınırlamaları ile genişleyen ambargo uygulamaları, ülkemizdeki işletme yapılarını derinden zedelemiş, istihdam ve halkın satın alma gücünü direkt etkileyen aşırı enflasyon ve stokçuluk ile tüm yapı bozulmaya başlamıştır.

Çok da güçlü olmayan ekonomik altyapının bu şekilde sarılmasıyla kişisel söylemlerimiz arasında ilk sırayı alan kriz kelimesiyle oluşan kriz beklentisi, hayatımızın her kademesine bulaşarak ülke çapında farklı sendromlar yapan bir oluşum haline gelmiştir.

Bugünün Türkiye'sinde ve 2018 yılının son iki çeyreğinde yoğun olarak hissedilen kriz veya krize benzeyen ekonomik gelişmeler ülkemizdeki reel sektör işletme yapılarını derinden sarsmaya başlamıştır. Uygulanan her tür politikaya rağmen yükselişi önlenemeyen enflasyon ve akabinde gelişen yüksek faiz baskısı, sektörlerin neredeyse tümünü olumsuz etkilemiş, girdileri ve çıktıları döviz üzerinden değerlendirilen işletmelerde konkordato ve iflas benzeri hukuki sonuçlara çok hızlı bir şekilde ulaşmaya başlamıştır.

Neden verimli değiliz veya neden krizlere karşı bu kadar dayanıksız ve direnç gösteremeyen bir yapıdayız.?

Bu soruya yanıt vermek için öncelikle ülkemizdeki işletme yapıları ve bu yapılar içerisindeki oluşumları doğru analiz etmek gerektiğine inanmaktayım.

Mesleki ve akademik çalışmalarımda sürekli iç içe olduğum reel sektör yapılarında ülkemizde en çok rastlanılan durumların ilk sırasında, kurumsal yapının düzenli olmayışı ile birleşen yönetsel eksiklikler olduğunu görmekteyiz. Dünya işletmeleriyle karşılaştığımızda da en önemli ayrıntının işletme sahiplerinin işletme görev dağılımındaki yanlış ve tutucu uygulamaları olduğu aşikardır.

I believe it is important to discuss the general problems of our businesses first,

- 🎧 Failure to produce,
- 🎧 Failure to innovate,
- 🎧 Constant dependence on external economic systems,
- 🎧 The uncertainty of components that have high costs.

Failure to produce, inflation pressure and excessive price increases, which were the main problems of our country in the 1970s, are still the problems of our day.

Cyprus Peace Operation starting on 5 February 1975, was one of the main reasons for the arms embargo of the USA that enlarged with the sanctions on poppy planting and has severely damaged the business structures in our country, creating hyper-inflation and stockpiling, which negatively affected employment opportunities and the purchasing power of the people that ultimately deteriorated the whole economic structure.

Crisis expectation emerges with the word crisis that has become one of our mostly used words in our vocabularies due to our shaken and weak economic infrastructure; today crisis has entered all layers of our lives and became a phenomenon that is responsible for all kinds of syndromes nationwide.

Intensely felt crisis or economic developments resembling crisis in the last two quarters of 2018 in Turkey, started to shake entities in the real sector today. Inflation that could not be prevented despite all kinds of policies, and the subsequent high interest rates had a negative impact on almost all the sectors and started to end with consequences such as filings for financial protection and bankruptcies in enterprises whose inputs and outputs are dependent on foreign exchange.

Why aren't we productive or why are we so vulnerable to crises and unable to resist?

In order to answer this question, I believe it is necessary to correctly analyze the business structure in our country and the organization within these structures.

In my professional and academic studies, the problems I come across most frequently in the real sector are irregular organizational structures and managerial deficiencies. When compared with global enterprises, it is obvious that the most important problem is the wrong and conservative practices of business owners when they distribute roles and responsibilities within their company.



Şöyle ki, gelişmiş ülkelerin neredeyse tamamında, hissedarların işletme hisselerini temsil etme konusunda oldukça ısrarlı oldukları, ancak yönetime katılma konularında işletme dışında kaldıkları görülmektedir. Nedenlerini analiz ettiğimizde de bazı ülkelerdeki cezai sorumluluk sonuçlarının etkisi, aile bireylerinin konulardaki eksiklikleri ve benzeri oluşumlar, ortakların işletme yönetimlerinde aktif roller almasını belirgin bir şekilde ortadan kaldırılabilmektedir.

Bu ve benzeri oluşumların işletmelere olan verimlilik katkısının tartışılmayacak tarafı ise "Nepotizm" tabiriyle anılan yakınları ve yandaşları kayırma ve kollama olayını kökten kaldıracak bir yapı olarak oluştuğu da anlaşılabilmektedir.

Türkiye'deki büyük işletmeler dahil neredeyse tamamına yakın bölümünde etkisi olan nepotik davranışlar işletme bünyelerinde gelişmenin aksine gelişememe durumlarını ortaya çıkarmıştır.

Konumuz gereği, Türkiye'deki işletme bünyelerinde erozyon yapan yönetsel sorunlar, bir de ülkenin jeopolitik yapısı ile birleşince ciddi çöküşler yaşanmaktadır.

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi krizin bitmediği bir coğrafyada ve krizin her dakika başımızda olduğu bir ülkede varlığımızı sürdürmek istiyorsak bazı durumları gözden geçirmekte yarar olduğunu düşünüyorum.

In almost all of the developed countries, it is seen that the shareholders are very persistent in representing their shares in the enterprises but exclude themselves from participating in the management of the company. When we analyze the reasons, we see that in some countries, criminal liabilities, incompetency family members or other issues prevent partners from taking an active role in the management of a company. Such examples show that "Nepotism", which is the practice of those with power favoring friends and relatives, is eliminated with a positive impact on productivity.

In Turkey nepotism can be seen in almost all large enterprises and hinders the ability of businesses of developing.

Geopolitical structure of Turkey coupled with administrative issues that damage company structures create serious problems.

As I mentioned above, I think it is worth to examine some practices if we want to maintain our existence in a region, where crisis is usual and felt every second.

The shareholders and managers of the Turkish businesses should ask themselves the following questions:

Türk işletme hissedarları ve etkin yöneticileri kendilerine şu soruları sormalıdır.

- İşletmemin insan kaynakları politikası var mı?
- İşletme içi ve dışı yapılarımızda aşılmayan engelleri biliyor muyuz?
- Firmamızın krizlere dayanıklılık ölçüsü var mı?
- Firmamızda belirgin bir anayasa ve yönetim modeli oluşmuş mu?
- Maliyetleri kontrol edebileceğimiz organlarımız yeterli mi?
- Giderler üzerinde denetimsel etkinliğimiz biz olmasak da yeterli mi?
- Benden sonra "Tufan" mı, yoksa işletmem 100 yıllık hedeflere uygun mu?
- İç ve dış müşterilerimizin iletişimlerinde aksayan sorunları biliyor muyuz?
- Krizde (Yangında ilk kurtarılabilecek) acil eylem planlarımız hazır mı?
- Yönetimsel kadrolar, kendi yerlerine yeni kadrolar yetiştiriyor mu?
- Değişimleri izleyip değişebiliyor muyuz?
- Endüstri 4.0 da ki açılımlarımız nelerdir?
- Uzun dönemli bütçe tasarımı yapabiliyor muyuz?

Soruların cevapları "Biliyorum ve evet" ise, işletmenizi uzun yıllara taşıyacak verimli planlarınız olduğunu kabul edebilirsiniz.

Ancak değişmeyen tek şeyin değişim ve daha iyi verimlilik olduğunu da unutmamak gerekir.

Tüm işletmelerimizin, dışa bağımlılığı azaltarak daha verimli üretimler ve satışlar yapabileceğine inancım tam olup, ülkeye katma değer yaratan her kuruluşa saygılarımı iletir, hayırlı çalışmalar dilerim.

www.sinanbayraktar.com

- Does my company have a HR policy?
- Do we know the obstacles in our internal and external structures that we did not overcome?
- Does our company have measures in place to resist crises?
- Are there clear bylaws and a management model in our company?
- Are our units strong enough to control our costs?
- Is our control over expenses adequate, even if we are not there?
- Do I think short term, or have I set company goals for the next 100 years?



- Do we understand communication problems with our internal and external customers?
- Are our emergency action plans ready for a crisis?
- Do the administrative staff train new administrators to take their places?
- Can we track changes and change along?
- How did we prepare ourselves for Industry 4.0?
- Can we design long-term budgets?
- If the answers to the questions are all positive you can say that you have efficient plans to carry your

business to the future for long years.

But it is important to note that the only thing that does not change is change and higher efficiency.

I believe that all our businesses can be more productive and increase their sales by reducing their dependence on foreign products. I would like to convey my respect to every organization that creates added value for the country, and wish them the best in their business.

www.sinanbayraktar.com



GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE: FİLOGRAFI ve ÇİNİ EL SANATLARI

FROM PAST TO PRESENT: STRING ART AND CERAMICS

FİLOGRAFI SANATI

Bu sayımızda Filografi ve Çini El Sanatlarını, eğitmenlerimizden dinleyerek daha yakından tanıyoruz.

In this issue, we learn more about String Art and Ceramics from the masters.

Gazi üniversitesi Giyim Sanatları Öğretmenliği'nden mezun olan Çiğdem Öztürk, bir süre özel sektörde tekstil alanında çalışıyor. 2012 yılında Filografi sanatıyla ilk kez bir sergide tanıyor ve hemen bir sanat atölyesinden özel dersler almaya başlıyor. Ardından öğretmen kimliğinden yola çıkarak bu işin eğitimini vermek ve insanları bu sanatla buluşturabilmek adına yaygın öğretim kurumlarından "Filografi Eğitmeni" sertifikası alarak, hobiden profesyonelliğe doğru adım atıyor.

Tel ve çivinin bir sanat eserine dönüşmesi sürecini Çiğdem Hanım'dan dinleyelim:

"Filografi Ortadoğu'da doğmuş ve Avrupa'dan Uzakdoğu'ya kadar yayılmış ancak yapımının zor olduğu düşüncesiyle yok olmaya yüz tutmuş oldukça eski bir el sanatıdır.

Filografi sanatında kullanılan temel malzemeler; 12 mm. veya 15 mm.'lik kavak ya da sunta levha, bu sanat için özel üretilen filografi çivisi, renkli bakır teller, çekiç, bız, kargaburnundan oluşmaktadır. Bu malzemelerle birlikte filografi sanatının nasıl yapıldığından kısaca şu şekilde bahsedebiliriz:

Öncelikle çalışılmak istenen desen (hat yazıları, motifler, amblemler, logolar, çizgi film karakterleri, vb.) ozalit ya da dijital baskıda büyütülerek 12-15 mm.'lik sunta ya da kavak levha üzerine yerleştirilir. Sonrasında desen üzerindeki çizgilerden çivi çakımı gerçekleştirilir.

STRING ART

After working in the textile sector, Çiğdem Öztürk, a graduate of Gazi University, Department of Clothing Arts Education, met with String Art in 2012 in an exhibition and immediately started taking private lessons from an art studio. With the desire to teach the art to others, she received her certificate as a "String Art Instructor" from a non-formal education institution and took her first step towards becoming a professional in this sector rather than keeping it as a hobby.

Let's hear about the process of transforming wire and nails into a work of art from Çiğdem Öztürk:

"String Art is a very old handicraft that was born in the Middle East and spread to a large area from Europe to the Far East; but almost disappeared because of the belief that it is difficult to make.

Basic materials used in string art are 12 mm or 15 mm poplar or chipboard plate, special nails that are produced for this art, colored copper wires, a hammer, pricklers, and pliers. I can briefly explain how this art is done with these materials:

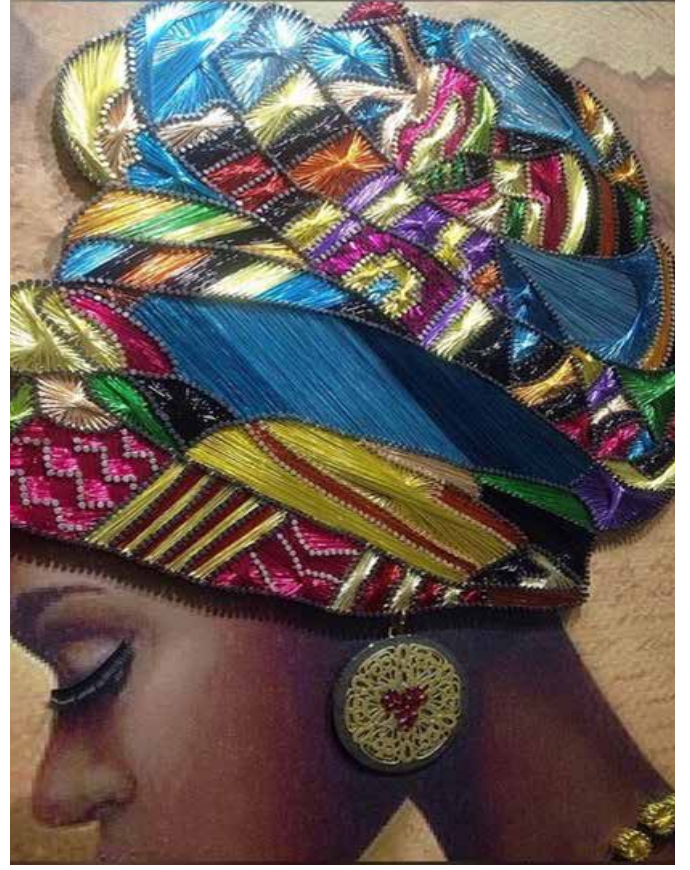
First of all, the desired pattern (calligraphy, motifs, emblems, logos, cartoon characters, etc.) is enlarged in blueprint or digital print and placed on 12-15 mm chipboard or poplar plate. Afterwards, nails are hammered on the pattern.



Asıl işlem ya da işin beceri isteyen kısmı bundan sonra başlar. Renkli bakır teller, belli örme teknikleriyle bir çividen diğer bir çiviye gerilerek defalarca sarılır. Bu sayede istenen desen çivi ve telin ahenkli dansı ile ortaya çıkmış olur.

Bu sanatı en başından beri sadece hobi olarak yapmayı hiç düşünmedim. Eğitim vermek, filografi sanatını yaşatmak ve insanlarla buluşturmak temel hedefim oldu. Bu sanatın genelde hat yazıları üzerinden yapıldığını görünce bir farklılık oluşturmak amacıyla çalışmalarımı portre, doğa ve manzara resimleri, özel tasarım çalışmaları üzerine yoğunlaştırdım. Bu da filografi sanatına ilgi duyanlar arasında beni farklı bir platforma yerleştirdi.

Ülkemizde yaklaşık 10-15 senedir filografi sanatı icra edilmektedir. Özellikle İstanbul, Bursa, Ankara, İzmir gibi büyük şehirlerde yaygın olarak öğretilmektedir. Diğer kentlerimizde de yaygın öğretim kurumları aracılığıyla filografi kurslar verilmektedir. Bu sanatın öncüsü olan Saim DEVRİLMEZ, filografinin ruh dinlendirici olması ve olumlu psikolojik etkilerinden dolayı Avrupa ülkelerinde ve Amerika'da da yapıldığını söylemektedir. Gençleri filografi ile tanıştırmak için öncelikle okullarda bu sanat tanıtılmalı ve eğitimi verilmelidir. Özel okullarda kulüp dersleri, devlet okullarında ise görsel sanatlar dersi bünye-



The part that requires skill starts after this process. Colored copper wires are wrapped repeatedly by stretching from one nail to another using various knitting techniques. In this way, the desired pattern emerges with the harmonious dance of the nail and wire.

I have never thought of doing this art as a hobby from the beginning. My main goal was to train people, keep string art alive and introducing it to people. When I saw that this art was usually done on calligraphy, I focused on portraits, nature and landscape visuals and special design works in order to be different. This put me on a different platform among those interested in string art.

In our country, string art has been around for 10-15 years. It is widely taught in big cities such as İstanbul, Bursa, Ankara and İzmir. String art courses are also provided in other cities through non-formal education institutions. The pioneer of this art, Saim DEVRİLMEZ, says that the string art is also done in European countries and America, because it is relaxing and create a positive mood.

In order to introduce this art to young people, it should be educated in schools. It is possible to introduce it to young people at early ages with clubs in private schools, and as a part of the



sinde filografi sanatıyla gençleri erken yaşlarda tanıştırmak mümkün. Daha yetenekli ve daha ilgili öğrenciler içinse Güzel Sanatlar Lisesi ya da Güzel Sanatlar Fakültesi'nde ders olarak okutulabilir. Bunun yanı sıra açılan sergilerin ve meslek tanıtım seminerlerinin gençlere ulaşmada oldukça etkin bir rol oynayacağını da düşünmekteyim.

Ben de filografi sanatını tanıtmak ve öğretmek amacıyla eserlerimi kentimizdeki fuarlar ve sanat galerilerinde sergiliyor, haftanın belirli günlerinde kendi atölyemde ve PIA Sanat Atölyesinde kurs veriyorum. Bu sanata ilgi duyan kişiler sosyal medya adreslerimden benimle iletişim kurabilirler."

 Cigdem_ozturk-filografi
 Çigdem Öztürk Filografi

visual arts classes in public schools. For more talented and more interested students, it can be taught as a course at the Fine Arts High School or the Faculty of Fine Arts. I also believe that exhibitions and vocational presentations will play a very important role in reaching young people.

I too exhibit my works in the fairs and art galleries of our city to introduce and teach string art, and on certain days of the week I give lessons in my workshop and PIA Art Workshop. People who are interested in this art form can contact me via social media.

 Cigdem_ozturk-string art
 Çigdem Öztürk String Art





ÇİNİ SANATI

Bankacılık kariyerini erken bir yaşta emeklilikle sonlandırma kararı alan Esra Akalın, İznik'te bir çini atölyesine adım attığı anda kendini çinilerin renkli dünyasından alamayacağını anlamış. Resme olan yeteneğini çini teknikleriyle birleştiren Esra Hanım, Bursa'da bir çini atölyesinde çalışmalarını sürdürüyor. Esra Hanım'ı çinili günlerinin öyküsünü kendisinden dinleyelim:

"Çinicilik Asur ve Sümerler zamanına kadar uzanan, Orta Asya'dan Türklerin bulunduğu topraklara ulaşan eski bir el sanatıdır. Selçuklular döneminde çiniliğin merkezi Konya iken, Osmanlı döneminde bu merkez İznik ve Kütahya olmuştur. Türkler' de çinicilik mimaride önemli bir dekorasyon unsuru olmuş; pek çok cami, külliye, medrese, saray, vb. mekânların iç ve dış duvar süslemeleriyle günümüze kadar ulaşmıştır.

CERAMICS

Esra Akalın, decided to end her banking career and retired at an early age, and realized that she would not be able to distance herself from the colorful world of ceramics when she stepped in a tile workshop in İznik. Combining her talent with painting techniques, Esra Akalın continues her work in a tile workshop in Bursa. Let's hear the story of Esra Akalın and tiles:

"Tiles, which date back to Assyrian and Sumerian periods, is an ancient for of art that has reached the lands of Turks from Central Asia. In the Seljuk period, the center of the tiles was Konya, while in the Ottoman period it was İznik and Kütahya. For Turks, tiles were important decoration elements in architecture; many mosques, Islamic complexes, madrasas, palaces, etc. reached to the present day with interior and exterior wall decorations. Also, vases, cups, plates, and jug ornaments, which are called evani, were produced for daily use. The main

Bununla birlikte evani adı verilen vazo, bardak, tabak, kupa, sürahi süslemeleriyle kullanım amaçlı üretimler de yapılmıştır. İznik ve Kütahya çinileri arasındaki temel fark ana malzemedeki katılım miktarı, desen ve renklerdir. İznik çinisinde bölgeye özgü kuvars taşının öğütülmesi ile elde edilen objeler süslenmekte ve temel olarak kırmızı, mavi, yeşil, turkuaz renkleri kullanılmaktadır. Kütahya çinisi ise çok renklidir.

Çinicilik yüzyıllardan beri bu coğrafyada en yaygın geleneksel el sanatı olarak kuşaktan kuşağa aktarılmaya devam ediyor. Üniversitelerin Güzel Sanatlar Fakültelerinde ve yüksekokullarda okutulmakta. Bunun yanı sıra yaygın öğretim kurumlarında kurs olarak verilmekte ve bu işi merak eden herkese öğretilmektedir. Bu yönüyle çini sanatı "yaşayan bir sanat" olarak her daim var olacaktır.

Bir çini çalışmasına; öncelikle bisküvi adını verdiğimiz çeşitli ebatlarda karo, vazo, tabak, kupa, vb. objemizi sanatsal marketlerden ya da çini atölyelerinden temin etmekle başlıyoruz. Bu işin pratik yolu oluyor. (Hamuru, kuvars taşı tozunu yüksek miktarda tutmak kaydıyla kendimiz de hazırlayabilir, istediğimiz kalıba döküp şekillendirebilir ve bu iş için kullanılan fırınlarda pişirebiliriz.) Üzerinde çalışabileceğimiz objemiz hazır olduktan sonra, objeye uygun deseni belirleyerek aydın kâğıdına geçirmek ve desen çizgilerini iğnelemek suretiyle kömür tozuyla objeye desen çıkartma işlemini gerçekleştiriyoruz. Desenimiz obje üzerinde belirdikten sonraki aşama tahrir adı verdiğimiz boya ile desen çizgileri üzerinden geçmek oluyor. Ardından desenimizi, istediğimiz renkteki çini boyalarını belirli miktarda sulandırmak kaydıyla fırçamıza alarak tekniğine uygun şekilde boyuyoruz. Boyası tamamlanan objemiz nihai olarak sırlanıp fırınlanıyor. Bu aşamayı, içinde fırını bulunan çini atölyelerine vererek tamamlıyoruz. Sırlama işlemi de ayrı bir teknik gerektirir. Sırlamada, objelerin üzeri çeşitli oksitlerle kaplanır ve yüksek ısı fırınlarda pişirilir. Sırlamadaki amaç; objenin su ve hava geçirmesini önlemek, yüzey düzgünlüğü ve kullanım ömrünü arttırmak, kalıcı – canlı renkleri elde etmek ve objelerin kullanılabilir hale gelmesini sağlamaktır.



difference between İznik and Kütahya tiles is the amount of usage, patterns and colors on the main material. In İznik tiles, the materials obtained by grinding the quartz stone in the region are adorned with mainly red, blue, green and turquoise colors. Kütahya tiles are very colorful.

Craftmanship has been transferred from generation to generation for centuries as the most common traditional art in the region. It is studied in Faculties of Fine Arts of universities and colleges. In addition, it is taught as a course in non-formal education institutions and can be taught to everyone who is interested. Tile art will always exist as a "living art".

A ceramic work is started with objects such as tiles, vases, plates, cups, etc. in various sizes, which we call biscuits from and are obtained from art shops or tile workshops. This is the practical way (we can also prepare the dough ourselves by using a high amount of quartz stone dust, which we will need to put it into the mold of our preference and bake it in special kilns). After the object we will work on is ready, we set the pattern to the object using a tracing paper to copy the pattern on the paper and to the object with coal dust. After the pattern appears on the object the next step is to pass through the pattern lines with a paint we call "tahrir".

Then we paint our pattern with the desired color dyes using our brush and water according to their technique. The finished paint is finally glazed and baked. We complete this stage by giving the object to workshops with kilns. The glazing process also requires a separate technique. During glazing, the objects are coated with various oxides and baked in high temperature kilns. Glazing is done to make the object water and air tight, to increase the surface smoothness and lifespan, and to achieve lasting - vivid colors and to make the objects functional. In traditional ceramics, stylized flowers, animal figures, geometric patterns, boat figures, etc. are used. In addition to the traditional tile works, I have been making special tiles for people and/or institutions. I create original designs by adding my imagination to the ceramic techniques. Therefore, I can say that my work is unique.

WELLTEX POWER

Bazı işler güç gerektirir / Some works need power.

Konsantre Yağ Sökme ve Yıkama Maddesi
Concentrated oil remover and washing agent



- Selülozik, sentetik ve her türlü elyaf karışımlarında mükemmel yağ sökme ve yıkama özelliğine sahiptir
- Selülozik elyafın kasar proseslerinde ve pişirme işlemlerinde sentetik elyafın ön yıkamalarında mükemmel yağ söküm sağlar
- Güçlü emülsiye ve dispers etme özelliğine sahiptir
- Otomasyona uygun yapı
- Düşük köpük seviyesi

- It has excellent oil remover and washing properties in Cellulosic, synthetic and all kinds of blends.
- Provides Excellent decreasing in pretreatment of synthetic fibers and in bleaching and scouring processes of cellulosic fibers.
- It has strong emulsifying and dispersing properties.
- Suitable for automation systems
- Low foam level





Geleneksel çinide stilize çiçekler, hayvan figürleri, geometrik desenler, kayık figürleri, vb. kullanılıyor. Ben geleneksel çini çalışmalarının yanı sıra, kişi ve/veya kurumlara özel çini çalışmaları yapmaktayım. Çiniciliğin tekniğine hayal gücümü de katarak özgün desenler çalışıyorum. Bu yönüyle butik çalıştığımı söyleyebilirim.

Çalışmalarımı kentimizdeki sanat platformlarında ve sergilerde paylaşıyorum. Çiniye gönül veren, bu sanatı öğrenmek isteyen sanatseverlere de haftanın belirli günlerinde özel ders verebilmekteyim. İlgilenen kişilerle sosyal medya hesabımdan iletişim kurabiliriz.

 esraakalin_cinciniesra

Çiğdem Öztürk ve Esra Akalın'a, bu iki eşsiz el sanatını yaşatıp bizlere tanıttıkları ve gri renkli soğuk kış günlerinde rengarenk ve birbirinden güzel eserleriyle renk kattıkları için çok teşekkür ederiz.

I share my work in art platforms and exhibitions in our city. I am also able to give private lessons to art enthusiasts who want to learn it. People who are interested in this art form can contact me via social media.

 esraakalin_cinciniesra

We would like to thank Çiğdem Öztürk and Esra Akalın for sharing these two unique arts and presenting us their colorful and beautiful works.





SEVİNDİREN KUPA

PLEASING CUP

S.S. Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi tarafından bu yıl 5.si düzenlenen Geleneksel Halı Saha Futbol turnuvasının şampiyonu MYD Endüstriyel oldu.

MYD Endüstriyel became the champion of the 5th Traditional Astro Pitch Football Tournament organized by S.S. Green Environmental Treatment Plant Cooperative.



S.S. Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi tarafından bu yıl 5.si düzenlenen Geleneksel Halı Saha Futbol turnuvasının 2018 şampiyonu MYD Endüstriyel Kimyevi Maddeler firması oldu. 34 takımın mücadele ettiği turnuvada, 06/12/2018 tarihinde saat 19:00'da düzenlenen final maçı, Burkay Tekstil ve MYD Endüstriyel arasında gerçekleşti. Heyecanlı geçen müsabakayı, penaltı vuruşlarıyla MYD Endüstriyel olarak, turnuva şampiyonu olmaya hak kazandı.

MYD Endüstriyel became the 2018 champion of the 5th Traditional Astro Pitch Football Tournament organized by S.S. Green Environmental Treatment Plant Cooperative. 34 teams participated in the tournament and the final was played on 6 December 2018 at 19:00 between Burkay Tekstil and MYD Endüstriyel. MYD Endüstriyel won the exciting game after penalty shoot-out and became the champion of the tournament.

Karbonatlı sulara
YENİK DÜŞMEYİN
Do Not Defeated by
Carbonated Water

• Bikarbonatın negatif etkilerini ortadan kaldırır.
Eliminates the negative effects of bicarbonate.

• Bikarbonatın sebep olduğu pH düşüşlerini önler
ve renk tekrarlanabilirliğini artırır.
Prevents pH decreases caused by bicarbonate and
increases color repeatability.

ALKATEK
ATM
GÜÇLÜ ALKALİ TAMPON
Strong alkaline buffer



Gürsu Belediye Başkanı Sayın Mustafa IŞIK'ın tebrik konuşmasının ardından, Bursa Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu Eski Başkanı Cemal VARDAR tarafından verilen kupayı, MYD adına Derya Nur TORUN Hanım aldı. Kalecimiz Mehmet Gümüş'e de turnuvarın en iyi kalecisi ödüllü verildi.

MYD ailesi olarak, bize bu kupayı kazandıran tüm çalışanlarımıza teşekkürü borç biliriz.

After the greeting speech of Mr. Mustafa IŞIK, Mayor of Gürsu, Derya Nur TORUN took the cup given by Cemal VARDAR, Former President of Bursa Amateur Sports Clubs Federation. Our goalkeeper Mehmet Gümüş was awarded as the best goalkeeper of the tournament.

As the MYD family, we would like to thank all our employees who won this cup for us.



MUSTAFA TORUN'U TANIYALIM / LET'S GET TO KNOW MUSTAFA TORUN

Eş, baba, ağabey, iş adamı...

İki çocuklu TORUN ailesinin ilk çocuğu olarak, 10 Aralık 1966 yılında Artvin 'in Yusufeli ilçesinde doğdu. İlk ve orta öğrenimini burada tamamladıktan sonra, 1985 yılında Anadolu Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümünde lisans eğitimine başladı. Bu yıllarda başlayan fotoğrafçılık merakı, öğrenciliği süresinde işe de dönüştü. Lisans eğitiminin ardından vatani görevini tamamladı ve ETE MENSUCAT'ta "Vardiya Mühendisi" olarak profesyonel iş yaşamına ilk adımını attı. 1994 yılına kadar sürdürdüğü bu görevinden ayrılarak aynı yıl YEŞİM TEKSTİL'de "Boyahane Vardiya Mühendisi" olarak çalışmaya başladı. Bu yıllarda edindiği işletme tecrübelerini, 1997 yılında başladığı GEMSAN'da tekstil ve deri sanayi özel kimyasalları alanında "Satış Mühendisi" pozisyonuna taşıdı. 2003-2010 yılları arasında özel kimyasallar alanında ortaklıkla yürüttüğü iş yaşamını, 2010 yılında MYD ENDÜSTRİYEL ve KİMYEVİ MADDELER SAN. TİC.LTD.ŞTİ.'ni ve 2015 yılında da MYD GRUP A.Ş.'yi kurarak devam ettirdi.

Başarılı bir iş yaşamının temelinde mutlu bir aile yaşamının olduğuna inandı. Değerli Yasemin TORUN Hanım'ın eşi, kıymetlileri Derya Nur TORUN Hanım ve Yağız Kaan TORUN Bey'in babaları olmaktan daima gurur duydu.

MYD'nin kuruluşunda da birlik, beraberlik ve kardeşlik duyguları ile aile olmanın temellerini attı ve bugün bizleri bu kocaman ailenin birer ferdi kıldı.

"Ben bizden güçlü değildir" ilkesi ile birlik olmanın önemini, "Kimyasalda değişim zamanı" diyerek arge ve inovasyona verdiği önemi vurguladı.

Doğa ve hayvan dostuydu. Üretirken insana, çevreye, doğaya ve "yeryüzü paydaşlarımız" olarak gördüğü hayvanlara saygı duydu.

MYD Ailesi olarak Sn. Mustafa TORUN'un izinde, şirketimizi hedeflerine ulaştırmak ve gelecek kuşaklara aktarmak için "Kimyasalda değişim zamanı" demeye devam edeceğiz...

Sevgi ve özlemle anıyoruz...

A spouse, father, big brother, business man,

He was born on 10 December 1966 in Yusufeli, Artvin as the first child of the TORUN family with two children. After completing his primary and secondary education there, he started his undergraduate education in 1985 at Anadolu University Chemical Engineering Department. His interest in photography began in these years and became a job during his education. After completing his undergraduate education, he completed his military service and started his career as a "Shift Engineer" at ETE MENSUCAT. He worked here until 1994 and the same year he started to work as a "Dyehouse Shift Engineer" at YEŞİM TEKSTİL. In 1997, with the business management experience he gained, he started to work as a "Sales Engineer" in the textile and leather industry chemicals sector at GEMSAN. He continued his business life as a partner in the field of special chemicals between 2003-2010, and in 2010 he founded MYD ENDÜSTRİYEL ve KİMYEVİ MADDELER SAN.TİC.LTD.ŞTİ, and 2015 he founded MYD GRUP A.Ş.



He believed that a happy family life lay at the heart of a successful business life. He was proud to be the spouse of Yasemin TORUN and the father of his beloved children Derya Nur TORUN and Yağız Kaan TORUN.

In the establishment of MYD, he laid the foundation of being a family with the feelings of unity, togetherness and brotherhood and today he made us a member of this huge family.

He emphasized the importance of union with the principle "I am not stronger than us" and emphasized the importance he attached to R&D and innovation by saying "Time for change in chemicals".

He was in love with the nature and animals. While producing he respected people, the environment, the nature, and the animals that he regarded as our joint owners of the world.

As the MYD Family we are following the footsteps of Mustafa TORUN, we will continue to say its "Time for change in chemicals" to reach our company goals and to transfer them to future generations

In loving memory...

Kimyasalda değişim zamanı...



GÜSAB Kurtuluş OSB Mah. Vezirli Cad. No:4 Gürsu / BURSA T. 0224 371 70 00 (pbx) F. 0224 371 30 10 www.mydtorn.com.tr