



MYD®

TEKNİK BÜLTEN

Technical Bulletin

Yıl/Year: 7 Sayı/Issue: 22 2018/1
Ocak - Şubat - Mart / January - February - March



TEKSTİLDE SARARMA
PROBLEMLERİ
FENOLİK SARARMA
YELLOWING PROBLEMS
IN TEXTILE PHENOLIC
YELLOWING



TEKSTİLE ADANMIŞ
BİR HAYAT
A LIFE DEDICATED TO
TEXTILE



GÖREV VERMEK
GERÇEK BİR
SANATTIR
ASSIGNING A TASK
IS A REAL ART



04



8

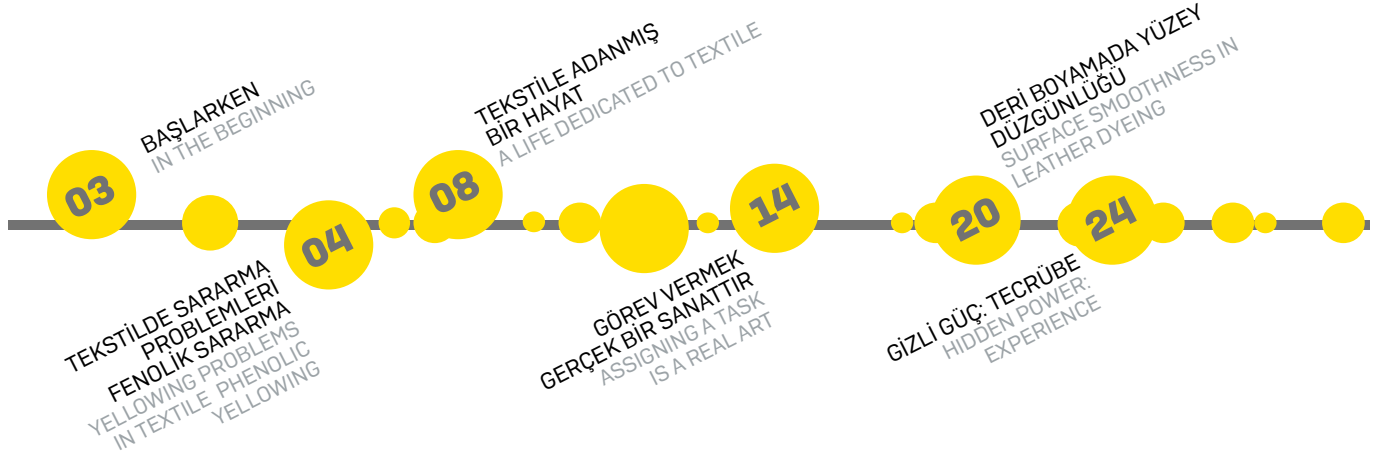


14



20

İçindekiler / Contents



Yıl/Year: 7 Sayı/Issue: 22 2018/1 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
Mustafa 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

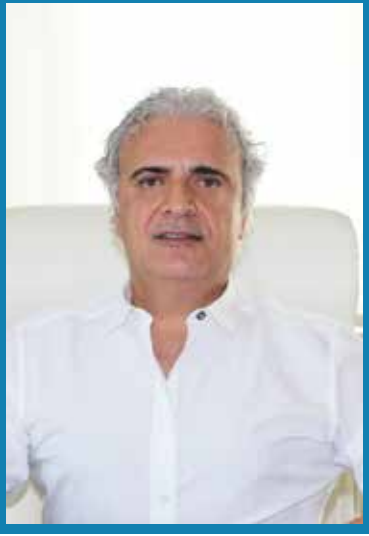
www.mydtorn.com.tr

TASARIM / Design



www.egareklam.com.tr

BASKI / Print



BAŞLARKEN IN THE BEGINNING

BAŞLARKEN

Bilgi, zekâ ve farkındalıkla şekillendirdiğimiz, yaşayarak öğrendiklerimiz ve geleceğe kılavuz tuttuğumuz tüm kazanımlarımız tecrübelerimizi oluşturmaktadır. Bilgi ve tecrübelerimizin ışığında, bireysel ve toplumsal hayatta, bilim ve teknoloji gibi pek çok alanda gelişme ve ilerleme göstermekteyiz.

İnsanoğlunun deneme-yanılma yoluyla şekillendirdiği “simya” olgusu, günümüz “uygulamalı bilimler” kategorisinde yer alan kimya biliminin temelini teşkil etmiş ve insanlığın tarihiyle yaşıt olan bu gelişim sürecinde deneyimlerini bilgiye, bilgilerini tecrübeye dönüştürerek kendi içinde farklı bilim dalları geliştirmiştir.

MYD ailesi olarak, uzman teknik kadromuz ve sektörde 25 yılı aşkın tecrübemizle keşfetmeye, üretmeye, paylaşmaya ve deneyimlerimizi gelecek kuşaklara aktarmaya devam ediyoruz.

“Kimyasalda değişim zamanı”

BEGINNING

All of our achievements, which we shape through knowledge, intelligence and awareness, learn by living and use as a guide for the future, constitute our experiences. With our knowledge and experience we make progress in many areas in our individual and social lives such as the progress we make in science and technology.

The “alchemy” phenomenon that humans created through trial and error has formed the foundation of the science of chemistry in today’s “applied sciences” category, and developed different branches of science via the transformation of experience gathered from this developmental process into knowledge since the existence of humanity.

As MYD family with our expert technical team and over 25 years’ experience in the sector, we continue to explore, produce, share and transfer our experience to future generations.

“Time to Change in Chemistry”

Mustafa TORUN



Hüseyin GÖKTAŞ

Teknik Servis Ürün Sorumlusu / Yüksek Kimyager
Technical Services / Chemist MSc

İhsan Gökhan İnal

Ürün Grup Satış Müdürü / Tekstil Mühendisi
Product Group Sales Manager / Textile Engineer

Tekstil Kimyasalları / Textile Chemicals



TEKSTİLDE SARARMA PROBLEMLERİ

FENOLİK SARARMA

YELLOWING PROBLEMS IN TEXTILE PHENOLIC YELLOWING

Tekstil mamullerinin sararması sık karşılaşılan problemlerden biridir. Görünüm ve özellik bakımından incelendiğinde sararma nedeni olarak farklı tipte oluşumların olduğu görülür.

Yellowing of textile products is a common problem. When examined for appearance and property, it can be seen that there are different types of formations causing yellowing.



Tekstil mamullerinin sararması sık karşılaşılan problemlerden biridir. Görünüm ve özellik bakımından incelendiğinde sararma nedeni olarak farklı tipte sararma oluşumlarının olduğu görülür. Kısaca bu farklı tipteki sararma nedenlerini tanıyalım ve fenolik sararma konusunu inceleyelim.

1- Isıl işlem sırasında meydana gelen sararmalar

- Kumaş üzerinde yetersiz nötralizasyondan kaynaklı artık alkalinin sararması
- Kumaştaki farklı bitim malzemelerinin havanın oksitlemesi ile renk değiştirmesi ve bunun sararmaya sebep olması
- Temizlik, parti değişimi vb. nedenlerden kumaşın ram içinde bekletilmesi

2- Optik beyazlatıcı kaynaklı sararmalar-yeşillenmeler

Yellowing of textile products is a common problem. When examined for appearance and property, it can be seen that there are different types of formations causing yellowing. Let's look into these different reasons of yellowing briefly, and examine the phenolic yellowing.

1- Yellowing during heat treatment

- Yellowing of residual alkalinity because of inadequate neutralization on fabric
- Different finishing materials in the fabric change color by oxidizing with air and cause yellowing
- Fabric kept in stenters due to cleaning or change of production batches, etc.

2- Yellowing-greening caused by optical whiteners

- ☞ Asit ortama hassas optik beyazlatıcılar
- ☞ Optik beyazlatıcının yanlış dozajlaması sonrası oluşan sararmalar
- 3- Işık kaynaklı sararmalar
- ☞ Işık etkisi ile oluşan sararmalar
- 4- Kullanılan su kalitesi
- ☞ Kullanılan suda mikroorganizma, deniz yosunu vb. bulunması
- 5- Floresans bozunmalar
- ☞ Anyonik karakterli optik beyazlatıcı ürün ile katyonik karakterli apre malzemesinin iyonik etkileşimi
- 6- Depo sararması – fenolik sararma

FENOLİK SARARMA

Kumaş, bobin, triko, çorap, konfeksiyon vb. ürünlerinin üzerindeki fenolik sararma problemine, havadaki azot oksitler ile (nox) ürünler, ambalaj malzemeleri veya diğer temas edilen materyaller üzerindeki fenolik bileşiklerin reaksiyonu neden olur. Genelde 6'nın üzerindeki ph değerleri bu durumu destekler. (Pa elyafında asidik ph'da da fenolik sararma meydana gelir.)

Beyaz kumaş + alkali + fenolik madde parlak sarı renk kumaş

Fenolik sararma incelendiğinde;

- ☞ Parlak sarı renk (limon sarısı)
- ☞ Etanol ya da metanol gibi alkoller ile yıkandığında temizlenme
- ☞ Asit ile muamele edildiğinde azalma, alkali ile muamele edildiğinde artma
- ☞ Güneş ışığına maruz kaldığında kaybolma gibi özellikler ile anlaşılabilceği görülür.
- Depolama sırasında fenolik sararmaya neden olan fenolik bileşikler;
- ☞ Sterik olarak engelli fenoller olarak da bilinen özellikle depolama – ambalajlama da kullanılan folyo, plastik kap, polietilen film, torba, kahverengi kağıt vb. taşıma malzemelerinde bulunan fenolik antioksidanlardır. En çok bilinen örneği ise bht (bütilhidroksitoluen) dir. Bu madde atmosferik kirlilikte bulunan azot oksitleri ile reaksiyona girerek kumaşı sarartabilmektedir.
- ☞ Kumaş üzerinde kalan apeo içeren madde kalıntıları Bht nin no2 ile nitrolanması reaksiyonu;

Yukarıdaki reaksiyon paralelinde şehirlerdeki hava kirliliği nedeni ile nox gazları havada daha yoğundur. Bu yüzden depolama sararmalarına şehirlerde köylere nazaran daha fazla rastlanır.

- ☞ Optical whiteners sensitive to acidic environments
- ☞ Yellowing due to usage of wrong optical whitener doses
- 3- Yellowing from light
- ☞ Yellowing caused by the impact of light
- 4- Quality of water used
- ☞ Microorganisms, seaweed, etc. present in the water used
- 5- Fluorescence degradation
- ☞ Ionic interaction of anionic optical whitening products with cationic finish materials
- 6- Yellowing at Warehouses - Phenolic Yellowing

PHENOLIC YELLOWING

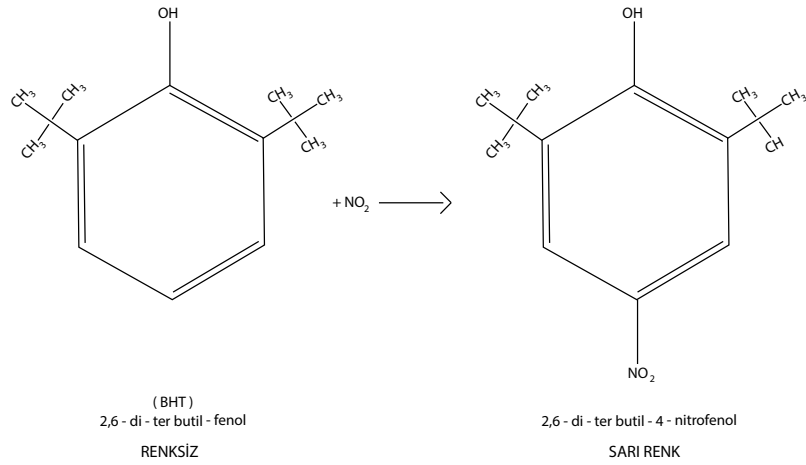
The reaction of phenolic compounds present on products, packaging materials or other materials with airborne nitrogen oxides (NOx) cause phenolic yellowing in fabric, bobbin, tricot, socks, garments and so on. Usually pH values above 6 increase probability of phenolic yellowing.[Phenolic yellowing also occurs in acidic pH in Pa fibers.]

White fabric + alkali + phenolic material bright yellow color fabric

The following indicates phenolic yellowing:

- ☞ Bright yellow color (lemon yellow)
 - ☞ Clearing when washed with alcohols such as ethanol or methanol
 - ☞ Decrease when treated with acid, and increase when treated with alkali
 - ☞ Disappearing when exposed to sunlight.
 - ☞ Phenolic compounds that cause phenolic yellowing during storage;
 - ☞ Foils, plastic containers, polyethylene films, bags, brown paper, etc., are known as sterically hindered phenols are phenolic antioxidants and are used in storage-packaging, and transportation materials. The most well-known example is butylhydroxytoluene (bht). This material reacts with nitrogen oxides present in atmospheric pollution and may yellow the fabric.
 - ☞ Residues of APEO containing materials on fabric
- The reaction in which bht is nitrated with NO2;*

In parallel with the above reaction, airborne NOx gases are more dense in cities because of air pollution. Because of this yellowing occurs more in warehouses that are located in cities rather than those located in villages.



Depolama sırasında oluşan fenolik sararmanın önlenmesi için ;

- 1. Nötralizasyon işlemi mutlaka uçucu olmayan bir asit ile yapılmalıdır. Çünkü 6'dan yüksek olan pH değeri yukarıdaki şekilde verilen reaksiyonun daha kolay gerçekleşmesini sağlar.
- 2. Nötralizasyon sonucunda oluşabilecek alkali tuzlar mutlaka durulanmalıdır.
- 3. Fenolik bileşik içermeyen depolama – ambalaj malzemeleri seçilmelidir.
- 4. Mümkün ise no gazlarının depolama alanında olmaması sağlanmalıdır.
- 5. Fenolik sararmaya eğilimin çok fazla olduğu durumlarda (özellikle pa elyaf) fenolik sararmayı engelleyici özel bitim malzemeleri kullanılmalıdır.

FENOLİK SARARMANIN TESPİTİ

Fenolik sararma adı altında uygulanmakta olan ve courtauld testi olarak bilinen test daha çok nihai (finiş) ürünlerin fenolik sararma durumlarını tespit etmek için ve fenolik sararma dayanımını artıran veya önleyen malzemelerin performansını ölçmede kullanılan bir metottur. Test metodu aşağıda özetlenmiştir.

Test edilecek numune önceden bir fenolik bileşik ile emdirilen filtre kâğıdının arasına yerleştirilir. Bu şekilde hazırlanan test numunesi hava almayacak şekilde BHT içermeyen bir polietilen folye içerisine sarılır. Daha sonra etüv içerisinde 50 °C +/- 3 °C'de 16 saat süreyle bekletilir. Deney numunesi ile birlikte, kuvvetli sararma eğilimine sahip özel bir test kumaşının da aynı işleme tabi tutulması referans numune değerlendirmesi için önemlidir.

Test sonunda deney numunelerinde meydana gelen sararma etkisi ve başlangıç durumu gri skala ile değerlendirilir.

In order to prevent phenolic yellowing which occurs during storage;

- 1. *Neutralization must be done with a non-volatile acid. Because a pH value higher than 6 ensures that the reaction given above is more easily achieved.*
- 2. *Alkali salts that may form as a result of neutralization must be rinsed off.*
- 3. *Storage-packaging materials without phenolic compounds should be selected.*
- 4. *If possible, make sure that NO gases are not present in the storage area.*
- 5. *In cases where the tendency to phenolic yellowing is high (especially PA fibers), special finishing materials which inhibit phenolic yellowing should be used.*

DETECTION OF PHENOLIC YELLOWING

The test for phenolic yellowing is known as the courtauld test, is a method used to determine phenolic yellowing final (finished) products and also to measure the performance of materials that increase or prevent phenolic yellowing. The test method is summarized below.

The sample to be tested is placed between filter paper saturated with a phenolic compound. The test sample prepared in this way is wrapped in a non-BHT polyethylene foil and should not let air in. It is then stored in an oven at 50°C +/- 3°C for 16 hours. The same treatment should be done with a special test fabric that has a strong tendency yellow in order to be able to evaluate the reference test sample.

At the end of the test, the yellowing effect on the test samples and their initial states are evaluated by a gray scale.

TORADYE GOLD



Düzgün ve Hızlı Boyama
Smooth and Fast Dyeing

Canlı ve Derin Renkler
Vivid and Deep Colors



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



Tülay AYDIN

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

Güncel / Actual



TEKSTİLE ADANMIŞ BİR HAYAT

A LIFE DEDICATED TO TEXTILE

Bu sayımızda “Tekstil Mühendisliği” mesleğinin duayenlerinden, genç kuşak mühendislerin “Nejat Baba”sı, değerli Nejat Yaprak ile tekstil sektörüne ilişkin pek çok başlık altında Bursa Akademik Odalar Birliği yerleşkesinde sohbet edebilme fırsatı yakaladık.

In this issue, we have had the opportunity to chat in the campus of the Bursa Academic Chambers' Association with Nejat Yaprak, an expert of the Textile Engineering profession, who is referred to as “Father Nejat” by young generation engineers and talked about many issues related to the textile sector.



Bu sayımızda “Tekstil Mühendisliği” mesleğinin duayenlerinden, genç kuşak mühendislerin “Nejat Baba”sı, değerli Nejat Yaprak ile tekstil sektörüne ilişkin pek çok başlık altında Bursa Akademik Odalar Birliği yerleşkesinde sohbet edebilme fırsatı yakaladık. Halen camiamızda bilgi ve tecrübelerini paylaşmayı sürdürmekte olan Sayın Yaprak ile söyleşimizden derlediğimiz yazımızı kıvançla paylaşıyoruz.

In this issue, we have had the opportunity to chat in the campus of the Bursa Academic Chambers' Association with Nejat Yaprak, an expert of the Textile Engineering profession, who is referred to as “Father Nejat” by young generation engineers and talked about many issues related to the textile sector. “”, We are proud to present our interview with Mr. Yaprak, who is still continuing to share his experiences and knowledge with the textile community.

- Mühendislik eğitime başlama ve tamamlama sürecinizden söz edebilir miyiz?

1963 senesinde ODTÜ Makine Mühendisliği bölümünü hazırlık sınıfında bırakıp Almanya'ya Petrol Mühendisliği okumak üzere gittim. Alman eğitim sisteminde yer alan okul öncesi 6 aylık stajımı tamamladım. Staj sonrasında okula yerleştirmeyi beklerken, o yıl Suudi Arabistan'dan gelen gençleri petrol arama - sondaj enstitüsüne almaları üzerine, stajını tamamlamış bir grup öğrenci olarak okula yerleşemedik. Okul yönetimi de bir sonraki sene alınacağımızı garanti etmeyince, talebe müfettişine konu hakkında danıştım.



Stajdayken (1963 yılı başları)
During the internship (early 1963)

Türkiye'de henüz Tekstil Mühendisliği dalı yokken ve ben böyle bir mühendislik olduğunu bilmezken, bana Tekstil Mühendisliği okumamı tavsiye etti. Bu durumu bir mektupla babama bildirdim. Babamın yanıtı ise şöyleydi: "Oğlum Nejat, adam ol da; ne olursan ol! Gözlerinden öperim..." Bu tavsiye üzerine tanıştığım Tekstil Mühendisliği son sınıfta okuyan Muhtar Gündoğdu ağabeyimin yardımıyla yurt, polis, iş ve işçi bulma kurumu ve staj yeri kayıtlarımı tamamladım. Bir yıl süresince apre-boyahane stajımı yaptım ve akabinde Ingenieurschule für Textilwesen Wuppertal / Höhere Fach Hochschule'ye kaydımı yaptırđım. Bu esnada Bayern Münih yakınlarında Degerndorf Brannenburg'daki Goethe Enstitüsü Lisan okuluna gittim. Gramerimi pekiştirerek iki sertifikayla dil eğitimimi tamamladım. 1965 yılında başladığım Tekstil Mühendisliği lisans eğitimimi 1969'da tamamlayarak mezun oldum. 1971'de Master programını bitirdim. Master projem "Polyester elyafların elde edilmesi, değişik sistemlerde basınçlı

- Can we talk about your enrollment and completion of engineering education?

In 1963 I left METU Mechanical Engineering department during the preparatory class and went to Germany to study Petroleum Engineering. I completed the 6 months pre-school internship in the German education system. While waiting to be placed to the school after the internship, a group of students from Saudi Arabia were accepted to oil exploration and drilling institute, which prevented our group, who completed their internship, to be enrolled. Because the school manager did not guarantee that we would be taken next year, and I consulted the student supervisor.

In a period where there was no textile engineering department in Turkey - and I did not know at that time textile engineering existed - I was suggested to study Textile Engineering. I wrote a letter about this to my father. My father's answer was: "Nejat my son, be a good man, in any career! Sincerely..." With the help of my friend Muhtar Gündoğdu, who attended the last



Goethe Institut (1963 yılı sonları)
Goethe Institut (late 1963)

semester of Textile Engineering, I completed my dormitory, police, employment and work placement agency and internship registrations. I did my finishing-dyeing internship for a year and then I enrolled to Ingenieurschule für Textilwesen Wuppertal / Höhere Fach Hochschule. In the meantime, I attended the Goethe Institute Language school in Degerndorf Brannenburg near Bayern Munich. I completed my language training with two certifications reinforcing my grammar. I graduated in 1969 with a Bachelor of Science in Textile Engineering, which I started in 1965. I finished the master program in 1971. My master's degree project was on "Producing polyester fibers, dyeing in different systems with pressurized and unpressurized carrier methods".



ve basınçsız carrier yöntemine göre boyanması" üzerineydi. Hörschst Grubu tarafından, Johannesburg'da Trevira 2000 adında bir fabrika kurulacaktı. Üç yıllık kontrat imzalamamı istediler. Kesintisiz üç yıl pasaport uzatma alamayınca firma kabul etmedi ve Türkiye'ye döndüm.

- Türkiye'deki mühendislik ve yöneticilik yolculuğunuzdan bahsedersiniz?

1972 Ekim'ine kadar Baştaş Çimento'da teknik tercümanlık yaptım. Firmanın tüm süreçlerinin el kitaplarını oluşturdum. Ardından Balıkesir Ordu Donatım'da acemi eğitimimi tamamladım ve Bayburt destek kıtalarında 48. Piyade tugayında Ordonat Asteğmen olarak vatani hizmetimi yaptım.

Terhis olduktan sonra 1974'de Antalya'da ailemin yanında iki ay geçirdim ve ardından Almanya'dan tanıdığım Atilla Taşkıran ağabeyimin yöneticilik yaptığı Şark Sanayi Kumpanyası'nda çalışmak üzere 1974 Nisan'ında İzmir'e geldim. Burada Denim kumaş üretimi ile ilgili çalışmalar yaptım. O yıllarda, ülkemizdeki işletme altyapıları ve teknik donanımları indigo patenti almaya elverişli değildi. Böyle olunca ben de kendi formülümü geliştirdim.

The Hörschst Group was going to establish a factory in Johannesburg called Trevira 2000. They wanted me to sign a three-year contract. Because I could not prolong my passport for three years the company did not accept me and I returned to Turkey.

- Can you talk about your engineering and management journey in Turkey?

I worked as a technical interpreter in Baştaş Çimento until October 1972. I created the handbooks of all the processes of the company. Then I completed my beginner training in Balıkesir Army Ordnance and completed my military service as a Ordnance Third Lieutenant in Bayburt support detachment. 48th Infantry Brigade.

After my departure, I spent two months in Antalya with my family in 1974 and then I went to İzmir in April 1974 to work at the Şark Sanayi Kumpanyası (Oriental Industry Company), which my friend Atilla Taşkıran, whom I knew from Germany, was managing. There I worked on denim fabric production. In those years, the operational infrastructure and technical equipment in our country were not suitable for indigo patents. So I developed my own formula.

Ham çözgü ipliklerini haşıl banyosunda naphtolle zeminledim. Dokunduktan sonra boyahaneye geldiğinde 2. etap işleme tabi tuttum. Naphtolle zeminlendirilmiş çözgü ipliklerine boyanın bazılarını vererek inkişaf ettiriyor ve renklendiriyordum. Böylelikle devamlı boya mekanizmasını bozarak yıkadıkça açılan bir boya yaptım. Yerli malı olarak ürettiğimiz bu ürünü "Malta Bluejeani" adı altında piyasa sürdük. Ürünümüz ünlenmeye başlayınca, naphtol satın aldığımız Rohner ve Hörschst firmalarından yöneticiler bizi ziyarete geldiler. Naphtolu, jean boyama prosesinde nasıl kullandığımı dikkatlerini çekmişti. Genç ve heyecanlı bir mühendis olarak geliştirdiğim sistemi onlara anlattım. Daha sonra gördük ki bu firmalar naphtol ve baz satışlarını arttırmak için benim sistemimi Akfil, Akintekstil, Kayseri'de Orta Anadolu Mensucat, Adana'da Paktaş, Bossa, vb. firmalara anlatmışlar. O yıllarda patent peşine düşmemiştik... Daha sonra naphtol kullanımının yasaklanması ve indigo patentlerinin alınabilir hale gelmesiyle bu yöntemden vazgeçildi.

1974'den 1977'ye kadar burada çalıştım. Patronun vefatından sonra fabrika kapanınca, Atilla Taşkıran ağabeyimin Genel Müdürü olduğu Samur Halılarına İşletme Müdürü olarak transfer oldum. 5 yıl iki ay süreyle Samur halılarının markalaşmasına önemli katkılar sağladım. Ardından 1982 yılında aynı alanda faaliyet gösteren Haliser'e Teknik Müdür olarak geçtim. 7 yıl boyunca, Teknik Müdürlük, Planlama Müdürlüğü ve Genel Müdür Yardımcılığı görevlerini yürüttüm. 1989'da Ankara Sincan'da Aytemizler örgü boyahanesinin kuruluşunu gerçekleştirdim. Büyük Alman firmalarına ihracat yaptım. 2,5 yıla yakın burada çalıştıktan sonra Sinop'ta entegre örgü tesisi olan Söksa A.Ş.'ye atandım. 3 yıl süreyle Genel Müdür Yardımcılığı ve Genel Müdürlük görevlerini yürüttüm. 1992 yazında Denizli'de havlu ve bornoz üretimi yapan Doğmuş Tekstil A.Ş.'ye Genel Müdür olarak atandım. 2. Boyahaneyi ve dokuma tesisini kurdum. 3 yıllık çalışmanın ardından 1995 yılında Türkay Tekstil'e Teknik Grup Müdürü olarak geçtim. 2,5 yıl çalıştıktan sonra 1998'de Akipek'i kurdum ve 5,5 yıl Genel Müdürlük görevini yürüttüm. 2003 – 2015 yılları arasında Şık Apre'nin Genel Müdürlüğünü yaptım. Halen Eripek ve Yusufoglu Tekstil'in danışmanlığını yapmaktayım.

- Dünyada Türkiye tekstilini nerede konumlandırıyorsunuz?

Benim tahsil yıllarımda Almanlar işletmede, saha içinde aktif iş gücü yetiştirirken; İngilizler teorisyen, işin proje ve yönetim tarafında yer alan işgücü yetiştiriyordu. Biz ise geleneksel tekstil üretimi yapan bir ülkeydik. O yıllarda İngiltere'nin sömürgeci politikaları, pek çok hammaddeye ulaşmasında, istediği fiyata alıp – satmasında avantaj sağlıyordu. İngiltere sömürgesindeki Yeni Zelanda'ya giden Merinos koyunlarımız burada yetiştirilip İngiltere'ye getiriliyordu. Temiz ağıllarda büyütülen bu koyunlar, derelere sürülüp doğal yöntemlerle yıka-

I ground the raw warp threads with naphtol in the sizing basin. After weaved and came back to the dye shop, I processed the fabric for a second time. I added the base of the dyes to the warp threads, which were enriched with naphtol and colored the warp threads. So I made a paint that was not continuous and faded when washed. We produced this product as a domestic product under the name "Malta Blue Jean". As our product became famous, managers of Rohner and Hörschst, which we bought the naphtol, visited us. They were curious to know how I used naphtol in jean dyeing process. I told them the system that I developed as a young and excited engineer. Later on, we understood that this company, in order to increase sales of naphtol, informed Akfil, Akintekstil, Orta Anadolu Mensucat in Kayseri, Paktaş in Adana, Bossa, etc. In those years, we did not pursue the patent. Later on this method was abandoned with the prohibition of the use of naphtol and the availability of indigo patents.

I worked there from 1974 to 1977. After the death of the boss, the factory closed and I was transferred as the Business Manager to Samur Halı, where my friend Atilla Taşkıran was the General Manager. For 5 years and 2 months I have provided important contributions to the branding of Samur Halı. Then, in 1982, I moved to Haliser, which was operating in the same area, as the Technical Manager. For 7 years, I have worked as the Technical Manager, Planning Manager and Assistant General Manager. In 1989 I founded Aytemizler knitted dye house in Ankara Sincan. I exported to big German companies. After working there for 2.5 years, I was assigned to Söksa A.Ş., an integrated knitting plant in Sinop. I served as the Assistant General Manager and General Manager for 3 years. I was appointed as the General Manager of Doğmuş Tekstil A.Ş., which produced towels and bathrobes in Denizli in the summer of 1992. I established the second dye house and weaving facility. After working for 3 years, I moved to Türkay Tekstil as the Technical Group Manager in 1995. After 2.5 years, I established Akipek in 1998 and I worked as the General Manager for 5.5 years. Between 2003 and 2015, I worked as the General Manager of Şık Apre. I am currently consulting Eripek and Yusufoglu Textile.

- Where do you position Turkish textile sector in the world?

During my school years, Germans were raising a workforce for management and operations, the British were raising a workforce on theory, project and management sides of this business. We were a country that was into the traditional textile production. In those years, Britain's colonial politics, made it possible for them to reach many raw materials, gave them an advantage to buy and sell goods to the desired prices. The Merino sheep that went to New Zealand under the Britain were raised there and brought back to England. These sheep, raised in clean pens, were taken to rivers and sheared by natural methods. These wools, which have a moisture holding capacity of up to 40% of their own weight were high qua-

nıp kırılıyordu. Kendi ağırlığının %40'ına kadar nem tutabilme özelliğine sahip bu yünler, İngiltere'nin absolute ve relative nemliliği de göz önüne alındığında; kaliteli ve yaşayan elyaflar olarak harika İngiliz kumaşlarına dönüşüyordu. Özellikle koyunun 6. ayında kesilen yünler, en kalitelisidir ve en ince kumaş üretilir. Bu da bize gösteriyor ki; İngiltere kaynaklarını ve doğal imkânlarını etkin olarak kullanıp; kumaşını markalaştırmıştır. Ancak günümüzde tekstil üretimi ve teknolojilerinde Almanya, İngiltere'yi geçmiş durumdadır.

Biz de ise geleneksel tekstil üretiminden modern tekstil üretimine geçiş süreci, 1966 senesinde Türkiye'de ilk olarak Ege Üniversitesi'ne Tekstil Mühendisliği bölümü açılmasıyla başlıyor. Bunun öncesinde İstanbul Teknik Üniversitesi Makine Fakültesinde "Tekstil Makinaları" adı altında bir ders olarak gösteriliyordu.

lity and living fibers also thanks to the absolute and relative humidity in the UK, which were turned in to great British fabric. Especially the wools cut in the 6th month of the sheep have the best quality and makes it possible to produce the thinnest fabric. This shows us that Britain effectively used its resources and natural resources and branded its fabric. Today, however, Germany and the UK are in the past in textile production and technology.

The process of transition from traditional textile production to modern textile production started in 1966 with the inauguration of the Textile Engineering department at Ege University in Turkey. Prior to this a lecture entitled "Textile Machinery" was presented at Istanbul Technical University, Faculty of Machinery.



Öğrenci Yurdu Bahçesi (1963 yılı)
Student Dormitory Yard (1963)

Dolayısıyla doğal ve sentetik iplik imalat yöntemleri, tekstil teknolojileri ve tekstile dair pek çok konu bu yıllarda yetişen eğitilmiş iş gücü ile akademik anlamda hayat bulmuştur.

Günümüz piyasa koşullarında yerli firmalar, kalite kontrol ve maliyet açısından rekabet üstünlüğünü sağlayabilmekteler. Oysa ki tekstil ve tekstil sektörünün tedarikçisi konumundaki yerli firmalara, özgün üretimler gerçekleştirme destek ve olanakları artırılmalıdır.

1985 – 2015 yılları arasındaki 20 yılda tekstil sektörüne yaklaşık 150 milyar dolar yatırım yapıldı. Bu paranın ihracat olarak

Therefore, natural and synthetic yarn manufacturing methods, textile technologies and textiles have found life in academic terms with the educated work force that has grown during these years.

In today's market conditions, domestic companies are able to provide competitive advantage in terms of quality control and costs. However, support and opportunities for original commodities should be increased for local firms which are currently suppliers of the textile sector.

In 20 years between 1985 and 2015, approximately \$ 150 billion was invested in the textile sector. The return of this money

dönüşü ne yazık ki çok düşük seviyelerde. Teknolojinin büyük bir kısmını, bilimsel çalışmalar yapamadığımız için dışarıdan alıyoruz. Aksi takdirde rekabet edemeyiz. Üniversitelerde ne yazık ki okul öncesi staj uygulaması yok. Dolayısıyla okula yeni başlayan bir üniversite öğrencisi için tüm bilgiler teoride kalıyor. Dönem içlerinde 20 günlük stajlarla işletmede bulunma şansları oluyor. Bu yeterli değil maalesef. Okul öncesi ve okul sonrası staj zorunluluğu olmalı. Sosyal ve ekonomik açıdan yükü hafifletilmiş genç beyinlere; donanımlı okul laboratuvarlarında ve işletmelerde bilimsel çalışma olanağı tanınmalı ki; dünyada tekstil sektörünün tarihine adımızı yazdıracak başarılar yapabilelim. Aksi halde, Türkiye’de tekstil sektörü kendi yağıyla kavrulmaya, iç ve dış ekonomik faktörlerden etkilenmeye devam edecek.

- Son olarak, sizinle sıklıkla Bursa Akademik Odalar Birliği’nde karşılaşıyoruz. Bu noktada odaların mesleğe olan katkılarını nasıl değerlendirirsiniz?

İlim yapabilmeniz için, özgür düşünceye ihtiyaç vardır. Bu anlamda dünyada en fazla konsantrasyon sağlayan bilim adamlarının başında Albert Einstein gelir. Odalar bilim ve fikirlerin, mesleki hak ve itibarın korunması, üniversite ve sanayi işbirliklerinin geliştirilmesi noktasında önemli bir yer teşkil etmektedir.

as export is unfortunately very low. We receive a large part of the technology from abroad because we are not able to do scientific work. Otherwise we cannot compete. Unfortunately, universities do not have pre-school internships. Therefore, all the information for a university student who has just begun to study is received theoretically. During the semester they receive the chance to be in production for 20 days of internship. Unfortunately, this is not enough. Pre-school and post-school internships must be mandatory. Young minds who have little social and economic burdens should be given the opportunity to do scientific work in well-equipped school laboratories and companies to make breakthroughs that will write our name in the history of the textile industry in the world. Otherwise, the textile sector in Turkey will continue to stand on its own feet and be influenced by internal and external economic factors.

- Finally, we often see you at the Bursa Academic Chambers’ Union. At this point, how do you see the contribution of chambers to the occupation?

For science there is a need of free thought. Albert Einstein comes to the top of the list of scientists who had the highest concentration in the world. Chambers are important for the preservation of the science and ideas, protection of professional rights and reputation, and for the cooperation between universities and corporations.



Mezun olduktan sonra okul ziyareti
School visit after graduation



Şark Sanayi Kumpanyası (1974 Mayıs’ı)
Şark Sanayi Kumpanyası (May 1974)



Evren AKSOY

*Eğitmen ve Profesyonel Yönetici Koçu
Instructor and Professional Executive Coach*

Güncel / Actual



GÖREV VERMEK GERÇEK BİR SANATTIR

ASSIGNING A TASK IS A REAL ART

Harika bir görev veren olmak için ne yapıyorsunuz? Ya da ne yapmıyorsunuz? Hatalarınızı hiç düşündünüz mü? Bitmeyen diyetler gibi hafta başı disiplinli bir şekilde başladınız da sonra işler gene zıvanadan mı çıktı? Görev vermek bir sanattır...



What are you doing to be a great mission assigner? Or what are you not doing? Did you ever think about your mistakes? Just like endless diets, do you start your week with discipline but things go out of control? Assigning a task is an art...

Kısaca sormak istediğim şu: Kendi yapmanız gereken işlerle uğraşmak zamanınızın ne kadarını alıyor? Bir çoğunuzun "başka işleri yapmaktan vaktim kalmıyor, ezildik bu iş yükünden, yetişemiyoruz" diye isyan ettiğini duyar gibiyim. Harika. Peki hal böyleyken;

- 🗣️ Hiç kimseye güvenemiyorum, yine benim yapmam gerek,
- 🗣️ Bir işi de tam becerin kardeşim, hep yarım yamalak yapıyorlar,
- 🗣️ Bir laf söyle bin laf işit zaten, iyisi mi ben yapiveririm,
- 🗣️ Arkadaş, herkes ne kadar da meşgul, tamam ben yapiveririm diyen de siz değil misiniz?

In short, what I want to ask is: how much of your time does it take to deal with the things you need to do? I seem to hear the majority revolt; "we do not have enough time because of other things, we cannot catch up with this work load". Fantastic. In this case, aren't you the ones who always say:

- 🗣️ *I cannot trust anybody, I have to do it myself again,*
- 🗣️ *Get it done right for once, they always do them half-baked,*
- 🗣️ *Always complaints, it is better if I do it on my own,*
- 🗣️ *Everyone is so busy, okay, I'll do it on my own*

Bu ne yaman çelişki

Farkındaysanız gayet yaman bir çelişki var dilediklerinizle yaptıklarınız arasında. İster misiniz kısaca bir tura çıkalım görev verme konusunda. Ne yapıyorsunuz harika bir görev veren olmak için? Ya da ne yapmıyorsunuz? Düşündünüz mü hiç hatalarınızı? Bitmeyen diyetler gibi haftabaşı disiplinli bir şekilde başladınız da sonra işler gene zıvanadan mı çıktı? Genelde böyle yürüyor iş dünyasında görev verme.

Her şeyden önce belirtmeliyim ki, görev vermek bir sanat. Yani bu işin tek bir doğrusu yok. Görev vermenin prensipleri var, bunları yerine getirirken sizin doğrularınız var. İşte bu yüzden bir sanat. İkincisi de bu iş zaman ve emek istiyor her güzel başarı gibi. Bazıları çocuk büyütmek gibi diyor, bazıları bankaya vadeli para yatırmak gibi. Yani sonuç olarak bugün göstereceğiniz çabanın en ufak bir dönüşünü göremesiniz hemen, ama emin olun ki gün gelecek bu çabalarınız değerlendirilecek.

Nasıl yapmalı, nasıl başlamalı?

Önce delege edilecek görevleri seçmelisiniz. Hayır, her şeyi delege edemezsiniz. Hayallerinizi yıktıysam üzgünüm ama olmaz. Kısa bir süre önce eğitimlerimden birinin başında eğitimden beklentileri sorduğumda, Türkiye'nin en hızlı büyüyen dijital şirketlerinden birinin sahibi olan danışanım "Ben her şeyi delege etmek, kışları yurt dışında yazları teknemde geçirmek ve bazen haftada bir gün şirkete gelip durumu öğrenmek istiyorum, onun için buradayım" demişti. Ben de olur ama bunun için çok ciddi zaman ve emek harcamanız gerek, hemen olamaz demiştim. Üzerinden 2 yıl geçti hala çalışıyor konu üzerinde. Tek seferde yapıp bitirilen bir görevden ziyade, çalışanın sahipliğini üstleneceği, bağımsız ve tekrarlı görevlerden oluşan bütün bir işi veya projeyi devredebilirsiniz akılcı bir çözüm olarak.

Ardından görevi kime vereceğinizi kararlaştırmanız gerekiyor. İşte işin en can alıcı noktası. Hepinizin hangi iş olursa olsun aklınıza gelen, en iyi çalıştığını düşündüğünüz, güvendiğiniz bir kişi vardır takımınızda. Hep böyle olduğu için zavallılık işten başını kaldıramaz haldedir kuvvetle muhtemel. Unutmayın, kural olarak, işi en sevdiğiniz ya da en güvendiğiniz kişiye değil, en uygun kişiye delege etmiş olmalısınız. Peki ya herkes meşgulse, ağzınızı açtığınızda size üzgün ve bezgin bir surat ifadesiyle şu anda x,y,z ve u işleri bende. Bunu ancak 2 hafta sonra yapabilirim derse ne olacak? Peki diyip bir sonraki takım üyesine mi geçeceksiniz. Yapmayın, etmeyin, geçmeyin. Bunun yerine takımınızdaki her üyenin ve kendinizin sabah 7 akşam 8 zaman çizelgesini bilin. Bakın zaman planlamasını demiyorum. Planları zaten biliyorsunuzdur diye düşünüyorum; önemli olan ne planlanmış ne olmuş, bunu bilmek.

What a paradox!

If you are aware of it, there is a serious contradiction between what you do with what you wish. Would you like to take a brief tour about assigning tasks? What are you doing to become a great task giver? Or what are you not doing? Did you ever think about your mistakes? Just like endless diets, do you start your week with discipline but things go out of control? Giving a task is often like this in the business world.

First of all, I have to say that assigning tasks is an art. So there is not a single way in doing this. There are principles for giving a task, and there are your rules when you are doing it. That's why it's an art. Secondly, this requires time and effort like every other success. Some say it's like raising a child, some like depositing in a bank. So, you may not see the slightest return of the effort you are giving today, but rest assured that those days will come when the value of your efforts will increase.

How to do it, how to start?

You must first choose the tasks to be assigned. No, you cannot assign everything. I'm sorry if I destroyed your dreams, but it is not possible. I recently asked during one of my trainings what the participants wanted to achieve and one of the participants answered: "I want to learn how to delegate everything to spend the winters abroad and summers in my boat and sometimes visit the company once a week to learn about the situation; so that's why I am here." And I told him this is possible but you have to spend a lot of time and effort and it could not happen right away. 2 years have passed and he is still working on it. As a rational solution, you can transfer an entire work or project, which your employee can assume its ownership and that consists of independent and repetitive tasks, rather than a single task to be completed in one go.

Then you have to decide who to give the task to. This is the most crucial point. Whatever the work you have in mind, there is certainly a person in your team that you trust and believe works best. Because you think of him or her in such a way he or she must be overloaded with work. Remember, as a rule, you should delegate the job to the most appropriate person, not your favorite or most trusted person. What if everyone is busy, and they tell you that they are busy with x, y, z and u tasks with a sad and bitter face as soon as you open your mouth. What can you do if you are told that they can only complete the task in 2 weeks? Will you just say OK and go to the next team member? Do not, do not, do not. Instead, know the time schedule of every member in your team from 7 in the morning to 8 in the evening. Look, I do not say time planning. I think you should already know the plans; what is important is to know what was planned, and what happened.

Bunun için kendinizden başlayabilirsiniz işe. Bir defter sayfasına 1 haftanın günlerini sütun, saatleri de satır olarak başlık atın ve başlayın doldurmaya. Toplantıya gittiniz, ne yaptınız o toplantıda yazın. Bir dahaki sefere belki de gitmezsiniz o toplantıya.

Hamama girer kurna beğenmez düşüne gider zurna beğenmez

Bir de görev vereceği kişi konusunda büyük bir Türk Kültürü problemi yaşayanlar var. Her kişi için bir bahane bulup en sevdiği en güvendiği takım üyesine götürür hisleri onu. Oysa takımın her üyesi eşit değerli olmalıdır. Siz insanlara güvendikçe, adaletli şekilde görev dağıttıkça ve geri bildirim ve takdir mekanizmalarını işlettikçe takımda herkes en sevdiğiniz eleman olacaktır. İşte bunu yapabilmek için hamama gittiğinizde eldeki kurnayı beğenip, düşünce gittiğinizde çalan zurnayı beğeneceksiniz. Başka yolu yok. Yönetici olarak ne kadar unutsanız da işiniz insanları geliştirmek ve o arkadaşları doğru yolda tutmak. Delegasyonu yöneticinin bir helikoptere binip, yükselip bir hedefe gidecek arabayı takip etmesi gibi görmek lazım. Aracın içinde arabayı kullanan sürücü, co-pilot ve arkada yön bulmak ile ilgili bir kişi ve tamirci olduğunu düşünün. Delegasyon yapan kişi olarak o arabanın içinde olmamalısınız. Sizin yeriniz yukarıdaki helikopter ve göreviniz arabanın içindekilerden daha uzağı görerek onları karşılaşılabilecekleri zorluklar konusunda uyarmak. Unutmayın, bir uçağın pilotu ve ekibi sadece uçağı kontrol edebilirler ama bir kontrol kulesine muhtaçlardır.

You can start with yourself. On a notebook page, write the days of the week in columns and hours as rows and start filling it out. If you went to a meeting, write what you did at that meeting. Maybe you will not go to that meeting the next time.

Goes to the bathhouse and does not like the bath Goes to the wedding and does not like the pipe

There are also people who have a big problem with Turkish Culture when they will assign a task to a person. They find an excuse for every person and assigns the job to his or her most trusted team member. However, every member of the team must be of equal value. If you trust people, assign duties with justice and use feedback and appreciation mechanisms everyone in your team will be your favorite person. To be able to do this you need to appreciate the bath, when you go to the bathhouse and appreciate the pipe when you go to a wedding. There is no other way. Even if you forget it as an administrator, your job is to improve people and keep those friends on the right track. Delegation of duties should be regarded as if a manager is gets on a helicopter and follows a car that will go to the destination. Imagine that in the car there is a driver, a co-pilot, and man at the back of the car as a guide and a mechanic. As a delegator, you should not be in that car. Your place is in the helicopter and your duty is to see farther from those in the car and warn them about the difficulties that they may encounter. Remember, a plane's pilot and crew can only control the aircraft, they need a control tower.





Her şeyi basitleştirin, bayağılaştırmayın

Tanıdığım yöneticilerin pek azında çok önemli bir liderlik özelliği olan paylaşılan ve bulaşıcı vizyon oluşturma becerisine tanıklık ettim. Bu kişiler bu çok önemli vizyonları paylaşırken pek az ama öz konuşurlar. İşte görev vermenin en önemli adımlarından biri olan görevi ayrıntısıyla tanıtmak konusunda da bu çok önemlidir. Pek çoğumuz bir şeyi defalarca farklı kelimelerle anlatınca karşıdaki daha iyi anlar zanneder, ancak doğru değildir. İnsan beyni kompleks şeylerden kaçır, zaten yeni şeyler öğrenmeye karşı pek bir dirençlidir. Ona yeni bir şey sunulduğu anda kütüphaneden benzerini çıkartır ve onu uygulamaya almayı teklif eder size. Yeni şeyler öğretmek için deneyimletmek gerekir. Deneyimletmeden önce kısa bir özet vermeniz gerekirse de 5N1K metodunu şiddetle tavsiye ederim. Özellikle e-postalarınızda aynen bu şekilde kullanın derim.

İnsan beyni sorgular

Verdiğiniz görev ne olursa olsun, mutlaka bir nedeni ve küçük ya da büyük bir önemi vardır. Sizin için son derece önemsiz sıradan bir iş, yeni mezun olmuş ve yeni işe başlamış genç bir arkadaşım için akşam eve gittiğinde ailesine anlatacağı bir hikayeden çok daha fazlasıdır onun için. O tecrübeyi hayatı boyunca unutmayacaktır. İnsanları bu keyiften mahrum bırakmayın. Bırakın şu ben çok önemli bir iş yapıyorum, sen fazla soru sorma sadece dediğimi yap ayaklarını. O işler artık eskidi. X kuşağı metodlarınız Y ve Z kuşağına sökmüyor. Onların dilini öğrenmek zorundasınız. Ya da gece 12'lere kadar çalışıyorum, bitmiyor işler, tutmuyor ki kimse ucundan diye şikayet eder durursunuz.

Simplify everything but don't let it become unimportant

I have seldom witnessed the ability to create a shared and infectious vision, which is a very important leadership feature. While these people share these very important visions, they speak short but to the point. This is very important in terms of introducing the task in detail which is one of the most important steps of task assignment. Many of us think that if the same thing is told many times with different words it will be better communicated, but this is not true. The human brain runs away from complex things, and is very resistant to learning new things. When you present something new to a person, he or she pulls out a similar thing from his or her library and offers to use that instead. To teach new things you need to create the experience. I strongly recommend the 5WS1H method if you need to give a brief summary before creating the experience. Especially in your e-mails.

Human brain questions

Regardless of the task you are performing, there is always a reason and an importance whether small or big. A simple job, which you might think is unimportant, that you assign to a recently graduated new employee is much more than a story that she will tell her family when she goes home in the evening. She will not forget her experience throughout her life. Do not deprive people of this pleasure. Don't patronize people by telling them how important your job is and don't ask them to only obey without asking questions. Those things are old. The X generation methods don't apply to Y and Z generations. You have to learn their language. Or else you will continue to complain that you have to work till 12 in the night and no one helps.

Hata yapma ehliyeti vermek

Önce bir konuda anlaşalım. Hayatta herkes kendi penceresinden bakar olaylara. Siz kendi pencerenizden bakarak konulara karar verirsiniz. Tamam da yanlışları düzelttikten sonra biraz da görev verdiğiniz insana yaratma alanı bıraksanız. Hata yapmadan kimse bir şeyleri başaramaz. Bırakın kontrolünüzde hata yapsın insanlar. Belki de sizin hata sandıklarınızdan muhteşem başarı hikayeleri çıkacak. Sizin pencerenizden hata olarak gözüken şeyler belki de başka pencerelerden doğru gözüküyordur. İnsanlara yapıcı geri bildirim verirsiniz ve takdir ederseniz sanırım her şey yolunda olacaktır. Tabi Türk İş Dünyasında sıkça karşılaştığımız bir takdir şekli de "Çok güzel olmuş gerçekten elinize emeğinize sağlık, ama ..." Başka bir şey demenize gerek yok zaten, yerle bir ettiniz sahneyi, viran eylediniz karşınızda-kini. Ama kelimesi takdir cümlelerinde kullanılmaz, bu en önemli kuraldır.

Ez cümle

Görev vermeye şimdi başlarsanız siz de hata yapa yapa profesyonel olacaksınız. Ne kadar ben bilirim diyorsanız da o kadar yanılıyorsunuz. Kendi tarzınızı yaratmaya uğraşıp bunun doğru tarz olup olmadığını kontrol edin ve sürekli o tarzda görev verin. Disiplinle, kurallara uyarak, bu konuda kendinizi geliştirecek kaynakları belirleyin ve kullanın o kaynakları. Bu konuda ne kadar kilometre kat ederseniz o kadar başarılı olacak, o kadar insanın gelişimine katkıda bulunacaksınız.

Hepinize kendi işlerinizi yapacağınız, görevleri eşit ve adaletli dağıtacağınız ve takımınızı geliştireceğiniz bir çalışma diliyorum.

Give a license to make a mistake

Let's agree on something first. Everyone looks at life from their own window. You make your decisions by looking from your own window. Okay, but after you fix the mistakes, you should leave a field to the person you have assigned a task. No one can succeed without making mistakes. Let people make mistakes under your supervision. Maybe there will be great success stories from the things you thought were mistakes. The things that seem to be mistakes from your window may look right from the other windows. I think if you give constructive feedback to people and appreciate them, everything will be okay. Of course, the appreciation that we often encounter in

the Turkish Business World is "It is very beautiful, we appreciate it, but..."; there is no need to say anything else, this has just ruined everything. "But" should not be used in phrases of appreciation, this is the most important rule.

In brief

If you start giving tasks now, you'll be a professional by making mistakes. The more you think you know it the more mistaken you are. Try to create your own style,

check if it's the right style, and give tasks using the same style it. With discipline and by following rules, identify resources and use them to improve yourself. The more miles you get in this area the more successful you will be, and the more people you will help develop.

I wish you all a business life where you will do your own work, assign tasks equally and fairly, and to develop your team.



‘**TORAPRINT
TMR**’



‘**Polyester Kıvamlaştırıcı**
Polyester Thickener’



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



Ersan CAN

*Tekstil/Deri Departmanı Çarlu Bölge Satış Yöneticisi
Textile / Leather Department Çarlu Regional Sales Manager*

Tekstil Kimyasalları / Textile Chemicals



DERİ BOYAMADA YÜZEY DÜZGÜNLÜĞÜ

SURFACE SMOOTHNESS IN LEATHER DYEING

Ciddi bir araştırma ile geliştirdiğimiz ürünlerimiz, farklı firmalarda ve deri cinslerinde yapılan çalışmalarda ortalama bir reçete formatı oluşturmuştur. Hatta bu reçeteler birçok firmada standart bir ıslatma – retanaj formatına doğru gitmeye başlamıştır.



The products we developed with extensive research, created an average recipe format based on studies done in different companies and leather types. In fact, these recipes are beginning to go become a standard wetting – retannage format in many companies.

Değişen ham deri kalitesi, değişen kimyasal ürünler, boyar maddeler ve daha birçok etken sebebiyle zaman zaman yaşadığımız yüzey düzgünlüğü problemi boyama sonunda büyük sorunlara yol açmaktadır. Özellikle krast aşamasına gelmiş olan yarı mamül derilerin stoklarda uzun süre tutulması, krom tabaklama ve yağlama sırasında kullanılan bazı dolgu ve yağlama malzemelerinin, yüzeyde geriye dönüşü olmayan, ciddi sıkıntılara sebebiyet veren boyama sorunlarını da beraberinde getirdiği gözlenmektedir.

Due to changing raw leather quality, changing chemical products, coloring materials and many other factors, the surface smoothness problem that we experience from time to time creates big problems at the end of dyeing. Particularly, it has been observed that semi-finished leathers in crust leather stages, which are kept in stock for long periods of time, and some filling and fatliquoring materials which are used during chrome tannage and fatliquoring processes, create serious dyeing problems on the leather surface which cannot be reversed.

Bu sorunları dönemsel yaşayan bazı firmaların istekleri , boya- ma öncesi ıslatma ve retanaj işlemlerinde farklı uygulamalar yapılmasına ve zamanla gelişerek sorun çözme başarısının artmasına yardımcı olmuştur. Ciddi bir araştırma ile deneme – yanılma yoluyla geliştirdiğimiz ürünlerimiz, farklı firmalarda ve deri cinslerinde yapılan çalışmalarda ortalama bir reçete formatı oluşturmuştur. Hatta bu reçeteler birçok firmada standart bir ıslatma – retanaj formatına doğru gitmeye başlamıştır.

Islatma Aşamasında:

Torasol FSA: Etoksile yağ alkolü sülfatıdır. Deriyi ıslatma ve deri bünyesinde kalan ham yağları egalize etmek için kullanılır.

Torasol ERW: Poly emülgatör ve doğal çözücüler. Kromlu ve krast deri yıkama maddesidir. Krom sökücü malzemeler ile birlikte deri yüzeyini yıkayarak, yağ ve silikonize lekeleri, yağların bazı krom sabunlarını yüzeylerden alır. Böylece daha düzgün bir retenaja ve homojen boyama düzgünlüğüne zemin hazırlar. Partiler arasındaki renk farklarını azaltır.

Torasol CRW: Polikarboksilat ve dispersan karışımıdır. Kromlu ve krast deri yıkama maddesidir. Noniyonik katyonik yıkayıcılar ile birlikte deri yüzeyini yıkayarak, birikmiş krom kompleksini, yağların bazı krom sabunlarını yüzeylerden alır. Böylece daha düzgün bir retenaja ve homojen boyama düzgünlüğüne zemin hazırlar. Partiler arasındaki renk farklarını azaltır.

Torasol SILKY EFK: Pseudo katyoniklerin noniyonik bazlı karışımıdır. Deri ipeksi tutum efekt malzemesidir. Kürk süetlerin ve her tip derinin yağlanması esnasında kullanılır. Yağlarla birlikte verilebilir. Yağların dağılımını, etkinliğini artırır. İpeksi bir tutum verir. İç yumuşaklığı destekler fakat yapısı gereği boşluk yapmaz. Renk doygunluğunu, canlılığı geliştirir.

Islatma aşamasında kullanılan Torasol FSA, Torasol ERW ve Torasol CRW ile deriler iyi bir ıslatma işlemine tabi tutulurken aynı zamanda adım adım yüzey temizliğini yapmaya başlamaktadır. 40° C – 50° C arasındaki sıcaklıklarda yapılan bu işlem sonucunda deri yüzeyi yavaş yavaş temizlenerek retanaj için uygun bir zemin hazırlanmaktadır.

Retanaj işlemine başlanırken Torasol SILKY EFK kullanımı aşağıdan temizlenmiş gelen yüzeyin düzgün bir hale gelmesini ve homojen bir boyama yapılmasını sağlamaktadır. Torasol SILKY EFK normalde ipeksi tutum için kullanılan yağlama malzemesidir.

The demands of various companies that periodically experienced these problems have helped to increase the problem solving success rate by using different processes in wetting and retanning applications before dyeing that developed in time. The products we developed with extensive research, created an average recipe format based on studies done in different companies and leather types. In fact, these recipes are beginning to go become a standard wetting - retanning format in many companies.

Wetting Process:

Torasol FSA: Ethoxylated fatty alcohol sulphate. It is used to wet the leather and to balance the crude oil remaining in the leather.

Torasol ERW: Poly emulsifier and natural solvents. Leather wash with crust leather chrome. Removes oil and siliconized stains, some chrome soaps of oils by washing the leather surface with the chrome remover materials. Thus, it creates a smoother retanning and homogeneous dyeing surface. Reduces color differences between batches.

Torasol CRW: Mixture of polycarboxylate and dispersant. This is a washing agent with chrome and crust leather. It cleanses the skin surface with nonionic cationic washers and removes the accumulated chrome complex, and some chrome soaps of oils. Thus, it creates a smoother retanning and homogeneous dyeing surface. Reduces color differences between batches.

Torasol SILKY EFK: It is a nonionic -based mixture of pseudo cationics. It is a material that provides a silky feature to leather. Used for oiling fur suedes and all types of leathers. It can be applied with oils. It increases the distribution and effectiveness of oils. It gives a silky feature. It supports internal softness but does not create internal gaps. It increases color saturation and improves radiance.

Thorasol FSA, Torasol ERW and Torasol CRW, which are used in a strong wetting phase, also start to clean the surface gradually. This is done at temperatures between 40°C and 50°C. As a result, the surface of the leather is gradually cleaned and a suitable area for retanning is being prepared.

The use of Torasol SILKY EFK at the beginning of the retanning process ensures that the surface that has been cleaned from becomes smooth and that a homogeneous dyeing is

Yapılan AR- GE çalışmalarında ürünün retanaj ve boyama işlemlerinde kullanılması ile düzgün bir yüzey oluştuğu, kromun ve boyanın homojen olarak dağılmasını sağladığı, doygun ve canlı bir boyamaya yardımcı olduğu tespit edilmiştir. Farklı firmalarda ve deri cinslerinde yapılan parti denemelerinde ortalama bir reçete formatı oluşturulmuştur.

ISLATMA;

40° C - 50° C Su (İsteğe ve yapılacak yıkamaya göre değişebilir)

TORASOL FSA: Zik ve vidalada % 0,5 – 0,8-Kürk süette 1,0 g/l - 20’

TORASOL ERW: Zik ve vidalada % 0,3 – 0,5-Kürk süette 1,0 – 2,0 g/l - 20’

TORASOL CRW: Zik ve vidalada % 0,5 – 0,8- Kürk süette 0,4 – 0,8 g/l - 60’ - 90’

Banyo boşaltılır ve yıkama yapılır.

RETANAJ;

40° C Su

TORASOL SILKY EFK: Zik ve vidalada % 1 – 1,5-Kürk süette 1,5 – 2,0 g/l [Böwesiz derilerde 1,0 – 1,5 g/l] İsteğe bağlı olarak yanında başka bir yağ da kullanılabilir.

TORASOL FSA: Zik ve vidalada % 0,5- Kürk süette 0,5 g/l- 45’

FORMİK ASİT: Zik ve vidalada % 0,5 - 1,0 - Kürk süette 0,5 – 1,0 g/l - 30’ pH: 3,4 – 3,6

KROM: Zik ve vidalada % 0,5 - 1,0 - Kürk süette 0,5 – 1,0 g/l - 120’

SODYUM FORMİYAT: Zik ve vidalada % 1,5 - 2,0 - Kürk süette 2,0 – 2,5 g/l - 120’

Gece bekletilir- Saat başı 5’ çevrilir- sabah süzülür ve yıkanır- boyama işlemine devam edilir.

İsteğe bağlı olarak boyama işleminde de yağlara ilave olarak Torasol SILKY EFK kullanılabilir.

Zik ve vidalada % 0,75 – 1,0- Kürk süette 1,0 – 1,5 g/l [Böwesiz derilerde 0,75 – 1,0 g/l]

achieved. Torasol SILKY EFK is a lubricating material used for achieving a silky feel.

In R&D activities it has been seen that when used in the retanning and dyeing processes it provides a smooth surface, helps to distribute the chrome and dye homogeneously, and helps saturated and vivid dyeing. An average recipe has been formed in batch tests conducted at different firms and leather types.

WETTING;

40o C - 50o C Water (subject to availability and washing)

TORASOL FSA: For nappa and shoe upper leathers % 0,5 – 0,8-For leather suedes 1,0 g/l - 20’

TORASOL ERW: For nappa and shoe upper leathers % 0,3 – 0,5-For leather suedes 1,0 – 2,0 g/l - 20’

TORASOL CRW: For nappa and shoe upper leathers % 0,5 – 0,8- For leather suedes 0,4 – 0,8 g/l - 60’ - 90’
The bath is emptied and washed.

RETANNAGE;

40o C Su

TORASOL SILKY EFK: For nappa and shoe upper leathers % 1 – 1,5-For leather suedes 1,5 – 2,0 g/l In non-dry cleaning leathers 1,0 – 1,5 g/l] Usage of other oils is optional.

TORASOL FSA: For nappa and shoe upper leathers % 0,5- For leather suedes 0,5 g/l- 45’

FORMIC ACID: For nappa and shoe upper leathers % 0,5 - 1,0 - For leather suedes 0,5 – 1,0 g/l - 30’ pH: 3,4 – 3,6

CHROME: For nappa and shoe upper leathers % 0,5 - 1,0 - For leather suedes 0,5 – 1,0 g/l - 120’

SODIUM FORMATE: For nappa and shoe upper leathers % 1,5 - 2,0 - For leather suedes 2,0 – 2,5 g/l - 120’

Waited overnight - turned 5’ every hour - rinsed and washed in the morning - dyeing is continued.

Depending on the demand, Torasol SILKY EFK can be used in addition to oils in dyeing process.

% 0,75 – 1,0 in nappa and shoe upper leather - 1,0 – 1,5 g/l in fur suedes [0,75 – 1,0 g/l for leather without dry cleaning]



DERİ SÜET BOYALARI



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



Sedat AYDIN

Fabrika Müdürü / Kimya Mühendisi
Plant Manager / Chemical Engineer

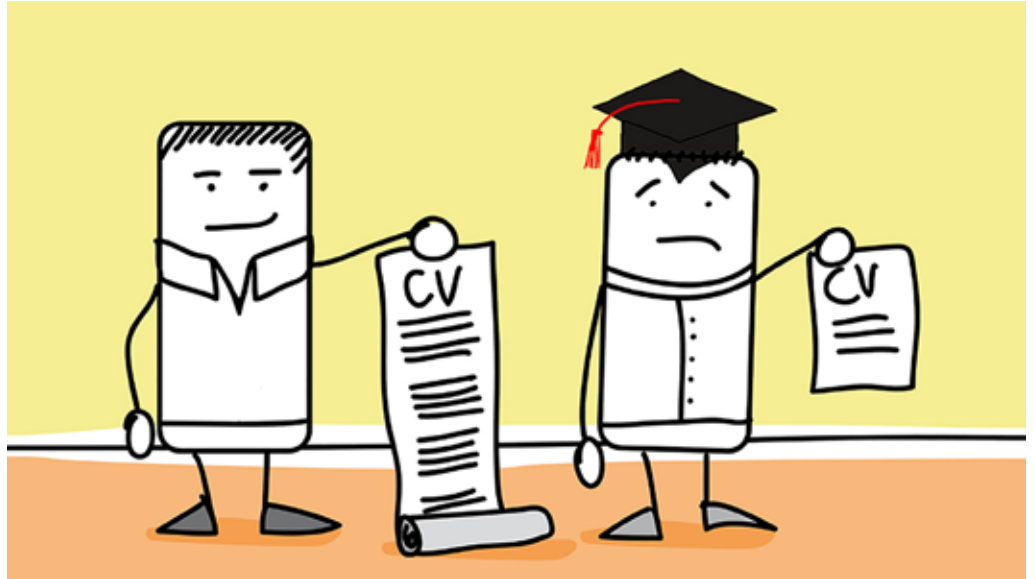
Tekstil Kimyasalları / Textile Chemicals



GİZLİ GÜÇ: **TECRÜBE**

HIDDEN POWER: EXPERIENCE

İnsanoğlunun
günümüzde sahip
olduğu tüm bilgilerin
temelinde sadece
"tecrübeleri" vardır.
Bilginin babası,
atası ve geleceği
tecrübedir.



*Only "experience"
is the foundation of
all the knowledge
that mankind has
today. The father
of knowledge, his
past and future is
experience.*

İnsanoğlunun günümüzde sahip olduğu tüm bilgilerin temelinde sadece "tecrübeleri" vardır. Demek ki bilginin babası, atası ve geleceği tecrübedir. Kullanılmayan bilgiler unutulur, geleceğe sadece tecrübeler kalır.

Tecrübe, hem sosyal yaşantımızda hem de iş hayatımızda hep ön plandadır. Fakat bunu çoğu kez hissetmeyiz. Başımıza bir sıkıntı, olağanüstü bir durum ya da aşılması gereken zorlu bir süreç gelene kadar bu durum devam eder. Zorlu süreçlerin yönetilmesinde bilginin doğru yerde ve doğru şekilde kullanımı gerekir; bu ise ancak tecrübe ile mümkündür. Tecrübe, hep göz önünde değildir. Doğru tecrübenin nerede ve kimde olduğunu görmek

Only "experience" is the foundation of all the knowledge that mankind has today. So the father of knowledge, his past, and his future is experience. Unused information will be forgotten, only experiences will last in the future.

Experience is always on the forefront both in our social and business lives. But we often do not feel it. This continues until we face a hard time, an extraordinary situation, or a tough process that needs to be overcome. In the management of difficult situations, information must be used in the right place and in the right way and this is only possible with experience. Experience is not always in sight. Seeing where and who has the right experience is an art of management. The manager is also an artist;

ise yönetsel bir sanattır. Yönetici de bir sanatçıdır; tecrübe, bilgi, liyakat gibi değerleri kullanarak göze ve kulağa hoş gelen eserler üretir. Tecrübesini sadece kendi evladına değil, ondan faydalanmayı gönülden isteyen tüm evlatlara verir.

Yöneticiler çoğu defa zorlu süreçleri aşmak için ya da işlerini geliştirmek için yatırım yolunu seçerler. Yatırımın ana unsurları ise fiziksel imkanlar, para gücü ve bilgili insandır. Bu unsurların doğru kullanımını ve yatırımın boşa gitmemesini sağlayan ise tecrübedir. Tecrübenin işin başında devreye girmesi gerekir. Çünkü stratejik bir planınız olmalıdır; sonucu önceden tahmin edecek şekilde ,hedefe yönelik bir kurgu ile hareket etmeniz gerekecektir. Bu durumda önce tecrübe, sonra bilgi ve fiziksel imkanlar, en son olarak para gücü kullanarak yatırım yapılırsa başarı oranınız artacaktır. Sıralamanın değişmesi ya da unsurlardan birinin olmaması halinde başarısızlık kaçınılmazdır.

Bütün bunlardan dolayı konunun tümünü önce stratejik, sonra operasyonel kısımlarında düşünecek ve daha sonra da her kısımda daha verimli hamleler yapmak için tecrübeyi kullanacak kişilere ihtiyacımız vardır. Bu yapıdaki kişiler tecrübeyi genç yaşlı ayrımı yapmadan bulur ve değerlendirirler. Peyami Safa' nın söylediği gibi "Yaşlanarak değil, yaşayarak tecrübe sahibi olunur."

he or she uses values such as experience, knowledge, and merit to produce his or her art pieces that is adored by others. The manager gives his or her experience not only to his or her children, but to all the people who are truly willing to take advantage of it.

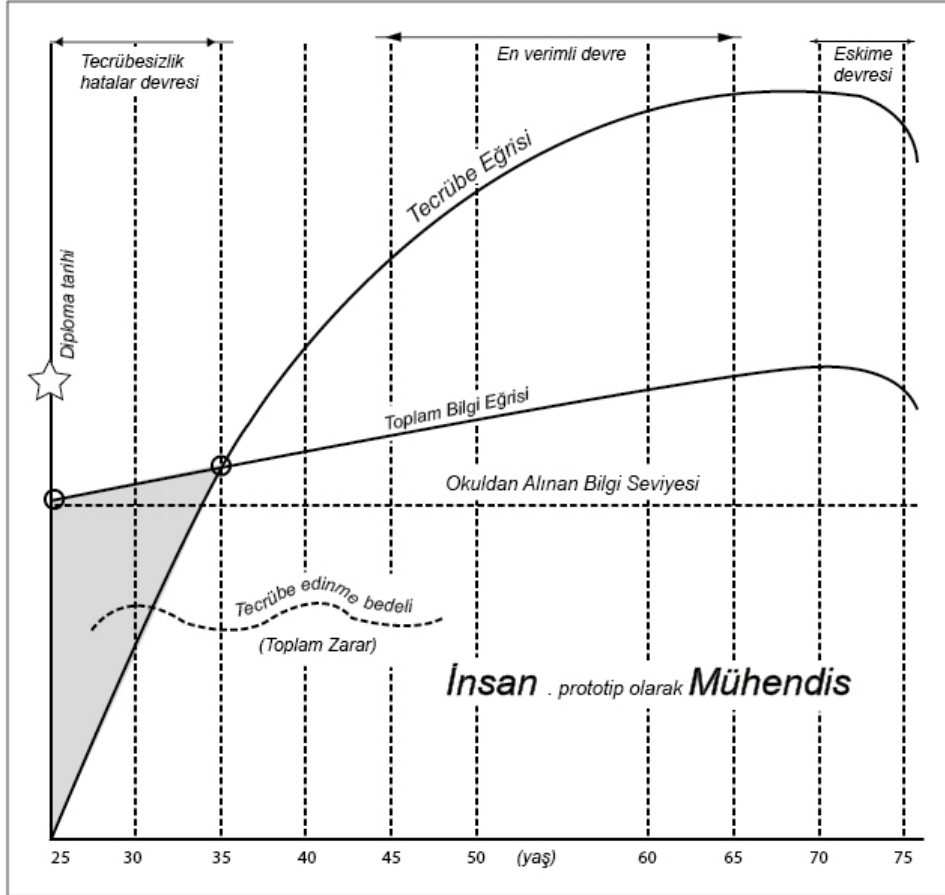
Managers often choose to make investments to overcome tough processes or improve their business. The main elements of the investment are physical facilities, monetary power and people with knowledge. But it is experience, which makes it possible to use these investments correctly and to ensure that the investment is not wasted. Experienced must be initiated at the beginning of the work. Because you must have a strategic plan; you will have to act towards a target and predict the results at the beginning. If you make your investments first to experience, then to information and then to physical facilities and finally to monetary power your success rate will increase. Failure is inevitable if this order is changed or one of the elements is missing.

For all these reasons, we need people that will first comprehensively consider any issue strategically, and then operationally, and then use their experience in every part for more efficient actions. These kinds of people will find and use experience without making a distinction between young and old people. As Peyami Safa said, "You become experienced by living, not by aging."



İşimiz gereği model olarak bir mühendisin hayatını ele alıp, yaş ile bilgi ve tecrübeye binayen bir grafik oluşturabilseydik, her halde aşağıdaki gibi bir şey olurdu;

As a model for our work, if we could take the life of an engineer and create a graph based on age, knowledge and experience, it would always be something like this:

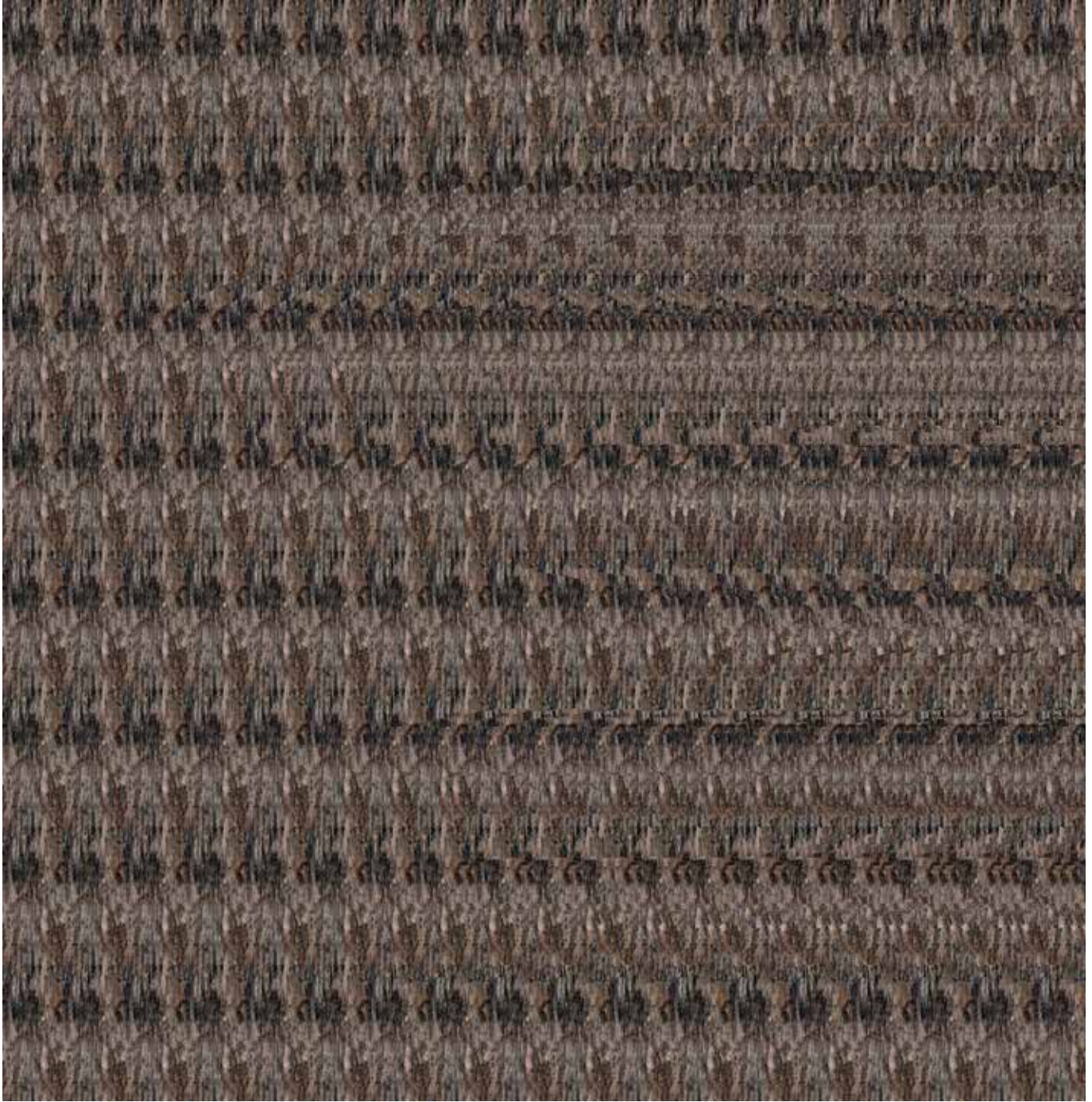


Biraz da tecrübeyi nasıl tanımladığımız önemlidir. Biz tecrübeyi doğru tanımlayamaz isek, onu görmemiz zor olacaktır. Bir büyüğümüz "Tecrübe, hayatın kel kaldıktan sonra tarak vermesidir" diyor. Oscar Wilde ise "Tecrübe, basitçe söylemek gerekirse, hatalarımıza verdiğimiz isimdir" diyor. Oysa Freud "İnsanlar yavaş yavaş inanmamayı, güvenmemeyi, sevmemeyi ve kronik şüpheli olmayı öğrenir. Bu gerçekleştiğinde artık ne yazık ki çok geçtir. İnsanların tecrübe dediği şey budur. Kalbiyle bağlantısını kaybetmiş bir insana tecrübeli denir" diyor. Vern Law "Tecrübe, çok sert bir öğretmendir; önce sınav yapar ,dersi sonra öğretir" diyor.

Hangisine daha yakın olduğunuza siz karar verin. Fakat doğru tecrübenin hayatı kurtardığına inanın, sakin ve insanlara güzel enerji vererek, güler yüz ile yaşanan bir hayat tecrübesinin en güzel tecrübe olduğunu asla unutmayın. Tecrübenizi kullanın ve tecrübeye değer verin.

It is also important how we define experience. If we cannot define experience correctly, it will be difficult for us to see it. A man said "Experience is a comb that life gives you after you become bald". Oscar Wilde says, "Experience is simply the name we give our mistakes." Freud, on the other hand says, "People gradually learn not to believe, not to trust, not to love, and to be skeptical. When this happens, unfortunately it is too late. That's what people call experience. An experienced man is a man that lost connection with his heart". Vern Law says "Experience is a hard teacher because she gives the test first, the lesson afterward. "

Decide which one you're closer to. But believe that right experience saves lives, and do not forget that a life experience which is calm and gives others good energy and a smiling face it is the most beautiful experience. Use your experience and value it.



"Gözlerinizi kaydırmadan aynı nokta üzerine odaklayın ve şaşı yaparak resme bakın. Resmi burnunuza değecek kadar yaklaştırın. Görüntüyü izliyor gibi düşünün. Sakinleştikten sonra yavaş yavaş resmi yüzünüzden uzaklaştırın. Resmin tümüne bakmaya devam edin. Okuma uzaklığında resmi uzaklaştırmayı durdurun ve bakmaya devam edin. Önce görüntü bulanacak, ardından üçüncü boyuta geçerek resmin içindeki asıl gizli yazıyı görmeye başlayacaksınız."

"Focus your eyes on a single spot and look to the image with crossed eyes. Put the image right against your nose. Pretend you are viewing the scenery. Relax and slowly move the image away from your face. Continue to view the whole image. When you reach the reading distance stop moving the image and continue to watch it. The image will first become blurry and then 3D and you will be able to see the hidden text."

*Kimyasalda
değişim
zamanı...*

MYD



MYD®
GRUP A.Ş.



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