高校应届毕业生求职毁约现象研究——B高校的个案

摆男 朱嘉祎 *

北京外国语大学，中国 ·北京 100081

摘要：本文以 B 高校 45 份应届毕业生毁约案例为材料，引入身份资本理论，分析高校毕业生求职毁约的动因与机制。研究发现，“应届生”身份具有排他性、时效性与可转移性，构成一种特殊身份资本。毁约行为可归纳为制度套利型、机会升级型与认知更新型三类，其中制度套利型占主导；其过程呈现“保底—优化—变现”的动态链条，是学生在制度约束与信息不完全下作出的理性策略选择。据此，本文从高校就业指导、用人单位招聘与政策设计层面提出改进建议。

关键词：身份资本；应届毕业生；求职毁约；就业指导；三方协议

A Study on the Phenomenon of Employment Contract Breach among Fresh University Graduates in Job Hunting: A Case Study of University B

Bai Nan, Zhu Jiayi*

Beijing Foreign Study University, China Beijing 100081

Abstract: Based on the 45 cases of employment-agreement breach by fresh graduates from University B, this paper applies identity capital theory to examine the motives for and paths of contract-breaking in graduates' job search behavior. The research shows that the status of "fresh graduate" is exclusive, time-limited and non-transferable; therefore, it can be seen as a special type of identity capital. The three types of contract-breaking behaviour are institutional arbitrage, opportunity upgrading and cognitive updating; among them, institutional arbitrage is the main type. The steps are to "ensure a fallback-optimise options - cash in", and given the institutional restrictions and lack of information, students make this reasonable strategic choice. Therefore, some recommendations for university career guidance, employer recruitment and policy design are put forward in this paper.

Keywords: Identity capital; Fresh graduate; Employment agreement breach; Career guidance; Tripartite employment agreement

1 问题的提出

近年来，高校毕业生就业工作的重要性与难度日益凸显，受到社会各界的广泛关注。与此同时，“慢就业”“灵活就业”等人数比例增加，毕业生的择业意愿和择业实践呈现出复杂的动态特征。

在“找工作”的过程中，部分学生对于就业持有理性选择的态度，他们往往倾向于先签订一个“保底 offer”，确保自己“有工作”；然后再继续参与校园招聘，找一份“好工作”。待获得所认为的更优选择后，学生会主动解除“保底 offer”的就业协议，取消最初建立的就业关系，这一现象被称之为“毁约”。

虽然说，“毁约”是学生个体的就业决策行为，但影响则涉及就业协议签订的多个主体，除了毕业生本人，还包括原签约企业、新意向企业。更为重要的是，“毁约”及其背后的动机、导向同时对教育部门及高校实际开展的就业工作形成现实挑战，愈发成为劳动力市场与高校就业管理中不容忽视的现象。

在国家推动落实高质量充分就业政策的宏观背景下，对毕业生毁约行为的系统研究在学术研究、社会影响等层面均有一定的重要性。

从理论上讲，研究毕业生就业毁约行为可以探究出目前高校就业管理机制对学生个人择业行为的影响。三方协议是由学生、学校和用人单位三方共同签订的具有相对约束力的文件，本意是用协议约束机制来规范就业签约秩序，防止毕业生或者用人单位任意产生违约行为。毁约现象的产生，恰恰是制度规则同灵活就业市场、个体理性选择三者之间矛盾和冲突的体现。

在现实层面，毁约行为也会带来诸多的社会影响。第一，毕业生毁约会造成原签约企业的招聘成本沉没；第二，频繁毁约会破坏校企之间互信的关系，影响高校在用人单位中的声誉，从而影响到该校其它学生就业的机会；第三，毁约行为反映和加强了某种就业观念，使“骑驴找马”式

的择业方式成为普遍的选择，加重了就业市场上的机会主义行为。

基于此，研究的核心思路是将“高校应届生毕业生（即：应届生）”的身份视为一种求职市场中一种特殊的身份资本，分析毕业生就业毁约现象产生的动因及机制。“应届生”身份是由我国高等教育制度与就业政策共同建构的制度化资格身份，具有两个核心属性。第一是排他性。在公务员招考、事业单位招聘、国有企业校招中，大量优质岗位仅向应届生开放。据统计，近年国考超六成的岗位明确限定应届生报考。各省市的人才引进、落户补贴、租房补贴等政策红利，同样以应届生身份为基本门槛。这种排他性身份使“应届生”成为一种稀缺的准入资格。第二是时效性。应届生身份如同一张“限时体验卡”，通常仅在毕业当年有效，部分政策延长至毕业两年内，但一旦超过时限或产生社保记录，身份即刻失效。这种“过期作废”的特性，强化了应届生在有限时间内完成优质就业匹配的紧迫感。

本文首先梳理社会资本理论、身份资本理论与高校就业研究相关文献；之后选取若干个有代表性的实证案例，探究“应届生身份资本”与毁约行为的内在关联，收集真实数据；最后根据案例分析，归纳身份资本对求职、签约、毁约全流程决策的影响机制，探讨对高校就业工作与就业政策的启发与思考。

2 文献综述

2.1 社会资本与身份资本

社会资本理论为理解个体在劳动力市场中的资源获取路径提供了核心分析框架，主要将社会资本置于社会结构的视角中进行阐释。布迪厄将社会资本界定为“与实际或潜在资源总和相关联的制度化关系网络”，强调个体通过社会联结获取资源优势[1]；科尔曼从功能主义视角出发，认为社会资本存在于社会关系结构之中，能够为行动者实现特定目标提供便利[2]；帕特南则进一步将社会资本拓展至社群层面，区分了桥接型与联结型社会资本，突出了社会资本对减少集体行动困境起到的积极作用[3]。

在对大学生就业的相关研究中，社会资本主要体现为毕业生通过等人际网络，获取就业信息、内部推荐及就业支持的能力，揭示了社会资本对大学生求职的双重面向：它即能够拓宽信息渠道、降低搜寻成本、增加就业机会并提升就业质量与满意度，但也产生了损害就业公平、限制择业范围并增加求职成本等负功能[4]。

然而，将社会资本理论直接用于分析高校应届毕业生群体的就业选择、偏好等领域，也存在明显的局限性。应届生的社会资本单一，主要嵌套于家庭、同辈与学校之中，在获取职场所需的优质岗位信息、内部推荐等关键资源方面能力有限。换言之，对于学生而言，宏观意义上的“社会资本”相对薄弱，难以构成其求职决策的核心解释变量。在理论视角上，需要引入更贴合毕业生身份的工具进行分析，本研究引入“身份资本”（identity capital）概念作为分析工具。

身份资本由 Côté 提出，指个体在特定社会位置中所拥有的、可转化为实际收益的制度化身份特征[5]。与依赖关系网络积累的社会资本不同，身份资本往往附着于特定的社会身份，具有制度赋予性和结构先赋性，包含社会资本所不具备的“无形资产”层——自我效能、内在控制点、认知复杂性等心理资源，是一种可被自我认同、也可被他人识别和兑换的制度化身份特征。对于高校应届毕业生而言，“应届生”本身即是一种至关重要的身份资本。这一理论转向，为突破社会资本视角的解释瓶颈、深入理解应届生独特的择业逻辑与毁约行为，提供了新的可能。

2.2 高校应届生求职与职业选择研究

2.2.1 职业选择的经典理论

职业选择研究的经典理论为理解应届生“择业”提供了多重解释路径。帕森斯（Parsons）的特质因素论强调个体特质与职业要求的理性匹配，链接起求职者与招聘者的互动关系[6]。延伸至高校就业领域，这一理论将就业视为学生与用人单位之间的双向匹配过程，签约即被视为该匹配的完成状态。然而，毁约现象恰恰表明，首次签约可能只是一种“临时匹配”或“不充分匹配”，学生还会持续优化调整签约目标。舒伯（Super）的生涯发展理论将职业选择置于生命历程中考察，提出“生涯彩虹图”，认为职业发展是一个贯穿个体发展的连续过程[7]。高校应届毕业生正处于职业探索期向建立期过渡的关键阶段，职业选择具有试错性与不确定性，签约只是探索过程中的一个阶段性节点。

2.2.2 职业决策过程研究

传统研究多将职业选择视为“签约即完成”的点状决策。近年来，越来越多学者关注职业决策的过程性特征。一方面，学界深入剖析了“慢就业”现象的生成逻辑与心理机制，揭示了青年就业决策的复杂性与时间性[8]；另一方面，“骑驴找马”作为一种求职策略被广泛讨论，即学生先签约一个保底岗位，再继续寻求更优机会[9]。这一策略本质上是对就业不确定性及身份资本时效性的理性应对。

然而，这一策略的普遍化，必然带来毁约率的系统上升。

2.2.3 高校毕业生毁约行为的既有研究及拓展空间

“职场违约”研究为理解高校毕业生毁约行为提供了视角。

第一，成本－收益分析视角。部分研究从社会交换理论和成本分析视角出发，关注“三方协议”解除的原因与过程[10]。该视角认为，毕业生违约是基于成本与收益比较上的理性选择。通过构建收益贴现模型可知，当新岗位的预期收益现值大于违约成本（包括违约金、谈判成本与机会成本）时，理性个体会选择违约。第二，心理契约视角。有学者从心理契约角度探讨毕业生入职初期的离职倾向。心理契约指雇员对组织隐含承诺的主观感知，当组织未能履行承诺义务时，雇员会产生“心理契约破坏”感知，进而影响工作态度与行为[11]。在校园招聘情境中，用人单位在宣讲中的“过度承诺”与实际入职后的落差，是引发应届生毁约的重要诱因。第三，制度经济学视角。从制度角度分析，现行就业协议制度对毕业生与用人单位的违约规制存在不均衡——对毕业生的约束较强，而对用人单位违约（如撤回录用通知）的制约相对较弱[12]。这种制度性失衡强化了学生的防御性违约动机，使其倾向于通过“保底签约”来对冲用人单位可能的不确定性。

综上所述，现有研究为我们理解高校应届生的择业行为提供了丰富的理论资源和实证依据，特别是在影响因素的多维分析、职业价值观的代际变迁、决策过程的心理机制等方面积累了重要成果。

3 研究方法和样本分类

本研究采用案例研究法，以 45 份 B 高校应届毕业生毁约案例为核心分析材料；访谈提纲围绕受访者对“应届生”身份的认知、首次签约的动机、毁约决策中的成本计算与道德权衡、对身份时效性的焦虑等维度展开，以捕捉毁约行为背后的行为逻辑。

根据前面的分析框架，本章对毁约案例进行了系统的分类。样本为本科和硕士两个学历层次，专业类别以外语、财经、法律、管理、翻译为主；原签约单位有央企、国有企业、互联网企业、商业银行、学校和市场型公司，新去向主要集中在公务员、事业单位、国有企业和头部市场企业。

3.1 类型划分的维度与逻辑

根据学生毁约的主要动机，把 45 个案例归纳为三种类型，即制度套利型毁约、机会升级型毁约和认知更新型毁约。三种类型不是互相排斥的，有些案例同时具备两种或者多种特征，但是归类时以主导驱动力和主要决策逻辑为主。

3.1.1 制度套利型毁约

制度套利型毁约就是学生通过应届生身份的排他性，从市场部门岗位转到体制内岗位所造成的毁约。其典型特征就是学生在秋招阶段签约某企业作为保底，然后参加国家公务员考试、省级公务员考试、事业单位公开招聘、选调生招录或者国有企业校招；待次年春季录用结果公布之后，学生选择入职体制内岗位，并主动解除与原签约企业的三方协议。

毁约就是身份资本排他性的最直接表现。体制内岗位的应届生限定制制造出了制度套利的空间，学生只有以应届生的身份才能报考这些岗位，错过了毕业窗口期，就将永远失去报考资格。在这种制度安排之下，学生把体制内岗位当作优先选择，把企业岗位当作保底选择，毁约就成为制度激励下的理性选择。

典型案例之一就是吴某。吴某为 B 高校法学院 2022 级法律（非法学）专业硕士，2025 年 2 月与某大型央企签订三方协议。该单位的员工经常要到海外或者偏远的地方工作，年均外派时间长，对家庭生活造成较大的影响。2025 年 4 月吴某被北京市某公务员岗位录取，并与原单位解约。其毁约的主要理由是，新岗位符合其刑事司法实务的兴趣，也符合其父母年迈需要在北京照顾的安排。

另一案例为叶某。叶某为硕士，英语口译专业。2024 年 9 月，其报名参加四川省急需紧缺专业选调生招录，并通过笔试、面试。由于当时中央机关及其直属机构公务员录用考试尚未举行，且出于稳妥和便于照顾家庭的考虑，叶某与该单位签订三方协议。此后，其在国考中被某政法机关。经与家人反复权衡，综合专业契合度、平台前景与家国情怀等因素，叶某最终决定变更去向。该案例虽表现为体制内岗位之间的跃迁，但同样体现了应届生身份窗口内对更高层级制度性机会的追逐。

从分布情况来看，在 45 份有效的案例当中，制度套利型毁约有 33 例，占总数的 73.3%，是数量最多的一种。其中新去向为公务员或者事业单位的有 20 例，占制度套利型案例的六成左右；新去向为国有企业或者央企的有 13 例，占四成左右；还有少量案例涉及到选调生、人才引进等项目。从学历层次上看，制度套利型中硕士研究生有 30 例，本科生有 3 例，硕士的比例比本科高很多。

3.1.2 机会升级型毁约

机会升级型毁约指的是学生在秋招阶段签约了某中小

型企业或者非核心岗位，春招时获得了头部企业、更高薪酬或者更好的发展平台的录用通知，然后选择入职新的单位并解除原三方协议。

毁约主要是由于身份资本时效性所引起的。保底签约是学生在秋招期间所采取的防御性策略。春招给求职者带来了更多的信息，有更多样的工作岗位可以选择，企业间的竞争也更加激烈，薪酬期望值也更清楚了。学生在信息更新之后再做判断，认为新的机会的期望值大于毁约成本，于是作出第二次决定。

典型案例一为刘某。刘某是硕士，德国外交与经济专业。其在秋招阶段签约深圳 SY 科技，春招 6 月改签北京 JD 世纪贸易公司。其决策依据有年薪、离家近、京东企业规模大、平台优势明显。另一例为林某。林某为硕士，德语专业，原签深圳某互联网公司，后来改签到某头部车企，职业发展通道更清晰。

就分布情况来说，机会升级型毁约有 6 例，占总数的 13.3%。新去向主要是头部互联网和科技企业、头部车企、专业服务机构等。学历层次上硕士 5 例，本科 1 例。时间上此类毁约多发生于春招时期。机会升级型的决策过程比制度套利型更看重薪酬、平台、专业匹配度这些市场性的比较因素。

3.1.3 认知更新型毁约

认知更新型毁约指的是签约之后由于自我认识的改变、家庭意见的干涉或者行业形势的变化而造成职业选择方向改变所引起的毁约。其典型特征就是学生在签约的时候对于自身的职业偏好、岗位内容或者行业前景有一定的认识，签约之后，或者是由于实习体验到的岗位与预期不相符，或者是受到家庭强烈要求改变就业地域的影响，或者是由于行业发生了重大变化，学生对原有的选择产生了怀疑，最终选择了毁约转向新的方向。

毁约表明身份资本具有可转移性，只要身份还没有失效，学生就可以把身份资本重新配置到新的目标岗位上。认知更新型毁约中相当一部分案件最后仍停留在体制内岗位或者国有企业，这就意味着认知更新和制度套利之间存在交叉。

典型案例之一就是翟某。翟某为硕士，翻译学专业，2024 年秋招阶段与深圳某学校签订三方协议。2025 年 4 月，她参加北京某重点中学教师岗位公开招聘考核。翟某最终决定留在北京发展，并不是因为薪酬的不同，而是因为自己的实习经历使自己对改签中学的情况更加熟悉。另一例是周某。周某是硕士，大数据管理与应用专业毕业，原签约北京某科技公司，后因实习时发现岗位不适合而改签北京小米移动软件有限公司。

从分布上看，认知更新型毁约有 6 例，占总人数的 13.3%，都是硕士学历。其新的去向有家乡体制内单位、国有企业、市场型企业等。与制度套利型学生相比，认知更新型学生的毁约动机更为分散，既可以是家庭照料的需要，也可以是地域回归的考虑，还可以是实习体验的体会以及行业判断的依据，甚至可以是生活方式的选择标准。其决策过程一般会经过很长的博弈心理过程。

4 样本分析：身份资本如何解释毁约行为

根据第三部分对于 45 份案例的分析，本文在身份资本理论的基础上，对高校应届毕业生毁约行为产生的原因进行解释。毁约过程可以归纳为“保底、优化、变现”三个阶段，当新机会的预期收益大于毁约成本的时候，就采取毁约并重新配置身份资本的方式来实现。

4.1 保底签约时刻：信息不对称下的“有限理性”决策

签约之时便是违约的开始。对 45 份案例中学生第一次签约决策进行分析，可以发现有三个共性特征。

第一，信息不完全。秋招期间学生所处的典型情境就是手头已经有了一些录用通知，但是最想应聘的单位还没有给出结果，公务员、事业单位、选调生等体制内岗位的考试结果还要数月以后才能公布。信息严重不完全的时候，学生要在“签”和“不签”之间作出选择。叶某、吴某的案例都具有代表性。

第二，时间压力。秋招有固定的窗口期，错过了秋招就会有较少的岗位选择、更多的竞争。在身份资本时效性的压力之下，学生大多会选择先签一个。样本中，吾同学本科毕业后为避免就业压力和企业期限，先与某集团签约，后来又参加面试并改签到某汽车公司；另外有刘同学等 6 位同学在秋招阶段就已签约了原单位，之后在春招或者公务员录用结果公布之后才改签。

第三，并不是所有的保底签约都有相同的策略目的。本研究将分为两种情况，第一种是主动保底，即学生在签订合同的时候就表明自己会继续寻找。二是被动保底，即学生在签约时认为这个工作不错，签约后因为新的信息出现而改变评价。王某原签约百度，后来在和父母经过慎重考虑之后选择了石家庄中级法院。此类学生毁约的目的是在签约之后才形成的。主动保底型毁约几乎是制度性的必然，被动保底型更多的是就业市场不确定性以及学生偏好的动态性所导致的。

4.2 潜伏期：签约后到毁约前的心理博弈

从签约到毁约这段时间，短则数周，长则数月，是学生心理博弈最激烈的时候。结合案例有三个主要因素，即因素信息更新、锚定效应和社会参照这三个要素。

信息更新属于造成毁约意向的最直接的原因。新信息来源有春招新岗位信息、公务员事业单位考试成绩发布、行业形势变化、同辈就业动态比较、家庭反馈干预等。

锚定效应此时就起到了作用。学生对于已经签约的岗位评价不是一成不变的，会随着新的信息出现而变化。当更好的机会来临的时候，本来认为“还可以”的工作，在更高的层次、更高的薪酬或者更好的平台的录用通知面前就显得“不够好”了。王同学原来签约的是某会计师事务所，后来因为工作压力大、加班多，转到北京某国企，评价标准也从原来的“稳定、节奏较快、福利较好”转变为现在的“稳定、节奏较慢、福利完善”。

社会参照也不能忽略。同寝室同学、同专业好友的就业情况就是学生评价自身境况的参照系。样本中出现了“更高层次就业”“部委公务员”“符合学校培养特色”等新的去向，在平台层级、社会声望和国家服务属性上都比原签约单位要好。

4.3 毁约时刻：成本计算与道德权衡

成本计算有三个方面，即违约金、谈判成本和机会成本。吴某与某央企解除劳动关系时，学院老师已经与吴某进行了一对一的谈话，强调了契约精神的重要性，吴某清楚地知道违约的后果，自愿承担全部违约金，并且承诺不再有类似的行为。谈判成本就是和企业沟通解除协议所花费的时间和精力。机会成本会造成信用风险。

道德权衡就更加复杂了。大部分受访者在毁约的时候都会或多或少地产生心理负担，即对原签约企业感到内疚、对“不诚信”标签有所顾虑、对学校就业老师交代有压力。但是为了前途而违约金是值得的、企业也能够理解的这些叙事，使学生在道德上摆脱了毁约的心理压力。

4.4 毁约之后：后续影响与自我合理化

毁约之后，学生就要开始为新单位的入职做准备，并且要处理同旧单位的关系。根据以上研究可知，大部分毁约者认为这是值得的。

但是也存在着“后悔”的风险。少数人会觉得新单位工作压力、企业文化或实际待遇等各个方面同原来的签约单位相比出现了差异，怀念过去的签约单位。这些潜在的“后悔”案例显示，毁约决定中存在信息不完备的情况，即学生在毁约的时候对于新的机会也是不清楚的。但是从现有的 45 份案例材料来看，更多的是对新去向的积极评价。

更重要的是成功的毁约会促进之后的策略性行为。一位受访者认为，经过一次成功的毁约之后，以后找工作时就会用同样的方式。这就意味着毁约行为有“学习效应”，会在不同届次的学生中产生策略性择业的行为。

从上述分析可以看出，身份资本对于毁约行为的解释主要集中在三个方面，第一，身份资本的排他性使得体制内岗位成为优先选择，企业岗位成为保底选择，因此产生制度套利型毁约，第二，身份资本的时效性使学生在秋招信息不全的情况下先行签约保底，等到春招或者公考结果公布之后再做调整，因此产生机会升级型毁约，第三，身份资本的可转移性使学生可以在身份失效之前进行试错、修正，因此产生认知更新型毁约。

5 结语

本研究基于身份资本理论框架，通过对 45 份 B 高校应届毕业生毁约案例的系统分析，得出以下核心发现。

第一，毁约是身份资本驱动的理性策略行为。应届生身份资本所具有的排他性与时效性共同塑造了学生的择业策略。第二，毁约行为呈现出三种类型。三种类型的核心驱动力不同，其中，制度套利型占据主导地位，说明在现行就业制度的下，“保底—优化—毁约”已成为部分应届生择业策略中的常见选择。第三，毁约是一个动态决策过程。从签约时刻的“有限理性”决策，直至毁约后的自我合理化，揭示了毁约是学生在制度约束下的渐进式理性选择。

基于上述研究发现，本研究从高校就业指导、用人单位与政策设计三个层面提出对策建议。

面向高校就业指导，加强签约前的职业信息提供，通过校友资源、企业宣讲、实习体验等多种渠道，帮助学生更全面地了解岗位内容，减少“被动保底”型毁约的发生概率。同时，在就业率考核与诚信教育之间寻求平衡，避免将就业率压力转化为学生的盲目签约行为。

对用人单位来说，在招聘过程中给用人单位提供更多的岗位信息、企业文化介绍，防止宣讲时出现过度承诺的情况，减少因为心理契约破裂而产生的毁约。同时理性看待毁约行为，不能因为个别毁约而对整个高校学生做出“标签化”的判断。

就政策设计而言，第一，慎重考虑应届生身份排他性政策的激励作用。在保证应届毕业生就业机会的基础上，可以对一些岗位的应届毕业生限制予以逐步放松，也可以对一些岗位的资格认定标准进行更为灵活的设置，从而减轻身份资本的时效性压力。第二，完善三方协议违约规制，

统一违约金标准和解约程序，对用人单位违约行为加以约束，削减学生防御性违约动机。

参考文献：

[1] Bourdieu P. The Forms of Capital [M]//RICHARDSON J G. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood, 2008:194-195.

[2] 科尔曼. 社会理论的基础[M]. 邓方译. 北京：社会科学文献出版社，1990.

[3] Putnam R D, Leonardi R, Nanetti R Y. Making democracy work: civictraditions in modern Italy [M]. Princeton: Princeton University Press, 1993:167.

[4] 吴克明，刘若霖，钟云华. 社会资本影响大学生就业的两面性研究：理性选择理论的视角[J]. 教育与经济，2021,37(4): 65-71.

[5] James E. Cot é . Sociological Perspectives on Identity Formation: the Culture-Identity Link and Identity Capital. Journal of Adolescence. 1996, (19):419-430.

[6] 塔尔科特·帕森斯. 社会行动的结构[M]. 张明德，夏翼南，彭刚，译. 南京：译林出版社 , 2008:58.

[7] Osipow S. H. & Fitzgerald, L. Theories of Career Development [M].4th ed. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 1996.

[8] 李春玲. 大学生就业选择的趋同与分化——理性选择与社会分化[J]. 北京大学教育评论，2023,21(3):51-68+188-189.

[9] 赵小云，张伟达. “慢就业”大学生的非适应性就业心态[J/OL]. 湖南师范大学教育科学学报，1-11[2026-10-08].

[10] 骆冬赢，徐世勇. 社会交换理论下工作场所欺骗与组织公民行为的机制研究[J]. 东北大学学报 (社会科学版)，2023,25(5):60-67+150.

[11] Anderson N, Schalk R. The psychological contract in retrospect and prospect [J]. Journal of Organizational Behavior,1998,19:637-647.

[12] 成必成，罗立顺. 高校毕业生就业违约的行为与对策[J]. 教育探索，2013(3):61-62.

基金项目：本文系 2026 年度北京高校思想政治工作研究课题研究项目——高校应届毕业生就业毁约现象（课题编号：BJSZ2025FDY33 ）阶段性研究成果。

作者简介：摆男（1984.08-），男，回族，新疆乌鲁木齐人，博士研究生，讲师，研究方向：大学生思想政治教育。

* 通讯作者：朱嘉祎（2001.11-），女，汉族，湖北省宜昌市人，硕士研究生在读，研究方向：高校学生工作。